

مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها

مهدی بهشت آئین^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

چکیده

مدیریت یکی از عرصه‌های مهم و قابل توجه در سبک زندگی اسلامی است. مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ جهادی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی است. فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از سرمایه‌های فکری و ارزشی است که بر رفتار اجتماعی انسان اثر می‌گذارد. مدیریت جهادی که همان مدیریت اسلامی و برگرفته از مبانی اسلام و مکتب ائمه اطهار (ع) است، پس از پیروزی انقلاب اسلامی به طور عملی وارد عرصه علم و مدیریت در ایران گردید. الگوی مدیریت جهادی، مدیریتی در تعامل و هماهنگی کامل با الگوها و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی نظیر سند چشم‌انداز توسعه و الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت مطرح شده و در همین راستا قابل بررسی و تبیین است. تبیین مفهوم، شاخصه‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبیر در قرآن کریم و منابع اسلامی است. فرهنگ سازمانی جهادی به مثابه شخصیت یک سازمان تاثیر بسزایی در موفقیت یا شکست آن دارد. در مدیریت اسلامی (جهادی) انسان‌گرایی به معنای واقعی کلمه مطرح است، یعنی توجه به انسان و ارزش‌های او و احترام و محبت به او، نه برای بهره‌وری بیشتر، بلکه برای این که او انسان است و در شریعت، انسان دارای حقوق مربوط به خویش است. در فرهنگ اسلامی نیز مدیریت عبارتست از ایجاد هماهنگی در اجزای یک نظام و فراهم کردن زمینه رشد و تعالی انسان‌ها از طریق ارائه خدمت شایسته به آن‌ها. هدف این پژوهش، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت جهادی با هدف شناسایی چالش‌ها می‌باشد. در ادامه ضمن تبیین مدیریت جهادی ویژگی‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی و فرهنگ سازمانی جهادی نیز معرفی شده است. در پژوهش این نوشتار از روش‌های کتابخانه‌ای استفاده شده است.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی جهادی، روحیه جهادی، مدیریت جهادی، سازمان و نهاد، بهره‌وری

۱. کارشناس شهرداری داراب (استان فارس)

مقدمه

مدیریت جهادی چیست و چه نقشی در بهره‌وری عملکرد ایفا می‌کند

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و در دهه چهارم انقلاب اسلامی که با نام راهبرد پیشرفت و عدالت هدف گذاری شد مسائلی همچون الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت، اقتصاد مقاومتی دانش بنیان و مدیریت جهادی به عنوان اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران مطرح شد. مدیریت جهادی به سرعت به فرهنگی و سبکی از مدیریت مبدل گشت تا آنجا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی و تقدسی در محافل علمی نیز به عنوان فرهنگ سازمانی پویا و سبک خاصی از مدیریت مورد توجه قرار گرفت (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

مدیریت جهادی از ویژگی‌های بارز نظام ارزشی مورد قبول و تایید اسلامی در مجموعه سرمایه‌های یک سازمان بوده و در پرتو فرهنگ سازمانی جهادی با بسیج منابع و امکانات و با کارکردهای رویکرد فرهنگ سازمانی با ایجاد و القای تعهد و حس مسئولیت‌پذیری و با هم‌افزایی در سرمایه انسانی با ارتقای بهره‌وری در سازمان و حتی ایجاد مزیت رقابتی برای تحقق اهداف و راهبردهای آن سازمان میان‌بدان دست پیدا کرد (سلطانی، ۱۳۹۳).

مدیریت جهادی سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ما است که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد با این حال این تعالیم تکنیکی و تجربی است یعنی شیوه و روش و الگوی کار است که در جوامع انسانی تفاوت چندانی باهم ندارند، اما هرکدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌ها است که موضوعیت دارد و آن روح حاکم ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسات و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد (سلطانی، ۱۳۹۳).

برای ارتقاء بهره‌وری عملکرد در سازمان‌ها باید فرهنگ و روحیه جهادی برگرفته از مکتب مدیریت جهادی را در سازمان مورد تایید و تاکید قرار داد که در این فرهنگ هنجارها و باورهایی در سازمان تقویت می‌شوند که به وسیله آن‌ها بتوان نیازهای موجود در محیط را به خوبی شناسایی و تفسیر کرده و مطابق با آن واکنش مناسب را نشان داد (عابدی جعفری، ۱۳۹۲).

فرهنگ و روحیه جهادی تاثیر بسزایی در عمل تصمیم‌گیری مدیریت در تمامی زمینه‌ها و به ویژه در بهبود و ارتقاء بهره‌وری عملکرد سازمانی دارد. فرهنگ جهادی بر تمام وظایف مدیریت یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و رهبری، ارتباطات و انگیزش‌ها، تدوین و اجرای راهبردها (مدیریت راهبردی) و پایش و نظارت تاثیر می‌گذارد و عامل تعیین‌کننده تحقق اهداف سازمان و کارایی و اثربخشی آن می‌باشد. فرهنگ و روحیه جهادی در سازمان و نهاد به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد و اعضاء سازمان داشته باشد، نقش مهمی در پایش (کنترل) و نظارت درونی رفتارهای کارکنان دارد.

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

برای آنکه بتوان با فرهنگ جهادی و مدیریت جهادی اسلامی اثر بخشی و کارایی در سازمان را ارتقاء و بهبود داد باید به موارد زیر توجه نمود:

- ۱- تغییر در سبک مدیریت و شیوه های رهبری مبتنی بر روابط انسانی.
 - ۲- تغییر در راهبردهای منابع (سرمایه) انسانی باین دیدگاه که انسان ها و افراد بزرگترین سرمایه یک سازمان هستند و باید به آموزش، امنیت، رفاه و تعاون آنان توجه نمود.
 - ۳- تغییر در فرایندهای ارتباطات سازمانی با هدف ایجاد، اصلاح، بهبود و تقویت روابط مدیران با کارکنان، روابط کارکنان با یکدیگر، روابط مدیران با یکدیگر
 - ۴- تغییر در ساختار سازمانی متناسب با فرهنگ سازمانی جهادی.
 - ۵- ایجاد رابطه معنی دار بین راهبردها و فرهنگ سازمانی جهادی.
 - ۶- ایجاد باورهای بنیادین جهادی در سازمان:
- باورهای نشئت گرفته از فرهنگ غنی نظام ارزشی اسلامی ایرانی با آموزه های بومی و الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت که خدمت رسانی را به عنوان یک هدف مقدس برای کسب رضایت خداوند متعال نهادینه کند.
- ۷- اعتقاد به فرهنگ خودمراقبتی:

در فرهنگ جهادی موضوع پایش به عنوان یک اصل مورد توجه قرار گرفته است به گونه ای که می توان نتیجه گرفت سلامت و صحت فعالیت ها و حرکات یک سازمان در گرو اعمال مراقبت و نظارت در انجام امور پیش بینی شده در آن سازمان است و در این فرایند مراقبت فردی یا خود مراقبتی از اساسی ترین آن است در احادیث و روایت منقول از ائمه معصومین تاکید شده است از خودتان و نفستان حسابرسی کنید قبل از آنکه از حساب بخواهند و آن را بسنجند (مرتضوی، ۱۳۸۹)

مفهوم شناسی

نظام ارزشی اسلام

در نگرش جهان بینی اسلامی توجه به عمل و نیت قابل تامل است:

- در مکتب اسلام برخلاف مکاتب دیگر بشری، مفاهیم ارزش نسبی نبوده، زمان و مکان در تغییر آن ها موثر نیستند زیرا وضع این ارزش ها، دارای بینش محدود و عقل ناقص نسبی بشری نیست، بلکه خداوندی است حکیم، علیم و قادر مطلق.
- در اسلام نتایج اعمال حایز اهمیت هستند ولی هر عمل هم از حیث نتایج دنیوی و هم از حیث نتایج اخروی مورد ارزیابی قرار می گیرد.

- اعمال خیر و شر هم از حیث ابزاری و وسیله بودن و هم از حیث ذات عمل ارزشگذاری می‌شود و انسان‌ها به انجام هر عمل خیر اگر چه کم باشد، ترغیب می‌شوند.
- ارزش هر عمل به نیت آن عمل بستگی دارد؛ یعنی اگر نیت یک عمل خدایی و خالص باشد آن عمل و رفتار ارزش دارد و گرنه فاقد ارزش و حتی گاهی ضد ارزش تلقی می‌شود.
- عمل هر فرد ناشی از نیت او است و نیت افراد نیز از شاکله آن‌ها سرچشمه می‌گیرد که ملکات نفسانی و اعتقادات راسخ آن‌ها را شکل می‌دهد.
- در ارزشیابی عمل علاوه بر حسن انجام عمل سه جنبه اساسی مد نظر قرار می‌گیرد که عبارتند از ایمان و تقوای فرد که زمینه‌ساز نیت اوست، نیت صادقانه و مطابقت عمل با قرآن و سنت پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) (معصومی، ۱۳۹۰)

خوف از خدا (تقوی)

- خداوند متعال همواره به تمامی اعمال و رفتارهای انسان احاطه و نظارت دارد و متناسب با آن نظام جزا و پاداش و لو به اندازه مثقالی یا ذره‌ای و در کمال رعایت عدل و عدالت اعطاء خواهد کرد:
- خداوند متعال در آیات شریف انتهایی سوره مبارکه زلزال در قرآن کریم فرموده است: پس هر کس به قدر ذره‌ای کار نیک کرده باشد آن را خواهد دید و هر کس به قدر ذره‌ای کار زشتی مرتکب شده آن هم به کیفرش خواهد رسید
- توجه و اعتقاد به اینکه همواره انسان در سایه توجه حکومت خداوند متعال قرار دارد و در هیچ لحظه‌ای و در هیچ مکانی فرار از حکومت خداوند متعال برای انسان میسر و مقدور نیست؛ امام علی (ع) در تعالیم انسان‌ساز به پیروان خود در دعای شریف کمیل می‌فرماید: فرار و گریزی از حکومت تو ای خداوند ممکن نیست.
- بنابراین نظام ارزشی اسلام تابع اوامر خداوند و مقبولیت یا عدم مقبولیت امور در نزد او است و مسلمانان می‌توانند وظایف خویش را در حضور پروردگار تشخیص دهند. نظام ارزشی اسلامی نجات و رستگاری انسان را مد نظر دارد در این نظام ارزشی هم فرد و هم جامعه حقوقی واجب‌الاطاعه دارند (شاه‌رودی، ۱۳۸۶).

مدیریت اسلامی

- مهم‌ترین نقشی که اسلام در نظریه‌ها و روش‌های عملی مدیریت ایفا می‌کند از طریق تاثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است. اسلام نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی دارد که بر مدیریت و روش‌های علمی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت می‌دهد.
- در تعریف مدیریت اسلامی موارد بسیاری بیان شده است منظور از مدیریت اسلامی خلق دانشی جدید در باره اداره سازمان و حکومت است که برهستی‌شناسی، انسان‌شناسی و معرفت‌شناسی مبتنی باشد.
- مباحث و موضوعات مدیریت ریشه در قرآن و سنت دارد چراکه در آیات شریف قرآن کریم اشاره شده است: خداوند امور آسمان و زمین را تدبیر می‌کند و از مدیریت خداوند متعال به تدبیر امور اشاره شده است:

خداوند متعال اول مدیر و مدبر نظام احسن هستی است و اگر لحظه ای عنایت و لطف باری تعالی از مجموعه عالم هستی برداشته شود، جهان کن فیکون خواهد شد. پروردگار جهانیان با علم و قدرت نامتناهی خود آسمان ها و زمین را با برنامه و هدف قبلی خلق کرده است و جریانات و امورات هستی و موجودات جهان را مدیریت و رهبری می نماید؛ و اقتضای مدیریت و تدبیر ذات اقدس حق این است که بر بشر منت گذارده و رسولان خود را با ادله و براهین برای تحقق حاکمیت الهی، مبعوث به رسالتشان کند. خداوند در طول تاریخ بشر ارسال رسولان و امامان از یک سو و نازل کردن وحی و اصول مذهب و آئین در شکل کتاب آسمانی از سوی دیگر زندگی و سعادت انسان ها را مدیریت کرده است و هدف برپایی قسط و عدالت اجتماعی در کل جهان قرار داده است. مدیریت انبیای الهی نیز عموماً بر اساس شیوه مدیریت اسلامی بوده است. هدف انبیا تربیت انسان های حق طلب و دیندار و ایجاد جامعه ای خداپرست و ایده آل برای حیات شایسته و با ارزشمند انسان ها است که در آن تمامی مردم به حق و حقوق خود رسیده اند و حق هیچ محروم و مستضعفی ضایع نگشته است. مدیریت در دین و فرهنگ اسلام همان رهبری و اداره تک تک افراد برای ایجاد جامع ای آرمانی و اسلامی است (شاهرودی، ۱۳۸۶).

در هر جامعه ای تشکیل حکومت و مدیریت آن از بدیهیات و امری اجتناب ناپذیر است و اساساً هر اجتماعی بدون حکومت فاقد کارایی و اعتبار است و هر حکومتی برای اداره و بقای خویش ناگزیر به داشتن مدیری لایق و کارآمد در راس هرم قدرت در حکومت است. این مهم در حکومت اسلامی نیز ملاک قرارداده شده است و اساساً از آن به عنوان مدیریت اسلامی یاد می شود. منظور از مدیریت اسلامی این است که مدیران شیوه و اصول اسلامی را در مدیریت، پیشه خود کنند، در هدف های خود عدالت اجتماعی را مدنظر داشته باشند و مقصود نهایی آنان کسب رضایت خداوند باشد. هدف نهایی در مدیریت اسلامی کسب رضایت و تقرب به خلق یکتای بی همتا است. مدیر اسلامی هم برای خدا کار می کند و هم خلق را به سوی او رهنمون می کند. اگر مدیریت معنوی والهی مردم را داشته باشد هدفش رشد معنویت جامعه است. اگر مدیریتش در جهت سیاسی و اجتماعی باشد هدفش رشد سیاسی و اجتماعی خواهد بود و اگر مدیریتش در جهت اقتصادی و تولید باشد هدفش رشد و شکوفایی اقتصادی خواهد بود. خلاصه اینکه هدف در مدیریت اسلامی رشد معنوی، مادی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه در جهت رضایت خداوند است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۳).

مدیریت جهادی

- مدیریت: دکتر علی رضائیان در کتاب مبانی سازمان و مدیریت در تعریف مدیریت بیان کرده است: فرایند به کارگیری موثر و کارآمد و اثربخش منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل (پایش) است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می گیرد. این تعریف پنج نکته اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی مدیریت در حوزه های نظریه پردازی و کاربرد هستند، در بردارد:

- مدیریت یک فرایند است.
 - مدیریت مبتنی بر هدایت تشکیلات انسانی دلالت دارد.
 - مدیریت موثر مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است.
 - مدیریت کارآ، متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است.
 - مدیریت بر فعالیت‌های هدف‌دار، تمرکز دارد (مرتضوی، ۱۳۸۹).
- استاد شهیدمطهری در کتاب مدیریت و رهبری در اسلام، مدیریت را اینگونه تعریف کرده است:
- مدیریت یعنی مجهز کردن نیروها و در عین حال کنترل (پایش) نیروها و درمجرای صحیح انداختن آن‌ها، سامان دادن، سازمان دادن و حرارت بخشیدن به آن‌ها.
- این تعریف نیز به برنامه‌ریزی به عنوان یکی از فعالیت‌های اصلی مدیر اشاره دارد و همچنین از سازماندهی برای رسیدن به اهداف مطلوبیت یاد می‌کند.

- جهاد: یعنی گذشتن از خود برای رسیدن به تعالی و رشد، یعنی فداکاری و مبارزه نه اینکه انسان به دنبال منافع شخصی خودش باشد، یعنی ارجحیت منافع و مصالح ملی بر منافع فردی (مقام معظم رهبری)
- جهاد از ماده جهد به معنای مشقت است در اصطلاح شرع، عبارت است از بذل جان و مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان؛ بنابراین جهاد در اصطلاح قرآنی و فقه اسلامی، تنها جهاد با اسلحه و نظامی نیست بلکه همه اشکالی که موجب می‌شود تا اسلام اجرایی شود و در میان مردم و جامعه تحقق یابد، جهاد است. جهاد واژه‌ای است که ناظر بر حوزه رفتار و عمل است. جهاد در اندیشه شکل می‌گیرد اما آثار و برکات بیرونی و خارجی داشته که در مقام اراده و عمل همراه عزم و همت است.
- شخصی که می‌خواهد الگو و رفتار جهادی داشته باشد باید همت کرده و تمامی مقتضیات آن را فراهم نموده و موانع آن را از پیش رو بردارد. کار و تلاشی جهادی است که در مقابل دشمن انجام گیرد.
- جهاد گاهی با جان است، گاهی با مال است، گاهی با تفکر است.

- مدیریت جهادی: با توجه به تعاریفی که به صورت خاص از دو واژه مدیریت و جهاد ارائه شد میتوان گفت: مدیریت جهادی یعنی دانش و هنر رهبری و پایش (کنترل) فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و ... با هدف نیل به اهداف راهبردی و کلان یک نظام و سازمان و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد. مدیریت جهادی حرکتی است مبتنی بر دانش و فناوری، پر قدرت و مجاهدانه که دستیابی به اهداف را تسریع میکند.

مدیریت جهادی مدیریت متخصص‌های متعهد است (قلی پورارکمی و همکاران، ۱۳۸۷).

فرهنگ سازمانی جهادی

- فرهنگ: فرهنگ در زبان فارسی معانی مختلفی دارد که مهم ترین آن ها ادب، تربیت، دانش مجموعه آداب و رسوم، دانش، معارف و هنرهای یک جامعه است. در فرهنگ فارسی عمید، فرهنگ عبارتست از دانش، ادب، علم، معرفت، تعلیم و تربیت، آثار علمی و ادبی یک قوم یا ملت.
- فرهنگ، مجموعه ای از رفتارهای پیچیده انسانی معرفی می کند که شامل افکار، گفتار، اعمال و آثار هنری است و بر توانایی انسان برای یادگیری و انتقال به نسل دیگر تعریف می کند.
- سازمان: سازمان پدیده ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می کند.
- نهادگرایی پارادیم نجات بخش مدیریت از مفاهیم رونیایی و مفروضات غیرواقعی است. هنگامی که یک سازمان به نهاد تبدیل می شود دارای نوعی حیات و ارزش می شود و الگوی خاصی از رفتار مورد قبول همه اعضا در همه جای سازمان به چشم می خورد. نهاد، سازمانی است تکامل یافته، رسالت محور (برخوردار از نقش ممتاز در حیات جامعه) و دانش بنیان که در آن یادگیری، تغییر، رشد و تعالی در راستای پاسخگویی به نیازهای پایدار محیط در عمیق ترین لایه فرهنگی نهادینه شده و قویا از سوی قاطبه اعضای سازمان مورد حمایت قرار می گیرد. مدیریت در سطح نهادی نیازمند درک و مدیریت ارزش ها است.
- فرهنگ سازمانی جهادی: فرهنگ سازمان جهادی از دو واژه فرهنگ سازمانی و جهاد ترکیب یافته است. دانشمندان و صاحبان نظر فرهنگ سازمانی را چنین تعریف کرده اند: مقصود از فرهنگ سازمانی، نظامی از استنباط های مشترک است که اعضای سازمان نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. فرهنگ به مسئله وجودی ابعاد و ویژگی هایی اشاره دارد که به طور تنگاتنگی به هم مرتبط هستند. چنین به نظر می رسد که ویژگی های زیر در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند:
- خلاقیت پذیری، خطرپذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل (پایش)، هویت، نظام پاداش، سازش با پدیده تعارض، الگوهای ارتباطی.
- در این خصوص دستیابی به نوعی از مدیریت که مجاهدت و ویژگی بارز آن است بی شک فرهنگ و روحیه یکی از پایه ها و ارکان محسوب می شود.
- ارائه تعریف جامع و مانعی که دربرگیرنده تمام شاخص ها و معیارهای مترقب بر فرهنگ جهادی باشد کار آسانی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت اما برای رسیدن به مقصود و ارائه بیانی گویا از این فرهنگ با اتکا به معیارها و ویژگی های مورد انتظار از کار جهادی که خود نمود روحیه و فرهنگ جهادی است امکان پذیر است. در این راستا و با

نگاهی به آیه شریفه ۴۶ سوره مبارکه سبا می‌توان فرهنگ جهادی را به معنای کار برای خدا و قیام کردن در راه خدا دانست.

یکی از کلیدواژه‌هایی که مکرر در ادبیات و سخنان رهبر معظم انقلاب به چشم می‌خورد فرهنگ جهادی و یا روحیه جهادی است (سلطانی، ۱۳۹۳).

بهره‌وری (کارایی و اثربخشی)

سنجش تولید یا ستانده برحسب نهاده‌های لازم برای به کارانداختن یک روند تولید را بهره‌وری تعریف کرده‌اند. معمولاً به نهاده‌ها، از جمله نیروی کار، سرمایه و مواد خام، به عنوان هزینه‌هایی که در تولید کالاها و خدمات به کار گرفته می‌شود. اگر سازمانی بتواند با ثابت نگه داشتن کیفیت، از میزان هزینه‌های سازمانی خود کم کند، می‌تواند بگوید بهره‌وری ایجاد کرده است.

تعریفی که استاندارد از بهره‌وری و عوامل کلیدی آن دارد، دو مقوله اثربخشی و کارایی است.

- تعریف اثربخشی: میزانی که فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تحقق یافته و نتایج برنامه‌ریزی شده به دست آمده است. منظور این است که هرگاه شاخص‌هایی مرتبط با برنامه‌ریزی و با محوریت زمان و هزینه‌ها و بهای تمام شده صحبت کرده باشیم. شاخص‌هایی مانند مدیریت زمان تولید، تحویل به موقع، برنامه‌ریزی، سامانه‌های اطلاعات به موقع و دقیق، تولید به موقع، کاهش بهای تمام شده تولید با نظام مدیریت هزینه و افزایش در ایجاد ارزش افزوده، مدت زمان رسیدگی به شکایات مشتریان

- تعریف کارایی: رابطه میان نتایج به دست آمده با منابع استفاده شده را بررسی و اندازه‌گیری می‌کند. منظور این است که هرگاه شاخص‌هایی مرتبط با کار و منابع تعریف کردیم، یا هرگاه صحبت از پول به میان آمد، از کارایی صحبت کرده ایم. به عنوان مثال: اتمام پروژه با بودجه مصوب، استفاده از حداقل نیروی انسانی، هزینه‌های نگهداری و تعمیرات و انبارداری.

حال سازمانی را می‌توانیم بهره‌ور بنامیم که بتواند هر دو معیار اثربخشی و کارایی را داشته باشد.

زمانی می‌توانیم بگوییم بهره‌وری سازمانی در حد مطلوبی است که هر دو شاخص اثربخشی و کارایی در حد مطلوبی باشد. اثربخشی یعنی کار را به درستی تعریف کنیم و کارایی یعنی کار را درست انجام دهیم:

بهره‌وری = کارایی + اثربخشی (رضائیان، ۱۳۹۰).

چرخه مدیریت بهره‌وری

فرایندی است که طی آن بین مجموعه عوامل تولید بهترین ترکیب حاصل و متناسب با شرایط درون و برون سازمانی تغییراتی حاصل گردد. چرخه مدیریت بهره‌وری یک رویکرد و چارچوب عمومی و مقبول است که در راستای بهبود کیفیت و بهره‌وری در سازمان اقدام میشود. تحلیل شرایط درون و برون سازمانی مستلزم شناخت صحیح فرصت‌ها و چالش‌ها (به عنوان عوامل خارجی یا محیطی) و نقاط قوت و ضعف (به عنوان عوامل داخلی یا سازمانی) و ترکیب آن

براساس تدوین راهبردهای قابل قبول متناسب با موقعیت های جاری است و این یعنی مدیریت و برنامه ریزی راهبردی (رضائیان، ۱۳۹۰).

سطوح مختلف بهره وری

بهره وری سطوح مختلفی دارد و همه منابع و سرمایه ها در سطوح آن نقش دارند: یعنی اینکه افراد می توانند با تفکر، ابداعات و نوآوری های خود عملاً در چند سطح گوناگون موثر و مفید واقع شوند.

- سطح فردی
- سطح گروه کاری سازمانی
- سطح سازمانی
- سطح رشته ای در یک صنعت یا تجارت (خرد)
- سطح بخش های اقتصادی
- سطح ملی و کشوری (کلان)
- سطح جهانی و بین المللی

در سطوح فردی به دنبال تدابیر افزایش بهره وری فردی هستیم و در سطح گروه نیز افزایش بهره وری گروه کاری را بررسی و پی گیری می نماییم.

به طور کلی هر سازمان دارای سرمایه های زیر برای تشکیل و تداوم فعالیت است:

- سرمایه فیزیکی یا سخت افزاری (دارایی های مشهود که ملموس و قابلیت اندازه گیری را دارند)
 - سرمایه انسانی (باارزش ترین دارایی یک سازمان)
 - سرمایه فرهنگی و اجتماعی (نرم افزاری) یا فرهنگ سازمانی (مجاهدت و تعهد و پشتکار و انگیزه)
- با به کارگیری اثربخش این سرمایه ها میتوان بهره وری را ارتقاء و بهبود داد و به یک مزیت رقابتی دست یافت:
- سرمایه انسانی (تخصص و تجربه و آموزش)، سرمایه فرهنگی (مجاهدت، انگیزه و تعهد)، فرهنگ سازمانی (رضائیان، ۱۳۹۰).

مدیریت جهادی

۱- آیا مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی است؟ و چه تفاوتی با سایر نظام های مدیریتی دارد؟

مدیریت جهادی در واقع همان مدیریت علمی است که براساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. تفاوت این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی جهادی تشکیل شده است با مدیریت صرف در این است که مبنای مدیریت جهادی مبنای اسلامی و ارزشی بوده و می توان گفت مدیرمسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی به مدیریت تعریف تازه ای می بخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود می آورد.

در مدیریت جهادی که برگرفته از مدیریت اسلامی است به دانش و فناوری، فرهنگ و انسان و ارزش‌های انسانی توجه ویژه‌ای شده است. بدین ترتیب مدیریت جهادی یک نوع مدیریت ارزشی و با اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ است و می‌توان گفت با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به کارگیری وظایف اصلی مدیریت و ادغام آن با مفاهیم اسلامی و دینی به سبک جدیدی از مدیریت تبدیل شده است.

تفاوت اصلی مدیریت جهادی همانند مدیریت اسلامی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده است و هدف این نظام مدیریتی پیاده کردن ارزش‌ها در جامعه به منظور تبدیل آن‌ها به کیفیت زندگی است.

مدیریت جهادی همچون مدیریت اسلامی با مصرف‌گرایی، اشرافی‌گری، سستی، تنبلی، بی‌حالی و انحراف از مسیر آرمان‌گرایی ایمانی، تغایر داشته و بلکه با آن مبارزه می‌کند درحالی که در شیوه‌های مدیریتی دیگر که عمدتاً محصول فرهنگ سرمایه‌داری است، جامعه به سمت مصرف‌گرایی، اشرافیت، بی‌عدالتی، اصالت‌لذت و انحراف از آرمان‌های انسانی، سوق داده می‌شود.

اساس مدیریت جهادی بر تاکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده، درحالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تازمانی که در راستای اهداف مدیریت باشد کاربرد دارد. مدیر جهادگر همانند مدیر مسلمان در مرتبه نخست بر جنبه‌های انسانی سازمان توجه داشته و نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان‌ها پایه‌گذاری می‌کند.

الگوی مدیریت جهادی از دیدگاه قرآن و عترت و ولایت فقیه تبیین گردیده است.

بسیاری از شاخص‌ها و ویژگی‌های که در مدیریت اسلامی به عنوان اصول و مبانی پایه آن تعریف می‌شود همچون خودمراقبتی، تلاش برای کسب رضایت خداوند متعال، ناظر بودن خداوند بر تمامی اعمال و رفتارهای انسان و مسئول بودن انسان در برابر خداوند متعال و همچنین روحیه عدالت و تقوای الهی و عمل بر مبنای نیت برخلاف عمل‌گرایی صرف در سایر نظام‌های مدیریتی و مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی و معنوی (با اولویت نتایج اخروی) و سایر ارزش‌های اخلاقی جهان‌بینی اسلامی از ویژگی‌های مشترک مدیریت با سبک اسلامی و تفکر جهادی است.

مقام معظم رهبری و خط فکری ایشان مدیریت جهادی را به عنوان یک روش مدیریت اسلامی تعریف می‌کنند (ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری، هسته‌گزینش معاونت خدمات شهری شهرداری تهران.

جدول مقایسه مدیریت جهادی و مدیریت رایج

فرهنگ غربی	فرهنگ جهادی
انسان، مادی و دنیایی است	انسان، اخروی است
سعادت و شقاوت انسان فقط در دنیا است	انسان مراحل مختلفی از زندگی دارد. خوشبختی در هر مرحله به کیفیت زندگی در مرحله قبلی بر می گردد
مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی	مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی و معنوی
برنامه ریزی کوتاه مدت (برای دنیا)	برنامه ریزی کوتاه مدت در راستای برنامه ریزی درازمدت (دنیادر راستای آخرت)
تعقل ابزاری در تصمیم گیری	تعقل ارزشی و ابزاری در تصمیم گیری
ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و نتایج	ارائه پاداش بر مبنای تلاش و عملکرد
توجه به نیازهای طبیعی	توجه به تمایلات معنوی و نیازهای طبیعی
نداشتن محدودیت زمانی در کارهای روزانه	پیروی از برنامه ریزی و اولویت دهی مانند تقسیم آن ها به معاشی، تفریحی و عبادی
در نظر گرفتن منصب های سازمانی برای دستیابی به اهداف و منافع شخصی	در نظر گرفتن مناصب سازمانی برای کسب رضایت خداوند متعال و عمل به تکلیف و امانت خداوند متعال
تاکید بر پابندی به ارزش های نسبی اخلاقی	تاکید بر پابندی به ارزش های مطلق اخلاقی

جدول مقایسه تمایز مدیریت به سبک جهادی با مدیریت به شیوه معمولی

در شیوه مدیریت جهادی	در شیوه مدیریت معمولی
کار خستگی ناپذیر و شبانه روزی	کار در چارچوب ساعات معین
انعطاف پذیری و خلاقیت	پیروی از نظام بروکراسی و تکالیف محوله
کار اضافه و بی منت با انگیزه کسب رضایت خداوند	تمرکز بر نظام جبران خدمت
نظام ولایی در سلسله مراتب	سلسله مراتب سازمانی و مدیریتی
کار عبادت است	کار وظیفه است

۲- مدیریت جهادی را از سه زاویه باید بررسی کرد: چستی؟ چرایی؟ چگونگی؟

۲/۱- در مورد چستی مدیریت جهادی نکاتی بیان شده است. برخی به تعریف حداقلی از مدیریت جهادی بسنده کرده‌اند. منظور از مدیریت جهادی، تعریف حداقلی نیست بلکه منظور ارائه یک راهبرد کلان و یک الگوی خاص تفکر برگرفته از سبک ارزش‌ها و فرهنگ غنی اسلام و جهاد یعنی مبارزه برای تحقق و وصول به اهداف و آرمان‌ها در اداره سازمان با روحیه نهادگرایی است.

از این زاویه دو معنای مدیریت جهادی دو معنای می‌توان قائل شد:

- تعریف حداقلی: در این تعریف معادل مفاهیم مدیریتی در سایر نظام‌ها، در مبانی و اصول جهادی یافت می‌شود (اشتراک لفظی). در واقع مفاهیمی را می‌پذیریم که با اصول فرهنگ جهادی منافات نداشته باشد.
- تعریف حداکثری: در این تعریف، جهاد (مبارزه) به مثابه یک سبک و تفکر یا پارادایم مطرح است.

تعاریف چستی مدیریت جهادی: از دانشمندان و صاحبان نظر و پژوهشگران

- مقام معظم رهبری: مدیریت جهادی یعنی کاروتلاش با نیت الهی و مبتنی بر دانش و فناوری و درایت.
- عظیمی و حدائق: مدیریت جهادی یعنی بهره‌گیری از دانش و فناوری هم‌جهت با اراده و تدبیر خدواندمتعال به منظور رسیدگی به کارها و مهمترین جنبه آن عقل و عشق است.
- کوشکی: مدیریت جهادی یعنی دانش و هنر رهبری و پایش فعالیت‌های دسته‌جمعی مبتنی بر مبارزه نه صرفاً نظامی در دیگر عرصه‌های دانش و فناوری، ساسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای دستیابی به اهداف راهبردی و کلان‌نظام و رفع موانع آن.
- مدیریت جهادی هدایت و رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کاروتلاش مبتنی بر سازندگی است.
- پالوج و تقی پورفر: مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به صورت تمام و کامل است که رسالت آن تغییرمبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است.
- مدیریت جهادی یعنی کاربه شیوه مناسب و کسب رضایت خداوند که محوری‌ترین عامل تعهد است.
- زواره: مدیریت جهادی نوعی الگوی مدیریتی بومی است که ویژگی‌ها و شاخصه‌های آن عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت‌محوری، عشق به خدمت به مردم به ویژه روستائیان، تامین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری است.
- محمودزاده: مدیریت جهادی یعنی شناخت و به فعلیت رساندن ظرفیت‌های نهفته و همچنین ایجاد مشارکت جامعه روستایی در عرصه اجتماعی و اقتصادی.
- پورصادق و قزآنی: مدیریت جهادی نوعی مدیریت بومی ایرانی است که برگرفته از مدیریت اسلامی است و ارکان اصلی آن از جنس مردم بودن و با مردم بودن، روحیه ایثارگری، تفکر راهبردی، کاروتلاش فراوان و ولایت‌محوری است.

۲/۲- درمورد چرایی و ضرورت ایجاد مدیریت جهادی باید به وقوع و پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به عنوان دلیل ضرورت تحقق مدیریت جهادی در اداره اشاره کرد از این منظر دو دلیل قابل تامل است:

کشور ایران، پس از پیروزی انقلاب اسلامی، فرهنگ و ارزش های مبتنی بر اسلام را یافت بنابراین باید مدیریتی مبتنی بر ارزش های اسلامی، مردم سالاری دینی و ارزش های جهادی را در نظام اداری خود مدنظر قرار دهد.

باتحقق وقوع انقلاب اسلامی در کشور ایران دست طمع دشمنان استکباری و جهانخواهان منابع و سرمایه های کشور قطع شد و همواره دشمنان ایران اسلامی همواره در پی ضربه زدن و ایجاد توطئه های مختلف در ابعاد و برنامه های گوناگون سخت و نرم علیه این کشور هستند پس باید با اصول جهادی یعنی مبارزه با دشمن، مدیریت جهادی در اصول اداری قرار گیرد تا هم انقلاب خود را به دنیا صادر کند و هم با دشمنان مقابله کند.

۲/۳- علت اینکه مدیریت جهادی در کشور اجرا و برقرار نمی شود به چگونگی و موانع تحقق آن و نحوه اجرای آن برمی گردد. بهترین و کامل ترین اجرای مدیریت جهادی را باید در نوع مدیریت و اداره کشور در سال های دفاع مقدس جستجو کرد و هم اکنون نیز باید این الگورا به سایر قسمت های دیگر کشور نیز تعمیم داد (کیانی و همکاران، ۱۳۹۵).

ضرورت تحقق مدیریت جهادی در دهه چهارم انقلاب

- درس آموزی و عبرت از کارکردهای مدیریت های غیر جهادی در فرازونشیب روند انقلاب اسلامی
- ضرورت کاهش فاصله رشد و پیشرفت با رقبای جهانی
- ضرورت تحقق اهداف مندرج در سند چشم انداز کشور
- عبور از انباشت مشکلات در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی
- مقابله با فشارهای بی سابقه قدرت های سلطه گر
- تداوم ارش ها و آرمان های انقلاب اسلامی
- اقتضای اقتصاد مقاومتی (ابعاد و مولفه های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری، هسته گزینش معاونت خدمات شهری شهرداری تهران. ۱۳۹۱).

ویژگی ها، اصول و معیارها و ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی

ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی: از جمله ویژگی های سبک مدیریت جهادی می توان به عوامل ذیل اشاره کرد که هر کدام از آن ها برای تحقق اهداف و آرمان های مدیریتی است:

- انجام کار با نیت الهی
- انجام کار بدون منت و زیاده طلبی، توأم با پاسخگوبودن و تکریم مرجعان و مشتریان
- خودباوری و اعتماد به نفس
- روحیه از خود گذشتگی، ایثارگری و ظهور پر قدرت در صحنه کار و فعالیت
- انعطاف پذیری و روحیه مشارکتی

- احترام به شایسته‌سالاری و توجه ویژه به تفویض اختیار
 - در دیدگاه فرهنگ جهادی مدیریت غنیمت نیست بلکه مسئولیتی سنگین است که برای موفقیت در انجام آن حتی باید از بسیاری خوشی‌ها و لذت‌ها گذشت.
 - روحیه تواضع و فروتنی از دیگر ویژگی‌های فرهنگ جهادی است که خیلی از فعالیت‌ها و خدمات به لحاظ وجود این خصیصه بارز پوشیده می‌ماند.
- دیدگاه بینش فرهنگ جهادی پیرامون مدیریت و نظام اداری یک سازمان را باید در اصول زیر جستجو نمود:

مدیریت امانت است

مسند مدیریت امانتی است که به مدیر سپرده می‌شود و او باید از این مقام که به عنوان امانت در دست دارد، شدیداً مراقبت نماید و امانت را بر طبق معیارهای آن امانت‌داری کند.

قرآن کریم در آیه شریفه ۵۸ سوره مبارکه نساء می‌فرماید: همانا خداوند شمارا فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بازگردانید.

امام حسین (ع) در خطبه معروف امر به معروف و نهی از منکر کسانی را لایق مدیریت جامعه می‌داند که از صفت امانت‌داری برخوردار باشند و توصیه می‌فرماید که زمام امور را باید به دست علمایی که امین بر همه ارزش‌های والای خداوند متعال و انسانی هستند سپرد.

مدیریت تکلیف است نه حق

در دیدگاه فرهنگ جهادی واگذاری و قبول مدیریت‌ها و مناصب اجتماعی به عنوان تکلیف انجام می‌گیرد و نه حق (حق به معنی استفاده، بهره‌وسود. تکلیف به معنی وظیفه) مدیران پرورش یافته در مکتب جهاد و خدمت، منصب مدیریت را انجام تکلیف شرعی احساس می‌کنند و معتقد هستند مدیریت وظیفه است نه وسیله سودجویی.

شرایط تکلیف

- ✓ رسیدن به حد بلوغ جسمی و عقلی و دارابودن از رشد لازم عقلی و جسمی
- ✓ دارابودن و برخورداری از دانش و آگاهی به موضوع قدرت داشتن توانایی بر انجام تکلیف
- ✓ دارابودن اختیار و زمینه لازم و مناسب برای انجام تکلیف

مدیریت خدمت است نه حکومت

مدیر اسلامی و جهادی هرگز مدیریت را برای حاکمیت خویش نمی‌خواهد که اگر چنین اندیشه‌ای در ذهن او وجود داشته باشد او حاکم است نه خادم؛ به عبارت دیگر خدمت نباید وسیله حاکمیت باشد.

مدیریت قبل از اینکه ریاستمداری باشد خدمتگذاری است و مدیر در این منصب با تیغ تیز مدیریت در جهت خدمتگذاری اقامه حق و عدل و دفع باطل و ظلم می‌کند.

مدیریت بیشتر هدایت است تا حکومت

در فرهنگ جهادی مدیریت آمیخته ای از هدایت و حکومت است و حتی جنبه های هدایتی و ارشادی آن از جنبه های حکومتی آن بیشتر است و اعتقاد بر این است هدایت های آگاهانه و ارشادات دلسوزانه همیشه از حاکمیت های سلطه گرانه موثرتر بوده است.

قرآن کریم در آیه شریفه ۲۵۶ سوره مبارکه بقره معروف به آیت الکرسی به پیامبرگرامی اسلام توصیه می کند که مدیریت فرهنگی، اعتقادی و سیاسی باید در فضای فرحزای هدایت به بارنشیند و هرگاه این فضای معطر، به خفقان و اجبار، آلوده گردد هرگز رشد و موفقیتی حاصل نخواهد شد. در دین اکراه و اجباری نیست محققا راه رشد و انحطاط برای همگان روشن است (نبوی و همکاران، ۱۳۸۸).

معیارهای فرهنگ و مدیریت جهادی

- ارزش مداری: انجام کار برای رضای خداوند و باجدیت.
- خودباوری: اطمینان و درک درست از شناخت توانمندی های خود با شعار ما می توانیم.
- مردم گرایی: حضور دائم در جمع مردم و کسب نظرات ایشان برای ارائه خدمات مطلوب به آنان.
- مدیریت مشارکتی: اعتماد به منابع و سرمایه های انسانی تفویض اختیار و اهمیت به نظرات آنان.
- انعطاف پذیری: قابلیت همسویی و هم راستایی با اهداف جدید و بهره گیری از خلاقیت.
- شایسته سالاری: دوری از قبیله گرایی، دانش گرایی و شایسته گرایی مبتنی بر اخلاق اسلامی.
- پرهیز از رویکرد جناحی و حزبی در اداره امور: مدیر جهادی به حواشی مسئله ساز توجه ندارد.
- عدالت محوری: مدیر جهادی در تصمیمات به هیچ وجه برتری قائل نشده و حقی رازایل نمی کند.
- تقوی (متقی بودن): به معنای پرهیزکاری و اطاعت از خداوند و دوری از گناه و خطا
- تمایل به دانش و پژوهش: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- گرایش به نظم و قانون: رتال جامع علوم انسانی

ابعاد مدیریت جهادی

انسان دارای سه حوزه شناخته شده ادارک است که نهایتا رفتار شخص را شکل می دهد:

- حوزه تمایلات و گرایش ها
- حوزه افکار و ذهنیات
- حوزه رفتار و عینیات

طبق این الگو طی فرایندی خاص ابتدا براساس عوامل مختلفی (نظیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، عقیدتی، فکری، اقلیمی) تمایلات یا کشش های درونی فرد شکل گرفته و نظام ارزش های او سامان می یابد (مرحله اول) سپس بر اساس کشش ها و انگیزه ها، فرد در اندیشه علمی ساختن و عینیت بخشیدن به کشش های درونی خویش برآمده و شیوه یا راهبرد

مطلوب خویش را تعیین می‌نماید (مرحله سوم) این اعمال و رفتارها خودتوسط نظامی از ارزش‌های دروانی مراقبت شده و سامان می‌یابند که درعمل به آن نظام اخلاق گویند؛ بنابراین بحث اخلاقیات مدیران عمدتاً به حوزه رفتار و کردار مدیران مربوط می‌باشد. شایان ذکر است که رفتارها و تجارب ناشی از آن‌ها نیز به تدریج برذهنیات و تمایلات مدیران اثر می‌گذارد. در واقع نوعی حرکت رفت و برگشت یا تعامل میان این سه حوزه برقرار است. با این حال اولویت اول و ضریب تاثیر بالا باحوزه تمایلات و ارزش‌ها است که نحوه شکل‌گیری آن در منابع روانشناسی بیان شده است.

خواستگاه فرهنگ و مدیریت جهادی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران یکی از اهداف اولیه انقلاب، جبران عقب‌ماندگی‌های ناشی از حکومت پادشاهی قبل و برقراری عدالت اجتماعی و رفع محرومیت از سطح کشور و خصوصاً مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته و غیربرخوردار تعریف شد. برای انجام این مهم باید نظام اداری مناسبی برقرار شود تا بتواند فقرو محرومیت را از چهره کشور بزدايد و توسعه و رفاه نسبی را ایجاد کند و همچنین با تهدیدات و خطرات دشمنان نیز مقابله کند؛ بنابراین تعریف جدیدی در نظم اداری کشور با عنوان فرهنگ و روحیه جهادی، عزم ملی، اقتصاد مقاومتی و همت و تلاش مضاعف ایجاد شد.

مولفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری

- احساس مسئولیت
- رعایت تقوا
- فرهنگ تولید و کارآفرینی
- وجدان کاری
- جهاد کاری
- خدمت به مردم
- نیت خدایی
- تکیه بر دانش و فناوری

ویژگی‌های سلبی و ایجابی فرهنگ و مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری

- اعتقاد به نصرت و یاری خداوند متعال
- پرهیز از هرگونه تجمل‌گرایی و گرایش کامل به سادگی
- آینده‌نگری
- دشمن‌شناسی
- مسئله‌شناسی

سعی در افزایش بهره‌وری بیشتر و بهتر از منابع موجود (ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری، هسته‌گزینش معاونت خدمات شهری شهرداری تهران. ۱۳۹۱).

وظایف مدیر جهادی

۱- برنامه ریزی: برنامه ریزی یکی از ارکان مدیریت جهادی محسوب می شود و از دو واژه برنامه و ریزی به معنای ریختن، ترکیب یافته است.

برنامه به معنی راه و روشی که از نظر زمانی به آینده متکی باشد

برنامه ریزی یعنی تدوین و تعیین فعالیت هایی که باید در محدوده راه ها و درچارچوب روش های مشخص شده انجام پذیرد.

اصول کلی برنامه ریزی در نظام فرهنگ و مدیریت جهادی

در برنامه ریزی باید مطالب زیر به عنوان سرفصل و اصول برنامه ریزی مورد توجه قرار گیرد:

- تعیین و تبیین اهداف.
 - تعیین نقطه آغاز.
 - مقدار فاصله مابین مبدا حرکت تا انتها.
 - مقدار زمان مطلوبی که باید به آنجا رسید.
 - توانایی و شناسایی امکانات و ابزارهای موجود.
 - شکل و چگونگی حرکت.
 - شناسایی راه های رسیدن به هدف.
 - انتخاب راه نزدیک تر و سهل الوصول تر
- امام کاظم (ع) فرمودند: بکوشید در این که وقت شما بر چهار بخش تقسیم شود: یک ساعت برای مناجات با خداوند متعال، ساعتی برای کار و تامین معاش، ساعتی هم برای معاشرت با برادران و افراد مورد اعتماد شما و ساعتی هم برای درک لذت های حلال.
- آینده نگری: یکی از ارکان اساسی مدیریت جهادی است بخشی از تعلیمات آئین اسلامی نیز نگرش به آینده را از خصلت های انسان های مومن بر می شمرد. امام علی (ع) می فرماید: مومنان دارای این ویژگی هستند که آینده خویش را می شناسند. (بحار الانوار ج ۷۸)

۲- سازمان: از تعاریف گوناگون ارائه شده پیرامون سازمان می توان نتیجه گرفت برای تشکیل سازمان به عنوان رکن مدیریت جهادی این اعمال صورت می گیرد:

- تقسیم کار و حدود وظایف.
- تامین نیروی انسانی برای انجام کار.
- تعیین روابط افراد با یکدیگر.
- میزان اختیار و درجه مسئولیت.

در فرهنگ جهادی که فرهنگ نظم و انتظام نیز است به سازماندهی با دید عمیق نگرینسته می‌شود تقسیم کار، حدودوظایف، جلوگیری از نداخل امور، اختیاروآزادی در محدوده مسئولیت همه از مسایلی هستندکه برای دستیابی به موفقیت از ضروریات فرهنگ و روحیه جهادی است.

امام علی (ع) در نامه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید:

ای مالک بدان که جامعه تحت نظارت تو به طبقات مختلفی تقسیم شده اند و کار هیچ گروهی جز با گروه دیگر به کمال نمی‌رسد و هیچ دسته‌ای از دسته دیگر بی‌نیاز نیست.

این طبقات: ارتش، قوه قضائیه، والیان، دبیران و دولتمردان، ماموران مالیات سازمان اقتصاد و دارایی، بازرگانان و صنعتگران، محرومان.

باید توجه داشت که:

- واژه طبقات در بیان امام علی (ع) معنای سیاسی امروز را ندارد. بلکه تنها به معنای گروه‌های مختلف اجتماعی به کار رفته است

- تقسیم گروه‌های اجتماعی بر مبنای ارزش نیست بلکه نظر به خدمات و مسئولیت‌های اجتماعی آنان بوده است.
- دررون این طبقات، تقسیمات دیگری هم می‌تواند وجود داشته باشد که امام (ع) به نمونه‌های برتر آن اشاره کرده‌اند.

- امام علی (ع) محور تقسیم‌بندی خود را اشخاص شاغل در سازمان را اصل گرفته است شاید علتش این باشد انسان‌ها اصالت دارند نه سازمان‌ها.

- طبقه‌بندی سازمان‌ها برحسب نوع کار انجام گرفته است و نه برحسب هدف یا ارباب رجوع و یا محل کار.

۳- هماهنگی: در فرهنگ و مدیریت جهادی، هماهنگی و همسویی در سازمان و نهاد از اهمیتی فوق‌العاده برخوردار است. اگر هماهنگی در مجموعه نباشد آن مجموعه دیگر نخواهد بود. مدیری که قادر به هماهنگی در مجموعه نباشد دیگر مدیر نیست.

در مدیریت جهادی در هماهنگی، مسایل ذیل مورد توجه قرار می‌گیرد:

- تقویت انسجام سازمان.
- توزیع تلاش‌ها بین همه افراد و واحدها.
- جلوگیری از اصطکاک و خنثی‌سازی.
- بازدهی بیشتر و بهتر در مقابل زحمت کمتر.
- سرعت بخشیدن به کارها.
- تقویت روابط انسانی و افزایش محبت.

۴- نظارت: نظارت کوششی است که مدیر در جهت تطبیق عملیات با برنامه انجام می دهد تا میزان صحت و سقم فعالیت ها را به دست آورد.

در نهاد جهادی فرایند نظارت برای نتایج ذیل انجام می شود:

- تطبیق عملیات و برنامه با یکدیگر.
- تشخیص میزان سلامت یا بیماری دستگاه و فعالیت ها.
- تبیین نتوان واحدهای مختلف در انجام فعالیت ها.
- مشخص نمودن مقدار و میزان کمی و کیفی پیشرفت عملیات و فاصله تا هدف.
- تشخیص لزوم هدایت خواهی و ظرفیت هدایت پذیری.

نظارت در سازمان (نهاد) جهادی از جهت چگونگی و شیوه مورد بحث به دو صورت انجام می شود:

* نظارت مستقیم: مدیر بدون هیچ گونه ای واسطه ای بر کار و فعالیت ها ناظر باشد.

فرهنگ جهادی نظارت مستقیم را در جزیی ترین مسایل تشکیلاتی که مدیر بخواهد شخصا ناظر باشد هرگز نمی پسندد و از چنین نظارتی شدیداً برحذر می دارد؛ زیرا در فرهنگ جهادی اعتقاد بر این است که هرچه مدیر به کارهای فرعی و جزیی مشغول شود از کارهای اصلی و کلی که به منزله ریشه های جریانات هستند غافل می ماند. امام علی (ع) می فرماید: کسی که خود را به کارهای غیرمهم مغول کند، کارهای مهم تر را ضایع کرده است. در فرهنگ جهادی در نظارت مدیر باید همانند دیگر مسایل مدیریت از اصل رعایت اهم و مهم پیروی کند.

امام علی (ع) می فرماید: اندیشه تو برای همه کارها گنجایش ندارد پس آن را برای مطالب مهم فارغ نگه دار.

* نظارت غیرمستقیم: در نظارت غیرمستقیم مدیر از طریق عوامل و دستگاه های مختلف که به منزله چشم های او هستند کار نظارت بر سازمان را انجام می دهد.

این گونه نظارت ذهن مدیر را از جزئیات پر نمی کند و برای مدیر فرصت لازم را برای انجام مسئولیت های دیگر باقی می گذارد. امام علی (ع) در نامه خود خطاب به مالک اشتر می فرماید: پس ای مالک، در کارهای کارمندان کاوش کن و چشم هایی را به عنوان بازرس که دارای خصوصیات صداقت و وفاداری هستند بر آنان بگمار، چون بازرسی کارهای آنان در پنهانی، وادارشان می کند تا نسبت به امانتداری در برخورد با مردم به نرمی و محبت رفتار نمایند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرهنگ جهادی و اعمال نظارت

- خداوند متعال و فرشتگان.
- نفس لواحه انسان (خودمراقبتی) به عنوان مهمترین و تاثیر گذارترین عامل.
- نظارت همگانی (امربه معروف و نهی ازمنکر).

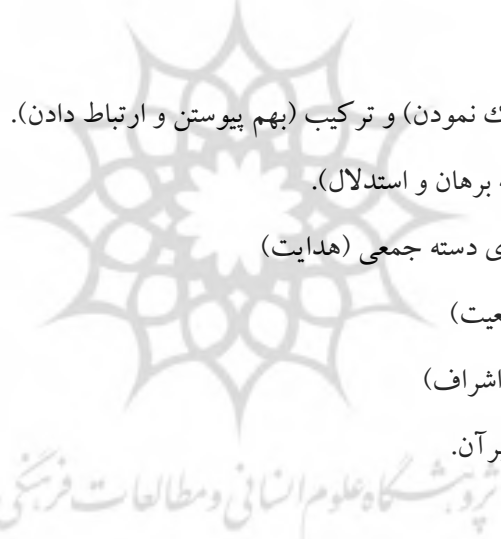
خصوصیات و خصایل مدیر جهادی

۱- اشرافیت مدیر: از موضعی برتر به کارها نگرستن. مدیران موضوع اشراف با دید دقیق مدیریت، واحدهای تشکیلاتی خود را هدایت و نظارت می‌کند. امام علی (ع) در فرمان نامه خود خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: دورترین آن‌ها همان سهم را می‌برد که نزدیک‌ترین آن‌ها دارد. امام (ع) در این فراز چنین نتیجه می‌گیرد که مدیر تنها نباید جلوی پای خود را ببیند و باید به تمامی کارمندان خود آن‌ها را در نزدیک و آن‌هایی که در اقصی نقاط دورتر هستند امکانات را عادلانه توزیع کند.

۲- قدرت مدیر: کسی که بر مسند مدیریت تکیه می‌زند باید قدرت کشیدن این بار گران را داشته باشد تا مشکلات و راز پای در نیابد. امام علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر می‌فرماید: ای مالک برای هر کاری مدیر و رئیسی را تعیین کن که:

بزرگی و عظمت کار او را ناتوان و مغلوب نکند و زیادی و تراکم کار پریشان و رنجورش ننماید.

مدیر جهادی باید دارای قدرت‌ها و توانمندی گوناگون باشد:



- نوآوری و ابداع و ابتکار.

- تجزیه (جداسازی و کوچک نمودن) و ترکیب (بهم پیوستن و ارتباط دادن).

- ارائه دلیل (منطق و متکی به برهان و استدلال).

- بسیج انگیزه‌ها برای کارهای دسته جمعی (هدایت)

- تصمیم‌گیری و اجراء (قاطعیت)

- مراقبت بر خود و دیگران (اشراف)

- پذیرش حق و تسلیم در برابر آن.

۳- قاطعیت (عزم) مدیر: مدیر باید:

- آن‌گاه که مطالعات لازم برای انجام کار صورت گرفت.

- پیشنهادها و نظرات دیگران و نخبگان هم به دست آمد.

- از همه مطالعات و پیشنهادها به نتیجه واحدی رسیده شد.

- و نیز زمینه اجرای عمل هم از هر جهت فراهم بود

تصمیم برخواسته از همه این تلاش‌های آگاهانه را با جدیت و جرات در چارچوب قانون اجرا کردن را قاطعیت می‌نامند. خداوند متعال در آیه شریفه ۱۵۹ سوره مبارکه آل عمران خطاب به پیامبر خود می‌فرماید:

ای پیامبر، آن‌گاه برای جنگ با سرکشان و ستمگران خود را آماده می‌کنی مشورت کن، پیشنهادهای افراد خیرخواه و نظرات انسان‌های آگاه را بگیر؛ و چون مقدمات کارسنجیده شد عزم خود را با توکل بر خدا جزم کن (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

آفات مدیریت جهادی

- ۱- سازمان گرایی:
 - روحیه ایثار را می کشد و انسان را به خودبینی و خودخواهی آلوده می کند.
 - تقدس ارزش های انسانی به عنوان محور حرکت ها را از بین می برد.
 - جای حق گرایی را می گیرد و دفاع از وابستگان هر چند منحرف باشند را به یک ارزش تبدیل می کند.
- ۲- اجبار و تحکم: مدیر شایسته از طریق حاکمیت و آمریت فرمانروایی نمی کند بلکه می کوشد شیوه های مناسبی را اعمال کند تا از درون دل های همکاران خود را تسخیر کند و برای این کار او بیشتر بر مایه های فطری و باطنی تکیه می نماید. امام علی (ع) می فرماید:
 - از تحکم و زور گویی بر بندگان خداوند برهیز؛ زیرا خداوند هر زورگو و گردنکشی را درهم می شکند.
- ۳- خودپسندی:
 - ۴- افزون خواهی: ریشه در خودبرتربینی و خودپسندی دارد.
 - ۵- منت نهادن: از آفات اخلاص منت است؛ زیرا نه تنها اثر معنوی و روحانی عمل مخلصانه را در پیشگاه خداوند از بین می برد و آن را باطل می کند. بلکه در نظر خلق خداوند نیز ارزش و محتوای آن را پایین می آورد. قرآن کریم در آیه شریفه ۲۶۳ سوره مبارکه بقره می فرماید:
 - ای اهل ایمان صداقت خود را با منت نهادن و آزدن دیگران باطل نکنید.
 - ۶- جدایی از مردم: در فرهنگ و نهاد جهادی رابطه نزدیک مدیر با مردم به عنوان یک حق و تکلیف شرعی مدنظر است.
 - ۷- تقدم روابط بر ضوابط: تقدم روابط بر ضوابط: مدیر جهادی باید همه همت خویش را در اجرای ضابطه ها صرف کند زیرا سستی و بی اعتنائی به ضوابط او را به عنوان فردی خودمحمور و قانون شکن معرفی می کند. امام علی (ع) علل سقوط یک جامعه را عوامل ذیل می داند و می فرماید:
 - می توان برای سقوط یک حکومت چنین استدلال کرد که هرگاه چهارچیز در ساختار یک حکومت را یافت آن دولت سقوط می کند.
 - اصول اساسی را ضایع نمودن و به امور فرعی و غیراصولی تمسک جستن
 - فرومایگان را مقدم داشتن (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

آثار و کارکردها و نتایج فرهنگ و مدیریت جهادی

مهم‌ترین کارکرد و نتیجه فرهنگ و روحیه جهادی تقویت و ارتقای سرمایه‌های اجتماعی است.

تعریف سرمایه اجتماعی: شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و گروهی و تعاملات افراد با نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که به همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی منجر می‌شود. برخی از نتایج تقویت سرمایه اجتماعی: از جمله اعتماد: اعتماد به نهادها و دولت، اعتماد به یکدیگر، مسئولیت‌پذیری، رضایتمندی، حسن تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس همدردی، روابط اجتماعی پایدار.

جایگاه سرمایه اجتماعی در برنامه‌های تقویت و ارتقاء بهره‌وری ملی و کشوری: در سند چشم‌انداز توسعه کشور به این مهم پرداخته شده است و در همه ادوار تهیه برنامه‌های میان‌مدت چندساله و برنامه یک‌ساله کشور نیز بر آن تأکید شده است: برخوردار از دانش پیشرفته متکی بر سرمایه اجتماعی در تولید ملی، فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مومن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان کاری و متعهد به انقلاب و نظام اسلامی.

توسعه و سرمایه اجتماعی: همان‌طور که یک سرمایه فیزیکی با تغییر در مواد، ابزارهایی در تولید درست می‌کند که قابل مشاهده و اندازه‌گیری است، سرمایه انسانی نیز با تغییر فکردادن و ایجاد توانمندی آن‌ها برای کسب مهارت‌ها پدید می‌آید که افراد را قادر می‌کند تا به شیوه‌های جدید رفتار کنند و روابط به شیوه‌ای دگرگون شود که کنش را تسهیل می‌کند و نتیجه آن دستیابی به هدف‌های معین را امکان‌پذیر می‌کند.

ادغام اجتماعی تضمین‌میکند افراد، گروه‌ها و طبقات مختلف اجتماعی به قوانین جامعه تن داده از امکانات استفاده نموده و توانمندی خود را در اختیار جامعه قرار دهند.

انسجام اجتماعی نیز از کسستگی جامعه جلوگیری نموده و ضامن برقراری نظم و سامان اجتماعی است. اعتماد اجتماعی موجب مضاعف شدن نیرو می‌گردد.

دریک تحلیل اجتماعی، سرمایه اجتماعی در سه سطح: خرد، میانی و کلان مورد توجه است.

در سطح خرد روابط افراد و شبکه‌های ارتباطی و چگونگی شدت و کیفیت این ارتباط مطرح می‌شود.

سطح میانی ترکیبی از ساختارهای تسهیل‌کننده کنش‌های معین در درون ساختارها و منبعی برای همکاری است.

سطح کلان سرمایه اجتماعی شامل روابط ساختاری نهادهای کلان و میزان مشارکت اجزای سرمایه اجتماعی است.

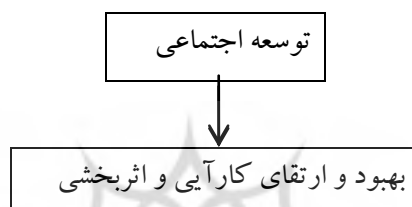
سرمایه اجتماعی، سرمایه بزرگ مدیریت جهادی است: مدیریت جهادی به کرامت، شخصیت و انسانیت انسان‌ها اعتنا و توجه می‌کند در رشد مادی و معنوی و تولید سرمایه اجتماعی موثر واقع می‌شود.

نقش مدیریت جهادی در افزایش و ارتقاء سرمایه اجتماعی به عنوان مهمترین رکن توسعه اجتماعی موضوعی است که ابعاد آن بسیار گسترده و اثرات آن بسیار گسترده و ملموس است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۸).

نقش مولفه های فرهنگ و مدیریت جهادی در ارتقای سرمایه اجتماعی و بهره وری نهاد

- ۱- تعهد دینی و دین باوری
- ۲- اثر مشارکت در ارتقای بهره وری
- ۳- برقرای ارتباط بین تحقیق و آموزش و اجرا و بهره وری
- ۴- نهضت امر به معروف و نهی از منکر
- ۵- کادر سازی و تربیت مدیران شایسته سالار

تقویت سرمایه اجتماعی
ادغام اجتماعی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی



به طور کلی نهادینه کردن فرهنگ و روحیه جهادی در ساختار نهادی در سطح کلان منجر به نتایج ذیل می شود:

- ۱- افزایش کارآمدی حکومت دینی و نظام اسلامی در اداره جامعه
- ۲- ارتقاء ضریب امنیت ملی از طریق کسب رضایتمندی مردم
- ۳- تولید قدرت نرم در ابعاد مختلف و خنثی سازی تهدیدات نرم
- ۴- شکوفاشدن خلاقیت های فردی و نوآوری
- ۵- شناخت و به فعل رساندن ظرفیت های نهفته
- ۶- نقش آفرینی بیش از پیش مردم در فرآیند پیشرفت و توسعه
- ۷- حاکمیت یافتن روحیه ایثارگری و باورها و آموزه های اسلامی
- ۸- افزایش توان ثروت آفرینی کشور
- ۹- تامین مالی پایدار دولت و کاهش اتکا به درآمدهای نفتی
- ۱۰- افزایش شفافیت، سلامت و انضباط مالی و اداری
- ۱۱- اتحاد و یکپارچه سازی سامانه های اطلاعات مدیریت و عملیاتی
- ۱۲- افزایش مشارکت موثر در سیسات گذاری و همکاری فراسازمانی
- ۱۳- افزایش هم افزایی درون سازمانی و همکاری فراسازمانی
- ۱۴- توسعه هدفمند سرمایه انسانی و سازمانی (مرتضوی، ۱۳۸۹).

دلایل عدم تحقق مدیریت جهادی و اولویت بندی آن

به طور کلی و در یک معرفی اجمالی دلایل عدم تحقق مدیریت جهادی را می‌توان در عوامل ذیل جستجو نمود:

- ۱- عدم ادراک ابعاد و ماهیت و ضرورت تحقق فرهنگ و روحیه جهاد و ایثارگری
- ۲- وجود رویکردهای متعارض و بی‌اعتقاد به مدیریت جهادی و نفوذ تفکرات روشنفکرانه غربگرایی
- ۳- عملکرد نادرست و پرازخطای برخی از مدیران منتسب به نیروهای ارزشی و سوء استفاده مخالفان انقلاب اسلامی
- ۴- وجود غفلت‌ها و قصور و کوتاهی‌ها در میان برخی مسئولین ناآگاه و جاهل
- ۵- عدم بازتولید صحیح ایده و تفکر روحیه و فرهنگ جهادی و ایثارگرانه.
- ۶- فاصله گرفتن از ظرفیت غنی استفاده از تجارب ارزشمند سال‌های دفاع مقدس و عدم انتقال آن به نسل جدید مدیران امروز (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷).

چالش‌هایی که منجر به عدم تحقق مدیریت جهادی می‌شود

در بررسی موانع تحقق مدیریت جهادی عوامل عدم تحقق آن را در دو دسته عوامل درونی (سازمانی) و عوامل بیرونی (پهچیطی) به شرح ذیل می‌توان تجزیه و تحلیل و بررسی نمود:

الف - موانع درونی (سازمانی): عواملی که در حیطه برنامه‌ریزی و پایش سازمان قرار دارد و به شرح ذیل آن‌ها را طبقه بندی می‌کنند:

- ناتوانی سازمان در عدم شناخت و ادراک مبانی و پایه‌های فرهنگ و روحیه جهادی به عنوان یک ضعف اساسی و راهبردی که از آن به عنوان مهم‌ترین مانع تحقق مدیریت جهادی می‌توان یاد کرد.
- عوامل ناشی از ضعف سازمان در سیاست‌گذاری‌ها و تدوین و طراحی و اجرای راهبردها به شرح ذیل:
 - ناتوانی در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها
 - ناتوانی در عدم اجرای تصمیمات
 - ناتوانی در نظارت و پایش تصمیمات اجراشده
 - فقدان نظام ارزیابی فعالیت‌ها با معیارها و موازین مدیریت جهادی

ب- موانع بیرونی (محیطی): عواملی که در حیطه بیرونی قرار دارد و تحت پایش و مراقبت سازمان قرار ندارد.

از جمله آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد:

مشخص نبودن جایگاه فرهنگ جهادی در تفکرات و باورها

نبود تعریف مشخص و واحد و چستی فرهنگ و مدیریت جهادی

عدم تدریس و پژوهش در حوزه مدیریت جهادی در سطح مراکز آموزشی و پژوهشی (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

الزامات تحقق مدیریت جهادی با رویکرد راهبردگرایی

در تجزیه و تحلیل این عوامل و موانع می توان با بررسی عوامل فردی و عوامل گروهی در هر سازمان، نقاط قوت و نقاط ضعف در سازمان و فرصت ها و تهدیدات محیطی را شناخت، آن را آسیب شناسی کرد و با تشکیل ماتریس بررسی عوامل داخلی و جارجی، امتیاز دادن به آن ها و اولویت بندی آن ها و نهایتا اتخاذ یک راهبرد جهادی موانع و عوامل عدم تحقق فرهنگ جهادی را از بین برد (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

تهیه ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

عوامل داخلی	وزن	امتیاز وضع موجود	امتیاز وزن دار	توضیحات
روی کار آوردن برخی افراد و مدیران ناصالح				
قدرت طلبی و بی تقوایی برخی مدیران فرصت طلب				
تضعیف نظام و تفکر مدیریتی با صبغه فرهنگ جهادی				
کارگذاری و منزوی کردن مدیران خدمتگزار و شایسته				
کمرنگ شدن روحیه تعاون و همدلی و صمیمیت				
کاهش روحیه مدیریت مشارکت پذیری جهادی				
عافیت طلبی و راحت طلبی				
بی توجهی به اجرای دقیق قوانین مقررات به صورت علنی				
توجه و تاکید بیش از حد بر تخصص گرایی بدون تعهد				
استقرار نظام مدیریت متمرکز به جای مدیریت تفویضی				
نبودن نظام پاداش و تشویق یا تنبیه منصفانه و عدالت محور				
جایگزینی روابط بجای ضوابط				
گسترش و تشدید نظارت اداری معارض با فرهنگ نهادی				
تضعیف آرمان های ارزشی و کمرنگ شدن باورهای جهادی				
عدم ارتباط منطقی بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی				
	۱	***** *****	***** **	

بر اساس اوامر مقام معظم رهبری، فرایند تحقق مدیریت جهادی در پنج گام، مهندسی شده است:

- ۱- انقلاب اسلامی
- ۲- نظام اسلامی
- ۳- دولت اسلامی
- ۴- کشور اسلامی
- ۵- دنیای اسلامی یا تمدن نوین اسلامی

با پیروزی انقلاب اسلامی گام اول این فرایند محقق شد و با آنچه که در طول بیش از سی سال از عمر انقلاب اسلامی گذشته است هم اکنون در مرحله سوم یعنی دولت اسلامی قرار دارد و باید به این مجاهدت‌ها تا استقرار کامل تمدن نوین اسلامی ادامه داد (ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری، هسته‌گزینش معاونت خدمات شهری شهرداری تهران. ۱۳۹۱).

راهبردهای الزامات مدیریت جهادی در سطح سازمان

- تاکید بر تعالی جویی و معنویت‌طلبی مدیران و کارکنان
- ترسیم آینده‌ای مطلوب از این‌گدیده بین مدیران
- تاکید بر تغییر نگرش‌ها بر محور ارزش‌های فرهنگ جهادی
- تاکید بر اینکه سازمان در خدمت انسان است نه برعکس

راهبردهای الزامات مدیریت جهادی در سطح واحدها (میانی)

- پیوسته به دنبال فرصت‌ها بودن و از تهدیدات فرصت ساختن
- تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره و حمایت از کارکنان جسور و خلاق
- اهتمام به مشارکت جویی و واگذاری اختیار و مدیریت عدم تمرکز

راهبردهای الزامات مدیریت جهادی در سطح عملیاتی (وظیفه‌ای)

- تمرکز بر مهارت‌های شغلی آینده
- تاکید توأمان بر تعهدگرایی و تخصص‌گرایی (با برتری تعهد)
- تکیه بر روابط صمیمی و ارزش‌های گروهی
- اتخاذ راهکار مناسب افزایش درآمدها و اصلاح آگوی صحیح مصرف با هدف کاهش هزینه‌ها و ارتقای بهره‌وری (شاهرودی، ۱۳۸۶).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در جامعه‌ای مانند ایران اسلامی پس از تحقق و وقوع انقلاب اسلامی وجود الگوهای شناخته‌شده با سبک و روش‌های عرفی که معمولاً از کشورهای غربی با تفکرات لیبرالی و سکولاریستی مقتبس شده است راهگشا نیست؛ بنابراین برای

عبور از شرایط موجود و حذف و تعدی ناکارآمدی ها و نابسامانی ها و اثرات تهدیدات و دشمنی های دشمنان و مقابله با آنان باید یک الگوی جدید با سبک و برگرفته شده از آرمان ها و اهداف انقلاب اسلامی که با موازین و شرایط داخلی مانند الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت و توسعه و اقتصادمقاومتی با هدف درون زایی و برون نگر بودن هماهنگ و کارآمد و اثربخش باشد، تدوین طراحی و اجرا نمود و بازخوردهای ناشی از اجرای آن را نیز با شرایط داخلی پایش و اندازه گیری کرد و دستیابی به اهداف را سنجید.

هماهنگی الگوی مدیریت جهادی با اقلیم و فرهنگ کشور و مقاومت در برابر شرایط و تهدیدات بیرونی، لزوم توجه به این سبک مدیریتی را آشکارتر می کند.

در این ساختار و سبک مدیریت به لحاظ ویژگی های شخصیتی در مدیران و رهبران برای برنامه ریزی و تصمیم گیری نوعی تعهد به وجود می آید که بیش از منافع شخصی فرد اهمیت دارد و از این رو مدیریت و فرهنگ با روحیه جهادی به ثبات و پایداری اجتماعی منجر می شود.

فرهنگ جهادی به عنوان یک عامل پایش و مراقبت باعث نگرش در رفتار کارکنان و مدیران بر مبنای ارزش های معنوی خداپسندانه و مقدس اسلامی می شود. در حقیقت روحیه جهادی به عنوان یکی از دستاوردهای انقلاب اسلامی مهم ترین نقش را در توسعه و پیشرفت کشور با هدف درون زایی و برون نگرایی ایفا خواهد کرد.

پیشنهادهای استقرار و افزایش نقش روحیه جهادی در نظام اداری و تصمیم گیری کشور

- ۱- افزایش روحیه ایثارگری و تعهد در مدیران و برنامه ریزان: با سرلوحه قرارداد حس ایثار و گذشت و پرهیز از خودبرتر بینی و ارتقای تعهد اخلاقی و وجدان کاری مدیران و تصمیم گیران.
- ۲- افزایش کار و تلاش مضاعف با همت عالی و عزم جدی: با تلاش حداکثری برای دستیابی بهره وری بالاتر در تحقق اهداف و آرمان و رسالت و ماموریت سازمان.
- ۳- افزایش مسئولیت پذیری مدیران: با افزایش توانمندی تشخیص و تصمیم گیری راه حل های مسائل.
- ۴- افزایش توانمندسازی کارکنان با هدف ارتقای فرهنگ خودمراقبتی.
- ۵- نهادینه کردن شایسته سالاری: با دخالت مشارکت دیدگاه ها و گرایش های مختلف در تصمیم گیری ها و پرهیز از سلاقی و تفکرات جناحی و قبیله ای
- ۶- شجاعت و قاطعیت مدیران و برنامه ریزان در اجرای تصمیمات مبتنی بر ارتقای بهره وری سازمان.
- ۷- افزایش خودباوری و روحیه اعتماد به نفس و صرف فعل خواستن با جمله ما می توانیم در مدیران و سیاست گذاران.
- ۸- افزایش تعامل و توجه و پایگاه مردمی بودن مدیران.

منابع و مآخذ

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه
- ۳- نگرشی بر مدیریت اسلامی سید رضا تقوی شاهرودی. ۱۳۸۶.
- ۴- مبانی مدیریت و سازمان دکتر علی رضائیان انتشارات سمت. ۱۳۹۰.
- ۵- مدیریت اسلامی محمدحسین نبوی انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. ۱۳۸۸.
- ۶- نظارت و کنترل از دیدگاه اسلام سیدحسین معصومی. ۱۳۹۰.
- ۷- تئوری سازمان دکتر سیدمهدی الوانی و دکترحسن دانایی فرد انتشارات نشرصفار. ۱۳۹۲.
- ۸- مقالات سایت‌های اینترنتی در حوزه مباحث مدیریت و علوم قرآن و حدیث
- ۹- مدیریت جهادی چالش‌ها و الزامات محمدرضا سلطانی دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی پاییز و تابستان ۱۳۹۳
- ۱۰- مدیریت جهادی تجلی الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت سیدمجتبی مرتضوی. ۱۳۸۹.
- ۱۱- مدیریت اسلامی دکتر حسن عابدی جعفری و حسن معصومی مهر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه بهار ۱۳۹۲.
- ۱۲- واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی علی محمودزاده، اکبرفروزش و مهدی مرتضوی دفتر نمایندگی ولی فقیه وزارت جهاد کشاورزی. ۱۳۹۲.
- ۱۳- واکاوی فرهنگ و مدیریت جهادی علی قلی پورارکمی و ابوالفضل طاهری. ۱۳۸۷.
- ۱۴- ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری هسته‌گزینش معاونت خدمات شهری شهرداری تهران. ۱۳۹۱.
- ۱۵- شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی میثم کیانی زاده و علیرضا گلشنی فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج سال نوزدهم شماره ۷۲ پاییز ۱۳۹۵.

Islamic Jihadi Management and Productivity Performance Opportunities and Challenges

Mehdi Beheshtaein *1

Date of Receipt: 2021/11/01 Date of Issue: 2021/12/04

Abstract

Management is one of the most important and significant areas in the Islamic lifestyle. Jihadi management arises from jihadi culture and indicates management based on Islamic values. Jihadi culture is a set of intellectual and value assets that affect human social behavior. Jihadi management, which is the same as Islamic management and is derived from the principles of Islam and the school of the Imams, after the victory of the Islamic Revolution, practically entered the field of science and management in Iran. The model of jihadi management is a management in full interaction and coordination with the upstream models and documents of the Islamic Republic, such as the development vision document and the Islamic and Iranian model of progress, and can be studied and explained in this regard. Explaining the concept, characteristics and components of jihadi management depends on research and contemplation in the Holy Quran and Islamic sources. Jihadi organizational culture as the personality of an organization has a significant impact on its success or failure. In Islamic (jihadi) management, humanism is in the true sense of the word, that is, paying attention to man and his values and respecting and loving him, not for greater productivity, but because he is a human being, and in the Shari'a, a human being with rights. It's about yourself. In Islamic culture, management is to create harmony in the components of a system and provide the ground for the growth and excellence of human beings by providing them with decent service. The purpose of this study is the relationship between organizational culture and jihadi management with the aim of identifying challenges. In the following, while explaining jihadi management, the features and components of jihadi management and jihadi organizational culture are also introduced. In the research of this article, library methods have been used.

Keyword

Jihadi organizational culture, jihadi spirit, jihadi management, organization and institution, productivity

1. Expert of Darab Municipality (Fars Province)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی