

عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده

علیرضا تنهایی^۱

هادی رحمانی ساعد^۲

قربان صبوری فر^۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۵/۱۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۱

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال اول / شماره دوم - زمستان ۱۳۹۵

چکیده

مدیریت جهادی، یک سبک مدیریتی برگرفته از مدیریت اسلامی است که همه اصول، مبانی و مؤلفه‌های آن با مبانی، اصول و مدیریت اسلامی منطبق است و وجه متمایز آن با مدیریت اسلامی، برجسته بودن روحیه مبارزه‌گری، ایثار و از خودگذشتگی و در نهایت ذوب اراده انسان در اراده الهی است.

نوع تحقیق کاربردی و شیوه آن توصیفی-پیمایشی با استفاده از تکنیک دلفی است. هدف از این پژوهش «شناسایی عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده» است. حجم نمونه آماری این پژوهش را ۲۵ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت جهادی در ناجا و ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. محققان در پاسخ به این سؤال که «عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده چیست؟» فرم مصاحبه‌ای را در ارتباط با متغیرهای تحقیق تهیه و توزیع کردند.

تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بیانگر آن است که عوامل مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده دارای دو بعد فردی و سازمانی است که مؤلفه‌ها و شاخصه‌های احصای این دو پژوهش آورده شده است.

واژگان کلیدی

مدیریت جهادی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، ناجای آینده

۱. دکتری مدیریت آموزش و عضو هیئت علمی دانشکده فارابی

۲. کارشناس ارشد علوم سیاسی گرایش امنیت ملی

۳. کارشناسی ارشد علوم سیاسی

مقدمه

با توجه به جایگاه انکارناپذیر مدیریت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، نیاز به ارائه الگوهایی که بیانگر گونه‌های مختلف مدیریت اسلامی باشد، اهمیت فراوانی می‌یابد. مدیریت جهادی به عنوان مهم‌ترین گونه مدیریت اسلامی مورد توجه محققان و مدیران جمهوری اسلامی ایران بوده است. اثبات کارایی چنین شیوه‌ای در جهاد سازندگی و جنگ تحمیلی عاملی دیگر بر اشتیاق دوست‌داران انقلاب اسلامی برای تدوین چارچوب و زوایای مختلف آن بوده است. با توجه به مفهوم مدیریت جهادی و نام‌گذاری یکی از سال‌های نه چندان دور به این نام از سوی مقام معظم رهبری مشخص می‌شود معظم له مدیریت جهادی در عرصه‌های مختلف را مورد توجه خاص قرار داده‌اند. همچنین این توجه بیانگر آن است که در این دو عرصه، مشکلات و موانع حادی وجود دارد که باید با مدیریت مبارز و جهادی از سر راه پیشرفت نظام مقدس جمهوری اسلامی برداشته شوند (صادقی، ۱۳۹۳: ۱۳۱). بنا به تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد».

به هر حال اینک که ضرورت جامعه ایجاب می‌کند مدیریت جهادی بر سازمان‌ها حاکم باشد، لازم است بیش از هر زمان دیگر نقاط قوت و عوامل مؤثر در پیاده‌سازی و ارتقای این رویکرد را بشناسیم و با شناخت کافی وضعیت موجود برای حفظ و گسترش این تفکر و بازیابی هویت نهادهای مسخ‌شده در سازمان‌های کشور تلاش کنیم؛ زیرا همان‌گونه که در مراحل آغاز انقلاب، ساختارهای متناسب براساس نیاز به شکلی خاص سامان یافتند، اکنون نیز لازم است این ساختارها انقلابی‌تر از گذشته به کارکردهای آشکار و نهان خود بپردازند تا از سرعت رو به جلوی انقلاب کاسته نشود و گرنه در پیچ و خم دیوان‌سالاری، حرکت آن کند یا متوقف می‌شود.

با توجه به اهمیت بیش از حد مدیریت جهادی در رشد و توسعه و پیشرفت سازمان‌ها، محقق بر آن شده است در این پژوهش به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت جهادی در معماری ناجای آینده بپردازد.

بیان مسئله

مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی انجام می‌گرفت و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده انسان در اراده الهی بود. نماد این امتزاج عاشقانه نیز فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸: ۳۰).

مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی، به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب‌الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸: ۲۶۷). به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی نیز همانند مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت، پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی «جهادی یا اسلامی» برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸: ۳۱۱). در واقع مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل می‌یابد و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزش‌های محیطی قرار دارند.

هدف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب قانون اساسی است. با توجه به گستره، تنوع و پیچیدگی روزافزون جرایم، همواره این دغدغه وجود دارد که مقابله با تهدیدها و جرایم فزاینده در حال و آینده نیازمند عزمی جهادی است و بر این اساس باید مدیریت جهادی اعمال شود. این سبک مدیریت در ناجا نیز همانند سایر نهادهای انقلابی در دهه اخیر رشد روزافزونی در مقایسه با گذشته داشته و در راستای پیشرفت و اعتلای سازمان از سوی مدیران عالی به کار رفته است. به طور طبیعی چنانچه عوامل ارتقای کارایی و اثربخشی این سبک مدیریتی شناسایی نشود، تأثیر لازم را در بخش‌های مختلف ناجا نخواهد داشت. این موضوع محقق را بر آن داشته است به احصا و شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده اقدام کند.

اهمیت و ضرورت تحقیق

الگوها و سبک‌های مدیریت در کشورهای مختلف متناسب با شرایط ملی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و منابع انسانی آنها طراحی و تدوین می‌شود. نمی‌توان یک الگوی مدیریتی را به صورت کامل از یک فرهنگ و کشوری خاص، به صورت تقلیدی در فرهنگ و کشوری دیگر استفاده کرد. مدیریت سازمان‌ها، کاری پیچیده و مشکل و مستلزم درک کامل روابط پویا در محیط داخلی و خارجی است که سازمان به طور مرتب با آن در تعامل است. با توجه به اینکه مدیریت جهادی با وجود کار عملی، در زمینه نظری در فقر به سر می‌برد، بنابراین با انجام این پژوهش و احصا و تبیین عوامل مؤثر بر ارتقای مدیریت جهادی در ناجا می‌توان دستاوردهای این تحقیق را در طرح‌های جامع مانند طرح جامع نیروی انسانی یا فرایندهای انتصابات مدیران مد نظر قرار داد و همچنین می‌توان از نتایج آن در تکمیل نظام اعتلای مدیریت، موفقیت سازمانی و... بهره برد.

بسیاری از کشورهای در حال توسعه، به ویژه کشورهای مسلمانان همچون ایران اسلامی، به دنبال مدلی مناسب برای مدیریت سازمان‌های خود هستند. بر این اساس، وجود مدل مدیریتی جامع که پیش‌زمینه‌های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی، مذهبی و ملیتی کشورها را در نظر بگیرد و جنبه‌های علمی آن را شامل شود و از لحاظ بومی و دینی با فرهنگ ملی و اسلامی هم‌خوانی داشته باشد، برای نیل به اهداف والا و اساسی انقلاب اسلامی ایران ضروری است. از سوی دیگر، صیانت و پیشگیری از وقوع جرایم، حفظ و توسعه نظم و امنیت و ارتقای امنیت اخلاقی و اجتماعی جامعه از وظایف ذاتی ناجاست. در حال حاضر با وجود جرایم پیچیده و متنوع، به کارگیری مدیریت جهادی از الزامات نیل به این هدف است؛ اما با وجود تأکید بر اجرای سبک مدیریت جهادی و تلاش ارزنده مدیران سازمانی، تا کنون تحقیق منسجمی که گویای عوامل مشخصی برای مدیریت جهادی باشد، انجام نگرفته است. ضعف در ادبیات موجود می‌تولد در این حوزه فعالیت قوی علمی صورت گیرد. اگر مدیریت جهادی و عوامل مؤثر بر ارتقای آن در ناجا شناسایی و به آن پرداخته نشود، امور محوله در حد انجام وظیفه انجام می‌شود و در عین حال زمینه‌های شکست ناجا در مأموریت‌های ذاتی فراهم می‌آید و در نهایت اخذ اهداف سازمانی و فراسازمانی به طور مطلوب میسر نخواهد بود.

پیشینه پژوهش

میلاد شمعی کوپائی در سال ۱۳۹۳ در پایان‌نامه خود با عنوان «شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه‌سازی داده‌بنیاد» در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-مرکز به این نتیجه رسیده است که مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش و رفتار در بعد فردی و فرهنگ، و ساختار و فرایند در بعد سازمانی است که خود به مقوله‌های فرعی تقسیم می‌شود. وی با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، شرایط علی، مقوله‌محوری، زمینه، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدیریت جهادی را به روش نظریه داده‌بنیاد استخراج کرد.

مصطفی خواجه نادری در سال ۱۳۹۲ در دانشگاه اصفهان در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیان‌گذاران نهادهای انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان‌های تحول‌آفرین S7 مکنزی» به این نتیجه رسیده است که در مدیریت جهادی عوامل ارزش‌های مشترک، سیستم و نیروی انسانی از مدل S7 مکنزی به ترتیب بالاترین اهمیت و نقش را از نظر بنیان‌گذاران نهادهای انقلاب اسلامی داشته‌اند.

عبدالله رضایی اصل در سال ۱۳۹۲ در پایان‌نامه خود با عنوان «اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات» به این نتیجه رسیده است که مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌ها و اصولی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا کند. این اصول در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به‌کاررفته توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است.

محمدهادی مؤذن جامی در سال ۱۳۸۲ در مقاله‌ای با عنوان «کیفیت مدیریت و مدیریت کیفیت در ناجا؛ تأملی در موضوع پلیس مطلوب با ارائه نمونه یک چارچوب برای دستیابی به آن» به این نتیجه رسیده است که باید فرهنگ خداجویی، تکلیف‌مداری، احساس مسئولیت، وجدان کاری و مهم‌تر بودن کار سازمان از کار شخصی، نهادینه و ذاتی فرهنگ و اخلاق کار همه سازمان به ویژه نیروی انتظامی شود تا از این راه پلیسی مطلوب اسلام، قرآن، ولایت و ملت به دست آید.

جمع‌بندی پیشینه‌ها

در پیشینه‌های گردآوری‌شده به موضوعاتی مانند مدیریت، جهاد، گفتمان و فرهنگ جهادی در آرای دینی و امنیت از دیدگاه قرآن پرداخته شده، اما به عوامل مؤثر فردی و سازمانی در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده توجهی نشده است.

اهداف، سؤال‌ها و فرضیه‌های تحقیق

هدف اصلی مقاله «شناسایی عوامل مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده» است. اهداف فرعی پژوهش نیز عبارت‌اند از: ۱. شناسایی عوامل فردی مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده؛ ۲. شناسایی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده.

سؤال اصلی پژوهش این است که عوامل مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده کدام‌اند؟

سؤال‌های فرعی پژوهش نیز عبارت‌اند از:

۱. عوامل فردی مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده کدام‌اند؟
 ۲. عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده کدام‌اند؟
- با توجه به اینکه تحقیق از نوع اکتشافی و درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای مدیریت جهادی در ناجای آینده است؛ بنابراین پژوهش حاضر فاقد فرضیه است.

ادبیات و مبانی نظری پژوهش

۱. تعاریف مدیریت

معنای لغوی مدیریت «اداره کردن» است و مدیر یعنی اداره‌کننده که اسم فاعل از مصدر اداره بر وزن اقامه است. بنابراین مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا ... در جهت هدف خاص خود. از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است و عمدتاً آن را شامل «برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت و رهبری، کنترل و نظارت» دانسته‌اند، اما در پی تحولات چند سال اخیر و نظر به اینکه توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت امروز جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف زیر برای مدیریت در شرایط حاضر، مناسب‌تر به نظر می‌رسد. از نگاه برخی صاحب‌نظران، مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب است که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرایندی کارساز امکان‌پذیر می‌شود و همچنین طی آن، استفاده بهینه از منابع، برای عرضه خدمات یا کالاهایی قابل رقابت، برای جلب رضایت متقاضیان آنها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب تحقق می‌یابد (سرشت، ۱۳۸۴: ۴).

مدیریت، سازماندهی و بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. این تعریف پنج محور دارد: (کارلیسل، ۱۹۷۶: ۵).

مدیریت یک فرایند است.

مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است.

در مدیریت مؤثر، تصمیم‌های مناسب گرفته می‌شود و به نتایج مطلوب می‌رسد.

مدیریت کارا، به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع گویند.

مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد.

البته باید در نظر داشت مدیریت حوزه‌های موضوعی متعددی مانند مدیریت جنگ و فرماندهی جنگ، «مدیریت علم، مدیریت افکار عمومی، مدیریت تحقیقات، مدیریت تحول، مدیریت مصرف، مدیریت شورایی، مدیریت منابع و نیروی انسانی، مدیریت آموزش، مدیریت سیاسی و راهبردی و مدیریت فرهنگی را دربرمی‌گیرد» (رشیدزاده، ۱۳۹۳: ۹۶).

در رویکرد اسلامی، وقتی پسوند اسلامی به مدیریت اضافه می‌شود، یعنی اسلام درباره این مدیریت چه محتوا و سفارشی دارد؟ آیا شیوه به کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است، مدیریت اسلامی است؟ آیا مدیریت جهادی سبکی از مدیریت اسلامی است؟ ابعاد، مؤلفه‌ها و ویژگی‌های متمایز این سبک در مقایسه با سبک‌های جاری مدیریت کدام‌اند؟ پاسخ به این سؤال‌ها و مانند آن گامی مؤثر در جهت درک ماهیت مدیریت جهادی است؛ مدیریت کارآمد و مؤثر در مقابل دشمن و موانع، مبتنی بر فرهنگ جهادی برای کسب اقتدار و رسیدن به آرمان‌های مادی و معنوی، که مشمول عنایات الهی است (رشیدزاده، ۱۳۹۳: ۲۷).

۲. مفهوم و ماهیت مدیریت از منظر امام خامنه‌ای (مد ظله العالی)

«موضوع مدیریت با تشکیل حکومت و امر ولایت پیوند معنایی دارد و امر مدیریت کشور، جزء متون اصلی دین است» (بیانات، ۱۳۷۵/۰۲/۱۸). به تعبیر دیگر، مدیریت متأثر از نظام ارزشی حاکم بر سازمان است. مدیریت، دانشی است برای چگونگی اداره، هدایت و تعالی سازمان به منظور رسیدن به نتایج مطلوب و «مدیر» کسی است که علم و هنر به کارگیری هم‌افزای دیگران را برای انجام مأموریت‌ها بر اساس موازین دارد.

«مدیریت... به نظارت، اشراف، برنامه‌ریزی، جهت‌دهی و هدف معین کردن نیاز دارد» (بیانات، ۱۳۸۳/۰۹/۲۶) و «مسئولیتی است که قانون، موازین پاسخگویی آن را مشخص کرده است و هر کس به اندازه حوزه اختیارات، باید پاسخگو باشد» (بیانات، ۱۳۸۲/۰۲/۲۲).

«مدیریت، یک امر اجرایی است و نه شورایی. مدیریت یک امر اجرایی است. ما در اوایل انقلاب، به طرف مدیریت شورایی می‌رفتیم. حتی این در جاهایی از قانون اساسی هم منعکس شده است. علتش هم این بود که در رژیم گذشته کشور حقیقتاً از مدیریت‌های فردی لطمه خورده بود و ما همه لطمه خورده بودیم. ما واقعاً به سمت مدیریت شورایی می‌رفتیم اما در عمل معلوم شد که مدیریت شورایی اصلاً جواب نمی‌دهد و کافی نیست. مجموعه می‌تواند همفکری کند، قانون بگذارد، مصوبه بگذارد، توصیه بکند یا یک مجری را الزام کند، اما نمی‌تواند مدیریت و اجرا کند ... بنده هیچ اعتقادی به شورایی بودن مدیریت اجرایی - که اساساً مدیریت هم بیشتر ناظر به مدیریت اجرایی است - ندارم. تجربه‌های ما به کلی این را رد می‌کند» (بیانات، ۱۳۷۷/۱۲/۰۴).

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی، مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس ظهور و بروز پیدا کرد. از ویژگی‌های برجسته این فرایند، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (ص) بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸).

علم و هنر رهبری و واپایش فعالیت‌های دسته‌جمعی مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای دستیابی به اهداف راهبردی و کلان یک سامانه و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد. الزاماً باید با یک مدیریت مبارز و جهادی این موانع و مشکلات را از سر راه پیشرفت نظام مقدس جمهوری اسلامی برداشت. تلاش بی‌وقفه در به کارگیری مؤثر و کنترل فعالیت‌های افراد مبتنی بر

مبارزه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... با نیت الهی، برای نیل به اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود، «مدیریت جهادی» نام دارد (کریم‌زاده، ۱۳۹۳).

پیشینه مدیریت جهادی

شفاف‌ترین سابقه مدیریت جهادی مبارزه و نهضت عظیم انقلابی صدر اسلام بوده است که سیزده سال به طول انجامید. طی این مدت رسول خدا(ص) تفکر توحید و اسلام را در مکه اعلام فرمودند و پس از آنکه دشمنان در مقابل آن صف‌آرایی کردند، پیامبر با نیرو گرفتن از عناصر مؤمن این نهضت را سازماندهی کردند و مبارزه‌ای بسیار هوشمندانه، قوی و پیشرو را در مکه به وجود آوردند. بعد از پیامبر(ص) در دوران حکومت علوی و سپس تا زمان امام مجتبی(ع) و خلافت آن بزرگوار که تقریباً شش ماه طول کشید، [این نهضت] ادامه پیدا کرد. مدیریت جهادی در همه دوران حیات ائمه اطهار- علیهم السلام- که اسلام ناب، ظلم‌ستیز و سازش‌ناپذیر، در شکل نهضت و دور از قدرت و حکومت اسلامی جریان داشته، در تقابل با سایر مدیریت‌ها به دنبال تبدیل نهضت فکری و فرهنگ اسلامی به حکومت و نظام سیاسی بوده است.

در عصر مبارزات انقلاب اسلامی، مدیریت جهادی در سیره و اندیشه بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران از نیمه خرداد ۱۳۴۲ تجلی یافت و با اهتمام عملی مدیران مجاهد با تدابیر و اندیشه‌های ولایت فقیه، مدیریت جهادی متناسب با شرایط در مسیر رشد قرار گرفت. در روزگار ما هم وقتی ندای مقابله با رژیم منحوس پهلوی از حلقوم امام (رضوان الله علیه) و همکاران ایشان در سال ۱۳۴۱ بیرون آمد، جهاد شروع شد. پیش از امام، جهاد به صورت محدود و پراکنده وجود داشت که حائز اهمیت نبود. هنگامی که مبارزه امام شروع شد، جهاد اهمیت پیدا کرد تا اینکه به مرحله پیروزی خود یا همان پیروزی انقلاب اسلامی رسید. بعد از آن هم تا به امروز در این کشور جهاد بوده است، چون ما دشمن داریم (بیانات، ۱۳۷۵/۰۳/۲۰).

فرهنگ جهادی مفهومی کلی است که از مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است.

بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشئت گرفته و پایه‌ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، آغاز حرکت شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت‌های پُرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن ارائه خدمات بسیار ارزنده، آثار زیادی بر جای گذاشت و به سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که اینک در سراسر روستاهای کشور اسلامی، روستاییان در همه حال، با لبخند رضایت بر لب، از جهاد سازندگی می‌گویند. با تحلیل پیام‌های امام خمینی (ره) و واقعیت وجودی جهاد سازندگی در سال‌های اولیه، متوجه می‌شویم که کار جهاد سازندگی و مدیریت آن پدیده‌ای منحصر به فرد، تاریخی و کم‌سابقه بوده است.

مدیریت جهادی سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست. شاید در مکاتب دیگر، مدیریت، تعالیم مشابهی داشته باشد، اما این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار در جوامع انسانی تفاوت چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی مختلف دارند و شدت و ضعف اثر آنها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌ها موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه کرد و در مقایسات و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد (زارع، ۱۳۸۶).

مدیریتی که در دوران دفاع مقدس اعمال شد، مدیریت جهادی است و همین مدیریت در سال‌های اخیر مورد تأکید رهبری قرار گرفته است. اصطلاح مدیریت جهادی از دو جزء «مدیریت» و «جهاد» تشکیل شده است. در ابتدا باید این دو واژه را تعریف کرد.

«مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت، در شرایط فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، برای تداوم حرکت رو به جلوی کشور است» (بیانات، ۹۲/۱۰/۲۳). رهبر معظم انقلاب مدیریت جهادی را نوعی روحیه و فرهنگ مبارزه‌جویی و کنشگری آگاهانه، معنا و تفسیر می‌کنند که در فرهنگ اسلامی ما مصداق‌های فراوانی برای آن می‌توان برشمرد. مقام معظم رهبری در این زمینه می‌فرمایند: «معیار جهاد، شمشیر و میدان جنگ نیست؛ معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه مبارزه وجود دارد» (بیانات، ۱۳۸۳). بنابه تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد،

مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباث آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد» (بیانات، ۱۳۹۲).

رهبر معظم انقلاب در سالیان اخیر، در مجامع مختلف به تبیین شاخصه‌های مدیریت جهادی پرداخته و به مناسبت‌های گوناگون، ویژگی‌های این نوع مدیریت را بیان فرموده‌اند. در نمودار زیر به ۱۰ شاخصه مدیریت جهادی در بیان رهبری اشاره می‌شود:



ویژگی‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)

۱. خدمت با نیت الهی؛
۲. تخصص، علم و درایت؛
۳. تداوم و استقامت در کار؛
۴. شوق خدمت و روحیه خدمتگزاری بی‌منت؛
۵. انعطاف‌پذیری و سرعت عمل؛
۶. اعتماد به جوان‌ها در مدیریت؛
۷. اعتماد به نفس و خودباوری؛

۸. ابتکار عمل و خلاقیت؛

۹. کار گروهی و مشارکت اجتماعی؛

۱۰. توجه ویژه به محرومین و مستضعفین؛

۱۱. پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف؛

۱۲. توجه به کیفیت و قانونمندی.

بی‌شک موفقیت این مدیریت در میدان‌ها و عرصه کاری در سایه اعتماد به نفس، ایجاد روابط صمیمانه انسانی، معاشرت و مشاورت، پیشگامی در کارها، دوری از صفات زشت نفسانی همچون خودپسندی و افزون‌خواهی، اخلاص در عمل، دوری از منت نهادن و دوری از جدایی از مردم و سایر اخلاقیات و شئون مدیریت اسلامی، در محیط جهادی، در طول دوران عمر جهاد سازندگی و سایر نهادهای انقلابی، به برکت انقلاب اسلامی، رعایت و به کار گرفته شده و بدین‌سان تلاش‌ها مضاعف و موفقیت‌ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و رفاه محقق شده است و در ادامه راه نیز باید توسط سالکان دیگر این مقصد، مورد توجه قرار گیرد تا کشور عزیزمان به اوج شکوفایی در عرصه‌های مختلف به ویژه فرهنگ و اقتصاد نائل آید (بیانات، ۱۳۹۲/۱۰/۲۴).

اهداف مدیریت جهادی

مدیریت جهادی در منظومه فکری فرماندهی معظم کل قوا در حکم سبک مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است. این رویکرد قابلیت‌های لازم را برای تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی دارد و واجد توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از یک نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار داریم. این سبک مدیریت در تعامل و هماهنگی کامل با الگو و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی نظیر سند چشم‌انداز توسعه و الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت مطرح شده است. در این دیدگاه، سبک مدیریت جهادی همان کارگزار اجرایی کارآمدی است که تحقق آرمان‌ها و اهداف بلندمدت نظام اسلامی در گرو حاکمیت این سبک بر ساختار اداری و اجرایی نظام اسلامی و التزام عملی همه مسئولان نظام به آن و اهتمام جدی در تحقق آن است. در این راستا مهم‌ترین اهدافی که ما را به مدیریت جهادی فرا می‌خواند عبارت‌اند از:

۱. کسب اقتدار ملی؛

۲. به کارگیری ظرفیت‌های مهم کشور؛

۳. ساخت دولت اسلامی؛
۴. درس‌آموزی و عبرت از کارکرد مدیریت؛
۵. کاهش فاصله رشد و پیشرفت با رقبای جهانی؛
۶. تحقق اهداف مندرج در سند چشم‌انداز؛
۷. عبور از انباشت مشکلات و مسائل گوناگون؛
۸. مقابله با فشارهای قدرت سلطه‌گر؛
۹. تداوم ارزش‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی؛
۱۰. حل مشکلات کشور؛
۱۱. اقتضای اقتصاد مقاومتی (رشیدزاده، ۱۳۹۳: ۱۸۶).

ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

برای تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی سعی شده است از الگوی خاصی استفاده شود. در این الگو، سه حوزه ادراکی شناخته‌شده به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر می‌گذارند و در نهایت رفتار فرد را شکل می‌دهند که به شرح زیر معرفی می‌شود: (رضائیان، ۱۳۸۰: ۸)

۱. بعد ساختاری: خدامحوری، ولایت‌مداری، تقوا و دین‌داری، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، علم‌محوری، مشارکت‌پذیری، قانونمندی، وجدان‌کاری، خودباوری، تحول‌پذیری، قناعت و خلاقیت، شایسته‌سالاری، نهادینه کردن ارزش‌ها، دشمن‌شناسی، روحیه توکل و ...؛
۲. بعد رفتاری: احساس مسئولیت، هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سامانه‌ای، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه افکار، هم‌فکری و مشورت، کار جهادی، مردم‌داری، جهت‌گیری صحیح در کار، اولویت‌بندی امور، هدفمندی و هوشمندی در امور، نگاه بلندمدت در کار، توجه ویژه به سرمایه انسانی، ترکیب سه مقوله عقلانیت، معنویت، عدالت و ...؛
۳. بعد زمینه‌ای: تواضع و فروتنی متعادل، اعتماد به نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پای‌بندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، خستگی‌ناپذیری، استفاده صحیح از بیت‌المال، نظارت بر زیرمجموعه، ارتقای بهره‌وری و...؛ شرح برخی ویژگی‌ها از این قرار است: (بیدخوری، ۱۳۸۶: ۲۶)

الزامات تحقق مدیریت جهادی: در رابطه با تحقق و شکل‌گیری سبک و الگوی مدیریت جهادی نیز نگاه‌های مختلفی وجود دارد که به دو مورد از این نظرها اشاره می‌شود. برخی از صاحب‌نظران معتقدند تحقق مدیریت جهادی مستلزم طی گذارهای متفاوت به شرح زیر است: گذار برای حرکت از A به B برای دستیابی به محصولی که آن را ارزشمند و برای تولید قدرت ضروری می‌دانیم. برخی دیگر نیز معتقدند که تحقق و شکل‌گیری مدیریت جهادی به وجود شرایطی از جمله رهبر جهادی، مدیران جهادی و محیط جهادی نیازمند است (رضایی، نشست علمی منتشر نشده، ۱۳۹۳) که توضیحاتی به شرح زیر در ارتباط با هر نگاه ارائه خواهد شد:

نگاه اول

۱. گذار از هنجار دینی به هنجار و ارزش اجتماعی: برای این امر، لازم است هنجارهای اجتماعی را از هنجارهای دینی استخراج کرد و معیارهای رفتاری را در سطح جامعه مبتنی بر ارزش‌های دینی بنا نهاد. در این صورت فرهنگ غالب در جامعه، فرهنگ الهی و جهادی خواهد شد.

۲. گذار تبدیل ایده به سبک: برای شکل‌گیری مدیریت جهادی لازم است ایده‌های مدیریت جهادی یا به بیان دیگر بنیان‌های اندیشه‌ای مدیریت جهادی را از حال ایده صرف خارج و آنها را به سبک‌های کاربردی برای اداره جامعه تبدیل کرد. لازمه تحقق این مهم این است که همه دستگاه‌های ذی‌ربط در این موضوع به دنبال این امر باشند و تحقق آن را مطالبه کنند؛ در حالی که در شرایط کنونی برخی نهادهای متولی مدیریت در کشور در برابر این مهم مقاومت می‌کنند. این شرایط مانع شکل‌گیری مدیریت جهادی است (عصاریان نژاد، ۱۳۹۳: ۶۹).

۳. گذار از تجربه به علم: برای شکل‌گیری و ایجاد سبک مدیریت جهادی در بدو شکل‌گیری انقلاب و بعد از دوران دفاع مقدس، کار علمی و دانشگاهی خاصی انجام نشده بود؛ بلکه صرفاً تحت تأثیر فضای فرهنگی و ارزشی حاصل از انقلاب به صورت تجربی شکل گرفت و در دوران سخت دفاع مقدس به تدریج تکامل یافت و منشأ توفیقات زیادی شد. بر این اساس بیشترین کارکردهای تأثیرگذار از این سبک، از تجربه ناشی شده و به صورت علمی پیاده‌سازی نشده است. با گذشت بیش از سه دهه از عمر نظام تا کنون در دانشگاه‌ها و

مؤسسه‌های علمی و آموزشی، تلاش زیادی برای تبدیل تجارب این سبک و الگوی مدیریتی در قالب مباحث علمی نشده است. برای تحقق این امر لازم است حداقل در دانشگاه‌ها و مؤسسات مدیریتی کشور کرسی مدیریت جهادی تشکیل شود و در همه ابعاد آن، اقدامات شایسته و درخور انجام گیرد.

۴. گذار از پوسته به هسته: مدیریت جهادی هم مانند بسیاری از پدیده‌ها دارای هسته و پوسته و به عبارت دیگر دارای ظاهر و باطنی است. به نظر می‌رسد باطن این پدیده فرهنگ و بنیان‌های اندیشه‌ای نشئت گرفته از ارزش‌های دینی و الهی است؛ از این رو، برای تحقق مدیریت جهادی لازم است به لایه پنهان و هسته درونی آن که همان ارزش‌های دینی و الهی و به بیان دیگر فرهنگ جهادی است، بیشتر توجه شود. شایسته است نگاه‌ها به مدیریت جهادی از بیرون و ظواهر به محتوا و درون آن معطوف شود.

۵. گذار از مفهوم به کارکرد: برای تحقق مدیریت جهادی لازم است مفاهیم و مبانی ارزشی فرهنگ جهادی از حالت ذهنی و انتزاعات خارج شوند و در عرصه اجرایی اجتماع تجلی یابند و ایفای کارکرد کنند تا بیش از پیش مورد استقبال دستگاه‌های مختلف نظام قرار گیرند و به عنوان یک سبک مدیریت اسلامی با برند جمهوری اسلامی به عنوان الگویی کارآمد در عرصه‌های مختلف مدیریتی بروز و ظهور پیدا کنند (عصاریان نژاد، ۱۳۹۳: ۷۰).

نگاه دوم

سبک یا الگوی مدیریت جهادی در صورتی در یک مجموعه شکل می‌گیرد و تحقق پیدا می‌کند که الزامات آن به شرح زیر در آن مجموعه فراهم شود:

۱. وجود رهبری جهادی: برای تحقق هر اندیشه‌ای لازم است فردی در رأس، ضمن توصیه‌های لازم به منظور پیاده‌سازی آن اندیشه‌ها، در مقاطع مختلف با هدایت جامعه به سمت مورد بحث، حمایت‌های مادی و معنوی لازم را نیز از آن نگاه خاص اعلام کند. مدیریت جهادی از مواردی است که در مقاطع مختلف در کشور پیاده و در شرایط بسیار سخت و دشوار منشأ توفیقات متعددی شده است؛ اما برای فراگیر شدن این تفکر در همه عرصه‌ها به رهبری که به کارآمدی این سبک باور داشته باشد، نیاز است. رهبر معظم انقلاب اسلامی در شرایط کنونی شخصاً همه ویژگی‌های یک مدیر جهادی را دارند و این سبک از مدیریت را کلید رفع بسیاری از مشکلات کشور در مقطع حساس کنونی می‌دانند و برای فراگیر شدن این سبک از مدیریت نیز توصیه‌های لازم را به مردم و مسئولان می‌کنند.

۲. وجود مدیران جهادی: هرچند وجود یک رهبر برای فراگیر شدن یک اندیشه و تفکر امری ضروری است، اما یک تفکر زمانی فراگیر می‌شود که در سطوح مختلف مدیریتی نیز مدیران به آن ایمان و باور داشته باشند. به عبارت دیگر وجود رهبر برای تحقق یک سبک خاص مدیریتی از جمله سبک مدیریت جهادی لازم است، اما کافی نیست؛ بلکه لازم است مدیران سطوح پایین‌تر هم به سبک مد نظر باور داشته باشند و تلاش کنند در لایه‌های مختلف مدیریتی موجب پیاده‌سازی آن شوند و عناصر آن سبک را از رهبر مربوط دریافت کنند و آن را با همان معنا و محتوا به سطوح پایین‌تر مدیریتی تسری و تعمیم دهند و از این رهگذر فراگیر شدن سبک یادشده را تضمین کنند.

۳. وجود محیط جهادی به منظور پیاده‌سازی یک سبک خاص و یک تفکر در عرصه اجرایی: افزون بر وجود رهبر و مدیران هم‌راستا با رهبر، وجود بستر و زمینه نیز امری ضروری است. بدیهی است بدون وجود بستر، تحقق موضوع با مشکلات متعددی مواجه خواهد شد. وسیع‌ترین بستر و زمینه را می‌توان محیط و وسیع‌تر از آن فضا دانست. فضا عبارت است از تمام محیط و مجموعه مؤلفه‌های کلانی که شکل‌دهنده محیط تکوین، ظهور، رشد و افول یک پدیده است. تصور ما بر این است که در شرایط مختلف در نظام جمهوری اسلامی همواره دو مؤلفه اول، یعنی رهبری جهادی و مدیران جهادی وجود دارند؛ اما فقط در مکان‌ها و در مقاطعی سبک مدیریت جهادی اجرایی شده است که مؤلفه سوم یعنی فضای جهادی وجود داشته است و برعکس؛ یعنی با وجود دو مؤلفه اول، کشور در مکان‌ها و مقاطعی که فضای جهادی وجود نداشته، عملاً در پیاده‌سازی سبک مدیریت جهادی توفیقات لازم را نداشته است (عصاریان نژاد، ۱۳۹۳: ۷۴).

ویژگی‌های مدیریت جهادی

برای تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی سعی شده است از مدل خاصی استفاده شود. در این مدل، سه حوزه ادراکی شناخته‌شده که به ترتیب اولویت بر یکدیگر اثر می‌گذارند و در نهایت رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌شود:

۱. حوزه تمایلات و گرایش‌ها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت فقیه، گرایش به نظم و قانون و...؛

۲. حوزه افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه افکار، هم‌فکری و مشورت و...؛

۳. حوزه رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتماد به نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پای‌بندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی و توان اداره امور سازمانی.

مدیریت جهادی واجد خصوصیتی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا کند. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار رفته توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است؛ ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آنها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت است.

برای مثال، ساختار تشکیلاتی گسترده جهاد و دامنه وسیع فعالیت‌ها و برنامه‌های این نهاد، سبک مدیریتی خاصی را به نام «مدیریت جهادی» در این مجموعه ایجاد کرده است. این نهاد به لحاظ معیارهای علمی مدیریت و نیز ویژگی‌های دینی و ارزشی ممتاز، از توانایی‌های خاصی برخوردار است که عبارت‌اند از:

- الف) تصمیم‌گیری مشارکتی توسط افرادی که به موضوع تصمیم ارتباط دارند.
- ب) سبک خاص رهبری به طور عمده جنبه هدایتی و تفویضی دارد و نه دستوری و تحکم.
- ج) انعطاف‌پذیری سازمانی به نحوی که همواره ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت‌های جدید متحول شوند.
- د) برخورداری از نیروی انسانی متعهد، متخصص و بانگیزه که همواره در یک فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار گرفته‌اند.
- ه) فضای باز سازمانی برای ابراز نظرها و دیدگاه‌ها و برخورد آرا، زمینه بروز خلاقیت‌ها و ابتکارات را در جهاد فراهم کرده است (بیدخوری، ۱۳۸۶: ۲۹).

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

هدف از تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب این قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است.

مأموریت و وظایف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بر مبنای ماده ۴ قانون عبارت است از:

۱. استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی؛
۲. مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خرابکاری، تروریسم، شورش و عوامل و حرکت‌هایی که مخل امنیت کشور باشد، با همکاری وزارت اطلاعات.
۳. تأمین امنیت برای برگزاری اجتماعات، تشکل‌ها، راهپیمایی‌ها و فعالیت‌های قانونی و مجاز و جلوگیری از هرگونه تشکل و راهپیمایی و اجتماع غیرمجاز و مقابله با اغتشاش، بی‌نظمی و فعالیت‌های غیرمجاز؛
۴. اقدام لازم در زمینه کسب اخبار و اطلاعات در محدوده وظایف محوله و همکاری با سایر سازمان‌ها و یگان‌های اطلاعاتی کشور در حدود وظایف آنها؛
۵. حراست از اماکن، تأسیسات، تجهیزات و تسهیلات طبقه‌بندی‌شده غیرنظامی و حفظ حریم آنها به استثنای موارد حساس و حیاتی به تشخیص شورای عالی امنیت ملی که به عهده سپاه پاسداران انقلاب اسلامی خواهد بود.
۶. حفاظت از مسئولان و شخصیت‌های داخلی و خارجی در سراسر کشور به استثنای داخل پادگان‌ها و تأسیسات نظامی، مگر در مواردی که بنا به تشخیص شورای عالی امنیت ملی، اصل انقلاب یا دستاوردهای آن در معرض خطر باشد که به عهده سپاه پاسداران انقلاب اسلامی خواهد بود.
۷. جمع‌آوری سلاح و مهمات و تجهیزات غیرمجاز و صدور پروانه نگهداری و حمل سلاح شخصی و نظارت بر نگهداری و مصرف مجاز مواد ناریه با هماهنگی وزارت اطلاعات برابر طرح‌های مصوب شورای امنیت کشور؛
۸. انجام وظایفی که طبق قانون به عنوان ضابط قوه قضاییه به عهده نیروی انتظامی محول است از قبیل مبارزه با مواد مخدر، مبارزه با قاچاق، مبارزه با منکرات و فساد، پیشگیری از وقوع جرایم، کشف جرایم، بازرسی و تحقیق، حفظ آثار و دلایل جرم، دستگیری متهمین و مجرمین و جلوگیری از فرار و اختفای آنها و اجرا و ابلاغ احکام قضایی.
۹. انجام امور مربوط به تشخیص هویت و کشف علمی جرایم؛
۱۰. مراقبت و کنترل مرزهای جمهوری اسلامی ایران، اجرای معاهدات و پروتکل‌های مصوبه مرزی و استیفای حقوق دولت و اتباع مرزنشین جمهوری اسلامی ایران در مرزها و محدوده انحصاری اقتصادی دریاها؛

۱۱. اجرای قوانین و مقررات مربوط به گذرنامه (جز گذرنامه سیاسی و خدمت) و ورود و اقامت اتباع خارجی (با هماهنگی وزارت امور خارجه در مورد اتباع خارجی تحت پوشش دیپلماتیک) با هماهنگی وزارت اطلاعات (در مورد ورود و خروج و اقامت اتباع خارجی و صدور گذرنامه)؛
۱۲. اجرای قوانین و مقررات راهنمایی و رانندگی و امور توزین و حفظ حریم راه‌های کشور؛
۱۳. اجرای قوانین و مقررات وظیفه عمومی؛
۱۴. نظارت بر اماکن عمومی و انجام سایر امور مربوط به اماکن مذکور برابر مقررات مصوب؛
۱۵. همکاری با سایر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در مواقع لزوم و بنا به دستور؛
۱۶. همکاری با دبیرخانه پلیس بین‌الملل (انترپول)؛
۱۷. همکاری با وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت، بانک‌ها و شهرداری‌ها در حدود قوانین و مقررات مربوط؛
۱۸. همکاری با سازمان‌های ذی‌ربط برای ایجاد و توسعه زمینه‌های فرهنگی لازم به منظور کاهش جرایم و تخلفات و تسهیل وظایف محوله؛
۱۹. انجام امور امدادی و مردم‌یاری در مواقع ضروری ضمن هماهنگی با مراجع ذی‌ربط؛
۲۰. سازماندهی، تجهیز، آموزش یگان‌های انتظامی و آماده کردن آنها برای اجرای مأموریت‌های محوله؛
۲۱. تأمین و حفاظت تأسیسات، سربازخانه‌ها و قرارگاه‌های مربوط؛
۲۲. تأمین دفاع هوایی تأسیسات و نقاط حساس مربوط در حد برد سلاح ضد هوایی سازمانی با هماهنگی و کنترل عملیاتی نیروی هوایی جمهوری اسلامی ایران؛
۲۳. تأمین نیازهای پزشکی پرسنل و اداره بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های مربوط؛
۲۴. تهیه طرح نیازمندی‌های لجستیکی و اقدام برای تهیه و خرید اقلام و خدماتی که فرماندهی کل نیروهای مسلح به عهده نیروی انتظامی واگذار می‌کند و همچنین اقدام برای خرید املاک و احداث تأسیسات مورد نیاز برابر طرح‌های مصوب.
۲۵. تلاش مداوم و مستمر برای حفظ و صیانت سازمان در زمینه‌های امنیتی؛
۲۶. تلاش مداوم و مستمر برای حاکمیت کامل فرهنگ و ضوابط اسلامی در نیروهای انتظامی.

مدیریت جهادی در معماری ناجای آینده

ابلاغ سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ توسط مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) در آبان ۱۳۸۲، نقطه عطفی در مدیریت، راهبری و ساماندهی حرکت کلی کشور در جهت اهداف متعالی انقلاب اسلامی بود. چشم‌انداز ۱۴۰۴ که به مثابه هدفی آرمانی و تحقق‌پذیر، انسجام‌بخش همه سیاست‌های کلی است، افق پیش روی همه قوا، دستگاه‌ها، نهادها و مردم عزیز کشورمان را در فضای دو دهه آینده نشان داد و مایه امید و دلگرمی در دولت و مردم و جهت‌دهنده برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت نظام شد. این سند ارزشمند همه عرصه‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، امنیتی و دفاعی را دربرمی‌گیرد و جهت‌گیری‌های خرد و کلان کشور را در این عرصه‌ها مشخص می‌کند (قمری، ۱۳۸۸: ۸۷).

سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ را که مهم‌ترین سند در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور محسوب می‌شود می‌توان به دو بخش تقسیم کرد: یکی بیانیه سند چشم‌انداز و دیگری ویژگی‌های ایران ۱۴۰۴ که در هشت بند مجزا ارائه شده است. بررسی متن سند چشم‌انداز نیز نشان می‌دهد تهیه‌کنندگان این سند مهم با درک صحیح از ایران ۱۴۰۴، تحقق ابعاد مختلف این سند را در گرو وجود امنیت همه‌جانبه می‌دانند و توسعه و پیشرفت در ابعاد معنوی و مادی جامعه ایرانی را منوط به تحقق امنیت برای تک تک افراد جامعه و نظام سیاسی می‌شمرند و رابطه اجتناب‌ناپذیر بین توسعه پایدار و امنیت پایدار را به عنوان الگویی برای جامعه اسلامی ارائه می‌کنند که می‌توان آن را «امنیت ملی پایدار» نام نهاد. بنابراین نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که مسئول برقراری نظم و امنیت در سراسر کشور محسوب می‌شود، همانند سایر نهادها، باید ضمن توجه به کلیت ویژگی‌های سند چشم‌انداز، ویژگی‌هایی را که مرتبط با مسئولیت و مأموریت خود می‌داند، شناسایی و به عنوان الگوی مطلوبیت‌ها در برنامه‌ریزی‌های بیست سال آینده خود لحاظ کند، زیرا این نیرو با برقراری امنیت در کنار نظم که لازمه هرگونه پیشرفت فردی و اجتماعی است، امکان ادامه حیات مادی و معنوی و هرگونه توسعه ملی را فراهم می‌سازد. اولین برخورد قانونی با افرادی که به طریق مختلف درصدد به هم زدن امنیت و نظم جامعه هستند، توسط کارکنان نیروی انتظامی صورت می‌گیرد. از سوی دیگر، حضور فیزیکی عناصر نیروی انتظامی در معابر و اماکن عمومی، خود عامل پیشگیری از وقوع جرم است (امیدوار، ۱۳۷۹: ۱۰۶). همچنین در ماده سوم از قانون تشکیل نیروی انتظامی (مصوب سال ۱۳۶۹) چنین تصریح شده است: «هدف از تشکیل

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب این قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است.» بر این اساس، وظایف عمده نیروی انتظامی را می‌توان به شکل زیر طرح کرد:

۱. استقرار نظم و امنیت؛

۲. تأمین آسایش عمومی و فردی؛

۳. نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی.

بنابراین پلیس از یک سو یک نیروی دولتی اجبارآمیز است که قدرت مشروع اجبار فیزیکی را به صورت قانونی در اختیار دارد و از سوی دیگر یک نیروی مدنی است که هیچ فاصله‌ای میان او و مردم از این حیث وجود ندارد. در راستای موفقیت در اجرای مأموریت‌های متنوع ناجا که از لحاظ تحولاتی پیوسته در حال تغییر است، می‌طلبد که علاوه بر تحول و به‌روز بودن، نیروی انتظامی برنامه‌ریزی‌های راهبردی میان و بلندمدت داشته باشد و برای رسیدن به آنها منابع و انرژی سازمان را تنظیم و برنامه‌ریزی کند. از آنجا که ساختار برقرارکننده نظم و امنیت داخلی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ خود را ساختاری می‌داند با ویژگی‌های انسانی همانند «برخوردار از نیروی انسانی صالح و امین، کارآمد، ایثارگر و فداکار، خلاق و سخت‌کوش، شجاع و مردم‌دار، دارای انگیزه الهی و مسئولیت‌پذیر، برخوردار از منزلت و معیشت مطلوب» و ویژگی‌های سازمانی همانند «یکپارچه و فراگیر، منسجم و هماهنگ، کارآمد، منعطف و نوآور، پویا، پاسخگو در مقابل حاکمیت و مردم، حامی افراد مظلوم، مظهر اقتدار، رحمت و عطف، برقرارکننده امنیت اسلامی، بهره‌مند از دانش و فناوری و تجهیزات پیشرفته متناسب با جامعه اسلامی، توانا در تولید علوم پلیسی، برخوردار از سامانه‌های جامع امنیتی-انتظامی در بالاترین سرعت، دقت و صحت عمل ناجا» (قصری، ۱۳۸۹: ۶۹) و مهم‌ترین سازمان و تشکیلات مسئول برقراری نظم و امنیت در کشور محسوب می‌شود، بدون شک نقش مهمی در تحقق سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ دارد. بر همین اساس فرمانده نیروی انتظامی با علم به این موضوع بیان کرد که آینده ناجا نیازمند یک کار معماری و طرح‌ریزی توسط مجموعه نیرو بر مبنای فرمایشات مقام معظم رهبری است. با توجه به تأکیدات فرماندهی معظم کل قوا بر لزوم پیاده‌سازی مدیریت جهادی در تمام سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین ابزارهای لازم برای رسیدن ناجا به ناجای مد نظر که بتواند نقش اساسی در تحقق سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایفا کند، توسعه مدیریت جهادی در دو بعد فردی و سازمانی خواهد بود.

نوع، روش و جامعه آماری تحقیق

به طور کلی روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به دو ملاک «هدف تحقیق» و «نحوه گردآوری داده‌ها» تقسیم کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳: ۷۸). این پژوهش با توجه به هدف تحقیق از جمله تحقیقات کاربردی است. این نوع تحقیقات با هدف توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص انجام می‌شوند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳). روش این تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها از آن جهت که به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر و توصیف شرایط یا پدیده‌ها در وضع موجود می‌پردازد، در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. در تحقیقات توصیفی می‌توان ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه را از طریق روش پیمایشی ارزیابی کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳: ۳۹). بنابراین پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر را ۲۵ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان علم مدیریت جهادی در ستاد کل نیروهای مسلح، نیروی انتظامی و سایر ارگان‌های لشکری و کشوری تشکیل خواهند داد که با توجه به اینکه جامعه آماری زیر صد نفر است، همه اعضا به عنوان حجم نمونه پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت جهادی به شرح زیر است:

در ارتباط با سؤال یک مبنی بر اینکه «آیا شاخصه‌های رفتاری بعد فردی به ۲۶ مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» جامعه آماری ضمن تأیید موارد یادشده در فرم مصاحبه، به موارد دیگری از قبیل جسارت در مدیریت جهادی، پرهیز از شهرت‌طلبی، پرهیز از غفلت، پرهیز از خودشیفتگی و غرور، پرهیز از لذت‌جویی، پرهیز از خودمحوری، آینده‌نگری، روحیه سلحشوری، انعطاف‌پذیری، تشویق دیگران به کار جهادی، اعتماد به نفس و شناخت نقاط ضعف و قوت، خودواپاشی، جدی گرفتن نظارت، بصیرت و مبارزه با نفس، ایمان به تحقق وعده الهی، تلاش برای خدمت صادقانه، دوری از اشرافی‌گری و غرور، وجدان کاری و شایسته‌سالاری اشاره کرده‌اند.

در ارتباط سؤال دو مبنی بر اینکه «آیا شاخصه‌های نگرشی بعد فردی به شش مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» جامعه آماری موارد بالا را تأیید کردند. البته برخی از آنها ضمن تأیید مواردی مانند مثبت‌گرایی، وجود نگرش و احساس قرار گرفتن در شرایط درگیری و گلاویزی تمام‌عیار در ابعاد مختلف، دشمن‌شناسی، ایجاد انگیزه در کارکنان، هوشیاری و استعدادیابی، رویکرد الهی به انسان‌شناسی و هستی‌شناسی، ژرف‌نگری، نگرش سیستمی، مشورت و شراکت در تعقل، استمرار جریان معرفت و بصیرت، تکیه بر منطق علم و درایت، تقدس کار جهادی، کارآمدسازی عملکردها، شناخت اندیشه‌ها، تداوم انقلابی بودن، مشی اعتدال، هوشمندی، ذهن خلاق و بصیر، صداقت و امانت‌داری، وجدان کاری، آینده‌نگری، اطاعت‌پذیری، نظم و انضباط، پرهیز از افراط و تفریط، پرهیز از خودمحوری، قانون‌مداری یا قانون‌گرایی را نیز در ردیف شاخصه‌های نگرشی بعد فردی قلمداد کرده‌اند.

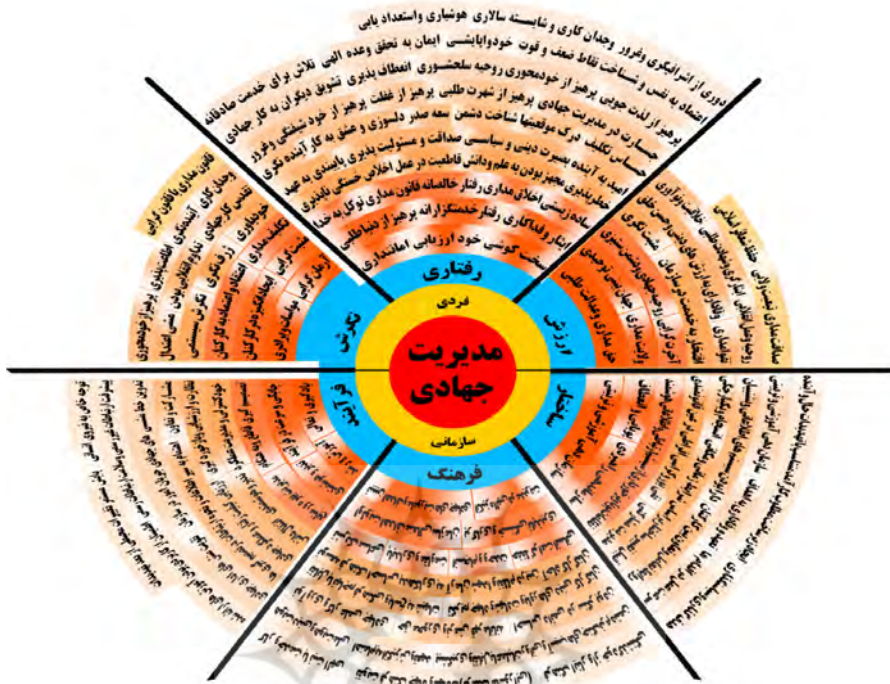
در ارتباط با سؤال سوم که «آیا شاخصه‌های ارزشی بعد فردی به چهار مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» همه پاسخ‌دهندگان موارد بالا را تأیید کردند. البته برخی از آنها ضمن تأیید به مواردی مانند روحیه جهادی و دشمن‌ستیزی، روحیه و عمل انقلابی، روحیه جهادی، عشق و وابستگی به اهل بیت (ع)، ایثارگری و شهادت‌طلبی، حمیت قسمتی و افتخار به خدمت در سازمان، خلاقیت و نوآوری، مرعوب‌عده و عده دشمن نشدن، مثبت‌نگری، تقوا، صداقت، وفاداری به ارزش‌های دینی و حسن خلق، تبعیت ولایی و تربیت معنوی، رعایت وجدان کاری و حفظ شعائر اسلامی هم اشاره کردند.

در ارتباط با سؤال چهارم که «آیا شاخصه‌های ساختاری بعد سازمانی به چهار مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» جامعه آماری شاخصه‌های ساختاری بعد سازمانی را تأیید و برخی از مصاحبه‌شوندگان به موارد دیگری مانند تغییر ساختار براساس شرایط زمانی و مکانی، انسجام و یکپارچگی، نظامات پویا و برخورداری از سیستم ارتباطی و اطلاعاتی و هوشمند، روابط تعامل و تعاون بین کارکنان، روابط ناشی از نقش و مقام، حدود اختیارات و مسئولیت، سیستم‌های اطلاعاتی و پشتیبان، ساختار و ساخت تشکیلاتی، شیوه تصمیم‌گیری، نحوه استفاده از منابع، سرعت عمل در اقدام‌ها، تعهد و وفاداری به اهداف، سازماندهی آموزشی و تربیتی، هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری، ضوابط و نظام‌ها، کنترل و نظارت، زیرساخت مطلوب، کارآمدی متناسب با محیط و تهدیدهای حال و آینده اشاره کردند.

در ارتباط با سؤال پنجم که «آیا شاخصه‌های فرهنگی بعد سازمانی به هشت مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» در مصاحبه انجام‌شده، پاسخ‌دهندگان ضمن تأیید، مواردی مانند توسعه فرهنگ احساس بدهکاری به آرمان شهدا و نظام بین‌احاد کارکنان، فرهنگ رزمندگی و جهاد (جهاد فکری، امر به معروف و نهی از منکر، تعهد به ارزش‌ها و اهداف)، هویت دینی و هویت ملی، تعلیم و تربیت دینی، اهتمام به انگیزش و تعهد، تبیین اهداف و مأموریت‌های جهادی، پیشگیری و تقابل با عملیات روانی و آسیب‌های جنگ نرم دشمن، تقابل با تهاجم فرهنگی و پاسخ به شبهه‌ها، تکریم جهاد و شهادت و باورهای دینی کارکنان، نوآوری و کار علمی جهادی، حق‌محوری و نرمش قهرمانانه، احساس دائمی در سنگر بودن، کار و خدمت با نیت الهی، تقوا، شجاعت و خودآگاهی، تقویت فرهنگ جهاد و شهادت (فرهنگ عاشورایی)، صیانت خودی (حفاظت‌شونده)، فرهنگ ایثار و از خودگذشتگی را نیز در ردیف شاخصه‌های فرهنگی بعد سازمانی قلمداد کردند.

در ارتباط با سؤال ششم که «آیا شاخصه‌های فرایندی بعد سازمانی به هفت مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟» جامعه آماری ضمن تأیید به موارد دیگری از قبیل انتقال دانش، نظارت و ارزشیابی و بازخوردگیری، ارزیابی کیفیت رفتار و عملکرد جهادی، مشارکت و تعاون، اهتمام به سیر اطلاعات و نحوه ارتباطات در تصمیم‌گیری‌ها، تدوین خط‌مشی‌های جهادی جریان امور در سازمان، تقویت منش‌های اداری جهادی، پیشرفت ارتباطات غیررسمی و سلامت ارتباطات رسمی، توجه خاص به نیروی انسانی، اطمینان از کاربردی بودن آموزش‌های ارائه‌شده، پایش مستمر تغییرات محیطی از بعد تهدیدها اشاره کردند.

نتیجه تجزیه و تحلیل سؤال‌های مصاحبه در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۲- ابعاد مدیریت جهادی در توسعه ناجای آینده

نتیجه‌گیری

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبهٔ نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت متناقض‌نما، در رفت و آمد هستند. صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان علم مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی نظریه‌های مختلفی مانند سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافیک، سازمان‌های کارآفرین و نظریهٔ آشوب را ارائه کرده‌اند. معنویت در سازمان، پدیدهٔ نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و متناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون تردید باید هر یک از

این موارد را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ زیرا سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمدِ همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. فرهنگ جهادی، همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است. فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است؛ به گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه بخش عمده‌ای از مسئولان و سیاست‌گذاران مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است.

بنا به تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد». بر این اساس مدیریتی جهادی همتی مردانه می‌طلبد و داستان پر فراز و فرودی دارد. بی‌شک مهم‌ترین روش برای پیاده‌سازی و معرفی این سبک به جامعه، عمل به آن و حمایت توسط مدیران کشور است که باید تک تک برای رسیدن به این مهم برنامه‌ریزی کنند و نیازی به نیروی واپایش‌کننده نداشته باشند؛ زیرا در سایه برنامه‌ریزی صحیح و پیاده‌سازی توسط مدیران، این سبک مدیریتی از طریق عمل آنها در جامعه تسری می‌یابد و به سبک حاکم تبدیل می‌شود. هدف از این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده است. محققان در پاسخ به این سؤال که از چه راه‌هایی می‌توان به توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده کمک کرد، بعد از جمع‌آوری اطلاعات از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، فرم مصاحبه‌ای را در ارتباط با موضوع تحقیق تهیه کردند و در اختیار متخصصان خبرگان مدیریت جهادی در ناجا و ستاد کل نیروهای مسلح گذاشتند که نتایج آن در نمودار بالا آورده شد. با توجه به ویژگی‌ها، پیامدها و نتایج حاصل از مدیریت جهادی در کلام رهبری و اینکه مصادیق مدیریت جهادی در عرصه‌های نظامی و انتظامی باعث تأمین امنیت همه‌جانبه، انجام اقدامات آفندی و رویارویی با جرایم متنوع و پیچیده و... شده است و تفسیر معظم له در خصوص مدیریت جهادی که دارای شرایط فردی و سازمانی است، کارکنان جهادگر در همه عرصه‌ها و قسمت‌ها باید توجهی ویژه داشته باشند و با برنامه‌ریزی و تسری فرهنگ جهادی توسط مدیران، در راستای تحقق اهداف نیروی انتظامی که همان استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی

و فردی، نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب قانون اساسی در سراسر ایران اسلامی است، حرکت کنند و مدیریت جهادی امری ضروری است. بنابراین با به کارگیری الزامات شناسایی شده فردی و سازمانی احصاشده در این پژوهش که در نمودار بالا نشان داده شده است، می توان با ایجاد زمینه لازم برای توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده، شاهد تحقق اهداف این نیروی مقدس باشیم که بنا به تعبیر فرمانده معظم کل قوا (مد ظله العالی)، مجاهدین فی سبیل الله هستند.

پیشنهادهای تحقیق

۱. پیشنهادهای بعد فردی

- تقویت باورها و آموزه های دینی و اسلامی و عمق بخشیدن به آنها در درون سازمان از طریق افزایش شناخت و آگاهی نسبت به دین و اعتقادات، تقویت محبت الهی در دل و برگزاری مراسم مذهبی؛
- تقویت روحیه اطاعت پذیری و ولایت مداری کارکنان؛

۲. پیشنهادهای بعد سازمانی

- ایجاد کارگروه های تخصص مدیریت جهادی به منظور شناسایی راه های پیاده سازی مدیریت جهادی در ناجا؛
- برگزاری دوره های توجیهی یا کوتاه مدت مدیریت جهادی برای فرماندهان ناجا.

منابع فارسی

- امیدوار، احمد (۱۳۷۹)، «امنیت- امنیت ملی به ابعاد نظری و راهبردهای عملی»، در مجموعه مقالاتی پیرامون امنیت ملی و نقش نیروی انتظامی، تهران: سازمان عقیدتی- سیاسی ناجا دفتر سیاسی.

- بیانات رهبر معظم انقلاب (۸۴/۴/۱۷)، شروع درس خارج فقه.

- بیانات رهبر معظم انقلاب در جمع مردم پاکدشت در عید غدیر، ۱۳۸۳/۱۱/۱۰.

- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱۳۷۷/۱۲/۰۴)، در جلسه پرسش و پاسخ با مدیران

و سردبیران نشریات دانشجویی.

- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱/۱/۱۳۹۳)، در حرم رضوی(ع).
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۲/۱۰/۱۳۹۳)، در دیدار کارگران گروه مپنا.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۲/۱۰/۱۳۹۳)، در دیدار کارگران گروه مپنا.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۴/۱۱/۱۳۹۳)، در دیدار استادان دانشگاه.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۳/۱۴/۱۳۹۳)، در مراسم بیست و پنجمین سالگرد رحلت امام خمینی(ره).
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۰۲/۱۸/۱۳۷۵)، در دیدار کارگزاران نظام به مناسبت عید غدیر.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۳/۲/۱۳۷۵)، در دیدار فرماندهان لشکر ۲۷ محمد رسول الله.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۰۱/۲۰/۱۳۹۳)، دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱۲/۲۰/۱۳۹۲)، جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۰۲/۲۲/۱۳۸۲)، در جلسه پرسش و پاسخ دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱/۲۳/۹۲)، در دیدار اعضای شورای اسلامی شهر و شهردار تهران.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱۰/۲۳/۱۳۹۲)، در دیدار شهردار و اعضای شورای شهر تهران.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۰۹/۲۶/۱۳۸۳)، در دیدار استادان دانشگاه‌ها.
- بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) (۱۲/۲۹/۱۳۹۲)، به مناسبت آغاز سال ۹۳.
- حبیبیان، محمدحسن و رضا کرمی (۱۳۹۴)، مدیریت جهادی، تهران: دانشگاه علوم و فنون فارابی.
- خواجه نادى، مصطفی (۱۳۹۲)، بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیان‌گذاران نهادهای انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان‌های تحول‌آفرین 7s مکنزی، دانشگاه اصفهان.
- رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۹۳)، فرماندهی و مدیریت جهادی در اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، ج ۱ و ۲، تهران: میدان استور، دانشگاه فرماندهی و ستاد، انتشارات دافوس.
- رضایی اصل، عبدالله (۱۳۹۲)، اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات، تهران: دانشگاه قرآن کریم.

- رضائیان، محسن (۱۳۷۴)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات آگاه.
- سرشت، رحمان (۱۳۸۴)، راهبردهای مدیریت، چ ۱، انتشارات فن و هنر، پاییز.
- شماعی کوپائی، میلاد (۱۳۹۳)، شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه‌سازی داده‌بنیاد مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- قصری، محمد (۱۳۹۰)، «نگاهی راهبردی بر الزامات انتظامی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی»، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، ش ۲، س ۴، تابستان.
- قمری، یوسف (۱۳۸۸)، «پلیس، امنیت و قانون‌گذاری در چشم‌انداز ۱۴۰۴»، در مجموعه مقالات ویژه همایش علمی پلیس، امنیت و چشم‌انداز ۴۰۴۱، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- مؤذن جامی، محمدهادی (۱۳۸۲)، «کیفیت مدیریت و مدیریت کیفیت در ناجا، تأملی در موضوع پلیس مطلوب با ارائه نمونه یک چارچوب برای دستیابی به آن»، تهران: فصلنامه دانش انتظامی، س ۵، ش ۳.





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی