

فصلنامه دانش انتظامی سمنان ، دوره چهاردهم ، شماره پنجاه و یکم ، بهار ۱۴۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۳۱

صفحات: ۴۵-۷۷

مدیریت جهادی (نهادی سازی سازمان با الگوی جهادی)

نویسندگان:

ابوالفضل ربیع زاده^۱ *

چکیده

سازمان‌ها به منظور هدایت، کنترل و نظارت بر عملکرد خود به منظور دستیابی به اهداف نیازمند به کارگیری علوم مدیریت هستند اما با توجه به تغییرات فرهنگی، فیزیولوژیکی، تکنولوژی و... در دنیای کنونی علوم کلاسیک دیگر جوابگوی تکاپوی پیچیدگی‌های دنیای کنونی نمی‌باشد. بنابراین می‌طلبند تا سقف را بشکافیم و طرحی نو دراندازیم. دین مبین اسلام منشأ گرفته از خالق عامل و بشر بهترین شیوه در اداره امور زندگی است اما مسئله این است که در مسائل مدیریتی نوین چه حرفی برای گفتن دارد. در این تحقیق سعی گردید با مطالعه مکاتب غربی مدیریت و همچنین بررسی دستورات دین اسلام در خصوص مملکت‌داری، تجارت و مسائل عمومی مدیریت، الگوی جدیدی از مدیریت که با نام مدیریت جهادی توسط مقام معظم رهبری معرفی گردید را شناسایی و تعریف کنیم. حاصل این پژوهش این است که در دین اسلام از ابعاد مختلف به این موضوع پرداخته و توضیح داده شده است در پایان الگوی کلی و شاخصه‌ها الزامات این موضوع به دست آمده و معرفی گردیده است.

کلید واژه ها : سازمان، نهاد، مدیریت، جهاد، مدیریت جهادی

پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه:

نوع بشر برای دستیابی به خواسته‌های خود راهی به‌جز اتحاد باهم پیدا نکرده‌اند به همین علت اقدام به تشکیل گروه‌های همفکر وهم رأی برای رسیدن به اهداف مشترک نموده که نتیجه آن در بعضی مواقع کسب موفقیت بوده است. در ادامه راه این نتیجه حاصل شد که اتحاد و همفکری و وجود اهداف مشترک به‌تنهایی عامل موفقیت نبوده و باید مدیریت صحیح منابع و ابزار در اختیار نیز بکار گرفته شود و این مهم محقق نمی‌شود مگر با اداره آن‌ها توسط یک نفر که موردقبول گروه باشد. در این خصوص تحقیقات متعددی توسط روشنفکران و صاحب‌نظران دوره‌های مختلف انجام و نظریات متعددی ارائه شد. در همین راستا از علوم مختلف مانند روانشناسی و علوم تربیتی و... استفاده تا حصول به اهداف تعریف‌شده راحت‌تر و سریع‌تر باشد. نظریات ارائه‌شده در دوره‌های مختلف استفاده و بیشتر آن‌ها مردود گردید اما بعضی از آن‌ها همچنان مورد تأیید و کاربردی می‌باشد. از آنجایی که منابع در اختیار بشر رو به اضمحلال رفته و پیشرفت تکنولوژی سریع‌تر از همه دوران زندگی بشری در حال رشد است و مشکلات زندگی نوین باعث گردیده تا سبک مدیریت سازمان‌ها تغییر یافته و حتی ساختار سازمان‌ها و نوع تشکیلاتی آن‌ها نیز با تحولاتی شگرف همراه باشد. در این مقاله سعی داریم با توجه به بیانات مقام معظم رهبری و روایات دینی و مقایسه آن‌ها با علوم نوین مدیریت به الگوی مدیریت جدید مورد تأکید رهبری بنام مدیریت جهادی رسیده و به‌عنوان مدلی ارائه گردد.

بیان مسئله:

تمدن نوین بشری با چالش‌ها و مشکلات متعددی روبروست. برخلاف تمام پیشرفت‌های به‌دست‌آمده و کسب علوم و تکنولوژی‌های نوین، بشر در اضطراب و نگرانی‌های جدیدی بسر می‌برد. کمبود آب به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین مواد موردنیاز بشر و در نتیجه، کمبود منابع غذایی، مشکلات روحی و روانی حاصل‌شده از زندگی‌های سرشار از کار و تلاش بدون لذت از دسترنج آن و یا کسب حداقل شادی از حداکثر تلاش و از منظر دیگر افسردگی شغلی و مشکلاتی از این دست و همچنین رشد سریع علوم و تکنولوژی و تلاش مدیران برای افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان و فعالیت‌ها سبب گردید تا نظریه‌ها و تعاریف جدیدی در حوزه مدیریت مطرح گردد. کشورهای توسعه‌یافته با استفاده از استعمار صنعتی سعی در کسب بازارهای کشورهای درحال توسعه و یا عقب‌مانده را دارند تا ضمن کسب درآمد بیشتر از آن‌ها به‌عنوان آزمایشگاه توسعه علوم و محصولات خود استفاده کنند. لزوم برون‌رفت از این حالت، کسب قدرت رقابت متکی به داخل در این قبیل کشورهاست تا بتوانند ضمن حفظ روند توسعه خود بر غلبه کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی نیز فائق آیند. در این بین مشکلاتی مانند کمبود یا نبود منابع موردنیاز از قبیل منابع مالی، تکنولوژیکی،

انسانی و... مدیران را به سمت هدایت سازمان‌ها به شیوه‌های جدید و حتی فراتر از آن تعاریف جدیدتر از سازمان و تشکیل ساختارهای جدید برای کسب بیشترین نتیجه سوق داده است. در جمهوری اسلامی ایران در نزدیک به ۴۰ سال پیش انقلابی به‌منظور مقابله با ظلم و ستم حکام وقت رخ داد که نتیجه آن در مرحله اول کسب استقلال واقعی توسط مردم و در نتیجه آن کوتاه شدن دست کشورهای استعمارگر جهان مانند آمریکا و انگلیس از کشور بود. نتیجه این قطعید، از دست رفتن منابع آسان و ارزان برای کشورهای اشاره‌شده بود که آن‌ها سعی در برگرداندن منافع فوت‌شده خود نموده‌اند. اقداماتی مانند ۸ سال جنگ تحمیلی، اعمال تحریم‌های علمی، مالی و تکنولوژی و... از این قبیل اقدامات است. همچنین لزوم پیشرفت علمی و تکنولوژی کشور برای کسب توان رقابتی با سایر کشورها با توجه به محدودیت‌های اشاره‌شده می‌طلبد تا سبک جدید مدیریتی طراحی و ارائه شود که قابلیت‌های موردنیاز بالا را داشته باشد. از این‌رو مقام معظم رهبری کلیدواژه مدیریت جهادی را مطرح نمودند تا با تبیین این موضوع بتوان سبک مدیریت اشاره‌شده را در زمینه‌های مختلف تعریف و اجرایی نمود. مقاله حاضر به بیان ابعاد معنایی و اجرایی موضوع با نگرش به تعاریف غربی و احادیث و روایات دینی و بیانات معظم له می‌پردازد و در نهایت مدلی را پیشنهاد خواهد کرد.

ضرورت تحقیق:

از جمله وظایف اصلی مدیران، هدایت، کنترل، سازمان‌دهی و نظارت تعریف‌شده که در بخش سازمان‌دهی آن به تأمین منابع اعم از مادی و انسانی و نحوه به‌کارگیری از منابع اشاره می‌توان کرد. همچنین در سایر وظایف تعیین‌شده از قبیل هدایت، به راهبری مجموعه و سازمان تحت مدیریت به سمت نیل به اهداف تعیین‌شده برای سازمان با کارایی و اثربخشی بالا می‌توان اشاره نمود. از آنجایی که منابع در دسترس محدود بوده و تحریم‌ها و محدودیت‌های اعمال‌شده در کشور، رسیدن به اهداف والای نظام را سخت‌تر از پیش نموده و لزوم اجرای فعالیت‌های کشور در تمامی زمینه‌ها اعم از اداری، تجاری، صنعتی و نظامی را با مشکل و محدودیت مواجه نموده و همچنین تأکید بر استفاده از ابزار و تجهیزات و منابع با بالاترین عمر کاری و بنا بر تعبیر مقام معظم رهبری استفاده با عمر انقلابی، می‌طلبد تا مدیریت منابع نیز فراتر از سبک‌های مدیریت تعریف‌شده در دنیا اعم از قدیم یا جدید مانند مدیریت نوآوری، مدیریت بهره‌وری و چه‌بسا شامل تمامی این علوم و نظریه‌ها باشد. بنابراین می‌طلبد تا بتوان این سبک جدید مدیریت بانام مدیریت جهادی در تمامی جنبه‌ها بررسی و نظریه کاملی ارائه گردد.

اهداف تحقیق:

این مقاله در نظر دارد با بررسی موضوع از منظر دین و مقایسه آن با تعاریف غربی از مدیریت و تلفیق آن با بیانات رهبری و احادیث مرتبط به اهداف ذیل دست یابد:

- ۱- تعریف مدیریت جهادی
- ۲- تعیین شاخصه‌ها و مؤلفه‌های موردنظر در مدیریت جهادی
- ۳- ارائه الگوی نهادی سازی سازمان بر مبنای مدیریت جهادی

سؤالات تحقیق:

- ۱- مدیریت جهادی به چه معنی است؟
- ۲- لازمه مدیریت جهادی چیست؟
- ۳- برای نهادی سازی مدیریت جهادی به چه الگویی نیاز است؟

کاربرد نتایج تحقیق:

از انجایی که این تحقیق به بررسی کتابخانه‌ای مفاهیم مرتبط می‌پردازد قابل‌تعمیم در تمامی رشته‌های کاری بوده و عملاً به تعریف نظری مدیریت جهادی می‌پردازد. بدین منظور نیاز است بهره‌برداران از مطالب؛ با توجه به موضوع موردنیاز در مدیریت، تعاریف و الگوهای اشاره‌شده را بومی‌سازی نموده و مورد بهره‌برداری قرار دهد.

در ابتدا با تعریف واژگان کلیدی همچون سازمان و انواع آن، بروکراسی، نهاد و.. سعی در تبیین مفاهیم اشاره‌شده نموده سپس با مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌های آن و تعیین شیوه موردنظر، از احادیث و روایات مدد گرفته تا مفاهیم مرتبط با جهاد را تعریف نماییم. همچنین معانی مدیریت جهادی و جهادگری را در دین بررسی و در خاتمه از ترکیب و تلفیق موارد فوق از طریق استفاده از شباهت‌ها مفهوم موردنظر را که مدیریت جهادی است تبیین و تعریف نموده و الگوی موردنظر را معرفی می‌نماید.

قلمرو تحقیق:

این تحقیق با توجه به بیانات مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت جهادی و لزوم مدیریت در کشور با تفکر جهادی در حوزه سرزمینی کشور ایران انجام پذیرفته و مطالعات آن مربوط به نیمه دوم سال ۱۳۹۵ می‌باشد.

سوابق تحقیقات قبلی:

۱- منطقی، محسن (۱۳۹۵). گامی در مدیریت جهادی، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریت، سال ششم شماره اول. در این تحقیق، محقق بیان می‌دارد مدیریت جهادی سیستمی با سه مؤلفه اساسی است که ابتدا با تعیین رسالت و فلسفه وجودی سازمان و سپس ساختار تحقق اهداف شکل می‌گیرد. در نهایت نظام ارزش‌ها که مؤلفه‌های آن چارچوب رفتاری و فرهنگی مدیران را شکل می‌دهد. مؤلفه‌های این نظام می‌تواند رفتار مدیران جهادی را شکل بدهد.

۲- مبینی، محمد (۱۳۹۵). طراحی الگوی اسلامی ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام القرای جهان اسلام، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۴ شماره ۴. از مهم‌ترین نتایج تحقیق این است که برای عینیت بخشیدن به نظریه‌ام القرای جهان اسلام با استفاده از سبک مدیریت جهادی، وجود دو عامل اساسی انقلاب اسلامی و رهبری سلطه ستیز و عدالت‌خواه ضروری است. الگو مبنای نظری لازم برای تحقق ام القرا را فراهم می‌سازد.

۳- احمدیان، علی‌اکبر (۱۳۹۳). مدل سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری، مجله سیاست دفاعی، سال ۲۲ شماره ۸۷. محقق در تحقیق خود، مدلی از شکل‌گیری عملی مدیریت جهادی را بر اساس مدل چرخه‌ای شامل سه مرحله‌ی کلی بعثت، جهاد و راه‌یابی ارائه می‌نماید.

۴- حیدری تفرشی، غلام‌حسین (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۵ شماره ۴. در این تحقیق نیز سعی گردیده تا پس از مرور ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، مغایرت مدیریت جهادی با شیوه تکنو کراتی مولود فرهنگ سرمایه‌داری، رنگ اخلاق در فرهنگ مدیریت جهادی، ویژگی‌های مورد نیاز مدیریت جهادی، به بررسی ویژگی‌های مدیریت جهادی در فرهنگ امام خمینی بپردازد.

روش تحقیق:

روش تحقیق ازلحاظ هدف:

تحقیقات علمی و پژوهشی با سه هدف متفاوت و در قالب تحقیقات بنیادی، نظری و کاربردی انجام می‌گردد. در تحقیقات از نوع بنیادی، محقق درصدد کشف ماهیت اشیاء، پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوری‌ها و نظریه‌ها بوده و به توسعه‌ی مرزهای دانش در رشته‌ی علمی توجه دارد. در تحقیقات نظری، از روش‌های استدلال و تحلیل عقلائی استفاده می‌کند و بر پایه‌ی مطالعات کتابخانه‌ای انجام می‌شود. ولیکن تحقیقات کاربردی با رویکرد حل

مشکل و با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده‌ی جوامع انسانی انجام می‌شود. تحقیق حاضر از نوع نظری بوده و با توجه به تئوری‌های مدیریتی و همچنین آیات و روایات و احادیث معتبر و رهنمودهای مقام معظم رهبری در خصوص موضوع فوق سعی در پیدایش و کشف الگوی مدیریت جهادی دارد.

روش تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها:

داده‌ها و اطلاعات مورد استفاده از تحقیق بر پایه نظریات و تئوری‌های متفکران غربی در خصوص مدیریت، سازمان و نهاد و همچنین آیات و روایات و احادیث معتبر و رهنمودهای مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت جهادی بوده که به صورت کتابخانه‌ای گردآوری شده است.

روش تحقیق از لحاظ مقطع زمانی:

مطالعات این تحقیقات در نیمه دوم سال ۱۳۹۵ آغاز که پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز در قالب این مقاله جمع‌بندی و در نیمه اول سال ۱۳۹۶ ارائه گردیده است.

تاریخچه، مفاهیم و نظریه‌های مرتبط:

سازمان: سازمان عبارت از یک‌رشته منظم و عقلایی است که بین افرادی که وظایف پیچیده و متعددی را انجام می‌دهند، و کثرت تعداد آنان به‌قدری است که نمی‌توانند باهم در تماس نزدیک باشند، به‌منظور تأمین هدف‌های مشترک خاص برقرار می‌گردد. (اقتداری، ۱۳۸۹: ۱۰۴)

سازمان عبارت است از مراحل تشخیص و گروه‌بندی فعالیت‌ها، تعیین و تفویض اختیار و مسئولیت‌ها و برقراری ارتباط بین افراد به‌منظور حسن انجام کار، به‌طوری‌که هدف یا هدف‌های مورد نظر در حد مطلوب تحقق یابند. (کاظم، ۱۳۸۱: ۲۵۸)

«تعریف سازمان از نظر برنارد»:

یک سیستم فعالیت‌ها یا نیروهای خودآگاه و هماهنگ شخصی یا یک سیستم فعالیت‌های وابسته به هم می‌باشد. (عباس زادگان، ۱۳۸۹: ۱۴۹)

تعریف سازمان رسمی:

سازمانی که دارای استمرار بوده و وظیفه یا وظایف معین را در محدوده قوانین و مقررات اجرا می‌کند. استمرار و تداوم در سازمان با استفاده از نگهداری سوابق اقدامات، تصمیمات و مقررات

به صورت کتبی تأمین می‌شود. هر سازمان رسمی طبعاً شکل و ترکیب معینی دارد که به وسیله آن روابط مشاغل بر پایه سلسله مراتب اداری نشان داده می‌شود. شبکه روابط نامبرده ترکیب سازمان رسمی را تشکیل می‌دهد که معمولاً به شکل هرم یا مثلثی مجسم می‌گردد و در معنای محدود از جمع رده‌های سازمانی به ترتیب سلسله مراتب اداری تشکیل می‌شود. (صیوری، ۱۳۸۰: ۱۱۳)

تعریف سازمان غیررسمی:

به گفته سایمون، اسیتبرگ و تامپسون سازمان غیررسمی عبارت است از الگوهای رفتارهای واقعی - یعنی شیوه‌ای که اعضای سازمان واقعات رفتار می‌کنند که با طرح رسمی سازمان مطابقت ندارند. (اقتداری، ۱۳۸۹: ۱۰۶)

ترکیب سازمانی:

سازمان به مثابه یک سیستم یا نظام از اجزای مهمی تشکیل شده که هر یک از این اجزا از ساختار و یا کارکرد ویژه‌ای برخوردار است و به وسیله نظریه‌های سیستمی می‌توان اجزای آن را تغییر داد. به همین دلیل اساسی‌ترین بنیان در سازمان، افراد آن سازمان است که هر یک از آنها، از احساسات، تمایلات، شخصیت، انگیزه‌ها، صفات و ویژگی‌های متفاوتی برخوردارند و در حقیقت روح سازمان را تشکیل می‌دهند. نگرش به تقسیم‌بندی سازمان از این بعد، آن را به سازمان رسمی و غیررسمی تبدیل می‌کند. سازمان رسمی از ویژگی‌های ساختار رسمی، سلسله مراتب، تقسیم اختیارات، کانال‌های ارتباطی، روابط رسمی، هدف‌ها، خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سایر عوامل مدیریتی برخوردارند که به عملیات سازمان کمک می‌کنند. سازمان‌های غیررسمی از شبکه رفتاری و ارتباطی بین افراد، که رد نتیجه تعامل و همبستگی میان آنها در گروه‌های انسانی شکل گرفته‌اند، به وجود می‌آیند.. (کاظم، ۱۳۸۱: ۲۴).

در ویژگی‌های سازمان به موضوع بروکراسی اشاره شد که به تعریف ماکس وبر در مورد بروکراسی به شرح ذیل می‌توان اشاره نمود:

(۱) نظریه بوروکراسی: ماکس وبر

ماکس وبر اولین کسی است که در نوشته‌های خود در زمینه ی مسائل سازمانی با دیدگاهی تاریخی به جامعه‌شناسی سازمان‌ها پرداخت و از اصطلاح بوروکراسی استفاده کرده است. اگرچه مطالعات وبر بیشتر درباره سازمان‌های دولتی بود و می‌خواست عناصر ضروری این سیستم سازمانی را به دقت تعیین کند اما به نظر وی ویژگی‌های بوروکراسی در کلیه سازمان‌ها اعم از دولتی یا خصوصی تا زمانی که حائز مشخصات زیر باشند وجود خواهد داشت:

۱- وسعت سازمان به لحاظ کثرت کارگران

۲- عده زیادی کارگران غیر ماهر یا نیمه ماهر

۳- تکنولوژی نسبتاً ساده برای تولید انبوه

۴- تولید فرآورده‌های نسبتاً ساده

ویژگی‌های بوروکراسی: وبر در سازمان‌های مورد مطالعه پنج خصلت مهم که در واقع وجوه ممیزه این سازمان‌ها از سازمان‌های موجود در زمان‌های گذشته بود را نام برده است.

۱- تقسیم کار ۲- تمرکز اختیارات ۳- برنامه منطقی و عقلایی برای اداره امور استخدامی

۴- قوانین و مقررات ۵- سیستم ثبت و ضبط (اقتداری، ۱۳۸۹: ۶۰۷)

وبر در مورد بروکراسی با روش تفهیمی و فلسفی سخن گفته و اعلام می‌دارد من در دولت‌ها بررسی کرده و این مشترکات را فهم کرده‌ام یعنی همان برداشت فرد از موضوع را بیان می‌کند. در این خصوص بایمان ۱۱ اصل، بروکراسی را به‌عنوان یک سیستم عقلایی تعریف و عقلایی بودن از نظر ایشان یعنی بروکراسی و بروکراسی یعنی اداره عقلایی.

نوع شناسی اقتدار از نظر ماکس وبر:

وبر بر سه گونه اصلی اقتدار را تشخیص می‌دهد:

اقتدار کاریزماتیک: که ناشی از اعتقاد به ویژگی‌های استثنایی شخصی است که دستور می‌دهد.

اقتدار سنتی: که ناشی از رسم، عادت و سنت است اطاعت از دستور به علت احترام به سنت‌هاست.

اقتدار عقلانی - قانونی: که بر مبنای قانونی بودن مقرراتی است که به شیوه عقلانی وضع گردیده‌اند و مشروعیت رهبرانی، که مطابق قانون تعیین شده‌اند.

از نظر ماکس وبر سازمانی را بر اساس منبع قدرت مشروع یا نوع اقتدار می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: سازمان‌ها کاریزماتیک: که منشأ اقتدار، اعتقاد به ویژگی‌هایی استثنایی در شخصیت رهبر است و مسئله عمده در این سازمان‌ها موضوع جانشینی رهبر است سازمان‌های مذهبی جزء این گروه هستند.

سازمان‌های سنتی: که در آن‌ها منشأ اقتدار عادت و سنت است و تعیین رهبر نیز بر اساس سنت‌هاست یا تریمونیا لیسم شناخته‌ترین مشکل سلطه سنتی است و بیشتر مونا رشی‌های قدیمی اروپایی از این نمونه‌اند ماکس وبر پاتریمونیا لیسم را نمونه برجسته سلطه سنتی می‌داند. استمرار

اجرای وظایف که به وسیله قانون مقرر شده است اهمیت صلاحیت فنی و تخصصی، تقسیم کار دقیق از ویژگی‌های این گونه سازمان‌ها است.

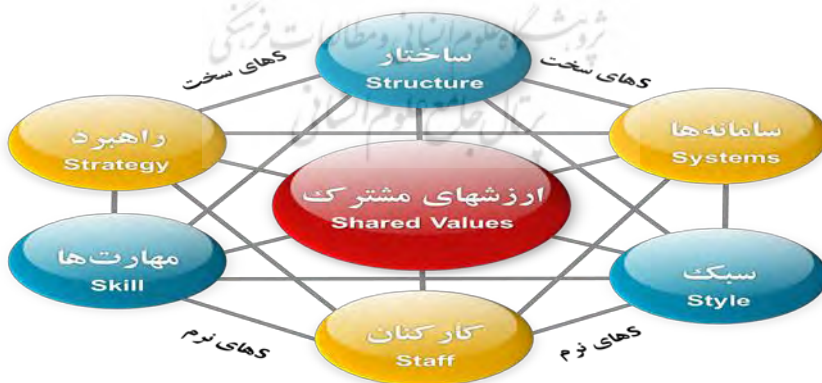
نهاد

در معنای عام، نهاد گاهی بر کلمه‌ی سازمان نیز اطلاق می‌شود اما نهاد دارای ویژگی‌های است که در سازمان‌ها و مؤسسات کمتر وجود دارد. برخی از این تفاوت‌ها عبارت‌اند از: در نهادهای اجتماعی، مانند: نهاد خانواده، خویشاوندی و ازدواج و الگوهای رفتاری آداب و رسوم فرهنگی و... نه شکل مادی و سازمانی وجود دارد، نه بنا و ساختمانی را به خود اختصاص داده‌اند و نه در آن‌ها سلسله‌مراتب رسمی وجود دارد. در حالی که در سازمان، هیئت‌مدیره، بنا، جایگاه، سلسله‌مراتب، تقسیم‌بندی وظایف، ارتباطات، هماهنگی و... وجود دارد که برای رسیدن به هدف معینی، به‌طور قانونی گرد هم آمده‌اند. به عبارت دیگر، سازمان برخلاف نهاد، دارای محل خاص است و حال آنکه نهاد در سراسر جامعه‌ی معینی پراکنده است. نهادها، چنانکه دابلیو جی سامنر (۱۹۱۰-۱۸۴۰) و البرت گالووی کلر (۱۹۵۶-۱۸۷۴) عقیده دارند منافع حیاتی بشر چون: گرسنگی، غریزه جنسی و نیازهای ثانوی که در درجه‌ی دوم اهمیت قرار دارند به وجود آمده‌اند. نهادها، اغلب بدون طرح و نقشه قبلی، غیرعمومی، به تدریج و به‌مرورزمان شکل گرفته‌اند و از ساده به پیچیده تکامل پیدا کرده، جوابگوی نیازهای اجتماعی مستمر و دائمی می‌باشند. در صورتی که سازمان، با طرح و نقشه قبلی، عمومی و در زمان معین به وجود آمده و به شیوه‌ی رسمی سازمان‌یافته است. مثلاً: نهادهای اصلی و اساسی نظیر: نهاد آموزش و پرورش، خانواده خویشاوندی و ازدواج و... از جمله نهادهای نوع اول، در صورتی که سازمان بازنشستگی، رفاه و تأمین اجتماعی و بیمه که برای تأمین و محافظت افراد در مقابل پیری و از کارافتادگی، بی‌کاری و بیماری ... است از نوع دوم می‌باشند. همین‌طور سازمان‌های دیگر اداری از نهادهای نوع دوم محسوب می‌گردند. رابرت مک ایور، بین کلمه نهاد و مؤسسه نیز تفاوت قائل شده و معتقد است که نهادها عبارت هستند از: اصول و اشکال معین فعالیت‌های اجتماعی در حالی که مؤسسه عبارت از گروهی است که به انجام وظایف استاندارد شده‌ای مبادرت می‌کنند. از این‌رو مدرسه، آموزشگاه و دانشگاه از نوع مؤسسه به حساب می‌آیند. حال آنکه امور تعلیم و تربیت نهاد هستند. انسان می‌تواند به یک مؤسسه تعلق داشته باشد اما هرگز به یک نهاد تعلق ندارد. زیرا نهادها، برخلاف مؤسسه دارای محل و مکان خاصی نیستند و در سراسر جامعه ساری و جاری است و عمومیت دارند. آگ برن و نیم‌کف بین مؤسسه اجتماعی و نهاد اجتماعی تفاوت قائل شده می‌نویسد: مؤسسه اجتماعی سازمانی است که دوام و انتظام فراوان دارد و کارکردهای اجتماعی معینی را عهده‌دار است. شرکت، باشگاه‌ها، بنگاه‌های حرفه‌ای، آموزشگاه‌ها و اداره از جمله مؤسسه‌های اجتماعی به شمار می‌روند. مؤسسه اجتماعی، عموماً وابسته به نهادهای اجتماعی هستند. زیرا چنانکه می‌دانیم مؤسسه و سایر

سازمان‌های اجتماعی چه رسمی و چه غیررسمی با کارکردهای خود نیازهای گوناگون انسانی را برآورده می‌کنند. نهادهای اجتماعی، عهده‌دار کارکردهای مهم حیاتی انسانی هستند، که به صورت پویش‌های (Process) پیچیده درآمده‌اند. بنابراین سازمان‌های اجتماعی مهم، به منزله‌ی وسایل یا عوامل و عناصر نهادهای اجتماعی هستند. مردم‌شناسان، هرگز نتوانسته‌اند جامعه اولیه‌ای را پیدا کنند، که در آن نهادهای اساسی اصلی چون: خانواده، خویشاوندی و ازدواج، آموزش و پرورش، اقتصاد، مذهب و تفریح وجود نداشته باشند. درحالی‌که سازمان‌ها در همه جوامع وجود ندارد. با وجود این، مردم‌شناسان در مطالعات خود به این نتیجه رسیده‌اند که شیوه‌ی پاسخ‌گویی نهادها به نیازمندی‌های اولیه از تنوع غیرقابل‌تصوری برخوردار است. نهادهای اجتماعی، همان‌طور که گفته شد از استمرار و دوام در طول تاریخ برخوردار هستند و در مقابل تغییرات مقاوم هستند. تغییرات آن‌ها آرام، تدریجی و کند است، حال‌آنکه سازمان‌ها و مؤسسات، کمتر این خصوصیت را دارا هستند.

مدل نهادی مکینزی

گروه مشاورین مکینزی مدل ۷ را به‌عنوان یک روش جامع برای شناخت بهتر و سازمان‌دهی و مدیریت مناسب سازمان‌ها ارائه نموده است. این مدل از چهار عامل نرم‌افزاری و سه عامل سخت‌افزاری تشکیل شده است که هرکدام از آن‌ها نقش مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها دارند این تکنیک کاربردهای متعددی در مدیریت دارد یکی از کاربردهای مهم آن تحلیل قوت و ضعف داخلی سازمان در هرکدام از ابعاد هفتگانه و کیفیت ارتباطات و تعاملات آن‌ها با یکدیگر برای طراحی استراتژی مناسب می‌باشد. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۴۴)



شکل شماره ۱: مدل نهادی مکینزی

جمع بندی مطالعات مربوط به مفاهیم و نظریه‌ها

تفاوت سازمان و نهاد

در چند دهه گذشته در جوامع غربی سعی گردید سازمان‌ها و مدیریت‌ها از مدل‌سازمانی به مدل نهادی تغییر پیدا کنند. از آنجاییکه سازمان‌ها فناپذیرند تلاش گردید تا از فناپذیری نهادها الگوبرداری شده تا سازمان فناپذیر گردند. با استفاده از نظریه آشوب و کوانتوم و نظریه نظم در بی‌نظمی و با استفاده از حرکت جوهری (مطالعه شده در مباحث دینی) به این نتیجه رسیده‌اند که تغییر و تحول الزاماً و به ذات خود، چیز بدی نیست و اگر سازمان‌ها از آن استقبال نکنند از بین می‌روند زیرا قابلیت همسانی با محیط را از دست خواهند داد. ولی اگر خود سازمان بتواند این تغییر را درک نموده و به‌روزرسانی شده و با تغییرات همراه گردد نه تنها زوال‌ناپذیر می‌گردد بلکه قدرت او هم زوال‌ناپذیر می‌شود. در نتیجه با استفاده از مدل نهادی توانستند به پیشرفت‌های مهمی دست یابند.



شکل شماره ۲: تفاوت سازمان و نهاد

از سوی دیگر سازمان و نهاد تفاوت‌های ساختاری و اجرایی دیگری نیز دارند که در جدول ذیل به اختصار توضیح داده خواهد شد. این تفاوت‌ها از جهان‌بینی شروع و تا درون و بیرون سازمان ادامه پیدا می‌کنند.

سازمان (جزءنگر)	نهاد (کل نگر)
توجه به موجودیت فیزیکی	توجه به موجودیت ماهوی
توجه به کارایی	توجه به اثربخشی
توجه به پایایی سازمان	توجه به پویایی سازمان
توجه به فرآیند انجام کار	توجه به نتیجه کار
تأکید بر تقسیم کار	تأکید بر جریان کار
ارزش‌گذاری به کمیت کار	ارزش‌گذاری بر کیفیت کار
سازمان عمودی/ سطوح سلسله‌مراتب زیاد	سازمان افقی/ سطوح سلسله‌مراتب کم
در پی کارهای نمادی و نمادین است	در پی کارهای نهادی و نهادینه است
بهسازی و بهبود دوره‌ای و موردی	بهسازی و بهبود مستمر
تصمیم‌گیری متمرکز	تصمیم‌گیری توزیع شده
سطح بالاتر به‌منزله رئیس	سطح بالاتر به‌منزله مربی
سطح بالاتر به‌عنوان کنترل‌کننده	سطح بالاتر به‌عنوان تسهیل‌کننده
سطح بالاتر متکی به اجبار	سطح بالاتر الگوساز (اسوه)
سطح بالاتر، ترس را اشاعه می‌دهد	سطح بالاتر، حسن اعتماد را اشاعه می‌دهد
«من» یعنی فرد مطرح است	«ما» یعنی جمع مطرح است
خطاکار را نشان می‌دهد	خطا را نشان می‌دهد
مدیریت آمرانه	مدیریت حکیمانه
سطح بالاتر، توقع احترام دارد	سطح بالاتر، احترام را برمی‌انگیزد
به دنبال تعیین انحرافات است	به دنبال تحلیل انحرافات است
در پی تعیین و سنجش نیازهای سازمان است	در پی تعیین و سنجش نیازهای مشتری است

در تشریح تفاوت‌های فوق به تفسیر می‌توان گفت:

۱- سازمان صلب و مقاوم است یعنی انعطاف و تغییرات در آن سخت است و راحت نیازها را در خود درونی نمی‌کند برعکس نهاد خیلی راحت شکل عوض می‌کند و خود را با نیازها اعم از درونی و بیرونی مطابقت می‌دهد.

- ۲- سازمان‌ها پایان‌پذیر هستند درحالی‌که نهادها مستمر می‌باشند.
- ۳- سازمان با اتمام هدف از درجه اعتبار ساقط می‌شود اما نهاد بر مبنای نیاز است و چون نیاز دائمی است با تغییر نیاز، شکل آن نیز عوض می‌شود.
- ۴- در سازمان استخدام الزام و اجبار دارد (نظریه وبر که می‌گوید انسان‌ها را دعوت و بر اساس تخصص سازمان‌دهی و استخدام نمایید) اما عضویت در نهاد داوطلبی است مانند هیئت مذهبی و یا مراسمانی مانند اربعین شهادت امام حسین علیه‌السلام که مردم به صورت خودجوش حرکت کرده و با توجه به نیازها شکل عوض می‌کنند و خود را بروز می‌کنند
- ۵- سازمان‌ها در برابر تکانه‌ها (مانند تغییر در بودجه و...) آسیب‌پذیر هستند اما در نهاد سریع تغییر شکل می‌دهد.
- ۶- انحلال با تحقق اهداف در سازمان به وقوع می‌پیوندد اما نهاد چون هدف ثابت ندارد انحلال ناپذیر است.
- ۷- استخدام و نظم در سازمان یعنی مقررات سازمانی و قوانین مکتوب اما در نهاد همه‌چیز خودجوش بوده و رسمیت یافته از سوی مردم است بدین معنی که ساختارها ارگانیک و یا مکانیک هستند.
- اشتراک و افتراق:**
- ۱- نهاد به نیازهای اولیه و سازمان‌ها به نیازهای ثانویه - مثل آموزش، خانواده و ازدواج رسیدگی می‌کنند.
- ۲- نهاد ارزش‌مدار است و سازمان ابزارگرا و فن‌مدار است.
- ۳- نهاد عقلانیت ذاتی دارد ولی سازمان عقلانیت ابزاری دارد مانند هوش اسمارت فون‌ها یعنی در جهت اهداف هستند.
- ۴- سازمان‌ها در یک دوره از بین می‌روند ولی نهادها بدین‌صورت عمل نمی‌کنند.
- ۵- توسط افراد تأسیس و به صورت رسمی ایجاد می‌شوند ولی نهاد در اثر تغییرات و تحولات محیطی و به صورت آزاد و طبیعی به وجود می‌آیند.
- ۶- سازمان اراده‌ای از بالا به پایین است و بر اساس تجویز برای دست‌یابی به هدف و نهاد بر اساس نیاز از پایین به بالا و برای پاسخگویی به نیاز تشکیل می‌شود.

۷- نهاد توجه به موجودیت ماهوی و غیرمادی دارد ولی سازمان به فیزیک و ظاهر توجه دارد. بیشتر ظاهرگراست و انضباط ظاهری را بیشتر از انضباط معنوی می‌پسندد چراکه قابل اندازه‌گیری است ولی انضباط معنوی قابل سنجش نیست.

۸- نهاد توجه به اثربخشی دارد مثلاً اینکه آدم در هیئت باید این قدر غذا بدهد ولی سازمان توجه به فرایند دارد و تمرکز بر کارایی دارد یعنی اینکه ببیند افراد سازمان چقدر تخصص دارند سلسله‌مراتب چطور است امر به چه اندازه سروقت انجام می‌شود و...

۹- در نهاد توجه به پویایی وجود دارد و می‌خواهد هر لحظه نو به نو شود ولی در سازمان توجه به پایایی است و هر تکانی را بی‌انضباطی تلقی می‌کند.

۱۰- نهاد توجه به نتیجه دارد ولی در سازمان بیشترین توجه به فرایند کار است.

۱۱- نهاد دارای سازمان‌دهی افقی است یعنی سلسله‌مراتب آن کم و تخت است

۱۲- در نهاد تفکر بهسازی و بهبود مستمر وجود دارد ولی در سازمان بیشترین تلاش در تحول است مانند کسی که خانه دارد و هر سال پرده و هر سال پرده و دکوراسیون را عوض می‌کند ولی فرد دیگر هر چند سال یک‌بار تعمیر اساسی می‌کند.

۱۳- در نهاد سطح بالا به‌منزله مربی است ولی در سازمان به‌منزله رئیس و ارباب است.

۱۴- در نهاد سطح بالا تسهیل‌کننده است ولی در سازمان کنترل‌کننده و مانند ترمز است. آنجا موانع را برطرف می‌کند و اینجا کنترل می‌کند کسی جلو نرود.

و از این قبیل تفاوت‌ها که در جدول فوق بدان اشاره گردید.

مقام معظم رهبری در بیانات خود می‌فرمایند: غربی‌ها دو کار خوب دارند یکی مستندسازی و یکی مدل‌سازی یعنی سازمان‌ها اگر درجایی بهبود دارند مال خودشان نیست و از نهادها الگو گرفتند.

مفاهیم و نظریه‌های مرتبط با مدیریت و جهاد

در این بخش مفاهیم و نظریه‌های مرتبط با موضوع تحقیق در دو بخش نظریه‌های کلاسیک و مفاهیم و معارف غیر کلاسیک در حوزه‌های مرتبط ارائه خواهد شد:

بخش اول: مفاهیم و نظریه‌های کلاسیک:

مدیریت

زمانی که بشر به زندگی اجتماعی روی آورد، اندیشه مدیریت را نیز در زندگی خود وارد کرد؛ در حقیقت، پیدا شدن اندیشه مدیریت به روزگاری بازمی‌گردد که مردمی که گروهی کار می‌کردند نخستین بار کوشیدند تا به هدف‌های گروهی دست یابند. بنابراین به جرات می‌توان گفت که اندیشه مدیریت از بدو زندگی اجتماعی انسان‌ها وجود داشته است؛ مثلاً سومری‌ها موجودی‌های انبارهای خود را بر روی لوح‌های گلی یادداشت کرده و آن‌ها را در معابدی نگاهداری می‌کردند و شاید بتوان گفت که این لوح‌ها از اولین آثار مدون عمل مدیریت در تاریخ می‌باشند. با اندک توجهی می‌توان دریافت که اندیشه مدیریت در زندگی همه انسان‌ها وارد شده است و نقش مهمی را بازی می‌کند. پس ضروری است که با تعریف مدیریت و سیر تحول اندیشه مدیریت آشنا شویم. بنابراین در این نوشتار سعی داریم تعریفی از مدیریت ارائه نماییم و سپس با سیر تکامل اندیشه مدیریت و با برخی از نظریه‌های مدیریت آشناسازیم. عده‌ای مدیریت را به‌عنوان «هنر انجام دادن کارها به‌وسیله دیگران» تعریف کرده‌اند، عده‌ای دیگر مدیریت را فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت تعریف کرده‌اند. و در این میان تعاریف دیگری نیز از مدیریت ارائه شده است که ما به همین دو تعریف بسنده می‌کنیم.

مکاتب مدیریت

(۱) فردریک تیلور: نظریه مدیریت علمی

فردریک تیلور که به‌عنوان پدر مدیریت علمی شناخته شده است شاید بیشتری تأثیر را بر مدیریت سازمان به‌ویژه در سازمان‌های صنعتی داشته است. نظریه مدیریت علمی تیلور در دو کتاب معروف او در اصول مدیریت علمی و مدیریت کارخانه مطرح گردیده است. تیلور با بررسی تجارب علمی خویش درصدد برآمد که مدیریت کارگاه‌های صنعتی را بهبود بخشید و اصول و موازینی برای اداره بنگاه‌های تولیدی وضع کند. سیستم تیلور که به نام مدیریت علمی معروف است، شامل دو عنصر اساسی است: کشف تجربی بهترین طریق انجام دادن هر عمل و اجزاء متشکله آن تعیین مدت‌زمان لازم برای انجام عمل، تشخیص بهترین ابزار لازم برای انجام عمل، و بالاخره تعیین بهترین طریقه جریان کار و تقسیم‌کار بین مدیران و کارکنان به‌نحوی که مسئولیت کشف بهترین طرق انجام دادن عملیات و طرح‌ریزی آن‌ها، تهیه ابزار لازم، و صدور دستورات و ایجاد تسهیلات مورد لزوم دیگر به عهده مدیران باشد. (اقتداری، ۱۳۸۹: ۱۵ و ۱۴ و ۱۳)

مدیریت نوکلاسیک یا رفتار سازمانی (التون مایو)

چنان‌که گفتیم در نظریه‌های کلاسیک بر کاربرد مطالعات علمی برای تعیین بهتر و سریع‌تر شیوه‌های تولید و کارایی بیشتر طرح‌های سازمانی و مدیریت تأکید می‌شد و در واقع کارگران کم‌و بیش مانند قطعات استاندارد شده تولید فرض می‌شدند که تنها انگیزه کاری آن‌ها پول بود و انسانیت از اعضای سازمان سلب می‌شد زیرا کارگر بدون انگیزه و استعداد فرض می‌شد که می‌توانستند مانند ماشین او را از نظر علمی تحت نفوذ درآورند. ادامه مسیر مدیریت بر اساس نظریه‌های کلاسیک عدم تحقق اهداف سازمان و پایین بودن کارایی را به دنبال داشت به همین جهت مدیران در پی چاره برآمدند و طی تحقیقات و مطالعات خود به نقش عامل انسانی و تأثیر رفتار مؤثر عوامل انسانی در تحقق اهداف سازمان پی بردند که در اینجا تحت عنوان نظریه‌های نوکلاسیک مورد بررسی قرار می‌دهیم.

مطالعات هاتورن و جنبش روابط انسانی

«التون مایو» و «روتلیس برگر» آزمایش‌های پرآوازه کارخانه هاتورن را در شرکت وسترن الکتریک بین سال‌های ۱۹۲۷ و ۱۹۳۲ به انجام رسانیدند. پیش از آن، شورای ملی پژوهش با همکاری شرکت وسترن الکتریک برای تعیین اثر روشنایی و دیگر عامل‌هایی که بر کارگران و تولید آن‌ها اثر می‌گذاشت، یک بررسی به عمل آورده بود. پژوهشگران با پی بردن به اینکه با کاستن و افزودن روشنایی میان گروه آزمایش، تولید بهبود پیدا نکرد، بر آن شدند تا کل آزمایش را یک شکست اعلام دارند، ولی التون مایو از دانشگاه هاروارد با همراهی روتلیس برگر و دیگران، چیزی نامعمول در این آزمایش یافتند. چنین پی برده شد که بهبود در تولید و بهره‌وری به عامل‌های اجتماعی مانند روحیه، پیوندهای میان اعضای یک گروه کار (یک «احساس همبستگی») و مدیریت کارساز وابسته می‌باشد. بنابراین نهضت روابط انسانی (نظریه‌های نوکلاسیک) با اجرای آزمایش‌های هاتورن در سال‌های ۱۹۲۴ تا ۱۹۳۲ آغاز شد... (هرولد کونتز، سیریل اودانل، هاینز و پهریخ، ترجمه: دکتر محمدعلی طوسی، سید امین‌الله علوی، دکتر علی‌اکبر فرهنگی، دکتر اکبر مهدویان، ۱۳۸۱)

مدیریت سیستمی (برتا لانفی)

لودویگ فون برتالانفی (۱۹۰۱ تا ۱۹۷۲) از جمله متفکرانی است که کمک شایانی به شناخت و ارائه نظریه سیستمی کرده است. در واقع می‌توان گفت وی واضح نظریه عمومی سیستم‌ها به صورت مدون و علمی است؛ برتالانفی در اواخر ۱۹۲۰ نظریه ارگانیک را مطرح کرده است. وی می‌گوید: از آنجاکه اساسی‌ترین ویژگی‌های موجودات، در سازمان تشکیل‌دهنده آنان است، روش بررسی مرسوم که فقط به بررسی یک جزء یا یک فرآیند از آن‌ها می‌پردازد، نمی‌تواند تشریح کاملی از آن

موجود انجام دهد. همچنین نگرش تک بعدی نیز نمی تواند اطلاعات جامعی درباره نحوه هماهنگی اجزاء و فرایندهای گوناگون ارگانیکها در اختیار ما بگذارد (زاهدی، ۱۳۸۹: ۲۲). هدف نظریه عمومی سیستمها کشف قوانین و نظم ذاتی پدیدههاست، از این رو می توان آن را سیال ترین نظریه سیستمی به شمار آورد، زیرا در چهارچوب نظری آن هیچ نظریه قاطعی ارائه نشده است. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۵) ویژگی خاص این نگرش توجه به کل یا کل گرایی است؛ قسمت اعظم مفاهیم مرتبط با آن در شناخت سازمانها و درک صحیح موقعیت، و نیز اداره امور پدیدههای مرکب و پیچیده مورد استفاده قرار گرفته است (هیچینز، درک. کی، ۱۳۷۶: ۱۳) تفکر سیستمی برخلاف برخی از جنبشهای فکری که در یک رشته علمی و در محدوده معینی نشو و نما کرده اند در خارج از محدوده یک علم معین متولد شد و در محیطی میان رشته ای رشد کرد. شاید تأثیر تفکر سیستمی بیشتر بر حوزه ابعاد انسانی سازمان بوده است (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۰)

مدیریت اقتضایی

نظریه پردازان سنتی مدیریت تلاش می کردند تا بهترین راه برای فعالیت مدیران را در وضعیتهای گوناگون شناسایی کنند. به طوری که پس از دستیابی به اصول جهان شمول، مدیریت خوب الزاماً در گرو یادگیری و نحوه به کارگیری آنها باشد. اما دیری نگذشت که پژوهشگران دریافتند که گاهی اوقات ضرورت دارد تا برخی اصول سنتی برای نتایج بهتر نادیده گرفته شوند. از این رو شکل گیری نظریه اقتضایی آغاز شد. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۶۹)

درواقع ضرورت مدیریت بر مبنای اقتضا از این واقعیت نشأت می گیرد که عملکرد مدیر در هر زمان باید با توجه به موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی ارزیابی شود. وظیفه نظریه و علم تجویز یک عمل برای یک وضعیت خاص نیست، بلکه یافتن روابط بنیادی، فنون اساسی و سازمان دهی دانش موجود بر مبنای مفاهیمی روشن است، زیرا نحوه کاربرد فنون مذکور در عمل به وضعیت بستگی دارد. از این رو تأکید می شود که مدیریت مؤثر همواره بر مبنای شناخت مقتضیات تحقق می پذیرد. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۷۰)

مدیریت نوآوری

مدیریت نوآوری عبارت است از مجموعه تلاشهای هدفمند و نظام یافته که به منظور فراهم سازی زمینه های بروز خلاقیت و نوآوری در سازمانهای اجتماعی و محیط کسب و کار و پیاده سازی و تبدیل آنها به کالا و خدمات نوین و مبادله آنها با ارزشهای اقتصادی و پولی صورت می پذیرد. (لی و چانگ، ۲۰۰۶) برخی از صاحب نظران نیز بر پیامدها و فواید نوآوری تأکید نموده اند و در تعریف نوآوری گفته اند: نوآوری فرایندی مستمر و برنامه ریزی شده است که موجب افزایش توان و مزیت

رقابتی شرکت از طریق کاهش هزینه‌ها و در نتیجه کاهش قیمت محصولات، کیفیت بهتر و بالاتر و کارایی و اثربخشی بیشتر کالاها و خدمات و در برآیند کلی موجب افزایش درآمد و شهرت سازمان می‌گردد. (کارپینتی و اویکو، ۲۰۰۷)

در ادامه مفاهیم و نظریه‌های غیر کلاسیک و دینی مرتبط مطرح خواهد شد.

بخش دوم: مفاهیم و نظریه‌های دینی و الهی

جهاد

واژه جهاد از ریشه جهد به معنی کوشش و مبارزه و فعالیت است. جهاد برعکس آنچه امروز توسط سیاستمداران مطرح می‌شود، تنها به معنی جنگ و خونریزی نیست. بلکه در اصل به معنی کوشش و مبارزه می‌تواند در عرصه‌های گوناگون باشد. جهاد یکی از فروع دین و از واجبات اسلامی است. کلمه جهاد ۱۰۸ بار در قران آمده است. جهاد و اقتصاد دو ستون استوار و دوپایه پایدار است برای کاخ حیات بشریت (حیدری تفرشی، ۱۳۹۳: شماره ۴)

در ادامه به تعریف جهاد و مفاهیم مرتبط از دیدگاه قران، ائمه معصومین و علما می‌پردازیم:

حضرت علی علیه‌السلام در خطبه جهاد می‌فرماید:

۱- *إِنَّ الْجِهَادَ بَابٌ مِنْ أَبْوَابِ الْجَنَّةِ*، ... یعنی جهاد دری است از درهای بهشت، که خداوند آن را به روی اولیاء خاص خود گشوده، جهاد جامه پرهیزگاری، زره استوار، و سپر مطمئن خداست. نهج‌البلاغه - خطبه جهاد

همچنین در تعریف توکل با توجه به آیه ذیل می‌توان گفت:

۲- *وَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا* (احزاب ۳) «به خدا اعتماد کن و همین بس که او نگهبان توست.»

توکل این است که شما راه بیفتید، عرق بریزید، تلاش کنید، آن وقت یقین داشته باشید که خدای متعال شمارا کمک خواهد کرد. امروز مسئله جمهوری اسلامی این است. (امام خامنه‌ای - دانشگاه امام حسین علیه‌السلام ۱۳۹۵/۳/۳)

جهاد عملی است که خالصانه برای خدا باشد. شرط اول: جدوجهد و تحرکی باشد؛ شرط دوم: مقابله دشمنی باشد. (آنجا که دشمن نیست جهاد معنایی ندارد.)

مراتب جهاد

حضرت آیت اله جوادی آملی در تبیین مراتب جهاد با توجه به روایتی از پیامبر اعظم صلوات‌الله‌علیه می‌فرماید: جهاد دو قسم دارد؛ اول جهاد اصغر و دوم جهاد اکبر. جهاد اکبر نیز دو قسمت است، جهاد اوسط یا مبارزه عقل و نفس و شهوات و جهاد اکبر یا مبارزه عقل و دل؛ عقل می‌خواهد بداند و دل می‌خواهد ببیند یعنی مرتبه اصلی جهاد اکبر این قسمت آخر است. درست است جهاد اوسط در درون است اما وسوسه‌های آن در بیرون است اینجا انقطاع حاصل می‌شود و به درون مراجعه می‌کنید اما اینجا نیز درگیری بین عقل و دل وجود دارد.

جهاد اصغر: به معنی قتال یا رویارویی با دشمن آشکار و مسلح در میدان نبرد.

قران کریم در آیه ۵۲ سوره فرقان جهاد کبیر را بدین‌صورت تعریف نموده است:

فَلَا تُطِيعِ الْكَافِرِينَ وَجَاهِدْهُمْ بِهِ جِهَادًا كَبِيرًا «از کافران اطاعت مکن، و به‌وسیله قرآن با آنان مبارزه و جهاد بزرگی نما.»

جهاد کبیر یعنی اطاعت نکردن از دشمن، از کافر، از خصمی که در میدان مبارزه تو قرار گرفته اطاعت نکن. (جوادی آملی، ۱۳۹۳: ۱۵۳)

اما مراد و منظور از اطاعت چیست؟

یعنی تبعیت، تبعیت نکن، تبعیت نکردن در کجا؟ در میدان‌های مختلف، تبعیت در میدان سیاست، در میدان اقتصاد، در میدان فرهنگ، در میدان هنر، در میدان‌های مختلف از دشمن تبعیت نکن، این شد جهاد کبیر.

این جهاد کبیر ابعادی دارد: ۱- ارتباط با دنیا و فراموش نکردن هویت و شخصیت اصلی خود؛ (با شرط اخلاص و هوشمندی). ۲- مقابله بانفوذ؛ (می‌خواهند دل‌ها را تسخیر کنند، می‌خواهند ذهن‌ها را تغییر دهند). ۳- تبیین و روشنگری؛ ۴- حفظ شعارهای انقلاب؛ ۵- کارسازی؛ ۶- تضرع، توجه، توسل، ارتباط دل‌ها با خدا پشتوانه هویت انقلابی ما. (امام خامنه‌ای - دانشگاه امام حسین علیه‌السلام ۱۳۹۵/۳/۳)

امیرالمؤمنین حضرت علی (علیه‌السلام) در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه خطاب به مالک اشتر مدیریت اسلامی را با شاخصه‌های ذیل معرفی می‌کند:

جدول شماره ۲: شاخصه‌های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه

شاخصه‌های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه	
متن عربی نامه ۵۳	شاخصه‌ها
أَمْرَهُ يَتَّقُوا اللَّهَ، وَ ابْتِاعِهِ، وَ اتَّبَاعِ ...	تقوای الهی و خداترسی
وَ أَشْعُرُ قَلْبِكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللَّطْفَ وَ لَا تُسْرِعَنَّ إِلَى بَادِرَةٍ وَجَدْتَ مِنْهَا مَنُودِحَةً وَ لَا تَقُولَنَّ	مهربانی به زیردستان و دوست داشتن آن‌ها پرهیز از خشم در هنگام عدم اطاعت از فرمات
وَ أَنْصِفِ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ وَ مِنْ خَاصَّةِ أَهْلِكَ وَ مَنْ	انصاف و عدم ظلم به زیردستان (موجب خشم خدا)
وَ لِيَكُنْ أَبْعَدَ رَعِيَّتِكَ مِنْكَ وَ أَشْنَاهُمْ عِنْدَكَ أَطْلُبَهُمْ	پرهیز از عیب جوین و تقدم عیب‌پوشی بر عیب‌جوی (تغافل)
أَوْلَيْكَ أَحْفَ عَليْكَ مَثُونَةٌ وَ أَحْسَنَ لَكَ مَعُونَةٌ وَ أَحْنَى	گماردن وزیران حق‌گو (و گرچه تلخ) و نه چاپلوس
وَ أَهْلَ الْبَيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَ السَّوَابِقِ الْحَسَنَةِ	شایسته‌سالاری (گماردن اهل تجربه، حیا و برخوردار از خانواده صالح)
وَ قَلَّةِ اسْتِثْقَالِ دُولِهِمْ وَ تَرْكِ اسْتِبْطَاءِ مَدْتِهِمْ	تشکیلات سبک و چابک
وَ الزِّمِ الْحَقَّ مِنْ لَزِمِهِ مِنَ الْقَرِيبِ وَ الْبَعِيدِ وَ كُنْ	عدالت و پرهیز از تبعیض
فَلَا إِدْغَالَ وَ لَا مُدْأَلَسَةَ وَ لَا خِدَاعَ فِيهِ وَ لَا تَعَقُّدَ	وفای به عهد و پیمان
الَّتِي لَا يَسْعُدُ أَحَدًا إِلَّا بِاتِّبَاعِهَا، وَ لَا يَشْقَى إِلَّا مَعَ جُحُودِهَا	سعادت تنها از راه پیروی خدا
فِي الْعَمَدِ وَ الْخَطَا فَاَعْطِهِمْ مِنْ عَفْوِكَ وَ صَفْحِكَ مِثْلَ	عفو و بخشش هنگام خطا و لغزش
وَ إِذَا أَحْدَثَ لَكَ مَا أَنْتَ فِيهِ مِنْ سُلْطَانِكَ أَبْهَةً أَوْ	پرهیز از غرور و نخوت
وَ لِيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ وَ أَعْمَهَا	تقدم مردم بر نزدیکان
وَ لَا تَدْخُلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَعْذِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ	پرهیز از مشاوران بخیل، بزدل و حریص
فَإِنَّ حَسْنَ الظَّنِّ يَفْطَعُ عَنْكَ نَصَبًا طَوِيلًا وَ إِنْ أَحَقَّ مَنْ	حسن ظن به رعیت
وَ أَكْثَرَ مُدَارَسَةَ الْعُلَمَاءِ وَ مَنَاقِشَةَ الْحُكَمَاءِ فِي	معاشرت با علما و حکیمان
ثُمَّ اللَّهُ اللَّهُ فِي الطَّبَقَةِ السُّفْلَى مِنَ الَّذِينَ لَا حِيلَةَ لَهُمْ مِنْ	توجه به ناتوانان
فَلَا يَشْغَلَنَّكَ عَنْهُمْ بَطْرٌ فَإِنَّكَ لَا تَعْدُرُ بِتَضْيِيعِكَ التَّافَهُ	عدم غفلت از کارهای کوچک به بهانه کارهای بزرگ
ثُمَّ تَفَقَّدَ أَعْمَالَهُمْ وَ ابْعَثِ الْعُيُونَ مِنْ أَهْلِ الصِّدْقِ وَ	نظارت

مدیریت جهادی در کلام رهبری

مقام معظم رهبری در سالگرد رحلت حضرت امام در سال ۱۳۹۵ در سخنرانی خود ویژگی‌هایی را در تعریف مدیریت جهادی تعیین و ابلاغ فرمودند: (فرمایشات امام خامنه‌ای در حرم امام خمینی (ره)، (ه)، ۱۴/۳/۱۳۹۵)

جدول شماره ۳: مدیریت جهادی در کلام رهبری

مدیریت جهادی در کلام رهبری	
کار برای خدا و خالصانه؛ (تقوی و توکل)	جدیت و خستگی ناپذیری و شوق به کار
گام‌های بلند و ریسک و خطرپذیری	چالش با موانع و عبور از آنها
شتاب همراه با تدبیر	بصیرت و عدم غفلت از وجود دشمن
عدم فراموشی آرمان و جهت	آرمان‌گرایی واقع‌نگر؛ (آینده‌نگری)
علم و دانش‌محوری	مردم‌باوری
فساد ستیزی و ساده‌زیستی و استفاده صحیح از بیت‌المال	شایسته‌سالاری
تکیه بر برنامه‌ریزی و نظم	تشخیص و تمرکز بر اولویت‌ها و بهره‌وری بیشتر منابع
ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی و گروهی	بن‌بست شکنی و راه میان‌بر

در دیدگاه مقام معظم رهبری مدیریت جهادی از بعد و منظر دیگر نیز تعریف و تبیین شده که از آن به انقلابی‌گری یاد شده است در ذیل با توجه به فرمایشات ایشان در سخنرانی‌ها و دیدارهای مردی شاخصه‌های انقلابی‌گری دسته‌بندی گردیده است.

جدول شماره ۴: شاخص‌های انقلابی‌گری از نگاه امام خامنه‌ای

شاخص‌های انقلابی‌گری از نگاه امام خامنه‌ای (نگاه دیگری به مدیریت جهادی و بحث ارزش‌ها)	
۱- پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب اسلامی	
۲- همت بلند برای پیشرفت و رسیدن به آرمان‌ها	
۳- پایبندی به استقلال	سیاسی فرهنگی
۴- حساسیت در مقابل دشمن	الف) توطئه، توهّم نیست و دشمن واقعی است.
	ب) پرهیز از عمل تاکتیکی در برابر دشمن
	ج) عدم تبعیت از دشمن (جهاد کبیر)
۵- تقوای دینی و سیاسی	الف) تکلیف‌گرایی و عدم تکیه بر محاسبه صرفاً عقلانی
	ب) جدا نکردن دین از حوزه‌های اجتماعی و سیاسی

پلی بین نگرش غربی و نگرش اسلامی

از آنجایی که مبنا و اساس تفکرات غربی و تفکرات اسلامی باهم متفاوت می‌باشند بنابراین لازم است این تفاوت‌ها و بعضاً شباهت‌ها مشخص و معرفی تا بر آن اساس بتوان مدیریت جهادی بر پایه دیدگاه اسلامی را تعریف نموده و اختلاط آن با تفکرات غربی که بعضاً از عناوین مشابه نیز ممکن است استفاده شود جلوگیری به عمل آورده شود. از این رو در ادامه به معرفی و تبیین تفکرات اسلامی در موضوعات مرتبط با مدیریت پرداخته و با اندیشه‌های غربی ارتباط داده می‌شود.

مبانی معرفتی و جهان‌بینی

قرآن به‌عنوان چراغ راه مسلمانان و احادیث و روایات در قالب تفاسیر این گنج تودرتو، راهنمای انسان‌ها و مسلمانان در کشف حقایق مادی و معنوی دنیا هستند. در این بین، معرفت و شناخت دنیا و در نتیجه شناخت خدا یکی از مهم‌ترین مواردی است که بر کسب آن تأکید گردیده است. از این رو قرآن به‌صورت آشکار و پنهان ابزار معرفت را معرفی نموده و همچنین راه‌های کسب آن را آشکار ساخته است.

ابزارهای معرفت در قرآن

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ (اسرا ۳۶) «از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن؛ چراکه گوش و چشم و دل، همه مسؤولند.» یعنی ۱- بینایی و شنیداری به‌عنوان دو حس برتر میان حواس آدمی به‌عنوان ابزاری برای شناخت حقایق مطرح گردیده است. و ۲- فؤاد که همان حقیقت آدمی است. (آیت‌الله جوادی آملی، ۱۳۹۳: ۲۱۷)

راه‌های معرفت در قرآن

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَ لَا هُدًى وَ لَا كِتَابٍ مُّبِينٍ (حج ۸) «و بعضی از مردم بدون هیچ دانش و هدایت و کتاب روشنگری، درباره خدا مجادله می‌کنند.»

- ۱- راه حس (برای همگان) ۲- راه عقل (برای خواص) ۳- راه دل (برای عارفان و اهل تهذیب نفس)
- ۴- راه وحی و کتاب منیر (مختص انبیای الهی) (آیت‌الله جوادی آملی، ۱۳۹۳: ۲۱۶)

روش‌های شناخت

- ۱- اثبات‌گرایی از طریق دلایل علمی و بینة عقلی
- ۲- فلسفه‌گرایی یا تفهیمی از طریق درک مفاهیم و برداشت ذهنی فرد از محیط

۳- مکتب انتقادی یا فرانکفورت: نظریه انتقادی در اصل نوعی شیوه فلسفه مندی است که از ترکیب وجوه هنجار بین تأمل فلسفی با دستاوردهای روشنگرانه علوم اجتماعی حاصل شده است. هدف نهایی برنامه این نظریه، پیوند نظریه و عمل، فراهم آوری نوعی بینش و قادر ساختن رعایا به تغییر شرایط ستمگرانه حاکم بر آن‌ها و از این طریق دستیابی به رهایی انسانی است که در نهایت به شکل‌گیری جامعه‌ای عقلانی که پاسخگوی توانمندی‌ها و نیازهای انسانی است، منجر خواهد شد.

۴- اجتهادی که مربوط به اسلام است

۵- مکتب اومانیسیم: اومانیسیم (humanism) در فارسی به صورت اصالت انسان، انسان‌گرایی، انسان‌مداری، آدمیت و خود بنیادی ترجمه شده است. این مکتب انسان را محور ارزش‌ها قرار می‌دهد یعنی اصالت به اراده و خواست او داده می‌شود. در این نظریه همه چیز از انسان شروع شده و به انسان نیز ختم می‌شود و هیچ حقیقتی برتر از انسان وجود ندارد بنابراین اومانیسیم در مقابل مکتب دین که بر اساس خدامحوری هست قرار گرفته است.

۶- مکاتب الهی علاوه بر این دو راه بر راه دل و وحی نیز تکیه دارند و در تعریف عقل نیز با اومانیسیم تفاوت اساسی دارند.

عقل (حجت درونی)

دین اسلام بر استفاده از عقل به عنوان حجت درونی هر نفر تأکید زیادی دارد همچنین استفاده از حجت بیرونی به منظور کشف حقایقی که عقل از درک آن ناتوان است را نیز الزامی دانسته تا با این دو بتوان راه حق را کشف و پیروی کرد.

عقل از نگاه دین:

العَقْلُ مَا عُبِدَ بِهِ الرَّحْمَانُ وَ اَكْتَسِبَ بِهِ الْجَنَانُ عقل چراغ راه عبودیت و رسیدن به سعادت است.

عقل از نگاه اومانیسیم:

همان‌طور که در تعریف مکتب اومانیسیم نیز اشاره شد تمرکز بر شخص انسان و جسم انسان است و نه چیز دیگر. بنابراین عقل در این تفکر، مرکز حواس مادی و دستگاه محاسبه سود و زیان در رسیدن به نفع مادی است و هر چه بگوید صحیح بوده و بدن الزام به تبعیت دارد.

مفهوم سعادت در اسلام

دین اسلام همان‌گونه که در بعضی از آیات و روایات به‌صراحت بیان داشته هدفی جز سعادت انسان در دنیا و جهان پس از مرگ ندارد. بنابراین در تعریف مفهوم سعادت و روش رسیدن به آن بیان می‌دارد سعادت تنها از راه پیروی از خدا به دست می‌آید و عزت در یاری دین خداست. با به دست گرفتن زمام نفس در برابر شهوات می‌توان سعادت را به دست آورد و سعادتمند شد. (نامه ۵۳ حضرت علی (ع) به مالک اشتر)

اما سعادت و تعریف آن در مکاتب غربی با توجه به تفاوت در نوع نگرش و در نتیجه راه‌های کسب سعادت چیزی به‌غیر از اسلام است. از آنجایی که غالب تفکرات غربی بر پایه نیازهای انسانی و کام‌جویی صرفاً دنیایی طراحی شده بنابراین روش کسب سعادت نیز بر همین تفکر شکل‌گرفته است.

مفهوم سعادت در مکاتب غربی و تفاوت با اسلام

التذاذ و کام‌جویی به‌عنوان تعریف سعادت را می‌توان مبتذل‌ترین و پست‌ترین توضیح سعادت برشمرد همچنین انتفاع و سودجویی که معمولاً در مکاتب فکری غرب عمدتاً بر پایه نفع مادی و جسمی است. با اطمینان می‌توان گفت مواردی از این دست در دین اسلام نیز وجود دارد اما جایگاه آن به‌عنوان یک هدف و نیز تبعات آن به‌عنوان یک عضو در جامعه با مکاتب غربی متفاوت است. در تفکر غربی لذت شخصی و کام‌جویی بدون توجه به حریم دیگران امکان‌پذیر است اما در اسلام لذت و کام‌جویی با محدودیت‌های اجتماعی به جهت حفظ ارکان جامعه و مهم‌ترین آن خانواده همراه است. انتفاع از جامعه با پرداخت سهم جامعه از کسب نفع از آن با نگرشی معنوی همراه است که این در تفکر غربی متفاوت است.

ویژگی انسان عصر صنعتی از نگاه آلوین تافلر:

آلوین تافلر در کتاب موج سوم خود، انسان را بدین صورت ترسیم می‌کند:

در عصر صنعتی تولید انبوه می‌شود و به‌منظور فروش بیشتر، مصرف زیاد و فراگیر می‌شود، چرخش این گردونه باعث رشد دائمی در صنعت می‌گردد. فردگرایی افراطی، تمایزطلبی، آز و حرص، از پیامدهای این رشد مصرف است که نتیجه‌ای جز افزایش دائمی انتظارات از صنعت نداشته (سیری‌ناپذیری) و ...

در ادامه با مقایسه مفهوم زندگی در نگرش غربی و اسلامی به تفاوت‌های آن اشاره نموده تا بتوان به تفاوت در مفهوم سعادت دو دیدگاه پی برد.

زندگی از نگاه غرب

تفکرات غربی که مبتنی بر نیازهای جسمانی و خواسته‌های دنیایی طراحی شده و بعد از انقلاب صنعتی که تفکر دینی از جامعه خارج گردید اعتقاد به دنیای بعد از مرگ و نتیجه اعمال را کمرنگ‌تر نمود به گونه‌ای که شاید بتوان گفت جز شبهی از آن وجود ندارد. بنابراین زندگی در تفکر غربی چیزی بین تولد جسمانی و مرگ است. مقصد این مسیر دنیا و نتیجه آن کسب مطامع دنیوی و لذات آن است. که با فرارسیدن مرگ این چراغ برای همیشه خاموش می‌گردد. نتیجه آن، افزایش دائمی انتظارات در جامعه است که در صورت عدم امکان پاسخگویی به آن موجب یاس و سرخوردگی و بروز ناهنجاری‌های اجتماعی در جامعه می‌گردد (امیل دورکیم)

مبنای نظریه امیل دورکیم تأکید بر پدیده‌های دینی نه به‌عنوان مقوله‌های فردی، بلکه مقوله‌های اجتماعی بود. «دین یک نظام یکپارچه عقاید و اعمال مربوط به چیزهای مقدس است، یعنی همان چیزهایی که جدا از پدیده‌های عادی‌اند و از محرمانه به شمار می‌آیند-عقاید و اعمالی که همه‌کسانی را که به این عقاید و اعمال معتقدند، در یک اجتماع واحد اخلاقی به نام کلیسا یکپارچه می‌سازند». برخلاف اندیشمندانی که بیشتر به بررسی انواع تجربه‌های دینی افراد می‌پرداختند؛ دورکیم به فعالیت‌ها و پیوندهای اجتماعی‌ای می‌اندیشید که اشتراک در فعالیت‌های مذهبی در میان مؤمنان پدید می‌آورد. دورکیم می‌گفت که پدیده‌های مذهبی زمانی در جامعه پدید می‌آیند که میان پهنه دنیوی، یعنی قلمرو فعالیت‌های مفید فایده روزانه و قلمرو مقدس که راجع است به امور خدایی، فرا گذرنده و خارق‌العاده، جدایی‌ای پیش آید. یک پدیده ذاتاً دنیوی یا مقدس نیست، بلکه زمانی یکی از دو خصلت را پیدا می‌کند که مردم یا برای آن پدیده ارزش فایده آمیز قائل شوند و یا برعکس، صفات ذاتی‌ای به آن نسبت دهند که به ارزش وسیله آیش هیچ ارتباطی نداشته باشند. وی نظریه‌ی خود را در خصوص خودکشی بر پایه‌ی همبستگی اجتماعی پایه‌ریزی کرد.... هسته اصلی بحث دورکیم را مفهوم "همبستگی" تشکیل می‌دهد. به هر اندازه همبستگی اجتماعی سست گردد و ارتباط و تعلق فرد به گروه کاسته شود، او آمادگی بیشتری برای پایان دادن به حیات خود پیدا می‌کند. (ستوده، ۱۳۸۴: ۲۲۱).

به‌طور خلاصه اینکه جامعه انتظارات افراد را افزایش می‌دهد ولی امکانات به همان اندازه رشد نمی‌کند که نتیجه آن شکاف است. این شکاف تبدیل به ناکامی شده و در نتیجه اساس ناهنجاری شکل می‌گیرد. این تفکر با نوع نگرش سبب می‌شود فرد به‌جایی برسد که اگر می‌توانی حقت را به‌زور بگیر در غیر این صورت خودکشی بهترین راه است.... (همان ، ص ۲۲۳). اما در اسلام این روند را بدین‌صورت کنترل می‌کند که امر به هم‌نشینی با افرادی می‌کند که یاد خدا را افزایش می‌دهند. امر به کمک به افراد ضعیف و پایین‌دست جامعه می‌کند تا هم فاصله طبقاتی کم شود و هم افراد ضعیف‌تر را بتوان با خود مقایسه کرد.

زندگی از نگاه اسلام

«انا لله و انا اليه راجعون» تفکر اسلام در مورد زندگی چیزی فراتر از دیدگاه غربی است. مسلمانان، تولد را یک امر الهی و از معجزات خدا می‌داند (نشانی از قدرت الهی) و زندگی را مسیر ترقی و تکامل دانسته و معبری برای رسیدن به هدف نهایی می‌داند (الدنيا مزرعة الآخرة) که اولین و اصلی‌ترین نتیجه آن رسیدن به قرب الهی است. در نتیجه پایانی ندارد.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَ هُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

«هر کس کار شایسته‌ای انجام دهد، خواه مرد باشد یا زن، در حالی که مؤمن است، به‌طور مسلم او را حیات پاکیزه‌ای می‌بخشیم؛ و پاداش آن‌ها را مطابق بهترین اعمالی که انجام می‌دادند، خواهیم داد.»

جدول شماره ۵: تفاوت مبانی اسلام و غرب

مفهوم	غرب	اسلام
حیات	مادی	مادی و معنوی
	دنیا	دنیا و آخرت
سعادت	دنیا	دنیا و آخرت
دنیا	مقصد	معبر
هدف زندگی	التذاد و انتفاع	اعتدال و کمال انسان
انسان	فرهنگ ساخته (یا شرطی)	فطرت الهی
	لذت طلب و سودجو	کمال جو
ابزار شناخت	گمشده و فانی	خلیفه الهی و جاودان
ابزار هدایت	حس، عقل	حس، عقل، قلب، وحی
عقل	عقل	عقل و وحی
حقیقت	ابزاری	فرقان و هدایتگر
ابزارها و روش‌ها	اعتباری	ذاتی
ارزش‌ها	توجیه‌پذیر	مشروع
سیاست	اعتباری	اصالت ذاتی
عدالت	کسب قدرت	موضع خدمت
مدینه فاضله	قرارداد بشری	قانون الهی
	لیبرال دموکراسی (خیالی)	جامعه مهدوی (واقعی)

جدول شماره ۶: اختلاف و اشتراک مدیریت نهادی و جهادی

اختلاف و اشتراک	نهادی	جهادی (اسلامی)
آرمان و هدف	مادی و دنیوی	مادی معنوی - دنیوی اخروی
مسیر و جهت	دنیا - نفی خدا	ولایی - سیر الی الله
اصول و ارزش‌ها	اعتباری - نسبی	اصیل - مطلق
مبانی اندیشه	انسان‌محوری	خدای‌محوری
شناخت و جهان‌بینی	اثبات‌گرایی - مادی	اجتهادی - مادی، معنوی
نگاه به انسان	فردگرا - نفع‌گرا - ابزاری	ایثارگر - کرامت‌انسانی
روش و ابزار	نسبتاً مشترک	

جمع‌بندی مطالعات

از مقایسه مطالب اشاره‌شده در بالا می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که در تفکر غربی، پایه و اساس زندگی را بر مبنای دنیای فانی قرار داده و ماحصل و نتیجه تلاش و همت فرد و یا سهل‌انگاری و کوتاهی او در همین دنیاست و اگر تلاش او به نتیجه نرسد و یا حقی از او تزییع گردد درواقع هیچ مآمن و سرپناهی برای تظلم خواهی و یا استمداد و کمک ندارد. بنابراین می‌کوشد تا در همین جهان به تمام لذات خود دست پیدا کند، حال به هر قیمتی و با هر شکلی. اما دیدگاه اسلامی، زندگی انسان را لایتنه‌ای و بدون پایان می‌داند با این تفاوت که دنیا را محل گذر و زمان عمر را مهلت آزمون می‌داند پس هر عملی از ما در جای دیگر نتیجه خواهد داد. خدایی وجود دارد که می‌توان در لحظات سختی و گرفتاری به او توسل جست و از او کمک گرفت. اوست که می‌داند، می‌بیند و به همه چیز آگاه است و می‌تواند هر کاری را به سرانجام برساند. او به تلاش ما فراتر از نتیجه، بازخورد می‌دهد و اگر ظلمی شود و یا حقی پایمال در همین دنیا عقوبت خواهد کرد. مرگ درراه او افتخار است و فناپذیری محسوب نمی‌گردد. این‌گونه اندیشیدن، انسان را فراتر از انسان برده و تلاش او را رنگ غیر از دنیا می‌دهد و منتظر پاسخ صرفاً دنیایی نخواهد بود. چشمه‌ای زاینده از انرژی که می‌تواند همه کاری را انجام دهد. در تفکر غربی دیگران جدای از بازی کلمات صرفاً ابزار کسب منافع شخصی هستند اما دین اسلام و نگرش اسلامی این را مردود می‌داند. استفاده از نگرش اسلامی به دنیا و فعالیت‌های دنیوی انسان را پرتلاش می‌کند. او را به سمت تلاش برای جامعه به‌جای تلاش برای شخص می‌برد.

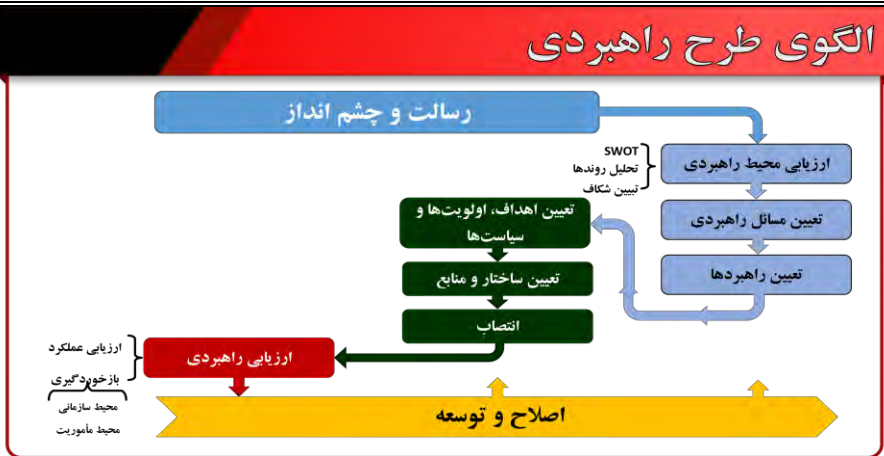
در پایان با بهره‌گیری از نظریات ارائه‌شده و تلفیق آیات و روایات و همچنین بیانات و رهنمودهای مقام معظم رهبری الگوی نهادی سازی سازمان بر مبنای مدیریت جهادی به شرح ذیل پیشنهاد می‌گردد:

یافته‌های تحقیق و پیشنهادات:

الگوی طرح راهبردی:

در این الگو با تعیین رسالت و چشم‌انداز و با استفاده از ابزارهایی مانند ارزیابی محیط راهبردی (SWOT - تحلیل روندها - تبیین شکاف) اقدام به طرح‌ریزی راهبردی نموده و سپس وارد مرحله اجرا می‌گردد. در مرحله اجرا با اقداماتی از قبیل تعیین اهداف، اولویت‌ها و سیاست‌ها، ساختار و منابع تعیین و به‌کارگیری شده و کارکنان و افراد در نهاد مربوطه جذب و منصوب می‌گردند. از آنجاییکه هر طرحی به‌منظور اصلاح فرایندهای ناکارآمد و یا همسویی با محیط نیاز به ارزیابی دارد پس از مرحله اجرا، اقدامات انجام‌شده در ابعاد مختلف مانند ارزیابی عملکرد، بازخورد گیری از محیط سازمان یا نهاد و محیط مأموریت موردسنجش قرار گرفته و انحرافات را تعیین می‌نمایند (درون سازمان، کارایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و بیرون سازمان نیز مشتریان و اثربخشی ارزیابی می‌شود.) و اصلاحات موردنیاز در همه بخش‌ها پیشنهاد و اصلاح و توسعه انجام می‌گردد. این الگو اصلاحات حتی در رسالت و چشم‌انداز و طرح‌ریزی راهبردی را نیز شامل می‌گردد و الزاماً ثابت و غیرقابل تغییر نیستند.

در زمان تحلیل روندها باید به این نکته توجه نمود که اگر روندهای بزرگ (مگاترند) مانند عصر دیجیتال توجه نشود سرمایه‌ها و منابع از دست خواهد رفت مثلاً بیداری اسلامی یا ۱۱ سپتامبر یا فروپاشی دیوار برلین چراکه این روندها باعث ایجاد تغییرات عظیم و مهمی در تاریخ و زندگی فردی و سیاسی و اجتماعی افراد و جامعه گردیدند و در آخر مرحله تبیین شکاف در جامعه و افراد و تعیین فاصله تا این اهداف.



شکل شماره ۳: الگوی طرح راهبردی

در تعریف سرمایه‌های (منابع انسانی) سازمانی موضوعات ذیل، شامل می‌گردد:

- ۱- سرمایه انسانی (کرامت انسانی) که هدف از آن تعالی انسان نه به‌عنوان عمل بهره‌دهی است.
- ۲- سرمایه مادی یا منبع آفرین: مدیریت تولید بجای مصرف منابع است.
- ۳- سرمایه دانش و فناوری: سرمایه‌های نوآور، خلاق، پیشتاز و یادگیرنده را شامل می‌گردد.
- ۴- سرمایه ارزشی و اعتباری (اعتماد ساز): به‌عنوان منجی و مصلح اجتماعی عمل می‌کند.
- ۵- سرمایه اجتماعی (پاسخگویی): اقدامات، رضایت آفرین برای مشتریان است.

مدیریت سازمانی جهادی:

سلسله‌مراتب در الگوی پیشنهادی مدیریت جهادی به شرح ذیل می‌باشد:

رئیس، مدیران عالی، مدیران میانی، مدیران اجرایی و مجریان

همچنین سطح مدیریت، سبک مدیریت و مدیریت دانش به ترتیب به شرح ذیل می‌باشد:

جدول شماره ۶: سلسله‌مراتب در الگوی پیشنهادی مدیریت جهادی

مدیران اجرایی	مدیران میانی	مدیران عالی	رئیس	سطح مدیریت
اجرا	اداره	مدیریت	رهبری	سطح مدیریت
دستوری	مشورتی، تفویضی	تفویضی، مشارکتی	تعالی	سبک مدیریت
داده	اطلاعات	دانش، خبرگی	حکمت	مدیریت دانش

مدیران با سطح مدیریت اجرایی با استفاده از سبک مدیریت دستوری، مدیریت دانش را در داده اجرا می‌کنند همچنین مدیران میانی با مدیریت سازمان در سبک مشورتی و تفویضی مدیریت دانش را در بعد اطلاعات به اجرا درمی‌آورند و الی آخر.

الگوی نهادی سازی سازمان بر مبنای مدیریت جهادی

در الگوی نهادی سازی ذیل ابتدا باید رویکرد را تغییر داد یعنی جهت حرکت اصلاح گردد. در ادامه با تغییر ارزش‌ها و نگرش‌های درون‌سازمانی و نگاه سازمان و افراد و محیط بیرون به سازمان می‌توان انگیزش ایجاد و چشم‌انداز مشترک در بین کارکنان به وجود آورد بدین معنی که، کارکنان متفرق نباشد و یک هدف ایدئولوژیک مشترک بین کارکنان باشد که همه می‌خواهند به دنبال آن بروند. استقرار سامانه پایش محیطی برای مطالعه و ارزیابی محیط درونی و بیرونی موردنیاز است در غیر این صورت روندها و فرصت‌ها را نمی‌توان تشخیص داد در نتیجه جهت‌گیری درستی به دست نخواهد آمد. لازم به ذکر است این ارزیابی با ارزیابی عملکرد فرق می‌کند. ردیف اول در سطح رسالت و چشم‌انداز و همان پایه‌های الگوی اشاره شده می‌باشد. نتیجه این اقدامات تغییر فرهنگ سازمانی به سمت تعالی است که هدف از مدیریت جهادی نیز حرکت فرد و سازمان به سمت تعالی است. در ادامه با تغییر فرهنگ سازمانی وضعیت مصرف منابع به سمت مدیریت تولید و تولید بهره‌ور می‌رود. در این زمان می‌توان سامانه شایسته‌سالاری را فعال نمود و فرایند انتخاب مدیران مبتنی بر خروجی این سامانه را مورد بهره‌برداری قرار داد. در پایان با ارزیابی محیطی اعم از درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، اصلاحات لازم در بخش‌های مختلف انجام خواهد شد.



الزامات اجرای پیشنهادها

یکی از اهداف پیش‌بینی شده در این مقاله تعیین شاخصه‌ها و مؤلفه‌های موردنظر در مدیریت جهادی است که به صورت کلی در بخش بالا توصیف گردید. از آنجایی که ابعاد مختلفی در این مقوله پیش‌بینی و پیشنهاد گردید به منظور رسیدن به اهداف تحقیق و پاسخگویی به سؤالات به شرح ذیل تشریح می‌گردد:

به منظور تغییر رویکردها، نگرش‌ها و ارزش‌ها، باید تفکر ولایی بودن را در بین کارکنان ایجاد نمود. ایجاد تفکر عادلانه بودن اقدامات و عدالت محوری، روحیه جهادی را افزایش می‌دهد. نگرش ولایی به فعالیت‌ها سبب‌ساز اجرای مأموریت‌ها با رویکرد انقلابی و مردمی بودن فعالیت‌ها می‌گردد. از آنجایی که موضوع ولایت و ولایی بودن نهادینه شده، تقوی و بصیرت (خداترسی و شناخت مسیر حق از باطل) و تعالی جویی به عنوان یک ارزش شناخته شده و رقابت در کسب این فضایل افزایش می‌یابد. این نگرش با تکرار ناشی از حس رقابت معنوی در کسب فضایل، عاملی در نهادینه شدن این نگرش‌ها و تفکرات می‌گردد. دیگر خدمت به مردم صرف کسب منافع مادی و قدرت و شهرت نیست بلکه عاملی در کسب رضایت درونی خدمت به هم‌نوع است. این اعتقاد با تمرین، نهادینه شده و وحدت کلمه در حفظ کرامت انسانی در جامعه گسترش می‌یابد. دیگر کار کردن مفهوم جدیدی پیدا می‌کند و سازمان در خدمت انسان قرار می‌گیرد.

این تغییر در نگرش لزوم تغییر در راهبردها را در پی دارد چراکه راهبردهای قبلی در تناقض و تضاد با اهداف فردی و سازمانی جدید قرار می‌گیرد. اکنون لازم است راهبردها بر مبنای آرمان‌گرایی واقع‌نگر و با این تفکر که کارکنان و عناصر سازمان مسئولیت‌پذیر الهی هستند به صورت راهبردهای پیش‌تاز، چالش‌گر و بر مبنای ارزش‌های الهی تعریف و تعیین گردد. تفکر الهی، خطرپذیری را افزایش می‌دهد. و باعث نمی‌گردد هدف وسیله را توجیه کند. تعریف افق روشن راهبردها را به استراتژی بن‌بست شکن تبدیل می‌کند. این بن‌بست شکن بودن، پویایی، پیش‌رونده و پیش‌برنده بودن، پویایی را به دنبال خواهد داشت و افق روشنی را ترسیم خواهد کرد.

تعریف استراتژی جدید بر مبنای تغییر نگرش ایجاد شده، بدون اجرا و عمل، ناقص و ابتر خواهد ماند. اجرای آن نیز، نیازمند همانند مراحل قبل که جدید و نو است نیازمند سبک مدیریت جدید و متحول است. در این سبک مدیریت، صرف مدیریت کلاسیک جوابگو نبوده و الزاماً از شیوه رهبری باید استفاده کرد. رهبری و مدیری که به کارکنان خود با القای خودباوری؛ اعتماد نماید. مدیر و رهبر باید با فروتنی و صبر الگو و اسوه برای کارکنان باشد و به عنوان کارگزار دانا و حکیم، یادگیرنده و انتقادپذیر باشد. در سبک مدیریت جهادی، تحول‌آفرینی، شناخت فرصت‌ها، شایسته

پروری و مدیریت ارزش‌ها لازم و ضروری است. تشویق کارکنان به ریسک و هیجان مثبت و تأکید بر اولویت خود نظارتی و خدا ناظری از نکات مهم و ضروری در این مدل رهبری است.

مدیریت بدون منابع، امکان‌پذیر نیست و یکی از مهم‌ترین منابع در اختیار مدیران، منابع انسانی است. تغییر در نگرش‌ها و راهبردها با استفاده از رهبری و مدیریت جهادی جز با استفاده از کارکنان جهادی امکان‌پذیر نیست. همچنین در بخش اول اشاره شد، بخشی از تغییر در نگرش مربوط به منابع انسانی است. نتیجه این تغییرات کارکنان را دارای بصیرت و تقوی الهی نموده و تفکر انجام کار خالصانه برای خدا را نهادینه می‌کند. با حاکمیت اخلاق اسلامی، روحیه ایثارگری و فداکاری و ارزشمند بودن خدمت به مردم و خود نظارتی در بین کارکنان حاکم گردیده و خدا ناظری، کارکنان را به سمت تعهد گرایی و تحلیل‌گر بودن پیش می‌برد. انگیزش درونی ناشی از تفکر الهی، اعتماد به نفس کارکنان را افزایش داده و انگیزش‌های مادی و کم یا زیادی مؤونه تأثیر چندانی بر کیفیت کار بالای کارکنان ندارد.

اجرای برنامه‌ها و مأموریت‌ها، نیازمند سامانه‌ها ابزارهای مربوطه هست. هماهنگی کل اجزای سبک مدیریت جهادی نیازمند طراحی و تعریف سامانه‌هایی است که بتواند تفکرات و نگرش‌های اشاره‌شده بالا را به مرحله اجرا درآورد و به هدف برساند. از خصوصیات مهم این سامانه می‌توان به باز و منعطف بودن، چالاک‌ی و چابکی در زمان واکنش‌های سریع، اجرای فرایندهای ساده و آسان و یکپارچگی در تمامی بخش‌ها که نتیجه آن هم افزایی و همسازي باشد را حاصل نماید. از مهم‌ترین بخش‌های این قبیل سامانه‌ها، خود پایی و خود اصلاحی با توجه به تفکر خدا ناظری است که به نتایج مهمی چون تأکید بر کیفیت، سازمان پایی، درونی سازی بازخوردها، یادگیری و تازه شدن مداوم اشاره کرد.

ساختار موردنیاز برای اجرای سامانه‌های با خصوصیات فوق الزاماتی برای تحمل و تطبیق این تغییرات دارد. از قبیل: مشارکت‌پذیری، پویایی و خود ترمیمی، منعطف و چالاک، کوچک و اثربخش، باز و شفاف و...

همچنین ساختار ارگانیک و مبتنی بر نیازهای جامعه که مشتری مدار باشد و تحت نفوذ رهبری، رقابت توأم با رفاقت را در سلسله‌مراتب چندجانبه به مرحله اجرا درآورد. در این‌گونه ساختار، شفافیت نقش‌ها، وسیله مهم‌ترین عامل می‌گردد و کارکنان، مأمور به وظیفه می‌گردند نه مأمور به نتیجه و همه مسئول اعمال خود خواهند بود.

در انتها، مهارت‌هایی مانند تخصص همراه با تعهد، مهارت‌های ارتباطی، الگوسازی و الهام بخشی و فناوری دانش افزا را می‌توان بخشی از الزامات مهارتی مدیریت جهادی دانست. همچنین یک مدیر جهادی باید خصوصیاتمانند آشنایی با فضای مجازی، کشف استعدادهای انسانی و منابع، قدرت

نوآوری و تحول پیوسته و بهبود و بهسازی مداوم را داشته باشد. از سوی دیگر نیازسنجی دقیق، تمرکز بر نتایج کار، کل نگر بودن از ابتدایی ترین مهارت های سبک پیشنهادی است.

منابع:

- ۱- آیت الله جوادی آملی، معرفت شناسی در قرآن، ۱۳۹۳.
- ۲- احمدیان، علی اکبر (۱۳۹۳). مدل سازی مدیریت جهادی با بهره گیری از بیانات مقام معظم رهبری، مجله سیاست دفاعی، سال ۲۲ شماره ۸۷.
- ۳- اقتداری، علی محمد (،) سازمان و مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۸۹.
- ۴- حیدری تفرشی، غلام حسین (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۵ شماره ۴.
- ۵- رضائیان، علی؛ تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، تهران، سمت، ۱۳۸۴.
- ۶- رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ اول، تهران، سازمان انتشارات سمت، ۱۳۷۹.
- ۷- زاهدی، شمس السادات؛ تجزیه تحلیل و طراحی سیستم ها، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۹.
- ۸- ستوده، هدایت ا... (۱۳۸۴)، آسیب شناسی اجتماعی (جامعه شناسی انحرافات)، تهران: انتشارات آوای نور
- ۹- صبوری، منوچهر، جامعه شناسی سازمان ها، نشر سخن، ۱۳۸۰.
- ۱۰- عباس زادگان، سید محمد، مکاتب و مبانی مدیریت، ۱۳۸۹.
- ۱۱- کاظم، محمد، مدیران فهیم و مفاهیم اساسی، سازمان چاپ و انتشارات، ۱۳۸۱.
- ۱۲- کونتز، هرولد، سیریل اودانل، هاینز و بهریخ، اصول مدیریت (جلد اول)، ترجمه: دکتر محمدعلی طوسی، سید امین الله علوی، دکتر علی اکبر فرهنگی، دکتر اکبر مهدویان، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۱.
- ۱۳- مبینی، محمد (۱۳۹۵). طراحی الگوی اسلامی ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام القرای جهان اسلام، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۴ شماره ۴.
- ۱۴- منطقی، محسن (۱۳۹۵). گامی در مدیریت جهادی، مجله اسلام و پژوهش های مدیریت، سال ششم شماره اول.
- ۱۵- هیچینز، درک. کی؛ کاربرد اندیشه ی سیستمی، ترجمه رشید اصلانی، مرکز آموزش دولتی، ۱۳۷۶.