

بررسی مردم گرایی به عنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی در رویکردی تطبیقی با فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) مهدی کیخسرو کیانی¹ ، مینا گل کیان²

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، معاون واحد تحقیق و توسعه
موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان، مسئول تحقیق و توسعه
موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

چکیده

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نهاد جهاد سازندگی به فرمان امام خمینی (ره) تأسیس گردید و
منشاء تحولات و خدمات عظیمی در روستاهای کشور شد. این نهاد نوپا به تدریج سیر تکاملی
خود را طی نمود و در صحنه اداری نیز فرهنگ سازمانی جدید خود را تحت عنوان فرهنگ و
مدیریت جهادی به جامعه عرضه نمود. این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر
دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، نهادینه کردن
اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و نوآوری توانمندی خود را به منصف ظهور رسانید. بعلاوه
موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با هدف اشتغال زایی و توسعه ی فرهنگ کار، طرح های
مربوطه را در راستای فرهنگ جهادی به اجرا می رساند. یکی از طرح های این موسسه گسترش
خیریه های روستایی می باشد که در راستای مردم گرایی است. در این مقاله با نگاهی اجمالی به
تشریح مفهوم مدیریت جهادی و شاخصه ی مردم گرایی پرداخته شده و در ادامه به تطبیق فعالیت
های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با این شاخصه پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، مردم گرایی، موسسه ی نذر اشتغال

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی مقوله ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران
دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است؛ فرآیندی که از
ویژگیهای برجسته ی آن، ادای تکلیف و همراهی با اراده ی 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 سرمایه های انسانی
و مادی و برنامه ریزی فعالیتها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه های اصیل دینی
صورت میگرفته است و مهمترین ویژگی آن، ذوب اراده ی انسان در اراده ی الهی بوده و البته

نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره گیری از ابزار علم و فناوری و همجهت با اراده ی الهی و براساس نقشه ی 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 حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۸۸۱۱).

به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی غیر از آن مدیریت علمی نیست که براساس فرمولها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی 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، ۸۸۱۱).

نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه های علمی مدیریت و نیز در شیوه های عملی آن ایفا میکند. از این رو، در روشهای عملی مدیران مسلمان اثر میگذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی میبخشد؛ چنانکه در اقتصاد اسلامی نیز مطلب اینگونه است. در مدیریت اسلامی و جهادی نیز نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار میگیرد، نه به جای آن. از این رو، مدیریت جهادی و اسلامی بر دو پایه ی زیر استوار است: دانش مدیریت که برگرفته از علم و مکاتب مدیریت است.

۳

نظام ارزشی اسلامی که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه های علمی مدیریت مدیران قرار میگیرد (ابراهیمی فر، ۸۸۱۱).

اساس « مدیریت در نظام جهادی بر پایه ی رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شده ». است مدیران در جهاد وظیفه ی هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه ها را برای کار و تلاش داشته و اهم تلاش خود را بر این گذاشته اند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری، در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور به هم رسانند و به عنوان بازوی انقلاب ایفای نقش کنند (موحد، ۸۸۱۱).

در واقع مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن، فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل پیدا کرده است و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزشهای محیطی

قرار دارند. فلذا ارزشهای محیطی به عنوان تقویت کننده ی اصلی ارزشهای سازمانی عمل میکنند که آن هم به نوبه ی خود، مجدداً به تحقق اهداف سازمانی کمک میکند. در یک جمله میتوان عنوان داشت: مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر فرهنگ جهادی است. بر این مبنا، مؤلفه های اصلی مدیریت جهادی را میتوان ارزش مداری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف پذیری، ولایت محوری، دین محوری و فرهنگ خاص سازمانی عنوان داشت (ایروانی، ۸۸۱۱).

ویژگیهای مدیریت جهادی

برای تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی، سعی میشود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه ی ادراکی شناخته شده، که به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل میدهند، معرفی میگردد:

الف) حوزه ی تمایلات و گرایشها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع دوستی، آینده نگری، تکامل گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت فقیه، گرایش به نظم و قانون و...

ب) حوزه ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرفن گری و عمیق بینی امور، عرضه ی افکار، همفکری و مشورت و...

۴

ج) حوزه ی رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتماد به نفس، سرعت عمل، عیب پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده های خود، سعه ی صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوشرویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره ی امور سازمانی.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگیهایی است که میتواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگیها در بطن دستورها، توصیه ها، نظرها و شیوه های به کار گرفت ه شده 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 خودکم بینی صاحب نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت دارد.

به عنوان مثال، ساختار تشکیلاتی گسترده ی جهاد و دامنه ی وسیع فعالیتها و برنامه های این نهاد، سبک مدیریتی خاصی را به در « مدیریت جهادی » نام این مجموعه ایجاد نموده است. این نهاد به لحاظ معیارهای علمی مدیریت و نیز ویژگیهای دینی و ارزشی ممتاز، از تواناییهای خاصی

برخوردار است که عبارت اند از:

- ۸-تصمیم گیری مشارکتی توسط افرادی که به موضوع تصمیم ارتباط دارند.
 - ۲-سبک خاص رهبری به طور عمده جنبه ی هدایتی و تفویضی دارد و نه دستوری و تحکم.
 - ۸-انعطاف پذیری سازمانی به نحوی که همواره ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت‌های جدید متحول شوند.
 - ۴-برخورداری از نیروی انسانی متعهد، متخصص و باانگیزه که همواره در یک فرآیند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار گرفته اند.
 - ۵-فضای باز سازمانی برای ابراز نظرات و دیدگاهها و برخورد آرا، زمینه ی بروز خلاقیتها و ابتکارات را در جهاد فراهم ساخته است (بیدخوری، ۸۸۱۱).
 - در بررسی ویژگیهای منحصر به فرد مدیریت جهادی، که نقطه ی اصلی تمایز این سبک و فرهنگ با نمونه ی غیراسلامی آن است، میتوان با مد نظر قرار دادن شعارهای پیشکسوتان این عرصه در نهاد مقدس جهاد سازندگی، ویژگیهای ذیل را نیز به عنوان مبنای فعالیت در نظر گرفت:
 - ۸-ارائه ی خدمات بی منت و عاشقانه.
 - ۲-توجه به مشارکت مردمی در انجام امور (سازماندهی نیروهای مردمی).
- ۵
- ۸-بهره گیری حداکثری از امکانات موجود تحت اختیار در جهت انجام مأموریت‌های محوله بدون گله و شکایت.
 - ۴-اعتماد متقابل به اعضاء و نیروهای مردمی.
 - ۵-گسستن قیدوبندهای اداری و تشریفات مربوط به نظام اداری.
 - ۱-بی توجهی به امور مادی (حقوق، رفاه، مقام و ...) جهادگران حتی در زمانی که وجهی به آنها پرداخت میشد، از آن به تعبیر کمک هزینه یاد می نمودند، نه حقوق.
 - ۷-بی توجهی به زمان در انجام مأموریت‌های محوله (کار شبانه روزی).
 - ۱-انجام امور به عنوان تکلیف و تلقی کار به عنوان عبادت.
 - ۹-ایجاد گفت‌وگو مشترک با بهره گیری از خدمات ارائه شده.
 - ۸۱-تقویت بنیانهای فرهنگی و توجه به این امور در انجام مأموریتها.
 - ۸۸-الهام و اتصال به ولایت از طریق نماینده ی محترم ولی فقیه و انجام وظایف متناسب با تأمین نظر معظم له و

هدایت امور در مسیر صحیح و صواب.

۸۲-تصمیم سازی و تصمیم گیری در مدیریت جهادی با همه « رویکرد با شکل « هم گرفت.

۸۸-جهاد مظهر کار « تفکر نشد است « ندارد

۸۴-جهاد مصداق تلاش برای رسیدن به هدف است.

۸۵-در قاموس جهاد مشکلات و تنگناها جایگاهی ندارد (تشویقی، ۸۱۱).

بی شک موفقیت این مدیریت در میدانها و عرصه ی کاری در سایه ی اعتمادبه نفس، ایجاد روابط صمیمانه ی انسانی، معاشرت و مشاورت، پیشگامی در کارها، دوری از صفات زشت نفسانی همچون خودپسندی و افزون خواهی، اخلاص در عمل، دوری از منت نهادن و دوری از جدایی از مردم و دیگر اخلاقیات و شئون مدیریت اسلامی است که در محیط جهادی، در طول دوران عمر جهاد سازندگی و دیگر نهادهای انقلابی، به برکت انقلاب اسلامی، رعایت و به کار گرفته شده و بدین سان تلاشها مضاعف و موفقیتها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و رفاه محقق گشته است و در ادامه ی راه نیز میبایست توسط دیگر سالکین این مقصد، مورد توجه قرار گیرد (محمدی، ۸۱۱).

۶

مردم گرایی بعنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی

لیبک اقشار گوناگون مردم اعم از روحانی، دانشجو، کارمند، بازاری، کارگر، کشاورز، به فرمان حضرت امام خمینی در خصوص حضور در نهاد جهاد سازندگی و سرلوحه قرار داشتن شعار که نشان دهنده « همه با هم » سازمانی توجه جهاد به مشارکت مردمی است و در نهایت تشکیل هم « ترویج و مشارکت مردمی » معاونت چنین بوجود آوردن گروه های نیمه رسمی از قبیل شوراهای و گروه « خانه های همیار » اسلامی های سازندگی از معرف های این شاخص هستند. مدیر جهادی مردم را دوست داشته و باور دارد که عزیزترین مردم نزد خداوند رحمان روستاییان محروم، مستضعف و مومن هستند ارتباط نزدیک با مردم موجب تلفیق دانش نو یا دانش بومی شده است که در نتیجه با شناخت هر چه بیشتر معضلات راهکار برای مشکلات سریع انجام می گیرد. از یک سو روابط بین مردم و جهاد روابط بسیار ساده بی آرایش و خودمانی بوده که باعث ایجاد محبت جهاد در دل مردم شده و از سوی دیگر روابط بین نیروها و مدیر در جهاد بسیار انسانی و دوستانه است.

مدیریت مشارکت پذیر در فرهنگ جهادی و سازمان جهاد در عالی ترین سطح وجود دارد و اصلا مدیریت در جهاد به صورت شورایی به وجود آمد و فرهنگ مشارکتی کار کردن را در

جهاد پایه گذاری نمود این ویژگی در بالاترین مقطع تصمیم گیری جهاد در وزارت و همچنین در استان ها باعث شده که تصمیم گیری و مدیریت جهادی بر مبنای تخصصی نیروهای جهاد و کارآمدی های آنان در انجام وظایف باشد.

ایجاد فضای صمیمی و مسالمت آمیز و برادرانه در حل مسایل از ویژگی هایی است که هر کس می تواند در درون جهاد آن را حس کند و این زمینه همکاری همه اعضاء را فراهم کرده است و ارتباط با مردم و برخورد خوب با آنها و استفاده از امکانات نیروها و ابتکارات آنان از ویژگی های جهاد است به طوری که حضرت امام در آبان ماه ۸۸۵۱ در تایید این امر خطاب به جهادگران فرمودند: این همدردی که پیدا شده است در بین ملت ما اسباب اطمینان است که ان شاء الله مسائل حل بشود و با بر همه مشکلات غلبه کنیم. اینها اسباب این می شود که خود آن اهالی آنجا هم به کار و داشته می (. شونند) صحیفه امام، جلد ۱، ص ۸۱۹

۷

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)، آشنایی و فعالیت ها

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) واقع در شهرک صنعتی مبارکه بیش از دو سال است که در زمینه های ایجاد اشتغال و اصلاح فرهنگ اشتغال عامه مردم مشغول به فعالیت می باشد.

اهداف این موسسه عبارتند از:

۸- احیاء فرهنگ اشتغال خانگی زنان خانه دار

۲- گفتن کلمه " بیکارم " در جامعه مطرود گردد

۸- رونق فرهنگ کارکردن دانشجویان در زمان تحصیل

۴- آموزش و توانمندسازی در جهت اشتغال مددجویان

۵- تغییر قوانین به نفع افرادی که علاقمند به کار می باشند

۱- فقرزدایی از طریق برگزاری آموزشهایی که منجر به اشتغال می گردد.

فعالیت های این موسسه به شرح زیر می باشد:

۸- آموزش و اشتغال بانوان سرپرست خانوار:

راه اندازی کارگاه اشتغال زنان اعم از خانواده زندانی، زنان سرپرست خانوار، بهبود یافتگان اعتیاد

و ... در رشته های چرم دوزی، میناکاری، ملینه کاری و تابلو فرش با ظرفیت بیش از ۲۱۱ نفر

در خیابان مولوی و امیرکبیر شهر اصفهان

۲- کمک به خیریه هایی که در جهت اشتغال فعالیت میکنند

۸- آموزش و اشتغال زندانیان به منظور پذیرفته شمردن در جامعه:

آموزش رشته فنی برق و راه اندازی تولید درخت سیم موتورسیکلت در زندان اسدآباد اصفهان
۴-آموزش مدیریت در مقطع راهنمایی جهت تربیت مدیران کارآمد:

در این دوره ۲۲ جلسه ای، دانش آموزان با مفاهیم مدیریت سازمانی آشنا می شوند و با تشکیل یک شرکت تولیدی کوچک، مسئولیت های سازمانی، ارتباط سازمانی و مهارت های زندگی را فرا می گیرند و در نهایت بر اساس تحقیقات انجام شده پس از این دوره نگرشی جدید به پیرامون (خود و همچنین مسئله اشتغال پیدا خواهند کرد) سمیعی و همکاران، ۸۸۹۸

۵-آموزش دوره های کامپیوتر و زبان انگلیسی در روستاهای محروم

۸

در ۸۱ روستا، روستائیان از نعمت آموزش کلاس های زبان انگلیسی و کامپیوتر بی بهره بوده اند که این دوره ها به همت موسسه نذر اشتغال و مردم ۸۱ روستا در جهت کمک به آموزش اهالی آن منطقه تاسیس گردید.

۱-ارائه ی کمک هزینه ی بیمه و ناهار به مددجویانی که در خیریه های اشتغال فعالیت می کنند.

طرح های پژوهشی این موسسه نیز عبارتند از:

۸-جلب مشارکت مبلغان مذهبی در حال تحصیل در ندامتگاه ها

۲-امکان سنجی و ایجاد مرکز تفریحی، آموزشی ویژه ی بازنشستگان

گسترش خیریه های روستایی و همکاری با دیگر خیریه ها، منطبق بر شاخصه ی مردم گرایی

تا قبل از سال ۸۸۱۱ شمسی ۱۷ درصد جمعیت ایران در مناطق غیرشهری زندگی می کردند که نیمی از آن روستایی و نیم دیگر را کوچ نشینان و عشایر تشکیل می دادند. در سال ۸۸۱۴ حدود ۹ میلیون نفر در نواحی روستایی ۲/۵ / میلیون ایرانی در شهرها و ۸۸ زندگی می کردند. گرچه ۸۸ میلیون نفر افزایش یافت، اما نسبت جمعیت / شمار این جمعیت تا ۸۸۸۸ در مجموع به ۸ شهری و روستایی بدون تغییر باقی ماند که خود نشان می داد، طی این دوره مهاجرت قابل توجهی از روستاها به شهرها وجود نداشته است.

پس از وقایع شهریور ۸۸۲۱، نرخ رشد جمعیت شهری به نحو چشمگیری افزایش یافت که خبر از آغاز مهاجرت از روستاها به مراکز شهری می داد. سیاست های توسعه حکومتی، فرصت های شغلی تازه ناشی از فعالیت های نوپای صنعتی و نیز بهبود شرایط درمانی و بهداشت عمومی و ، افزایش نرخ مولید از عوامل اصلی این تغییر بود (اهلرس، .) ۸۸۱۱ به طوری که تا سال ۸۸۸۵

یعنی در زمان اولین سرشماری رسمی و عمومی کشور، از قریب ۸۹ میلیون نفر جمعیت کشور حدود ۸۲ درصد در نقاط شهری و بقیه که حدود ۸۸ میلیون نفر بودند در روستاها زندگی می کردند. از این زمان به بعد تحولات عمیق ایجاد شده در عرصه های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی - جمعیت نواحی روستایی در این گزارش، جمعیت عشایر و جمعیت نیمه ساکن را نیز شامل می شود

۹

نسبت به جمعیت شهری و روستایی را نیز با شدت و سرعت شگرفی دستخوش تغییر ساخت و ایران نیز همانند بسیاری از کشورهای جهان به سوی گسترش شهرنشینی و تسریع روند مهاجرت های روستایی پیش رفت. به صورتی که در دهه ۱۱ برای نخستین بار در تاریخ ایران، تعداد جمعیت شهری بر جمعیت روستایی فزونی گرفت و در آخرین سرشماری عمومی کشور در سال ۸۸۷۵ سهم جمعیت روستایی تا حدود ۸۷ درصد کل جمعیت کاهش یافت. نکته جالب ۹ میلیون نفر افزایش جمعیت شهری در فاصله / توجه در این آمار آن است که در برابر حدود ۵۱۵ جمعیت روستاهای کشور تنها حدود ۸۱۱ هزار نفر افزایش یافته است (مرکز - ده ساله ۷۵ آمار ایران، ۸۸۷۱). علی رغم آنکه سهم جمعیت شهرنشین کشور در مقایسه با جمعیت روستایی دایمادار حال فزونی است، هنوز هم قسمت قابل توجهی از جمعیت، یعنی حدود ۸۱ درصد، در بیش از ۱۵۱۱۱ نقطه روستایی زندگی می کنند. با وجود نشیب و فرازهای بسیار در گذشته، هنوز هم بخش عظیمی از جمعیت کشور در فعالیت هایی که به طور سنتی در عرصه های روستایی انجام می شوند اشتغال دارند و بدین ترتیب فضاهای روستایی کمابیش نقش و اعتبار ویژه خود را در مجموعه حیات اقتصادی کشور حفظ نموده اند. از این گذشته مجموع شهرهای کشور که در سال ۸۸۷۵ حدود ۱۸۲ نقطه بوده اند، سطحی کمتر از ده درصد مساحت کشور را اشغال کرده اند. با احتساب مساحت نقاط غیرمسکون که بیش از ۸۱ درصد مساحت کشور را به خود اختصاص داده اند، حدود ۱۱ درصد از سطح کشور در اشغال و تحت اختیار نقاط و عرصه های روستایی است.

چنانچه در میان نقاط شهری نیز که بیش از ۱۲ درصد از جمعیت کشور را در خود جای داده اند، بررسی عمیق تری صورت گرفته و از ورای آمار و ارقام، ماهیت، عملکرد و چهره ی این نقاط به نقد کشیده شود، تصویر متفاوتی از توزیع جمعیت شهری و روستایی کشور در پیش رو قرار خواهد گرفت. در واقع اگر معیارها و ملاک های دقیق تری چون عرصه ی کار و فعالیت، معیشت و سیستم های اقتصادی و حتی سیمای ظاهری و کالبد سکونت گاه ها نیز به تعاریف

خشک آماری افزوده شود، بخش عظیمی از سکونت گاههای بظاهر شهری نیز در زمره ی نقاط روستایی قرار می گیرند که ساکنان آنها بیشتر از طریق کشاورزی و فعالیت های وابسته به آن ؛ امرار معاش می کنند و سهم بخش های صنعت و خدمات در آنها ناچیز است (ازکیا، ۸۸۱۵)

۱۱

زنجان، .) ۸۸۷۸ بافت و ساختار کالبدی و سیمای بسیاری از شهرها نیز حاکی از ماهیت و پیشینه روستایی آنان دارد.

از مجموع عوامل فوق می توان نتیجه گرفت که کشور ما علی رغم روند سریع شهرگرایی در دهه های گذشته هنوز هم بیشتر به عنوان یک جامعه روستایی قابل شناسایی است و بسیاری از شهرهای آن علی رغم بروز تغییرات ظاهری، از جهت مناسبات اجتماعی، اقتصادی و ویژگی های فرهنگی به روستا شبیه ترند تا شهر. این واقعیت توجه جدی و عمیق به مسائل جامعه روستایی و ایجاد تعادل میان فضاهای شهری و روستایی را لازم و اجتناب ناپذیر می سازد.

مطالعه روابط شهر و روستا از مهمترین مباحث در برنامه ریزی های ناحیه ای و روستایی است (آسایش، .) ۸۸۷۴ زیرا با مطالعه و شناخت کلی و همه جانبه از یک ناحیه و با کشف استعدادها

و توانایی های بالقوه موجود در محل می توان راه حل های مناسبی برای رفع تناقضات و اختلافات ناحیه ای و خصوصا تضادهای آشکار بین شهرها و روستاها پیدا کرد (طاهرخانی و .دیگران، .) ۸۸۱۸ مساله روابط شهر و روستا از دوران باستان مطرح است (سلطان زاده، ۸۸۱۷ در این زمان روابط بین شهرها و روستاها تقریبا متعادل و دوطرفه بوده، روستا از نظر خدمات و سرمایه وابسته به شهر بوده و شهر هم از لحاظ مواد اولیه و منابع غذایی به روستا نیاز داشته است) (صرامی،) ۸۸۱۴ ، اما ریشه های ابهام در تفکیک شهر و روستا را باید در انقلاب صنعتی (.جستجو کرد) فشارکی، ۸۸۷۵

صنعتی شدن باعث وابستگی بسیار شهر به روستا برای غذا، مواد خام و نیروی انسانی است در حالی که روستا برعکس برای کلیه نیازمندی های اقتصادی و اجتماعی چشم امید به شهر دوخته است. اما بعد از انقلاب صنعتی کم کم به مرور زمان کفه ترازو به سمت شهرها سنگینی کرد به طوری که امروزه این شهرها هستند که بخش مهمی از غذای مصرفی روستاها را تامین میکنند. به علاوه شهرها مواد خام اولیه صنایع دستی و صنایع روستایی را تامین می نمایند. یعنی برعکس گذشته عمدتا روستاها متکی به قدرت و امکانات شهری گردیده اند و رابطه شهر و روستا یک (.رابطه یک طرفه یعنی به نفع شهرها شده است) (صرامی، ۸۸۱۴

در پارادایم جدید توسعه روستایی مردم هم نقش محوری در تحقق فرایند توسعه دارند و هم خود هدف توسعه اند. بر این اساس توسعه روستایی فقط به معنای افزایش تولیدات کشاورزی، بهبود تغذیه و ارائه خدمات اساسی از قبیل آموزش، بهداشت و در یک کلام افزایش رفاه عمومی

۱۱

و بهبود سطح زندگی روستایی نیست بلکه متضمن مشارکت مردم در فرآیند توسعه اجتماع محلی یعنی تصمیم گیری، برنامه ریزی و اجرا و نیز بکارگیری تجربیات در جهت کنترل و بهره برداری از منابع محلی و بارور ساختن آنها برای دستیابی به رفاه اجتماعی نیز هست

(.کلانتری، ۸۸۷۴، ۸)

تا چند دهه قبل، اغلب صاحب نظران توسعه روستایی در تعریف توسعه تنها به رشد اقتصادی اشاره می کردند، چرا که گمان می رفت وجود سرمایه و فناوری برای توسعه جوامع کافی است، اما به تدریج روشن شد که حتی رشد اقتصادی نیز زمانی میسر است که با دگرگونی های مداوم در ساخت اجتماعی توأم باشد. به این ترتیب نهادها و ارزش های متناسب اجتماعی و فرهنگی نیز برای تولید اهمیت دارد و در کنار کار، و سرمایه و فناوری جزئی از فراگرد تولید محسوب می شوند (اوشیما .) ۸۷-۲۲۱ از سوی دیگر، رابطه میان ارزش های فرهنگی و توسعه، ۸۹۷۱ سال ها موضوع بحث و تحقیق صاحب نظران برجسته جهانی بوده و به اشکال گوناگون مورد تاکید قرار گرفته است. طبیعتاً در همین فرآیند است که حاملان ارزش های فرهنگی به صورت جدی مطرح می شوند.

مک کله لند ۸ از جمله مشهورترین کسانی است که به بررسی ارتباط میان ارزش های فرهنگی و توسعه پرداخته است. او معتقد است که رشد سریع اقتصادی به تمایل مردم به پیشرفت و یا به تعبیر خود او حس دستاوردجویی آنان بستگی دارد. مک کله لند برای بررسی فرضیه خویش، دو کشور ایران و ترکیه را در دهه ۵۱ میلادی برگزید. او اعتقاد داشت که گرایش های روانی و فرهنگی یک ملت را می توان با تحلیل محتوای تجلیات فرهنگی آن ملت مثل آثار مکتوب و هنرهای تزئینی مشخص کرد، بنابراین به تحلیل قصه های کودکان و مطالب کتاب های درسی دبستانی دو کشور پرداخت و نتیجه گرفت که حس دستاوردجویی مردم ترکیه بیشتر از مردم ایران (است) مک کله لند، ۸۹۱۸

بر اساس مطالب ذکر شده و با توجه به ضرورت فعالیت های حمایتی در روستاها، موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) در روستاهای توابع شهرستان مبارکه خیریه هایی را گسترش داده

است و با دیگر خیریه ها نیز همکاری دارد. همکاری این موسسه با دیگر خیریه ها به شرح زیر می باشد:

● همکاری با خیریه ی باقرالعلوم (ع) در زمینه های:

- کارگاه های اشتغال زنان بدسرپرست

- آموزش مدیریت ویژه نوجوانان

- نامه نگاری اصلاح قوانین کار و اشتغال

- پیگیری تولید فیلم سینمایی در ترویج اشتغال

- آموزش زبان و کامپیوتر در ۸۱ روستا

- راه اندازی کارگاه فرش در ۸ روستا

- راه اندازی کارگاه میناکاری

- تعامل با فنی و حرفه ای در جهت آموزش

● همکاری با خیریه ی فارسان در زمینه ی تکمیل و ارائه ی خدمات تولیدی در کارگاه

خیاطی (ویژه معلولین)

● همکاری با خیریه مکتب الحسین در زمینه های:

- راه اندازی کلاس فنی جهت دوره های ریاضی دبیرستان

- برگزاری آموزش مدیریت جهت دانش آموزان مقطع راهنمایی

● همکاری با خیریه پیشگیری از اعتیاد استانداری در زمینه امر اشتغال

● همکاری با خیریه صدیقین در زمینه تولید پوشاک و بیمه نمودن شاغلین مجموعه ی

مذکور

● همکاری با خیریه امام موسی کاظم (ع) در زمینه های:

- اشتغال در زندان زنان

- تجهیز و تعمیر مکانهای ملاقات شرعی

- آموزش قرآن در واحد زنان

- آموزش مهارت های زندگی در زندان اسدآباد

- آموزش رشته فنی برق در زندان اسدآباد

-آموزش تولید سیم پیچی موتورسیکلت در زندان اسدآباد

-آموزش دوره های ابتدایی، راهنمایی و هنرستان در زندان اسدآباد

-آموزش تولید ظروف فلزی در زندان اسدآباد

-تعمیر و تجهیز یک سالن ۱۱۱ متری جهت اشتغال در زندان اسدآباد

• همکاری با خیریه ی ابابصیر در زمینه تشکیل کارگاه قالی بافی

بحث و نتیجه گیری

چندی است که در نگاه و کلام بعضی مسئولین کشوری و با الهام از موفقیت های زمان جنگ و جهاد سازندگی، لغت مدیریت جهادی وارد ادبیات سیاسی اجرایی کشور شده است. از این روست که می توان این کلام و روح حاکم بر آن را برای مقابله با مشکلات و تهدیدات فعلی در صحبت های رهبری دید و شنید. روحیه جهادی در یک تعریف ساده و ابتدایی، روحیه خدمت به مردم با نیت خدایی و با تکیه بر علم و درایت است (بیانات مقام معظم رهبری، دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر انقلاب، ۸۸۹۲ همانطور که قبلا هم مطرح شد، مدیریت جهادی در تعارض با مدیریت بروکراتیک و قوانین دست و پا گیر است. این مساله یکی از نقاط آسیب پذیر در مدیریت جهادی است. زیرا مدیر برای فرار از غل و زنجیر قانون های ناکارآمد، امکان دارد با فهمی نامناسب از مدیریت جهادی دست به اتخاذ شیوه مدیریتی قانون گریز بزند. این امر سبب از هم گسیختگی در مدیریت میانی و در نهایت ناکارآمدی صرف خواهد شد. مدیر جهادی باید توجه داشته باشد که اگر قانون نقص، ضعف و یا غلط دارد باید عوض شود اما مادامی که قانون است باید به آن عمل شود) از بیانات مقام معظم رهبری ۱۷/۱۱ مورخ، ۲.

این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، تلاش خستگی ناپذیری، نوآوری، وجود ساختار سازمانی اثر بخش و نهادینه کردن ارزشهای دینی، توانمندی خود را به منصفه ظهور رسانید. شاخصه ای که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته مردم گرایی می باشد. مدیریت مشارکت پذیر در فرهنگ

۱۴

جهادی و سازمان جهاد در عالی ترین سطح وجود دارد و اصلا مدیریت در جهاد به صورت شورایی به وجود آمد و فرهنگ مشارکتی کار کردن را در جهاد پایه گذاری نمود این ویژگی در بالاترین مقطع تصمیم گیری جهاد در وزارت و همچنین در استان ها باعث شده که تصمیم گیری و مدیریت جهادی بر مبنای تخصصی نیروهای جهاد و کارآمدی های آنان در انجام وظایف باشد.

بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین(ع) با بیش از دو سال سابقه کار موسسه ای کاملاً مردم نهاد با اهداف جدید می باشد و طرح های قابل اجرا در این موسسه منطبق بر شاخصه ی مدیریت جهادی است. یکی از این طرح ها گسترش خیریه های روستایی و همکاری با دیگر خیریه ها می باشد که در راستای شاخصه مردم گرایی است.

منابع

۸. ابراهیمی فر، ع. (۸۱۱) مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، حوزه نمایندگی ولی فقیه، وزارت جهاد کشاورزی، ص. ۲۸

۲. ازکیا، م. (۸۱۵) جامعه شناسی توسعه و توسعه نیافتگی ایران. تهران: انتشارات اطلاعات.

۸. اهلرلس، ا. (۸۱۱) ایران، شهر، روستا، عشایر، ترجمه عباس سعیدی. تهران: انتشارات منشی.

۴. دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی /۸۱/ بیانات مقام معظم رهبری ۲۸ (۸۹۲، از پایگاه اینترنتی دفتر حفظ و نشر /۸/ شهرتهران با رهبر انقلاب. بازیابی در ۸۸۹۸ آثار مقام معظم رهبری <http://farsi.khamenei.ir>

۵. بیانات مقام معظم رهبری. دیدار با رئیس جمهور و هیات دولت در دوم شهریور ۸۱۷، ۸۸۹۸ از پایگاه اینترنتی دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری /۸/ بازیابی در ۸۴ khamenei.ir

۱. فرهنگ و مدیریت جهادی و خدمات آنان به کوچ نشینان (بید خوری، ع ۸۱۱). مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم «). کشور دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.

۱۵

۷. تشویقی، ش. (۸۱۱) نقش مدیریت جهادی در ثبات و تامین امنیت. دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.

۱. زنجانی، ح. (۸۷۸) جمعیت و توسعه. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران.

۹. سلطان زاده، ح. (۸۱۷) مقدمه ای بر تاریخ شهرنشینی در ایران. انتشارات امیرکبیر.

۸۱. صحیفه امام، جلد ۱، ص ۸۱۹

۸۸. صرامی، ح. (۸۸۱۴) مرکز پیرامون و رابطه شهر و روستا. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، شماره ۷۷، انتشارات آستان قدس رضوی.
۸۲. طاهرخانی، م و دیگران. (۸۸۱۸) مطالعه روابط متقابل شهر و روستا و نقش آن در تغییرات اقتصادی اجتماعی و فرهنگی نواحی روستایی (نمونه: شهرستان هریس). مجله رشد، شماره ۱۷.
۸۸. فشارکی، پ. (۸۸۷۵) جغرافیای روستایی (عمومی). انتشارات پیام نور.
۸۴. کلانتری، خ. (۸۸۷۴) مشارکت: استراتژی جدید در توسعه، ماهنامه جهاد، سال پانزدهم، شماره ۸۷۱-۸۷۹.
۸۵. محمدی، م. (۸۸۱۱) نقش فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصهای آن. دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
۸۱. مرکز آمار ایران. (۸۸۷۱) مقایسه گزیده نتایج سرشماری های عمومی نفوس و مسکن کل کشور. تهران: انتشارات مرکز آمار ایران.
۸۷. موحد، خ. (۸۸۱۱) تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی. مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
18. McClelland, David, C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. ___

1

**بررسی نوآوری به عنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی در
رویکردی تطبیقی با فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع)
مهدی کیخسرو کیانی¹ ، مینا گل کیانی²**

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، معاون واحد تحقیق و توسعه

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان، مسئول تحقیق و توسعه

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

چکیده

جهاد به عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. این فرهنگ که می توان آن را فرهنگ جهادی نامید، نیز به نوبه خود تأثیر قابل

ملاحظه ای بر مدیریت آن سازمان دارد. این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، مردم گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و نوآوری توانمندی خود را به منصف ظهور رسانید. منظور از نوآوری، میزان مسئولیت، آزادی، اختیار و استقلال است که جهادگران در درون سازمان خویش دارند و به سبب ابتکارات و دستاوردهای فردی خویش از جایگاه مناسبی در سازمان برخوردار می شوند. بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با هدف اشتغال زایی و توسعه ی فرهنگ کار، طرح های مربوطه را در راستای فرهنگ جهادی به اجرا می رساند؛ از جمله این طرح آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان است که با شاخصه ی نوآوری هماهنگ می باشد. در این مقاله با نگاهی اجمالی به تشریح مفهوم مدیریت جهادی و شاخصه ی نوآوری و در ادامه به تطبیق فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با این شاخصه پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، نوآوری، موسسه ی نذر اشتغال

2

مدیریت جهادی

نامگذاری سال ۱۳۹۰ با جهاد « عنوان توسط « اقتصادی مقام معظم رهبری، معطوف به یک ضرورت و مسئله اساسی است که در کشور بین ظرفیتهای عظیم ملی و دستاوردهای حاصل شده، علی رغم تلاشهای صورت گرفته، فاصله ای وجود دارد که جبران آن مستلزم جهاد اقتصادی است. از آنجا که یک اقدام اساسی برای نیل به این هدف، فرهنگ سازی و آمادگی فرهنگ عمومی کشور است، می توان فرهنگ و مدیریت جهادی را به عنوان پیش نیاز جهاد اقتصادی معرفی نمود. زیرا لازمه جهاد اقتصادی وجود مدیران جهادی است. فرهنگ و مدیریت جهادی در برهه ای از انقلاب با عملکرد خویش توانست مورد عنایت و توجه عام و خاص قرار گیرد. تا جایی که اگر هدف، تلاش بیشتر، سریعتر، دلسوزانه تر و با جدیت باشد گفته میشود که باید جهاد گونه انجام گیرد.

جهاد در لغت از به « جَهْد و جُهْد « ریشه معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است. تعریف اصطلاحی جهاد عبارتست از: بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپا داشتن شعائر دین. جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه ارزش های وال، پس جهاد، فقط جنگ نیست، جهاد به معنی کوشش و سعی است که قدمتی به اندازه قدمت بشریت دارد. جهاد تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه جانبه، همگانی و همیشگی است. جهاد چه در سطح

خرد) مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی عدالتی) از انگیزه های درونی افراد سرچشمه میگیرد. جهاد حاوی دو مفهوم، سلبی و ایجابی است، وجه سلبی آن از بین بردن ظلم و ستم چه بر نفس و چه بر جامعه و وجه ایجابی آن سازندگی نفس و یا سازندگی جامعه (است) واشقانی فراهانی، ۰۹۳۱.

بدون تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است همان فرهنگ خدا باوران است همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان (ع) است و باید توجه داشت که در تحلیل ها و بررسی ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا نمود. فرهنگ جهادی یک نهاد است که با مدیریت متعهد با هویت مشخص و هدف معین در خدمت تلاش فردی مشارکت کنندگانش اداره، میشود (ایروان، ۰۹۱۱، ۳۹).

۳

فرهنگ و ارزشهای جهادی برخاسته از اندیشه و باورهای مذهبی و انقلابی جهادگران و با الهام از سیره و اندیشه بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران بوده است. چرا که عمده ارزشهای جهادی به عبارتی ارزشهای دینی نیز شناخته می شدند مثل: اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت مشارکت ... یا پاره ای از این ویژگی ها برخاسته از شرایط خاص انقلاب و روحیات انقلاب می باشد از جمله سخت کوشی، حضور در مناطق محروم، جسارت، خطر پذیری، خط شکنی. بنابراین می توان گفت: پیدایش و رشد فرهنگ جهادی به صورت طبیعی و خود جوش و با تاثیر جمعی و متقابل در مجموعه جهادگران بوده است و البته توجه، تاکید و ترغیب مسئولین و بزرگان جهاد بر توسعه و تعمیق آنها تاثیر گذار بوده است (فغفور، مغربی، ۰۹۱۱).

مدیریت جهادی مقوله ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهادسازندگی ظهور و بروز کرده است. فرآیندی که از ویژگی های برجسته آن ادای تکلیف و همراهی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله) بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه، که در آن تهیه و تجهیز سرمایه های انسانی و مادی و برنامه ریزی فعالیت ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه های اصیل دینی صورت می گرفته است؛ که 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. لذا از مؤلفه های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره گیری از ابزار علم و فناوری و هم جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به تمشیت امور می پردازد. 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 حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه های سنگین و پیچیده (است) عظیمی و حداثت، ۰۹۱۱.

مدیریت جهادی سوای از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن نظام «را ارزشی» اسلام ۴

می سازد. تعاریف بسیاری از سوی صاحب نظران برای مدیریت مطرح شده که تعریف ذیل تعریف جامعی از آن ها می مدیریت عبارت: «باشد است از دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه (مرتضوی و عراقی، ۰۹۱۱) مطلوب موحد» (۰۹۱۱) نیز طی مقاله ای مدیریت جهادی را تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران میدانند و می نویسند: «اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه هارا برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه ها و زمینه ها، تلاش خود را بر این گذاشته اند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور رسانند و به عنوان بازوی (انقلاب باشند) (موحد، ۰۹۱۳).

نوآوری بعنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی

یکی از ویژگیها و شاخصه های مدیریت جهادی، نوآوری است. مطرح کردن شخصیت حقوقی مستقل برای جهاد استان ها تحت عنوان سازمان، که خود طرحی نو برای سازمان های رسمی سنتی از قبیل وزارت کشاورزی محسوب می گردید و آن ها نیز پس از این ابتکار جهاد به این شکل از ساختار تشکیلاتی در استان ها روی آوردند، از نشانه های نوآوری در جهاد است (ایروان، ۰۹۱۱ محمدی) (۰۹۱۱) (در مقاله ارائه شده به دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی ذیل مبحث اصول و ویژگی های فرهنگ جهادی موارد زیر را عنوان می کند:

۰- در فرهنگ جهادی صفت دینی بر سایر وجوه برتری دارد جهادگران در سراسر زندگی

خود توکل و امید به خدا و درخواست یاری و کمک از او را دارد.

۲- فرهنگ جهادی ویژگی عام گرایی و مردمی دارد. وجه مشترک همه حرکت‌های جهادی ، مردمی بودن آن است کمتر فرد جهادی سعی داشته تا منافع شخصی اش را مقدم بر منافع جمعی بداند بلکه جهادی هویت خود را در راستای حرکت جمع می داند و او خود را نیروی جمعی تلقی می کند و لذا در فرهنگ جهادی تمایلات دینی و ملی بسیار است.

۵

۹- فرهنگ جهادی با اینکه جنبه آرمانی دارد ، تمایل به واقعیت گرایی و عینت گرایی دارد . یعنی مفهوم خدا ، امام زمان (عج) ، فداکاری ، شهامت ، شهادت و ... که مفاهیم و عناصر اساسی تفکر او هستند مفاهیمی دور از ذهن و انتزاعی نیستند.

۴- فرهنگ جهادی مرتبط با زمان و مکان است و یک فرد جهادی با درک دقیق از زمان و مکان زندگی می کند و هرگز خسته نمی شود بلکه جهادی خستگی را خسته کرده است.

۵- فرهنگ جهادی با زبان خاص قابل تعریف است مفهوم شهامت و شهادت و خدمت خالصانه در نزد او در مقایسه با دیگران تفاوت بسیاری داراست و حساسیتهای فرهنگی یک جهادگر با دیگران متفاوت است.

۳- ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ نیز صفت دیگر فرهنگ جهادی است و در این میان عناصر معنوی فرهنگ اهمیت بیشتری دارد در فرهنگ جهادی سازماندهی و برنامه ریزی سلاح و تجهیزات نقش ثانوی و فرعی داشته و در مقابل ایثار ، شجاعت ، توکل و صداقت نقش های اساسی را یافته اند.

نوآوری عبارت است از توانایی مدیریت خلاق بر دانش به نحوی که بتواند پاسخگوی تقاضای بازار و سایر نیازهای اجتماعی باشد(فریمن ۰۳۱۱). ، .

شومپیتر نوآوری را ترکیب تازه ای از عوامل تولید و حالت های مختلف یک سیستم و یا پیدایی یک تابع تولید جدید از رهگذر دستیابی به منابع و فرآیند تولیدی نو یا بازاری جدید و در انتهای طراحی یک سازمان جدید تعریف کرد. در تئوری شومپیتر، انواع نوآوری به پنج دسته تقسیم می شود؛ معرفی یک محصول جدید و یا تغییر کیفی در محصول موجود؛ معرفی یک فرآیند جدید در یک صنعت؛ نفوذ در بازارهای جدید؛ توسعه منابع جدید عرضه مواد خام و یا سایر

ورودی ها و ایجاد تغییرات در سازمان (شومپتر) ۲۰۳۰۲ فریمن از جمله ویژگی های نوآوری ،
را فزاینده بودن آن اعلام می دارد که این موضوع به دلیل امکانات تولید بهتر در دوران صنعتی،
فرصت های بیشتری برای خلق ایده های جدید و نیازهای فزاینده جوامع بشری ایجاد می نماید
(.فریمن، ۳۱۰۰)

۱- Freeman

۲- Schumpeter

۶

فرآیند نوآوری یک فرآیند تعاملی است و شامل بازیگران متعددی است که در درون سازمان
توزیع شده اند. چنین فرآیند تعاملی برای آنکه بتواند فعالیت های نوآوری را شکل دهد و نتایج
نوآورانه ی آن را منتشر کند باید در درون شبکه های تعاملی توسعه یابد (دایر و نوبکا ۲۱۱۳). ۹،
شرکت ها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمانی، مقابله با فشارهای رقابتی
شدید و تغییر تقاضاهای مشتری نام می برند. به واسطه نوآوری، شرکت ها به هدف پاسخگویی
موثر به تقاضاهای محیطی و در نتیجه، به حفظ و بهبود عملکرد سازمانی دست می یابند
(کاستاپولس و همکاران ۲۱۰۰). ۴،

در دهه ۳۵۱ در تحقیقات جداگانه ی محققان، مفهوم نوآوری، توسعه ی مجزا و ناپیوسته تلقی
می شد. امروز دیگر مفهوم نوآوری از نتایج معین تحقیقات انفرادی اقتباس نشده بلکه بیشتر بر
اساس موارد زیر تعریف می شود:

- یک فرآیند یا دقیق تر بگوییم یک فرآیند حل مشکل؛
- یک فرآیند تعاملی در روابط شرکت ها با بازیگران مختلف؛
- یک فرآیند یادگیری متنوع؛ این یادگیری ممکن است از موضوعات گوناگونی ناشی
شود: یادگیری به وسیله ی استفاده، یادگیری با انجام دادن یا یادگیری حین تسهیم دانش؛
- فرآیندی که شامل مبادله ی دانش آشکار و ضمنی است؛
- فرآیند متقابل یادگیری و مبادله در آن استقلال بازیگران، یک سیستم ابتکاری یا نوآوری
(.را ایجاد می کند) هادوی، ۹۱۱

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)، آشنایی و فعالیت ها

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) واقع در شهرک صنعتی مبارکه بیش از دو سال است که
در زمینه های ایجاد اشتغال و اصلاح فرهنگ اشتغال عامه مردم مشغول به فعالیت می باشد.
اهداف این موسسه عبارتند از:

۰- احیاء فرهنگ اشتغال خانگی زنان خانه دار

۲- گفتن کلمه " بیکارم " در جامعه مطرود گردد

3- Dyer & Nobeoka

4- Kostopoulos et al

۷

۹- رونق فرهنگ کارکردن دانشجویان در زمان تحصیل

۴- آموزش و توانمندسازی در جهت اشتغال مددجویان

۵- تغییر قوانین به نفع افرادی که علاقمند به کار می باشند

۳- فقرزدایی از طریق برگزاری آموزشهایی که منجر به اشتغال می گردد.

فعالیت های این موسسه به شرح زیر می باشد:

۰- آموزش و اشتغال بانوان سرپرست خانوار:

راه اندازی کارگاه اشتغال زنان اعم از خانواده زندانی، زنان سرپرست خانوار، بهبود یافتگان اعتیاد

و ... در رشته های چرم دوزی، میناکاری، ملینه کاری و تابلو فرش با ظرفیت بیش از ۲۱۱ نفر

در خیابان مولوی و امیرکبیر شهر اصفهان

۲- کمک به خیریه هایی که در جهت اشتغال فعالیت میکنند

۹- آموزش و اشتغال زندانیان به منظور پذیرفته شمردن در جامعه:

آموزش رشته فنی برق و راه اندازی تولید درخت سیم موتورسیکلت در زندان اسدآباد اصفهان

۴- آموزش مدیریت در مقطع راهنمایی جهت تربیت مدیران کارآمد:

در این دوره ۲۲ جلسه ای، دانش آموزان با مفاهیم مدیریت سازمانی آشنا می شوند و با تشکیل

یک شرکت تولیدی کوچک، مسئولیت های سازمانی، ارتباط سازمانی و مهارت های زندگی را فرا

می گیرند و در نهایت بر اساس تحقیقات انجام شده پس از این دوره نگرشی جدید به پیرامون

(.خود و همچنین مسئله اشتغال پیدا خواهند کرد) سمیعی و همکاران، ۰۹۳۹

۵- آموزش دوره های کامپیوتر و زبان انگلیسی در روستاهای محروم

در ۰۳ روستا، روستائیان از نعمت آموزش کلاس های زبان انگلیسی و کامپیوتر بی بهره بوده اند

که این دوره ها به همت موسسه نذر اشتغال و مردم ۰۳ روستا در جهت کمک به آموزش اهالی

آن منطقه تاسیس گردید.

۳- ارائه ی کمک هزینه ی بیمه و ناهار به مددجویانی که در خیریه های اشتغال فعالیت

می کنند.

طرح های پژوهشی این موسسه نیز عبارتند از:

۰- جلب مشارکت مبلغان مذهبی در حال تحصیل در ندامتگاه ها

۲- امکان سنجی و ایجاد مرکز تفریحی، آموزشی ویژه ی بازنشستگان

۸

آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان ، منطبق بر شاخصه ی نوآوری

نوجوانی دوره تغییرات مهم در زندگی تحصیلی و اجتماعی هر فرد است. اهمیت و حساسیت این دوران به گونه ای است که روسو در بحث از اسرار درون، رشد، بلوغ و نوجوانی را تولد (۹۴ همچنان: ثانی می نامد) قاسمی، ۰۹۱۰ که اغلب متخصصان اعتقاد دارند، پژوهش های زیادی نشان می دهد که عملکرد تحصیلی دانش آموزان و دانشجویان و فعالیت های مرتبط با آن در دوره ی آموزش دانشگاهی از کیفیت مطلوبی برخوردار نیست. دانش آموزان و دانشجویان مستعد از توانایی های خود به خوبی استفاده نمی کنند و از امکانات دانشگاهی، استفاده مطلوب و مناسب صورت نمی دانش آموزان و دانشجویان. « گیرد اکثراً روحیه ی علمی و انگیزه ی کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می اندیشند (نظری کتولی، ۰۹۱۴ بنابرین، یکی از روش های افزایش بهره وری نیروی انسانی متخصص پرداختن به نیازها، علایق، انتظارات، انگیزه ها و نگرش های آنان در دوران تحصیل و کسب علم می باشد و لازم است با انتخاب برنامه های آموزشی مناسب و تامین شرایط و امکانات مطلوب طی این دوران دیدگاه و گرایش های آنان را نسبت به رشته تحصیلی شان تقویت نمود تا از تحصیل لذت برده و به رشته خود عشق بورزند و با علاقه بیشتری به یادگیری پردازند و در آینده افراد مثمرتری در شغل و حرفه خود بوده و از عهده انجام کارها به نحو احسن برآیند) واینر ۰۳۱۳ (۰۵؛ ترجمه مقدم مراغه ای، ۰۹۱۵، با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت دوره نوجوانی، همچنین با توجه به معضل بیکاری در جامعه ی امروز، موسسه نذر اشتغال برای اولین بار و با رویکردی کاملاً جدید اقدام به برگزاری دوره های آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان نموده است. در این طرح که برای نخستین بار در کشور انجام شده است در یک کارگاه آموزشی ۰۱ نوجوان، شرکتی را تاسیس می نمایند و تصمیم می گیرند محصولی را تولید نمایند (مانند مصنوعات چرمی، گلدان کاغذی، مصنوعات چوبی و...) و پس از فروش اجناس تولیدی سود حاصله را تقسیم می نمایند. در این طرح هرکدام از شرکت کنندگان در مسئولیتی مانند مدیر تولید، مدیر منابع انسانی، مدیر کنترل کیفیت و ... طبق شرح وظایف و دستورالعمل های کاری که برای آنها مشخص شده است ایفای نقش

خواهند کرد و مسئولیت مدیریت این مجموعه نیز بر عهده مدیرعاملی است که از همکاران شاغل در موسسه می باشد. شرکت کنندگان در این دوره که ۲۵ جلسه به طول می انجامد، ابتدا با مفهوم شرکت و انواع شرکت ها آشنا می شوند و سپس فواید و اصول کار گروهی را می آموزند. با پست های مدیریتی موجود در شرکت و شرح وظایف آن ها آشنا و این پست های مدیریتی را بین خود تقسیم می کنند. مکاتبات اداری و نحوه نگارش نامه اداری را یاد گرفته و در ارتباطات سازمانی خود از آن استفاده می کنند. در میانه دوره، ایده های تولید خود را به طرح تبدیل نموده و ارائه میکنند و بهترین طرح را انتخاب و محصول شرکت مشخص می شود. با توجه به مسئولیت های واگذار شده به اعضا، مراحل تولید محصول آغاز می شود و در پایان دوره در نمایشگاهی، محصولات جهت فروش ارائه می شود.

اهداف این طرح به شرح زیر می باشد:

اهداف شناختی ودانشی:

-یادگیری مهارتهای ارتباطی و نقش آن در پیشرفت فردی

-تاثیر تکنیکهای افزایش اعتماد به نفس

-شناخت خلاقیت و روشهای پرورش آن

-آشنایی با قوانین و مقررات دستگاههای اداری و اقتصادی کشور

-آشنایی با روشها و فنون بازاریابی و فروش

-کشف توانمندیها و علاقمندیهای ذاتی و فطری

-اهمیت فعالیتهای گروهی و اجتماعی

-یادگیری مهارتهای زندگی

-آشنایی با حسابداری شخصی و ارزش پول

اهداف رفتاری:

-تدوین طرح کسب وکار و محاسبه قیمت تمام شده یک کالا

-مهارت مدیریت و برنامه ریزی مالی (حسابداری شخصی)

-حضور در فعالیتهای گروهی و ایفای نقش موثر در گروههای کاری

-ارتباط موثر در تعاملات و مراودات اجتماعی

-حل خلاقانه مسائل و ارائه روشهای جدید در مواجهه با مشکلات

-توجه به توانمندیها و علاقمندیهای شخصی

-انتقاد پذیر شدن در ارتباطات فردی

-مسئولیت پذیری

-احترام به نظرات دیگران

-آشنایی و احترام به سازمان و مقررات سازمانی (مهارتهای سازگاری شغلی)

-خوش بینی به آینده و فعالیتهای اقتصادی

-تسلط نسبی به مکاتبات اداری

-مدیریت جیب

نفرات اجرایی در طرح و وظایف آنها:

مدیر عامل:

یک نفر در طول دوره باید به عنوان مدیرعامل شرکت بر کار بچه ها نظارت داشته باشد و عملکرد بچه ها را کنترل و پایش کند. وظایف مدیرعامل در طرح آموزش مدیریت به شرح زیر است:

-تعیین روش ها و مراحل اجرا کار و اطلاع رسانی به بچه ها برای انجام درست وظایف خود

-جانمایی و بکارگیری بچه ها در شغلها و پستهای سازمانی مطابق با علایق و توانمندی-
هایشان(با همکاری روانشناس)

-تعیین شرح وظایف برای بچه ها و نظارت بر اجرای درست وظایف آنها

-بازبینی روش های اجرایی و قوانین مربوط به انجام کار شرکت

-مسئولیت رهبری و کنترل بچه ها برای رسیدن به اهداف در نظر گرفته شده بر اساس مسیر یا روش مورد نظر شرکت

-ایجاد قسمت های مختلف تولید، پشتیبانی، فروش و غیره و انتخاب افراد مناسب برای واحدها

-ایجاد انگیزه مناسب مادی و روانی و ارتقای آن برای بهبود بازدهی کار بچه ها در

شرکت و ایجاد محیط اخلاقی مناسب برای کار

-کنترل و نظارت و اطمینان از حسن انجام وظیفه واحدهای مختلف شرکت

- نظارت بر استفاده مناسب از امکانات مختلف و نگهداری صحیح اموال شرکت
- نظارت بر تهیه گزارش های مالی و فعالیت ، حساب سود و زیان و سایر حساب های
مالی و ارائه آن به بچه ها

- ایجاد هماهنگی های لازم بین بچه ها و قسمت های مختلف شرکت به منظور رفع
مشکلات موجود

- امضاء قراردادهای و تصویب قراردادهای فروش

- تصویب خریدهای شرکت

- تصویب نمودار سازمانی شرکت

- استخدام، تغییر مسئولیت در صورت لزوم و ایجاد انگیزه برای بچه ها
در صورت پایان مدت مدیریت مدیرعامل ، اقدامات او تا تعیین مدیرعامل جدید قدرت اجرایی
خواهد داشت .روانشناس:

یک شخص به عنوان روانشناس باید در جلسات حضور داشته باشد تا رفتار بچه ها را تحت
نظر داشته و آنها را ثبت نماید سپس برای هر شخص یک پرونده تشکیل داده و حالات رفتاری
هر فرد را در آن ثبت کند و در طول دوره تغییرات رفتاری بوجود آمده در فرد را مورد تجزیه
و تحلیل قرار دهد و در صورت نیاز به والدین بچه ها مشاوره های لازم را ارائه دهد. از آنجا
که این طرح یک طرح آموزشی می باشد وجود یک روانشناس جهت شناخت بهترین روش ها
و سهولت در امر آموزش اجتناب ناپذیر است .وظایف کلی روانشناس در طرح آموزش مدیریت
به شرح زیر می باشد:

-تشکیل پرونده صلاحیت روانی دانش آموزان در بدو ورود به شرکت

-اجرای آزمون های هوش -شخصیت و رغبت سنجی شغلی و ثبت آنها در پرونده

صلاحیت های فردی دانش آموزان

-حضور در جلسات شرکت و تکمیل فرم رفتارسنجی

-تحلیل نتایج فرم ها و آزمون ها در پایان هر جلسه و پایان دوره

-ثبت عادت های مخرب رفتاری دانش آموزان و برنامه ریزی اصلاح و تغییر رفتار آنها

-تکمیل فرم صورتجلسه در پایان هر جلسه شرکت

-اطلاع رسانی و آموزش سبک های تربیتی صحیح و رفع نواقص رفتاری والدین

در پی پژوهش های انجام شده در اجرای طرح، این نتایج حاصل شده است:

-پرورش خلاقیت

-آشنایی با مدیریت جیب و ارزش پول

-افزایش و تقویت مهارت های ارتباطی

-آشنایی با مشاغل و رشته های تحصیلی

-افزایش اعتماد به نفس شرکت کنندگان

-افزایش مسئولیت پذیری و احترام به قوانین

-آشنایی با روش حل مسئله در مقابله با مشکلات

-کشف استعدادها و توانمندی های شرکت کنندگان

-افزایش روحیه انتقادپذیری در ارتباطات فردی و گروهی

-آشنایی شرکت کنندگان با مفهوم سازمان و فعالیت اقتصادی

-شناخت بازار کار و واقع بینی نسبت به فعالیت های اقتصادی

بحث و نتیجه گیری

همانگونه که گفته شد مدیریت جهادی تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران است. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شده است. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه هارا برای کار و تلاش دارند. مدیران جهادی در همه عرصه ها و زمینه ها، تلاش خود را بر این می گذارند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور رسانند و به عنوان بازوی (. انقلاب باشند)موحد، ۰۹۱۳ این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، تلاش خستگی ناپذیری، نوآوری و وجود ساختار سازمانی اثر بخش، توانمندی خود را به منصفه ظهور رسانید. شاخصه ای که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته نوآوری می باشد.

چالش اصلی سازمان ها، نوآوری است؛ که فرآیند تطبیق با بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل می کند. در واقع، نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می کند که

۱۳

با پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکت هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش ها سریع تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت های بازار بهتری نسبت به شرکت های فاقد نوآوری بدست آورند

(جیمنز و ولا ۴۱۳، ۳، ۲۱۰۰،

نوآوری یا ابداع، عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. از نظر استیفن رابینز، نوآوری، فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش (های جدید عملیات است) (جوآنمرد و سخایی، ۰۹۱۱، ص ۱۳

بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با بیش از دو سال سابقه کار موسسه ای کاملا مردم نهاد با اهداف جدید می باشد و طرح های قابل اجرا در این موسسه منطبق بر شاخصه ی نوآوری است. یکی از این طرح ها آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان می باشد که برای اولین بار در کشور به این گونه در حال اجرا است.

منابع

۰- ایروان، م.ج. (۰۹۱۱) (نهادگرایی و جهاد سازندگی. اداره کل روابط عمومی وزارت جهاد سازندگی.

۲- جوآنمرد، ح؛ سخایی، ف. (۰۹۱۱) (بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی، فصلنامه بصیرت، ۱۰-۳۳، ۰۳، ۴۴)

۹- قاسمی، طاهره. (۰۹۱۰) (بررسی وضعیت سلامت روانی دانش آموزان دختر دوره متوسطه منطقه ۰۳ تهران. ماهنامه آموزشی - تربیتی پیوند، شماره ۲۱۱

۴- موحد، خ. (۰۹۱۳) (تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی. مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.

۵- نظری کتولی، علی (۰۹۱۴). چالش های اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها، [www. Aviny.com](http://www.Aviny.com)

news

۶- Jiménez & Valle

۷- Stephen P. Robbins

۱۴

۳- واشقانی فراهانی، سمانه. (۰۹۳۱) (چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان ها. مدیریت امور سازمان و برنامه ریزی اداره تحقیقات و کنترل ریسک.

۱- واینر، مایرون. ۰۳۱۳. نوسازی جامعه. مترجم: مقدم مراغه ای، ر. ۰۹۵۵. تهران: موسسه انتشارات فرانکلین.

۰۱- ۱- هادوی، ع. (۰۹۱۱) (ابزارهای مدیریت نوآوری: مروری بر نظریه و عمل. تدبیر، ۲۱۴

- 9- Dyer, JH & Nobeoka, K 2006, 'Creating and managing a highperformance knowledge-sharing network, the Toyota case', Strategic Management Journal, vol. 21, no. 3, pp. 345-67.
- 10- Freeman, C. (1971). The role of small firms in innovation in the United Kingdom since 1945: Report to the Bolton Committee of Inquiry on small Firms. Reaearch Report< 6. HMSO, London, available from: <http://books.google.co.uk>.
- 11- Freeman, C., "Technology and Economic performance: lessons form Japan", 1987.
- 12- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, & financial performance, Journal of Business Research, Vol. 64, No.12, pp. 1335 - 1343.
- 13- Schumpeter, J.A. (1912). Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Duncker & Humboldt, Leipzig.____

1

بررسی نهادینه سازی اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار به عنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی در رویکردی تطبیقی با فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) مهدی کیخسرو کیانی¹ ، مینا گل کیان²

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، معاون واحد تحقیق و توسعه موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان، مسئول تحقیق و توسعه موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)

چکیده

اصطلاح فرهنگ جهادی و مدیریت مبتنی بر این فرهنگ همزمان با تشکیل جهاد سازندگی و در هنگامه کار و تلاش بی دریغ جوانان انقلابی کشور که برای لبیک به فرمان امام و رهبر خویش در رفع محرومیت از چهره روستاهای ایران کمر همت بسته بودند، به منصفه ظهور رسید. ویژگی های این فرهنگ و سبک مدیریت شامل دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، مردم گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و نوآوری می باشد. رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، حساسیت به مسایل و حفظ شعائر و ظواهر اسلامی در محیط کار از ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی است. بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با هدف اشتغال زایی و توسعه

ی فرهنگ کار، طرح های مربوطه را در راستای فرهنگ جهادی از جمله نهادینه سازی اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار به اجرا می رساند. در این مقاله با نگاهی اجمالی به تشریح مفهوم مدیریت جهادی و شاخصه ی نهادینه سازی اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و در ادامه به تطبیق فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با این شاخصه پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، نهادینه سازی اخلاق و ارزشهای دینی، موسسه ی نذر اشتغال

2

مدیریت جهادی

چندی است که در نگاه و کلام بعضی مسئولین کشوری و با الهام از موفقیت های زمان جنگ و جهاد سازندگی، لغت مدیریت جهادی وارد ادبیات سیاسی اجرایی کشور شده است. از این روست که می توان این کلام و روح حاکم بر آن را برای مقابله با مشکلات و تهدیدات فعلی در صحبت های رهبری دید و شنید. روحیه جهادی در یک تعریف ساده و ابتدایی، روحیه خدمت به مردم با نیت خدایی و با تکیه بر علم و درایت است (بیانات مقام معظم رهبری، دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر (. انقلاب، ۲۹۳۱

مسلمتا تعریف کامل و جامع و مانعی که در برگیرنده تمام ویژگی ها، جنبه ها و شاخصه های مدیریت جهادی باشد تقریباً امری غیر ممکن است (خیرآبادی، .) ۲۹۳۱ شاید یکی از این دلایل، دشواری شناخت نوع مدیریت جهادی باشد. مدیریت جهادی یک علم نیست بلکه یک مکتب است (قالیباف، .) ۲۹۳۲ در حالی که در علم از زیربنا به روبنا می رسند، در مکتب با عمل اکتشافی از روبنا، زیربناها را کشف کرده و تثبیت می کنند. از این رو به نظر می رسد برای فهم بیشتر این امر می بایست به بررسی ویژگی ها، شاخصه ها، آسیب ها و نقاط مبهم در تعریف مدیریت جهادی پرداخت تا این مفهوم نه چندان جدید در مباحث مدیریتی کشور، بیش از پیش شناخته شود.

ویژگی ها و جنبه های مدیریت جهادی:

می توان با نگاهی گذرا در کلام بزرگان برای مدیران جهادی ویژگی هایی نظیر تکیه بر ایمان به خدا، باور راسخ به نیروی الهی، اعتقاد به مشارکت دادن مردم، حرکت بر مدار علم و درایت، داشتن روحیه خستگی ناپذیر و ایثار را بر شمرد. مسلمتا یک مدیر جهادی موفق یک مدیر موفق از دیدگاه اسلام نیز هست. از این رو بسیاری از ویژگی های مدیر جهادی همان ویژگی های یک مدیر کارآمد از نگاه اسلامی است. ویژگی هایی نظیر مشورت پذیری، تقوی، امانت داری، حسن خلق، عدم اسراف، صیانت نفس، شجاعت و قاطعیت و... اما بعضی ویژگی ها

در مدیران جهادی منحصر شاخص تر هستند. بسیاری از این ویژگی ها برگرفته از تجربیات
۳

و موفقیت های هشت سال دفاع مقدس هستند (. خزایی، ۲۹۳۲ چندی از این ویژگی ها به شرح زیر می باشند:

- استفاده از نیروهای مردمی : نگاه یک مدیر جهادی نگاهی استراتژیک (راهبردی) به مردم است و استفاده از مردم و استفاده از نیرو و استعداد های آنان یکی از اصلی ترین برنامه های مدیر جهادی است .

- پارادایم شکنی : مدیر جهادی در قالب های موجود نمی گنجد و با تکیه بر آرمان ها و با در نظر گرفتن واقعیات سعی در خلق قالب های جدید دارد .

- تغییر پذیری در روش ها در عین ثبات هدف : مدیر جهادی در صورت لزوم روش ها را تغییر می دهد و به یک روش خاص تعصب ندارد (خزایی، .) ۲۹۳۲ مدیر جهادی در صورتی که با سیستم های دست و پاگیر و کند مواجه شود سعی در تغییر روش خواهد داشت تا کارها و مشکلات با سرعت بیشتری رفع و حل شوند . به این ویژگی، چابک سازی سیستمی نیز می گویند .

- خودباوری بر پایه های آرمان ها و ارزش ها : جمله الهام ما « بخش می توانیم سرلوحه ی ذهنی مدیر جهادی است

- خطر پذیری و ریسک پذیری بالا

- ایثار و گذشت بدون منت : جنس جهاد از جنس بذل و ایثار ، (است) قوامی، ۲۹۳۲ بنابراین مدیر جهادی بر پایه ایثار و گذشت بدون منت عمل می کند . ایثار در مال، زمان، جان و ...
- کار خستگی ناپذیر : کلمه جهاد در لغت از جَهد « ریشه و به « جُهد معنای مشقت و زحمت است) قوامی، (.) ۲۹۳۲ مدیر جهادی از مشقت و خستگی فراوان در راه رسیدن به هدف باکی ندارد و از آن استقبال هم می کند . در یک کلام، مدیر جهادی با نیت رضایت الهی و خدمت به خلق، خود را وقف کار می کند .

- چابک سازی مدیریتی و سرعت عمل بالا : یکی از اصلی ترین اهداف مدیریت جهادی سرعت عمل بالای آن است . مشکلات فعلی کشور را نمی توان با سرعت کم و با تکیه بر بعضی سیستم های فشل و کند به سرانجام رساند . فلذا مدیر جهادی نه تنها خودش سریع عمل می کند بلکه سعی در چابک سای سیستم نیز دارد .

-عزم جدی، روحیه بالا و ایمان به پیروزی: با توجه به اینکه نیت مدیر جهادی یک نیت الهی است، و با توجه به توکل وی بر خدا و با پشتوانه تلاش شبانه روزی اش، پیروزی در نگاه وی یک امر حتمی است. این نگاه در عقاید، رفتار و کلام وی نیز متجلی است و به دیگران منتقل می شود.

-نگاه آرمانی: اهداف برای یک مدیر جهادی، اهدافی بالا و بزرگ هستند و اهداف کوچک مدیر جهادی را آرام و راضی نخواهد کرد.

نکات مبهم و چالش برانگیز در تعریف مدیریت جهادی:

در تعریف مدیریت جهادی بعضی نکات و نقاط هنوز مبهم هستند از این جمله می توان به مورد زیر اشاره کرد:

سبک مدیریت و رهبری: برای سبک مدیریت و رهبری برای مدیران جهادی شاید نتوان یک سبک خاص در نظر گرفت. با توجه به اینکه در زمان جنگ با توجه به ویژگی های بحرانی اش و سلسله مراتب فرماندهی آن، مدیریت اقتدارگرایانه را طلب می کرد اما به نظر می رسد سبک مدیریت جهادی در زمان فعلی بسیار نزدیک به مدیریت مشارکتی و حتی تفویضی باشد. زیرا مدیریت جهادی بر استفاده از سازماندهی مردمی تاکید دارد و این امر بدون اعتقاد کامل به نیروهای زیر دست و تفویض بعضی اختیارات امکان پذیر نیست. اما آنچه مسلم است و با اطمینان می توان در مورد آن سخن راند آنست که با توجه به پایبندی مدیریت جهادی به عدم استفاده و رهایی از قید و بندهای اداری می توان مدیریت جهادی را مدیریتی کاملاً غیر بروکراتیک نامید که بر دوری جستن از قوانین دست و پاگیر تاکید دارد (در اینجا منظور از بروکراسی، جنبه های منفی آن است).

و اما بخش بسیار مهمی که باید بیش از گذشته مدنظر قرار گیرد، آسیب های مدیریت جهادی است. بعضی از این آسیب ها به شرح زیر می باشند:

-برقراری نسبت درست میان آرمان و واقعیت:

بی تردید مدیریت جهادی مفهومی برگرفته از نشست آرمان انقلاب اسلامی در نهاد جوانان ایران زمین است. اما نگاه غلط به توازن مناسب میان آرمان ها و واقعیت ها یکی از اصلی ترین آسیب ها و چالش برانگیزترین بحث در مدیریت جهادی است. علی رغم اینکه مدیریت

جهادی یک نگاه آرمانی دارد اما در برنامه ریزی و عمل، بر واقعیت ها توجه دارد و بر مبنای امکانات فعلی، شرایط موجود و دستیابی واقعی به نتایج برنامه ریزی خواهد کرد. در صورتی

که نگاه و آرمان بر مبنای نتیجه گیری باشد و یا برنامه ریزی بر مبنای آرمانها، نتیجه بدست آمده چیزی به غیر از مطلوب مدیریت جهادی خواهد بود. مسلماً نگاه درست، کامل و دقیق به نتیجه و راه های دسترسی به آن یکی از مبانی اصلی تکلیف و آرمان گرایی است.

-مدیریت علمی:

عدم توجه به استفاده ی درست از تکنیک ها (فنون) و روش های کارآمد علمی و عدم بکارگیری پیشرفته ترین و مناسب ترین ابزار ها در جهت نیل به اهداف عالی مدیریت جهادی یکی از دیگر نقاط چالش برانگیز مدیریت جهادی بوده و هست. شاید اتهاماتی نظیر تکنوکرات بودن یا مدیریت غیرعلمی را بتوان دو سر طیف نگاه غلط در نسبت علم با مدیریت جهادی دانست. در تعریف درست نسبت علم و جهاد، مسلماً مدیریت جهادی در استفاده درست از ابزار خوب و مدرن برای پیاده سازی یک آرمان و یک عقل متصل به وحی الهی تعریف خواهد شد (. قالیباف، ۲۹۳۲ ولی باید توجه داشت که فن و ابزار نباید بر آرمان و عقیده برتری پیدا کند. در حقیقت، آرمان الهی و مرعوب علم نشدن شاخصه اصلی جداکننده ی تخصص گرایی و تکنوکراسی صرف (. است) فردانیوز، ۲۹۳۱

البته باید به این نکته نیز توجه کرد که قوانین علمی و مرزبندی های آن نباید به غل و زنجیری در دست و پاهای مدیر تبدیل شود و او را از تفکر به آرمان های بزرگ و زیبا دور نگاه دارد.

-مدیریت جهادی و نه مدیریت احساسی:

مدیریت جهادی یک مدیریت علمی و با عزمی جهادی است . از آنجایی که سرعت عمل نیز در این گونه از مدیریت حائز اهمیت بالایی است باید به شدت مواظب بود که این مدیریت تبدیل به یک مدیریت احساسی نگردد. تصمیم های دفعتی و عدم برنامه ریزی نیز از دیگر آسیب های این نوع مدیریت است.

-عدم پایبندی به قانون و سرمایه گذاری نامناسب در ساختارهای سازمانی:

همانطور که قبلاً هم مطرح شد، مدیریت جهادی در تعارض با مدیریت بروکراتیک و قوانین دست و پا گیر است. این مساله یکی از نقاط آسیب پذیر در مدیریت جهادی است. زیرا مدیر برای فرار از غل و زنجیر قانون های ناکارآمد، امکان دارد با فهمی نامناسب از مدیریت جهادی

۶

دست به اتخاذ شیوه مدیریتی قانون گریز بزند. این امر سبب از هم گسیختگی در مدیریت میانی و در نهایت ناکارآمدی صرف خواهد شد. مدیر جهادی باید توجه داشته باشد که اگر

قانون نقص، ضعف و یا غلط دارد باید عوض شود اما مادامی که قانون است باید به آن عمل شود) از بیانات مقام معظم رهبری مورخ ۷۸/۶/۱).

همچنین این امکان وجود دارد که در صورتی که ساختارهای سازمان های فعلی متناسب با مدیریت جهادی نباشد، مدیر جهادی با تکیه بر ظرفیت های انسانی که در اختیار دارد ساختارهای موقت و چابک تعریف نماید تا کارها با سرعت مناسب انجام شوند اما باید به این نکته دقت نمود که هرگز نباید از سرمایه گذاری در ساخت و طراحی ساختارهای دائم و کارآمد غفلت نمود. زیرا همیشه نمی توان از ساختارهای موقت استفاده نمود. کلام آخر آنکه در صورتی که مدیریت جهادی با مفهوم درست آن و با حداقل کردن آسیب ها، مورد استفاده و سرلوحه کار مدیران ما قرار گیرد، به لطف خدای متعال گذار از گردنه های سخت فعلی و دستیابی به اهداف عالی و مقدس ایران اسلامی دور از دسترس نخواهد بود.

نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی بعنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی ارزش ها و باور های دینی، غرایز بشر را در جهت صحیح هدایت کرده و خواسته ها و تمایلات او را اصلاح کرده و انسا نهایی برای جامعه تربیت می نماید که قادر به بالندگی کشورشان باشند. تربیت دینی شکوفا کردن قوای انسان به طور متعادل، هماهنگ و در چارچوب ارزش های الهی است) بیات و تلخابی، ۳۹، ۲۹۷۲.

پروردگار عالم برای همه ابعاد و شئون زندگی بشر برنامه جامع و کاملی را در قالب دین وضع نموده و از کوچک ترین نیازهای زندگی انسان و صحت جسمانی او تا بزرگ ترین آنها که موجب آرامش و سلامت روح است غفلت نورزیده تا او را به منزلت و جایگاه ابدی اش برساند. در کتب اخلاقی حکمای اسلامی حدیث نعمتان مجهولتان الصّحة والامان (نیشابوری، روضات - الواعظین، ۱۱۲ در موارد متعددی یافت می شود که در آن علم اخلاق با طب مقایسه شده است بنا به گفته یکی از حکما، رذایل اخلاقی روح و جسم را به هلاکت و شقاوت می کشاند و راه درمان آن بازگشت به فضایل اخلاقی است ۷۳-۲۰۹). (نراقی، جامع السعادت، ۲۹۸۳ حکیمان مسلمان در تعریف علم اخلاق از علم طب کمک می گیرند و وظیفه علم اخلاق را همانند علم

۷

طب حفظ سلامت و درمان مرض می دانند ۳۳). (نراقی، معراج السعادت، ۲۹۸۳ در بسیاری از آیات برای سلامت روح به اعتدال توصیه می شود) (. سوره بقره، آیه ۳۰ روایتی از پیامبر اکرم(ص) است که بهترین کارها میانه روی در آنهاست) (. بحارالانوار، کلام قصار ۶۳ بی تردید

گرایش به ارزش های اخلاقی به طور فطری در نهاد آدمی وجود دارد. از این رو پیام آوران الهی همواره با تکیه بر فطرت، مردم را به رشد و ارزش های اخلاقی در ابعاد گوناگون در زندگی دعوت می کردند (سوره بقره، آیه ۳۰). دانش اخلاق که عهده دار تأمین سلامت روح و درمان بیماری های ناشی از آن می باشد در همین راستا شکل گرفته (. است) (نجفی، جواهر الکلام، ۱۴۰). ارزش ها و اعتقادات افراد سازمان، یکی از عوامل مهمی است که تأثیر فوق العاده ای بر فرهنگ سازمان و در نهایت بر رفتار سازمانی اعضا میگذارد. از خصوصیات بارز و مشهود نهادهای انقلابی که جهاد سازندگی از پیشگامان اصلی آن ها بود، خلوص نیت و پایبندی اعضای آن به ارزش ها و معیارهای اسلامی است. در واقع، وجود این خصیصه در فرهنگ و جو حاکم بر این نهادها، باعث پرورش روحیه ایثار و از خودگذشتگی در جهت آرمان های سازمانی و جامعه بوده است که رمز موفقیت این سازمان ها را نیز چیزی غیر از این نمی توان دانست. به بیان عملیاتی منظور از نظام ارزشی مورد قبول عبارت است از: تعیین حدی است که یک سازمان جهادی خود را به پایبندی و حفظ ارزش های اسلامی تشویق و ترغیب می کند (مرتضوی و زارع پور نصیرآبادی، ۲۹۳۲). رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع حساسیت به مسایل و حفظ شعائر و ظواهر اسلامی در محیط کار از ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی است. مدیران جهادی همیشه با توجه به این فرمان امام راحل عمل می نمایند: علاوه « بر این که جهاد سازندگی می کنید جهاد با نفس خودتان هم صحیفه ی امام، جلد « » بکنید ۲۹ (،، صفحه ۲۹۴)

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)، آشنایی و فعالیت ها

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) واقع در شهرک صنعتی مبارکه بیش از دو سال است که در زمینه های ایجاد اشتغال و اصلاح فرهنگ اشتغال عامه مردم مشغول به فعالیت می باشد. اهداف این موسسه عبارتند از:

۸

۲- احیاء فرهنگ اشتغال خانگی زنان خانه دار

۱- گفتن کلمه " بیکارم " در جامعه مطرود گردد

۹- رونق فرهنگ کارکردن دانشجویان در زمان تحصیل

۴- آموزش و توانمندسازی در جهت اشتغال مددجویان

۳- تغییر قوانین به نفع افرادی که علاقمند به کار می باشند

۶- فقرزدایی از طریق برگزاری آموزشهایی که منجر به اشتغال می گردد.

فعالیت های این موسسه به شرح زیر می باشد:

۲- آموزش و اشتغال بانوان سرپرست خانوار:

راه اندازی کارگاه اشتغال زنان اعم از خانواده زندانی، زنان سرپرست خانوار، بهبود یافتگان اعتیاد و ... در رشته های چرم دوزی، میناکاری، ملینه کاری و تابلو فرش با ظرفیت بیش از ۱۰۰ نفر در خیابان مولوی و امیرکبیر شهر اصفهان

۱- کمک به خیریه هایی که در جهت اشتغال فعالیت میکنند

۹- آموزش و اشتغال زندانیان به منظور پذیرفته شمردن در جامعه:

آموزش رشته فنی برق و راه اندازی تولید درخت سیم موتورسیکلت در زندان اسدآباد اصفهان

۴- آموزش مدیریت در مقطع راهنمایی جهت تربیت مدیران کارآمد:

در این دوره ۱۱ جلسه ای، دانش آموزان با مفاهیم مدیریت سازمانی آشنا می شوند و با تشکیل یک شرکت تولیدی کوچک، مسئولیت های سازمانی، ارتباط سازمانی و مهارت های زندگی را فرا می گیرند و در نهایت بر اساس تحقیقات انجام شده پس از این دوره نگرشی جدید به پیرامون (خود و همچنین مسئله اشتغال پیدا خواهند کرد) سمیعی و همکاران، ۲۹۳۹

۳- آموزش دوره های کامپیوتر و زبان انگلیسی در روستاهای محروم

در ۲۶ روستا، روستائیان از نعمت آموزش کلاس های زبان انگلیسی و کامپیوتر بی بهره بوده اند که این دوره ها به همت موسسه نذر اشتغال و مردم ۲۶ روستا در جهت کمک به آموزش اهالی آن منطقه تاسیس گردید.

۶- ارائه ی کمک هزینه ی بیمه و ناهار به مددجویانی که در خیریه های اشتغال فعالیت

می کنند.

طرح های پژوهشی این موسسه نیز عبارتند از:

۹

۲- جلب مشارکت مبلغان مذهبی در حال تحصیل در ندامتگاه ها

۱- امکان سنجی و ایجاد مرکز تفریحی، آموزشی ویژه ی بازنشستگان

آموزش جهان بینی و سبک زندگی اسلامی به مددجویان، منطبق بر شاخصه ی نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی

در مطالعات مختلف نشان داده شده است که معنویت به افراد کمک می کند که هیجانات منفی خود را کاهش داده و از تنش و اضطراب خود بکاهند و بهتر بتوانند مشکلات زندگی شان را مدیریت کنند و بتوانند از راهبردهای مناسبی در جهت کاهش استرس و افسردگی شان استفاده

نمایند و در عین حال سلامت روانشان را حفظ نمایند زیرا وجود افسردگی و تنش و اضطراب به عنوان یک عامل خطرزا می تواند زمینه بروز بیماری های افسردگی و تنش و اضطراب به عنوان یک عامل خطرزا می تواند زمینه بروز بیماری های جسمی و مشکلات متعدد بهداشت روان را فراهم کند (حسینی قمی و همکاران، ۲۹۷۳).

جرم و جنایت، تاریخی به قدمت بشریت دارد و مسائل مربوط به مجرمان و زندانیان به ویژه ارتباط آن با مشکلات و مسائل روان پزشکی یکی از چالش انگیزترین و فعال ترین زمینه های پژوهش است (والم اسلی ۱۰۰۹). ۲،

در یکی از این پژوهشها ستوده، میرزایی و پازند (۲۹۳۰) طی پژوهشی اعلام کردند خاستگاه اصلی تبهکاری را باید در شرایط بیمارگونه ی فردی و اجتماعی مجرم مورد بررسی قرار داد و هیچ نظریه واحدی به تنهایی نمی تواند رفتارهای انحرافی گوناگون را تبیین کند. در همین زمینه بسیاری از متخصصان معتقدند بسیاری از جرم ها ریشه ی عمیقی در شخصیت فرد دارد و از این عقیده حمایت می کنند که مجرم بیمار است و نیاز به درمان دارد (مظاهری، خلیقی، رقیبی و سرابندی، ۲۹۷۳). پس نباید وقوع جرم را پدیده ای فردی و جدا از بافت اجتماعی و خانوادگی فرد دانست، در بسیاری از موارد شرایط نامساعد خانواده و مشکلات رفتاری و ورنانی والدین موجب بروز رفتارهای ناسازگارانه و گاهی رفتارهای خلاف قانون از سوی فرد می شود. در

۱ - Walmsley

۱۱

بعضی از موارد نیز می توان وقوع جرم را با جنون و عدم کنترل تکانه ها مرتبط دانست. مطالعات مختلف اخیر نشان داده اند که شیوع جرم در بسیاری از کشورها در حال افزایش است و در حال حاضر اغلب روان پزشکان و روان شناسان جرم را پدیده ای روانی، زیستی و اجتماعی می دانند (بشری اولاد، فروغان، دادخواه و دلاور، ۲۹۷۱). بحث سلامت روان، دامنه ی بسیار وسیعی دارد و شامل رفاه ذهنی، احساس خودتوانمندی، کفایت، درک همبستگی بین نسلی و توانایی تشخیص استعدادهای بالقوه هوشی و عاطفی در فرد است. به گونه ای که فرد بتواند توانایی هایش را شناخته، با استرس های معمول زندگی تطابق حاصل کند و از نظر شغلی (سازنده و مفید باشد) امام هادی، جلیلود و صالحی، ۲۹۷۳

با توجه به مطالب ذکر شده و لزوم آموزش زندانیان، این موسسه با استفاده از متخصصین مجرب اقدام به برگزاری کلاسهای جهان بینی و آموزش سبک زندگی اسلامی را در زندان اسدآباد اصفهان نموده است.

هر کس با توجه به شناخت و آگاهی از جهان هستی، هدف خویش را در این دنیا برگزیده و سپس راه هایی را برای رسیدن به آن هدف کلی انتخاب می نماید. شناخت و آگاهی هر فرد نسبت به جهان نام « جهان بینی » هستی دارد. بنابراین، جهان بینی، یعنی برداشت و شناختی که هر کس نسبت به جهان و واقعیت های آن دارد و مجموعه ای از آگاهی های ما نسبت به جهان هستی از جمله انسان ۹۱-۹۹. (، است) کبیری، ۲۹۸۷

اهمیت مسئله در این است که هر کس آن چنان عمل می کند که جهان را می بیند. یعنی تصویری که از هستی در ذهن ما نقش بسته است، در عمل ما، عقیده ما، رفتار اجتماعی ما، و زندگی اجتماعی و زندگی فردی ما تأثیر مستقیم دارد. هر کس برحسب جهان بینی که دارد، زندگی می کند. پس بررسی جهان بینی ها در حقیقت بررسی انسان ها است، و مطالعه جهان بینی هر مکتبی و هر گروه و ملتی، مطالعه کیفیت ساختمان و سرشت و صفات آن گروه و ملت است (شریعی، ۲۹۸۴،) ۲۹

اساسی ترین پایه ای که هر جهان بینی بر آن استوار است، موضع گیری آن نسبت به موضوع است « خدا » زیرا اعتقاد، یا بی اعتقادی به خالق، تنها یک عقیده ساده نیست بلکه یک موضع گیری اساسی است که تمام موضع گیری های فرد را به گونه ای عمیق تحت تأثیر خود قرار می دهد. بینش مبتنی بر ایمان به خدا، علاوه بر اینکه جهان آفرینش را خود کفا نمی شناسد، آن را

۱۱

دارای حساب و شعور و تدبیر نیز می داند. انسان نیز به عنوان جزئی از جهان هستی، موجودی بی هدف و رها نمی باشد. در این عالم همه چیز حسابی دارد و هیچ عملی از اعمال انسانی از بین نمی رود و در دفتر هستی درج می گردد. اما در بینشی که مبتنی بر انکار خالق است، انسان و تمامی موجودات، نه از روی شعور و حکمت، بلکه از روی تصادف و اتفاق بر پهنه هستی ظاهر گشته و هیچ یک از آن ها هدف و مقصودی که ریشه در هستی داشته باشد، ندارند (کبیری، ۲۹۸۷-۹۶،) ص ۹۳

جهان بینی یا جهان شناسی، به عبارت دیگر تعبیر و تفسیر انسان از جهان، به طور کلی سه گونه است؛ یعنی از سه منبع ممکن است اخذ شود: علم، فلسفه و دین. بنابراین جهان بینی به سه طریق علمی، فلسفی و مذهبی تعریف می (. گردد) مطهری، ۲۹۸۳، ص ۸

سازمان بهداشت جهانی ۲، سبک زندگی ۱ را الگوهای مشخص و قابل تعریف رفتار می داند که از تعامل بین ویژگی های شخص، برهمکنش روابط اجتماعی و موقعیت های محیطی و

اجتماعی اقتصادی، حاصل می شود (کر. ۱۰۰۰۹ اولین، بار، آلفرد آدلر) (۲۳۱۱؛ اصطلاح) سبک زندگی را مطرح کرد. از دیدگاه آدلر ریشه های سبک زندگی، عبارت اند از: سلامتی و ظاهر، وضعیت اجتماعی اقتصادی خانواده، نگرش های فرزندپروری، نظام خانواده و نقش جنسیتی (کاویانی، ۲۹۷۷) (کاویانی ۲۹۷۷) اولین بار نظریه سبک زندگی اسلامی را، به صورت علمی به عنوان موضوع رساله دکتری، بررسی کرد.

چگونگی تعامل رفتارها و نگرش ها در زندگی روزانه، نشان دهنده سبک زندگی انسان است و مسیر نسبتاً ثابتی را برای زندگی پیش روی انسان ترسیم می کند. برای یافتن بهترین نوع سبک زندگی، الگویی لازم است که همه مؤلفه های شناختی و رفتاری انسان را به بهترین شکل در نظر بگیرد و از طرف دیگر با یافته های مسلم علمی مخالف نباشد و همچنین دنیا و آخرت را در کنار هم ببیند و از هیچ یک از ابعاد مادی و معنوی انسان غافل نشود. می توان ادعا کرد که سبک زندگی اسلامی این گونه است. در سبک زندگی اسلامی عمق اعتقادات، عواطف و نگرش فرد سنجیده نمی شود؛ بلکه رفتارهای فرد، سنجیده می شود. در سبک زندگی از سایر دیدگاهها،

1- World Health Organization (WHO)

2- lifestyle

3- Kerr

4- Adler, A

۱۲

فقط به رفتار توجهی شود و فکر و نیت انجام رفتار بررسی نمی شود؛ اما سبک زندگی اسلامی نمیتواند نسبت به نیت ها بی تفاوت باشد، در حالی که تأکید آن روی رفتار است؛ به حداقل عواطف و شناخت ها نیز نظر دارد (کاویانی، ۲۹۷۷) برای داشتن یک سبک زندگی مطلوب، دو نوع جهت گیری لازم است) ۲: بایدها و نبایدهای مورد قبول در (زندگی، ۱ شیوه های اجرا و به عینیت رساندن آن. جهت گیری اول، به طور غالب ارزشی و اخلاقی است و جهت گیری دوم مبتنی بر ارزش های عملی است و این مسائل هر دو در سبک زندگی اسلامی دیده شده است. سبک زندگی اسلامی از ده شاخص، تشکیل شده است که نبود هر کدام باعث می شود که سبک زندگی اسلامی ناقص باشد، مرز هر کدام از این شاخص ها قابل شناسایی است و البته وجود همه آنها در کنار هم نتیجه ای فراتر از حاصل جمع ساده آنها به دست می دهد (شریعتی، ۲۹۳۱)؛ کجبا، سجادیان، کاویانی و انوری، ۲۹۳۰؛ (کاویانی، ۲۹۷۷) این شاخص ها عبارت اند از: ۲) شاخص اجتماعی: به وظایفی اشاره می کند که فرد در ارتباط با دیگران، فراتر از خود و خانواده هسته ای خود، انجام می دهد.

۱) شاخص عبادی: به وظایفی از زندگی اشاره دارد که رابطه بین فرد و خداوند را نشان می‌دهد.

۹) شاخص باورها: به مفاهیم درونی شده ای اشاره دارد که به طور مستقیم وظایف رفتاری زندگی نیستند؛ اما در لایه های زیرین عاطفی و شناختی، حضور دارند.

۴) شاخص اخلاق: به صفات و رفتارهای درونی شده ای در فرد اشاره دارد که وظیفه رسمی و قانونی او محسوب نمی شود؛ اما فرد آن صفت را دارد و آن رفتار را انجام می دهد.

۳) شاخص مالی: به رفتارهایی از فرد اشاره دارد که مستقیم یا غیرمستقیم به امور اقتصادی و مادی زندگی مربوط می شود.

۶) شاخص خانواده: به رفتارها و روابط فرد از این حیث که عضوی از یک خانواده است؛ اشاره دارد.

۸) شاخص سلامت: به تمام اموری اشاره دارد که به گونه ای در سلامت جسمانی و روانی فرد، ایفای نقش می کند.

۷) شاخص تفکر و علم: به فضای شناختی فرد، اشاره دارد؛ اعم از شناخت های موجود در فرد، تلاش برای افزایش شناخت های خود و

۱۳

۳) شاخص دفاعی امنیتی: به وظایفی اشاره دارد که به صورت فردی یا اجتماعی، به امنیت افراد و جامعه مربوط می شود.

۲۰) شاخص زمان شناسی: به وظایف فرد در ارتباط با استفاده بهینه از زمان مربوط میشود
(.کاوپانی، ۲۹۳۰)

مهمترین نوآوری در مفهوم سبک زندگی اسلامی این است که به آموزه های اسلامی و کلیت اسلام نگاه شده زندگی « است. سبک عنوانی « اسلامی است شناخته شده در اکثر علوم انسانی در سطح بین الملل، اما از زاویه های متعدد به آن نگاه میشود و مورد مطالعه قرار میگیرد. سبک زندگی اسلامی، با تمام زندگی افراد و ابعاد آن مرتبط است. سبک زندگی اسلامی، از جهتی با دیگر سبکهای زندگی متفاوت است. در جامعه شناسی، مدیریت، علوم پزشکی و روان شناسی بالینی و ...، نیز بحث از سبک زندگی مطرح است، اما در این قلمروها فقط به رفتاری خاص میپردازند و با شناخت ها و عواطف ارتباط مستقیم برقرار نمیکنند. اما سبک زندگی اسلامی، از آن جهت که اسلامی است، نمی تواند بی ارتباط با عواطف و شناخت ها باشد. بر این اساس،

هر رفتاری که بخواهد مبنای اسلامی داشته باشد، باید حداقل‌هایی از شناخت و عواطف اسلامی را پشتوانه خود قرار دهد. در سبک زندگی از دیدگاه روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و علوم پزشکی تنها به رفتار نگریسته میشود، اما در هیچ یک نیت افراد، شناخت‌ها و عواطف آنان محسوب نمی‌شود. سبک زندگی اسلامی، نمیتواند بی توجه به نیت‌ها باشد. مانند نماز، که اگر اعتقاد به خداوند و معاد را پشتوانه خود نداشته باشد، رفتار اسلامی محسوب نمی‌شود (کاویانی، ۲۹۷۷).

بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که گفته مدیریت جهادی مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است؛ فرآیندی که از ویژگیهای برجسته‌ی آن، ادای تکلیف و همراهی با اراده‌ی 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

۱۴

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 اراده‌ی انسان در اراده‌ی الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و همجهت با اراده‌ی الهی و براساس نقشه‌ی 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 حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۲۹۷۷). این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی‌هایی نظیر دین‌مداری، ولایت محوری، انعطاف‌پذیری، مردم‌گرایی، پویایی، تلاش‌خستگی‌ناپذیری، نوآوری، وجود ساختار سازمانی اثر بخش و نهادینه کردن ارزشهای دینی، توانمندی خود را به منصف ظهور رسانید. شاخصه‌ای که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی می‌باشد.

بعلاوه، ارزشها و اعتقادات افراد سازمان، یکی از عوامل مهمی است که تأثیر فوق‌العاده‌ای بر فرهنگ سازمان و در نهایت بر رفتار سازمانی اعضا می‌گذارد. از خصوصیات بارز و مشهود

نهادهای انقلابی که جهاد سازندگی از پیشگامان اصلی آن‌ها بود، خلوص نیت و پابندی اعضای آن به ارزش‌ها و معیارهای اسلامی است. در واقع، وجود این خصیصه در فرهنگ و جو حاکم بر این نهادها، باعث پرورش روحیه ایثار و از خودگذشتگی در جهت آرمان‌های سازمانی و جامعه بوده است که رمز موفقیت این سازمان‌ها را نیز چیزی غیر از این نمی‌توان دانست. به بیان عملیاتی منظور از نظام ارزشی مورد قبول عبارت است از: تعیین حدی است که یک سازمان جهادی خود را به پابندی و حفظ ارزش‌های اسلامی تشویق و ترغیب می‌کند (مرتضوی و زارع پور نصیرآبادی، ۲۹۳۲)

رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع حساسیت به مسایل و حفظ شعائر و ظواهر اسلامی در محیط کار از ویژگی‌های فرهنگ و مدیریت جهادی است. مدیران جهادی همیشه با توجه به این فرمان امام راحل عمل می‌علاوه: « نمایند بر این که جهاد سازندگی میکند جهاد با نفس خودتان هم (صحیفه‌ی امام، جلد ۲۹، صفحه « ۲۹۴) بکنید

۱۵

بعلاوه موسسه‌ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با بیش از دو سال سابقه کار موسسه‌ی کاملاً مردم‌نهاد با اهداف جدید می‌باشد و طرح‌های قابل اجرا در این موسسه منطبق بر شاخصه‌ی نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای اسلامی است. یکی از این طرح‌ها آموزش جهان‌بینی و سبک زندگی اسلامی در زندان اسدآباد می‌باشد که در راستای این شاخصه از مدیریت جهادی می‌باشد.

منابع

۱. دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر / ۲۰ / بیانات مقام معظم رهبری ۱۹ (۳۹، از پایگاه اینترنتی دفتر حفظ و نشر آثار مقام / ۲ / تهران با رهبر انقلاب. بازیابی در ۲۹ معظّم رهبری <http://farsi.khamenei.ir/news-content> :

۱. امام هادی، م.ع؛ جلیلود، م؛ صالحی، م. (۲۹۷۳) فراوانی اختلالات روانی در مجرمان (۱۰). قتل عمد. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۳

۹. بشری اولاد، ع؛ فروغان، م؛ دادخواه، ا؛ دلاور، ع. (۲۹۷۹) اختلال شخصیت در زنان

(۲۱). زندانی شهرهای تهران و کرج. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۹

۴. بیانات مقام معظم رهبری. دیدار با رییس جمهور و هیات دولت در دوم شهریور ۷۸

۳۹. از پایگاه اینترنتی دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری / ۲ / بازیابی در ۲۴

۳. بیات، ی؛ تلخایی، م. (۲۹۷۲ بررسی) میزان آگاهی دانش آموزان دختر و پسر دوره متوسطه استان زنجان از احکام دینی. طرح پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان زنجان.

۶. حسینی قمی، ط؛ سلیمی بجستانی، ح. (۲۹۳۰) رابطه بین جهت گیری مذهبی و تاب، (۹) آوری در بین مادران دارای فرزند مبتلا به بیماری. فصلنامه روانشناسی ودین ۴. ۶۳-۷۱.

۸. خزایی، (. س ۲۹۳۲) مدیریت جهادی مگادایمی برای آینده. همایش علمی مدیریت جهادی. تهران: موسسه مدیران جوان پویا.

۱۶

۸. خیرآبادی، ح. (۲۹۳۹) تفاوت مدیریت زمان جنگ با شرایط کنونی و ارائه ی چند

۱۳۹ از پایگاه تحلیلی سیاسی برهان ۲/ راهکار. بازیابی در ۲۴

<http://borhan.ir/NSite/FullStory/News>

۳. ستوده، ه؛ میرزایی، ب؛ پازند، ا. (۲۹۳۰) روان شناسی جنایی، چاپ هفتم، تهران: نشر آوای نور.

(۲۹۳۱ ۱۱. مروری بر شاخصه ۲/ سرویس سیاسی سایت خبری تحلیلی فردا نیروز ۲۹)

۲۹۳۹، پایگاه خبری ۲/ در جمهوری اسلامی. بازیابی در « ۲۹ تعهد » و « تخصص » های

تحلیلی فردانیوز <http://www.fardanews.com/fa/news> :

(۲۲. شریعتی، ع ۲۹۸۴) جهان بینی و ایدئولوژی (مجموعه). آثار ۱۹ تهران: شرکت سهامی

انتشار، ص ۲۹

۲۱. شریعتی، ص. الف. (۲۹۳۱ درآمدی) بر سبک زندگی اسلامی در آیات و روایات.

فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی ۲-۲۰. ، (۴) ۲۹،

. ۲۹. صحیفه ی امام، جلد ۲۹، صفحه ۲۹۴

۲۴. قالیباف، (. م. ق ۲۹۳۲) مدیریت جهادی یک ضرورت برای کارآمدی نظام. همایش علمی

مدیریت جهادی، تهران: موسسه مدیران جوان ۱۳- پویا، صص ۱۲

۲۳. قوامی، (. ص ۲۹۳۲) مبانی ارزشی مدیریت جهادی. همایش علمی مدیریت جهادی.

تهران: موسسه مدیران جوان پویا.

۲۶. کاویانی، م. (۲۹۷۷) تربیت اسلامی، گذر از اهداف کلی به اهداف رفتاری. پژوهشهای

۸۳-۳۱، میان رشته ای قرآن کریم، ۹

(. ۲۸. کبیر، ی ۲۹۸۷) جهان بینی و معارف تطبیقی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، مرکز -۹۹. انتشارات، ص ۹۱

۲۷. کاویانی ارانی، (. م ۲۹۷۷) طرح نظریه سبک زندگی براساس دیدگاه اسلام و ساخت آزمون سبک زندگی اسلامی و بررسی ویژگیهای روانسنجی آن. رساله دکتری روان شناسی، دانشگاه اصفهان.

۲۳. کاویانی، (. م ۲۹۳۰) کمی سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی. روان شناسی و دین، ۱۸-۴۴، ۱)

۱۷

۱۰. کجفاف، م. ب.، سجادیان، پ.، کاویانی، م.، و انوری، ح. (۲۹۳۰). رابطه سبک زندگی اسلامی با شادکامی در رضایت از زندگی دانشجویان شهر اصفهان. روان شناسی و دین، ۶۲-۸۴، ۴)

۱۲. مجلسی، م. بحارالانوار، کلام قصار ۶۳

۱۱. مرتضوی، م؛ زارعیور نصیرآبادی، ف. (۲۹۳۲) فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی ۲۰۰-۲۲۴، ۸۲ و ۸۱، مدیریت جهادی. فصلنامه مهندسی فرهنگی، ۸،

(. ۱۹. مطهری، م ۲۹۸۳) مقدمه ای بر جهان بینی اسلامی، تهران: صدرا، ص ۸

۱۴. مظاهری، م؛ خلیقی، ن؛ رقیبی، م؛ سرابندی، ح. (۲۹۷۳) شیوع اختلالات شخصیت در (۹. میان زندانیان زن زندان زاهدان. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۲۹،

۱۳. نجفی، م. ح. (۲۹۷۱) جواهر الکلام، تهران، ۱۴۰

-۲۰۹. ۱۶. نراقی، م. (۲۹۸۳) جامع السعادت. تهران، ۷۳

۱۸. نراقی، م. (۲۹۸۳) معراج السعادت، تهران، ۳۳

۱۷. نهج البلاغه، ترجمه فیض الاسلام.

-۴. ۱۳. نیشابوری، م. ف. (۲۹۸۳) روضات الواعظین. قم، ۱۱۲

30. Kerr, J. (2000). Community health promotion: challenge for practice. Birmingham: Tindhal press.

31. Walmsley R. (2003). World prison population list. 4th ed. Research Findings 188. London: Home Office Research Development and Statistics Directorate on Remand. ___

بکارگیری سبک مدیریت جهادی جهت تحقق اهداف صنعت گردشگری در مسیر اجرای اقتصاد مقاومتی

مهديه هنرزاده¹، رضوان سلیمانیان²، سمیه السادات خدائی³

۱. دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد، اصفهان، گروه

مدیریت، اصفهان، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد، گروه مدیریت، یزد، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان (اصفهان)، گروه

مدیریت، اصفهان، ایران

چکیده

امروزه اهمیت صنعت گردشگری و نقش آن در اقتصاد کشورها بر کسی پوشیده نیست. توسعه صنعت گردشگری، به ویژه برای کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، که با معضلاتی همچون میزان بالای بیکاری، محدودیت منابع ارزی و اقتصاد تک محصولی مواجه هستند، از اهمیت فراوانی برخوردار است و به عنوان راهکاری برای برون رفت از بسیاری از مسائلی که در زمینه اقتصاد و اشتغال مطرح است، مورد توجه قرار میگیرد. اما تا به امروز با وجود تأثیراتی که متغیرهای کلان اقتصادی از صنعت گردشگری میپذیرد، کشور ایران نتوانسته جایگاهی مشخص برای این صنعت در مسیر توسعه اقتصادی تعیین کند. در این راستا عدم وجود مدیریت و استراتژیهای مدیریتی صحیح و کارآمد به عنوان یکی از چالشهای اصلی در گردشگری ایران مطرح میباشد. لذا آنچه در مسیر شکوفایی و رسیدن به اهداف مورد نظر در این صنعت ضرورت مینماید نیاز به مدیریت جهادی در این صنعت و استفاده از اصول و الگوی این سبک مدیریتی در بهرهگیری از فرصتها و رفع چالشهای موجود است. میتوان از طریق بکارگیری اصول مدیریت جهادی، کلاننگر و صحیح در این حوزه به درآمد گردشگری به عنوان درآمد اول کشور نگاه نمود. در این مقاله تلاش بر این است تا با بیان اهمیت صنعت گردشگری، پتانسیلها، فرصتها و همچنین موانع و چالشهای موجود در این صنعت از یک سو و از سوی دیگر با بیان اصول و الگوی مدیریت جهادی در این

2

زمینه، مدل مفهومی چگونگی بهرهگیری از اصول مدیریت جهادی را، برای رسیدن به گردشگری شکوفا و تحقق هدف تولید ملی و اقتصاد مقاومتی، ارائه نمود.

واژگان کلیدی: صنعت گردشگری، مدیریت جهادی، اقتصاد مقاومتی

مقدمه

صنعت گردشگری یکی از بزرگترین منابع رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال در منطقه است و رشد

سریع آن تغییرات اجتماعی، اقتصادی و محیطی فراوان را به دنبال خواهد داشت. این صنعت با ویژگیهای خاص خود، صنعتی پویا با آینده‌های روشن تلقی میشود. گردشگری نقش مهمی در ترغیب سرمایه‌گذاری در زیرساختها داشته، و سبب ایجاد درآمد برای دولتها و اشتغالزایی مستقیم و غیر مستقیم در سراسر دنیا شده است (تقوی و قلی پور، ۸۸۱۱ آگاهی جوامع از این که گردشگری منبع درآمد ارزی بسیار مناسب و قابل ملاحظه‌های در اختیار اقتصاد یک کشور قرار میدهد، باعث شده است که گردشگری مفهومی بسیار گسترده در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیدا کند و به عنوان یک صنعت تلقی شود و بر این اساس به عنوان یک حوزه مهم مطالعاتی بین پژوهشگران مبدل شده است. با افزایش تعداد گردشگر و تأثیر صنعت گردشگری بر رشد اقتصادی، گردشگری میتواند به عنوان موتور محرکه اقتصاد باشد (ترنر و اش، ۸۷۹۱). از سوی دیگر امروزه ایران، رویکرد رسیدن به توسعه پایدار را مورد توجه اکید قرار داده است. این امر در حالیست که کشور در وضع موجود بیش از هر زمان دیگری با دشواری اشتغال دست به گریبان است. از جهتی بهای روزافزون نفت، اقتصاد کشور را بیش از پیش متکی به خود نموده و سیاستگذاران بیش از پیش به دنبال راهحلهایی خارج از الگوی پیشین هستند. کشور ایران به دلیل برخورداری از شرایط متنوع آب و هوایی، آثار و بناهای تاریخی و مناظر زیبا، تاریخ و تمدن کهن و سایر امکانات فرهنگی و تاریخی و موقعیت خاص جغرافیایی در منطقه، از نظر جاذبه‌های گردشگری جزو ده کشور اول جهان قرار دارد (صباغ کرمانی و امیریان، ۸۸۹۷). بنابراین به نظر میرسد گردشگری به مثابه یک نظام پیچیده با ابعاد بزرگ میتواند یکی از راه‌حلهای برون رفت از تگناهای اقتصادی کشور باشد. به این صورت

3

که با توسعه صنعت توریسم سعی بر این باشد که به نحوی درآمد حاصل از جذب توریسم جایگزین سایر منابع غیر پایدار درآمدی شود. توسعه گردشگری میتواند از تک محصولی بودن کشور جلوگیری کرده و کمک بزرگی به توسعه اقتصادی و به دنبال آن توسعه پایدار کشور نماید. اما تا به امروز با وجود تأثیراتی که متغیرهای کلان اقتصادی از صنعت گردشگری میپذیرد، کشور ایران نتوانسته جایگاهی مشخص برای این صنعت در مسیر توسعه اقتصادی تعیین کند. لازم به ذکر است که در مسیر دستیابی به سطح بالای عملکرد در گردشگری بینالمللی موانعی وجود دارد که تنها در صورت شناسایی و انجام اقدامات مناسب جهت برطرف کردن آنها، میتوان به مواهب مذکور دست یافت. لذا شناسایی، بررسی و تجزیه و تحلیل موانع توسعه‌ی این صنعت در ایران به عنوان کشوری در حال توسعه، ضرورت مییابد (فیروزجائیان

و همکاران، (. ۸۸۷۱ در این راستا عدم وجود مدیریت و استراتژیهای مدیریتی صحیح و کارآمد به عنوان یکی از عوامل و چالشهای اصلی در گردشگری ایران مطرح میباشد. لذا آنچه در مسیر شکوفایی و رسیدن به اهداف و چشماندازهای مورد نظر در این صنعت ضرورت مینماید نیاز به مدیریت جهادی در این صنعت و استفاده از این سبک مدیریتی در بهره‌گیری از فرصتها و رفع چالشهای موجود است. رهبر معظم انقلاب از اقتصاد مقاومتی و مدیریت جهادی سخن گفته و مردم و مسئولین را به آن تشویق نموده‌اند. بنابراین آنچه در عرصه گردشگری میتواند به عنوان راه برون رفت از تنگناها و پیشرفت مطرح گردد، الگوی مدیریت جهادی توسط مدیران است. میتوان از طریق بکارگیری اصول مدیریت جهادی کلاننگر و صحیح در این حوزه، به درآمد گردشگری به عنوان درآمد اول کشور نگاه نمود. در این مقاله تلاش بر این است تا با بیان اهمیت و ضرورت صنعت گردشگری، پتانسیلها، فرصتها و همچنین موانع و چالشهای موجود در این صنعت از یک سو و از سوی دیگر با بیان اصول و الگوی مدیریت جهادی در این زمینه، مدل مفهومی چگونگی بهره‌گیری از اصول مدیریت جهادی را برای رسیدن به گردشگری شکوفا و تحقق هدف تولید ملی و اقتصاد مقاومتی، ارائه نمود.

صنعت گردشگری

در سالیان اخیر بدلیل اهمیت گردشگری از آن به عنوان یک صنعت نامبرده میشود و این صنعت به اندازه‌های درآمدزا و پرسود میباشد که بسیاری از کشورها به اندازه درآمد نفتی کشورمان ایران

۴

از این صنعت کم هزینه و پرسود درآمدزائی کرده‌اند. صنعت گردشگری و یا اصطلاحاً صنعت توریسم، سومین صنعت مولد شغل و سرمایه بعد از صنعت نفت و خودروسازی میباشد. به همین دلیل در دهه‌های اخیر بسیاری از دولتها، مسئولین اقتصادی و صاحبانظران با حساسیت بیشتری به گسترش این صنعت روی آورده‌اند و در تلاش هستند سهم بیشتری از بازار جهانی این صنعت را برای جوامع خود به ارمغان ببرند. گردشگری در چند دهه اخیر به یکی از مهمترین بخشهای فعالیت اقتصادی کشورها تبدیل شده است (ازدري علیرضا،). ۸۸۱۷ از سوی دیگر، گردشگری میتواند به عنوان شکلی با اهمیت از فعالیتهای انسانی اثرات قابل توجهی داشته باشد. این اثرات در منطقی مقصد جایکه گردشگران با محیط محلی، اقتصاد، فرهنگ و جامعه تعامل دارند بسیار مشهود است. از این رو آثار و مزایای صنعت گردشگری را میتوان در تمامی (ابعاد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و زیست محیطی مورد بررسی قرار داد) میسن، ۱۰۰۸ اما به دلیل اهمیت زیاد آثار اقتصادی صنعت گردشگری و تأثیر این صنعت بر اقتصاد کشورها،

در ادامه به بررسی آثار اقتصادی این صنعت پرداخته شده است.

صنعت گردشگری از دیدگاه اقتصاد

اقتصاددانان از صنعت گردشگری بعنوان یک صنعت مولد سرمایه و اشتغالزا نام میبرند و توجه خاصی به این صنعت دارند لذا معتقدند توسعه صحیح گردشگری به لحاظ اقتصادی موجب افزایش ارزآوری میشود. صاحبانظران علم اقتصاد معتقدند اگر کشوری بتواند از پتانسیلها استفاده کرده و چرخهای این صنعت را در کشورش به حرکت درآورد شاهد شکوفائی شگرفی در سطح اقتصاد کشور خواهند بود. تأثیر این صنعت از جهات مختلف قابل بررسی و مهم است (که به تعدادی از این مولفها در زیر اشاره شده است) (سرافرازی، معمارزاده، ۸۸۱۱)

جلوگیری از خروج ارز: اگر صنعت گردشگری و جهانگردی را نوع ویژه‌ای از فعالیت اقتصادی بدانیم و به جای صدور کالا و خدمات به بازارهای جهانی، افراد خارجی را برای خرید کالا و خدمات به کشور جلب کنیم، بدون شک گردشگری در سالهای آینده یکی از منابع مهم درآمد و از رشد یابندهترین صنایع صادراتی خواهد بود.

۵

جذب ارزهای خارجی به داخل کشور: کشورهایی که از نظر اقتصادی به نفت متکی هستند، آینده روشنی نخواهند داشت؛ چرا که ممکن است زمانی برسد که مجبور شوند برای کسب ارز مورد نیاز، منابع نفتی خود را چوب حراج زده و به سرعت این منابع را از دست بدهند. افزایش روز افزون اوقات فراغت در کشورهای پیشرفته و وجود آثار تاریخی، تنوع آب و هوایی و جذابیتهای فرهنگی در کشور ما میتواند منبع بزرگ درآمد و راه درمانی برای خروج از اقتصاد تک محصولی باشد.

افزایش نرخ اشتغال: در واقع گسترش صنعت گردشگری در یک کشور از نقطه نظر اقتصادی دارای آثار و مزایای بسیاری است که از جمله مهمترین مزایای آن گسترش زمینه اشتغال است به گونهای که هم کارگران ساده بدون مهارت و هم صاحبان مهارتهای گوناگون میتوانند در این رشته شاغل شوند. بطوریکه گفته میشود، اگر منطقه مورد بررسی جهت توسعه گردشگری دارای میزان بیکاری بالایی باشد، مزایای گردشگری آشکارتر خواهد شد. هر چند ایجاد اشتغال هدف عمده توسعه گردشگری نیست اما بدون شک توسعه آن با فعالیت و خدماتی سر و کار دارد که خود به خود ظرفیت اشتغال را بالا میبرد (زندى، ۸۷۸)

افزایش صادرات پنهان: به کالاها و خدماتی که گردشگران خارجی خریداری مینمایند، صادرات نامرئی گویند مثلاً پرداختهایی که برای هتل، خوراک، حملونقل، سوغات و ... انجام

میشود، میتواند تأثیر بسیاری بر اقتصاد کشور داشته باشد. از جمله مواردی که موازی با رشد صنعت گردشگری رشد مییابد، صنایع دستی است که رشد آن از مزایای جانبی صنعت توریسم است.

مدیریت جهادی

در دنیای حاضر سبکهای مختلفی برای زندگی وجود دارد اما جهادگران با اقتباس از دوران هشت سال دفاع مقدس و بهرهمندی از تجربیات جهادی آن دوران شیوههای را در پیش گرفتهاند که به نام سبک زندگی جهادی معروف است. یکی از مباحثی که در سالهای اخیر درباره ارتباط سبک زندگی جهادی و تاثیرگذاری آن بر شرایط جامعه مطرح بوده است، شناخت جایگاه سبک زندگی در ساختارهای مدیریتی جامعه اسلامی است. یکی از وظایف و اهداف مهم حاکمیت و مدیریت در جامعه اسلامی شناخت سبک زندگی و معرفی آن به اجتماع و تبدیل آن به یک

۶

حرکت جاری در زندگی مردم است. این که سبک زندگی از کجا استخراج شود، موضوع مهمی است و طبیعتاً منابع و متون دینی از مهمترین منابعی هستند که چگونگی کیفیت دینی به زندگی بخشیدن را تأمین میکنند. وقتی به این منابع مراجعه میکنیم، متوجه میشویم که این منابع زندگی را با چند شاخصه هدفمندی، تحرک، پویایی و آگاهی تعریف میکنند. مهمترین روش برای پیادهسازی و معرفی این سبک به جامعه، حمایت و عمل به آن توسط مدیران دینی (است. یاراجمدی خراسانی، ۸۷۸)

مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزشها و آرمانهای ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز میباشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است و بارها در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید کردند که "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 خباثت آمیز قدرتهای جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد." این جمله بخشی از فرمایشات مقام معظم رهبری در ارتباط با ضرورت نهادینه شدن نظام مدیریت جهادی در کشور است (شفاف، .) ۸۷۱ منظور از جهاد، صرفاً نبرد و مبارزه رودررو نیست بلکه جهاد به معنای زندگی پویا، هدفمند و آمیخته با کار و تلاش مفید است که میتواند در عرصه های دفاعی، سازندگی، مدیریتی و رفع مشکلات بشریت باشد. با این مبنا

میتوانیم از پدیده‌های به نام سبک زندگی جهادی و به تبع آن مدیریت جهادی سخن بگوییم. مدیریت جهادی در مفاهیمی همچون تلاش اعتقادی، همت مضاعف و آگاهانه، همه جانبه، همگانی و مستمر تجلی می‌یابد که در سطح کلان پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی عدالتی (است که از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد) یاراحمدی خراسانی، ۸۸۷۸

الگو و مولفه‌های مدیریت جهادی

تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام‌های مدیریت، پیش فرضها و مبانی فکری آن مقتبس از مدیریت اسلامی است. بنابراین مدیریت جهادی را نباید در مقابل سایر نظامهای مدیریت قرار داد، بلکه مدیریت اسلامی بر شانهای مبانی فکری اندیشه اسلامی از سایر نظریه‌های مدیریت

۷

استقبال می‌کند و بهره‌برداری مینماید. مدیریت جهادی دارای ویژگیها و مولفه‌هایی است که مهمترین آنها عبارتند از:

تخصص، علم و درایت (تخصص می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری شود و توجه به علم زمینه را برای به روز رسانی خدمات و فعالیتهای آمده میکند و هر دوی اینها میسر نمیشود مگر در سایه درایت و کاردانی).

انعطافپذیری و سرعت عمل (در مدیریت جهادی سرعت عمل و رفع نواقص و کمبودها یکی از مولفه‌های مهم و حیاتی خدمت‌رسانی محسوب میشود. زیرا ایجاد وقفه در فعالیتهای و کار امروز را به فردا انداختن نتیجه‌های جز نارضایتی مردم به همراه نخواهد داشت).

ابتکار عمل و خلاقیت (خلاقیت و نوآوری داشتن در فعالیتهای و پرهیز از تکرار و الگوبرداری از برنامه‌ها و راهکارهای دیگران یکی از مولفه‌های موفقیت در این نوع مدیریت محسوب میشود و مدیر جهادی باید شخصی خلاق و هوشمند باشد و در راه رسیدن به اهداف خود از روشهای خلاقانه بهره بگیرد).

پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف (در مدیریت جهادی پاکدستی مدیران و مسئولان یک اصل مهم و حیاتی است و عامل تداوم و بقای این نوع مدیریت محسوب میشود).

توجه به کیفیت و قانونمندی (رعایت قانون و خارج نشدن از مرزها و خط قرمزهای قانونی باید سرلوحه فعالیتهای یک مدیر جهادی باشد و همیشه رعایت و احترام قانون را از یاد (نبرد) شفاف، ۸۸۷۱

اقتصاد مقاومتی

شرایط اقتصاد داخلی و محیط سیاسی پیرامون ایران به‌گونه‌های رقم خورده که راهبردی خاص

یاد « اقتصاد مقاومتی » در مدیریت اقتصاد ملی در دستور کار قرار گرفته است، که از آن با عنوان میشود. مبانی تئوریک اقتصاد مقاومتی بر پایه‌ی فرهنگ اسلام و اقتصاد اسلامی است که با الگوگیری از عدالت مورد نظر مکتب اقتصادی اسلام طراحی شده است. اقتصاد ایران در شرایطی قرار دارد که هم می‌خواهد از رشد نسبی برخوردار باشد و هم اینکه در مقابل نیروهای استکباری بایستد. طبیعی است که پیاده‌سازی این راهبرد نیازمند اقدامات خاصی در نظامهای اقتصادی

۸

کشور در حوزه‌ی تولید، توزیع و مصرف و اجرای پیرامون آن است. اگر رویکرد ما حمایت از تولیدات داخلی و تقویت چرخه‌ی صنعت ملی باشد، ابزار دشمن برای اعمال فشار در حوزه‌های اقتصادی عملاً بدون نتیجه میماند. شاید این تصور برای برخی وجود داشته باشد که اقتصاد مقاومتی، فقط برای دوران گذار و شرایط تحریم و به منظور دوام آوردن در برابر فشارهای مقطعی است و اقتصادی نیست که راه را به سوی پیشرفت هموار کند؛ اما اقتصاد مقاومتی، در حقیقت، اقتصاد پیشرفت و توسعه و رویکردی تحولخواه است که با عنایت کامل به ظرفیتهای درونی کشور و نظام و برای شتاب بخشیدن به روند پیشرفت تنظیم گردیده است (خانباشی، ۸۸۷۸).

تعریف مفهومی اقتصاد مقاومتی

اقتصاد مقاومتی به معنای تشخیص حوزه‌های فشار و در نهایت تلاش برای کنترل و خنثی کردن آنها و در نهایت تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است. برای نیل به اقتصاد مقاومتی، باید وابستگیهای خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خوداتکایی تأکید گردد. بنابراین اقتصاد مقاومتی یعنی بکارگیری مجموعه‌های از سیاستها، قوانین و تدابیر اجرایی که خطرپذیری اقتصاد را در برابر اختلالهای آسیب‌زننده داخلی و خارجی، بویژه تحریمهای بینالمللی به حداقل برساند و زمینه را برای دستیابی ایران به پیشرفتهای پایدار اقتصادی فراهم کند. به نظر رهبر معظم انقلاب، معنای اقتصاد مقاومتی آن است که کشور اقتصادی داشته باشد که هم روند روبه رشد اقتصادی در آن محفوظ بماند و هم آسیب‌پذیری را کاهش دهد. یعنی وضع اقتصادی به نحوی باشد که در مقابل ترفندهای دشمنان که همیشگی و به شکلهای مختلف خواهد بود، کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند. پس از تشدید تحریمها علیه ایران در سالهای اخیر، این شیوهی اقتصادی در ایران نیز ترویج میشود و هدف اصلی آن استفاده از (توان داخلی و مقاومت در مقابل تحریمها با ایجاد کمترین بحران است (سامان، ۸۸۷۸).

تحقق اقتصاد مقاومتی در سایه‌ی مدیریت جهادی

شرایط اقتصاد داخلی و محیط سیاسی پیرامون ایران به‌گونه‌های رقم خورده که راهبردی خاص یاد « اقتصاد مقاومتی » در مدیریت اقتصاد ملی در دستور کار قرار گرفته است که از آن با عنوان

۹

میشود، اقتصادی پویا، خودانگیخته، دانش بنیان و البته بومی، که رکن پایدار توسعه اجتماعی و رفاهی کشور است. اما طبیعی است که پیاده‌سازی و اجرای این راهبرد نیازمند اقدامات خاص و بخصوص استفاده و بهره‌گیری از الگوی مدیریتی صحیح در این حوزه است و ویژگیهای الگوی مدیریتی مورد نظر را میتوان در سبک مدیریت جهادی یافت. همانطور که عنوان گردید، مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزشها و آرمانهای ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز می باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه ای نزد ایشان برخوردار است. مقام معظم رهبری در فرمایشات خود ده ویژگی برای اقتصاد مقاومتی برشمردند که یکی میباشد. ایشان در این رابطه فرمودند " اجرای این سیاستها، با « مدیریت جهادی » از آن موارد حرکت عادی و احیاناً خواب آلوده و بدون حساسیت امکان پذیر نیست و نیازمند برنامه‌ریزی، (حرکت علمی، همت و مدیریت جهادی است)" شفاف، . ۸۸۷۱ مدیریت جهادی دارای ویژگیها و مولفههایی است که میتواند در تحقق اقتصاد مقاومتی و اجرایی کردن سیاستهای آن یاری رساند. بنابراین توجه به این مولفهها و در پیش گرفتن راهبردهای مدنظر در مدیریت جهادی میتواند مسئولان را تحقق اقتصاد مقاومتی یاری رساند. در عرصه صنعت گردشگری نیز بکارگیری سبک مدیریت جهادی راهکار ضروری مورد نیاز برای تحقق اهداف مورد نظر در این صنعت و دستیابی به گردشگری شکوفاست، که خود یکی از گامهای تحقق اقتصاد مقاومتی است.

تحقق اهداف صنعت گردشگری در مسیر اجرای اقتصاد مقاومتی با بکارگیری سبک مدیریت جهادی: مدل مفهومی

همانطور که در مباحث قبلی عنوان گردید، میتوان از اصول مدیریت جهادی که یکی از راههای تحقق اقتصاد مقاومتی است در تمام حوزهها بهره گرفت. صنعت گردشگری کشور نیز در حال حاضر علی‌رغم وجود پتانسیلهای فراوان به علت عدم وجود استراتژیهای مدیریتی درست و کارآمد به جایگاهی که شایسته است، دست نیافته است. لذا آشکار است که با توجه به مولفهها و ویژگیهای مدیریت جهادی میتوان از این سبک مدیریتی و حرکت جهادگونه مورد نظر برای

۱۱

رفع چالشهای موجود در این صنعت و تحقق اهداف بهره جست و زمینهای رشد و ارتقاء این صنعت و در نتیجه آن در جهت رشد تولید و اقتصاد ملی و تحقق اقتصاد مقاومتی گام برداشت.

شکل یک - مدل مفهومی: تحقق اهداف صنعت گردشگری در مسیر اجرای اقتصاد مقاومتی با بکارگیری سبک مدیریت جهادی (منبع: نویسندگان)

همانگونه که در مدل نشان داده شده است، صنعت گردشگری کنونی دارای چالشها و نقاط ضعفی است که از جمله این مشکلات میتوان به موارد زیر اشاره نمود:

• نداشتن استراتژی جامع مدیریتی

• امنیت

• فراهم نبودن زیرساختهای لازم (کیفیت پایین سیستم حمل و نقل، زیرساختهای مالی، بانکی و بیمهای، امکانات رفاهی و تفریحی، نیروی انسانی آموزش دیده و)....

• عدم آشنایی با چگونگی بهرهبرداری از ظرفیتهای موجود در جاذبههای موجود در

کشور

+

صنعت گردشگری

کنونی

چالشها

نقاط قوت و

فرصتها

اصول مدیریت جهادی

صنعت گردشگری

شکوفا

رشد اقتصادی و

تولید ملی

تحقق اقتصاد

مقاومتی

۱۱

• مشکلات سرمایهگذاری

• پایین بودن استاندارد خدمات ارائه شده توسط نیروی انسانی

• عدم توجه به سلايق مختلف گردشگران

- استفاده محدود از روشهای توسعه و مدیریت پایدار
- تبلیغات و بازاریابی ناکافی
- سیاستها و مقررات جاری در هواپیمایی کشوری، قانون کار و اتحادیهها و قانون سرمایهگذاری
- عدم بهره‌گیری از فرصتهای بالقوه استفاده از فناوری اطلاعات در زمینههای مختلف صنعت گردشگری
- از سوی دیگر نقاط قوت و فرصتهایی نیز در این صنعت وجود دارد از جمله:
- وجود نیروی انسانی بالقوه
- وجود چاذبه های تاریخی و طبیعی فراوان
- در دسترس بودن خدمات همگانی
- وجود مکانها و فضاهاى داراى پتانسیل برای سرمایه گذاری
- رشد هزینه تفریحات و سفر در سبد مصرفی خانوارها
- هزینه پایین سفر به ایران
- در دستور کار قرار گرفتن توجه ویژه به صنعت توریسم
- مستعد بودن منطقه جهت سرمایه گذاری جهت استفاده از منابع طبیعی و انسانی

همانطور که در بحث مدیریت جهادی اشاره گردید، این سبک مدیریتی دارای مولفهها و ویژگیهایی است که عبارتند از: تخصص، علم و درایت؛ انعطاف پذیری و سرعت عمل؛ ابتکار عمل و خلاقیت؛ پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف؛ توجه به کیفیت و قانونمندی. میتوان با بهره‌گیری از ویژگیهای این سبک مدیریتی در کنار نقاط قوت و فرصتهای موجود در صنعت گردشگری به رفع چالشها و توسعه این صنعت پرداخت. از جمله اصلیتیرین

۱۲

مولفههای مدیریت جهادی تأکید بر تخصص، علم و درایت در مدیریت مدیران است. به وضوح بسیاری از مشکلات نامبرده در صنعت گردشگری ناشی از عدم وجود این ویژگی در مدیریت مدیران فعال در این صنعت است. با وجود مدیرانی که در کنار تخصص و علم دارای درایت و کاردانی لازم باشند، میتوان استراتژی جامعی که بعنوان یکی از خلأهای مطرح در گردشگری کنونی است، را تدوین نمود. نداشتن برنامه و استراتژی جامع باعث شده است تا گردشگری

آسیبپذیر شده و نگرشهای سلیقه‌های در آن وجود داشته باشد و این در حالیست که نیروی انسانی متخصص و مدبر لازم در کشور وجود دارد. با وجود مدیران متخصص و مدبر، زمینه‌های لازم برای فراهم نمودن زیرساختهای مورد نیاز نیز مورد برنامه‌ریزی قرار گرفته و ارتقاء خواهد یافت و میتوان بسیاری از مسائل موجود در این صنعت را با توجه به اصل تخصص، علم و درایت به فرصت تبدیل نمود. بنابراین توجه به این اصل اصلی مدیریت جهادی، در مورد مدیران و نیروهای انسانی فعال در این صنعت، ضروری و گام اصلی در جهت تحقق اهداف این صنعت است.

مسائلی از قبیل، عدم آشنایی با چگونگی بهره‌برداری از ظرفیتهای موجود در جاذبه‌های کشور، ضعف در بهره‌گیری از فرصتهای بالقوه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه‌های مختلف فعالیت صنعت گردشگری، استفاده محدود از روشهای توسعه و مدیریت پایدار، عدم توجه به سلاقی مختلف گردشگران، نشاندهنده ضعیف بودن ویژگیهای تخصص از یک سو و ابتکار عمل و خلاقیت از سوی دیگر در مدیریت موجود در این صنعت است. لذا توجه به وجود ترکیبی از این مولفه‌ها در برطرف نمودن این چالشها، ضروری مینماید.

انعطاف‌پذیری و تمهید سیاستهای منعطفتر از سوی دولت در عرصه مقررات ورود گردشگران به کشور و همچنین قوانین سرمایه‌گذاری، به عنوان راهکار برگرفته شده از مدیریت جهادی، هم میتواند از نارضایتی گردشگران کاسته و هم به افزایش ورود گردشگر به کشور کمک نموده و از سویی موجب تسهیل سرمایه‌گذاری در این صنعت و افزایش آن گردد.

همچنین توجه به تبلیغات منفی قدرتهای غربی علیه ایران، نشاندهنده ضرورت توجه به اصل ابتکار عمل و سرعت در کنار درایت در حوزه انجام تبلیغات و بازاریابی است تا با بهره‌گیری از فضای رسانهای و به ویژه فضای سایبر و از طریق کار بر موضوعات و زمینه‌هایی از جمله گردشگری الکترونیکی، گردشگری مجازی، بروشورهای الکترونیکی، وب سایتهای تعاملی و

۱۳

شبکه‌های اجتماعی، هم اطلاع‌رسانی مناسب در مورد مقصد گردشگری، فرهنگ و آداب و رسوم جامعه ایرانی صورت گرفته و هم چهره واقعی ایران و ایرانیان را به مردم جهان معرفی نموده و زمینه جذب و ورود گردشگر به ایران فراهم گردد.

از دیگر عوامل جذب گردشگر، ارائه امکانات و خدمات با کیفیت بالا و مطابق با میل و سلیقه گردشگر به صورت محتوای شخصی‌سازیشده است. چنانکه امروزه در بسیاری از کشورها،

اکثر مراکز ارائه‌دهنده خدمات از جمله هتلها، رستورانها و موزهها، به سمت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت کشف علایق مشتریان و فراهم نمودن و ارائه خدمات شخصی‌سازی شده به آنها رفته‌اند. لذا تأکید مدیریت جهادی بر اصل ابتکار عمل، خلاقیت و سرعت نشان‌دهنده ضرورتی است که مدیریت موجود در عرصه توریسم نیز برای رفع مسئله کیفیت پایین خدمات و نارضایتی گردشگران، باید به آن توجه نموده تا از یک سو در رقابت برای جذب گردشگر دچار عقب ماندگی نشده و از سوی دیگر با ابتکار عمل و خلاقیت، زمینه ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده و افزایش رضایت خاطر گردشگران و در نتیجه جذب گردشگر، را فراهم نماید. اصل مهم دیگر مدیریت جهادی، پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف است. پایبندی مدیران صنعت گردشگری به پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف و ترویج این اصل در میان کسب و کارهای ارائه‌دهنده خدمات در جهت ارائه خدمات با کیفیت بالا و قیمت مناسب و واقعی به گردشگران به عنوان راهکار نظارتی، زمینه رضایت گردشگران و توفیق این صنعت را فراهم خواهد نمود.

بطور کلی، مدیریت صنعت گردشگری نیازمند داشتن مدیریت جهادی است تا با ترکیبی از ویژگیها و اصول تخصص و درایت در کنار ابتکار عمل و خلاقیت و همچنین انعطاف‌پذیری و سرعت عمل و پایبندی به کیفیت و قوانین و پرهیز از انحراف و فساد در جهت اجرای درست وظایف، به رفع موانع، تقویت نقاط قوت و تبدیل چالشها به فرصت و بهره‌گیری از فرصتها در جهت تحقق اهداف این صنعت و دستیابی به صنعت گردشگری شکوفا گام بردارد. با دستیابی به صنعت گردشگری توسعه یافته و شکوفا، از طریق ایجاد اشتغال و توسعه صنایع دیگری از جمله، صنایع دستی، هتلداری، رستوران، موزهها، حمل و نقل و آژانسهای مسافرتی و ... و فراهم شدن فرصت برای کسب و کارهای کوچک و سرمایه‌گذاری در زیرساختها، رونق اقتصادی و تولید ملی نیز در جهت تحقق هدف اقتصاد مقاومتی، صورت خواهد گرفت.

۱۴

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت صنعت گردشگری و لزوم توسعه این صنعت در کشور، آنچه در عرصه گردشگری ایران ضرورت مینماید بکارگیری الگو و سبک مدیریت و عزم جهادی مدیران مسئول و فعال در این صنعت در راستای شناسایی مشکلات، تبدیل چالشها به فرصتها و بهره‌برداری حداکثر از پتانسیلهای موجود در این صنعت است. امید است که در سایه مدیریت جهادی و کاربرد عملی مولفههای آن در اقدامات مدیریتی مدیران در این صنعت، شاهد شکوفایی

صنعت گردشگری کشور و در نتیجه آن رونق درآمد ملی و تحقق هدف اقتصاد مقاومتی باشیم.

منابع

۸. اژدری؛ ع (۸۸۱۷) .، نقش مدیریت در صنعت گردشگری، دریافت شده از:
<http://athir.blogfa.com/post-2848.aspx> .4477، 1031/30/11
۱. تقوی، م. و قلی پور، ع. (۸۸۱۱) .عوامل مؤثر بر رشد صنعت گردشگری ایران، پژوهشنامه ۸۱۹-۸۹۱. اقتصادی، سال ۸، شماره ۷
۸. خانباشی، م (۸۸۷۸) .تحقق اقتصاد مقاومتی در سایه مدیریت جهادی. دریافت شده از 4
<http://www.borhan.ir/NSite/FullStory/News/?Id=729>
۴. زندی، ا. (۸۸۷۸) . آثار مستقیم و غیر مستقیم گردشگری بر اشتغال. ماهنامه تخصصی کارآفرین ناب. شماره ۸۹
۱. شفاف، (. ۸۸۷۱) رابطه اقتصاد مقاومتی و مدیریت جهادی چیست؟ دریافت شده:
<http://www.shafaf.ir/fa/news/2439284> کد خبر . ۱۴۸۷۱۱: تاریخ انتشار ۱۱: اسفند ۷۸
۸:۸۱.
۸. سامان، (. ۸۸۷۸) اقتصاد مقاومتی و نقش دانشگاهها در تحقق آن، نشریه سامان، نشریه داخلی معاونت طرح و برنامه دانشگاه فردوسی مشهد، بهار . ۷۸ شماره ۱۸
۹. صباغ کرمانی، م. و امیریان، س. (۸۸۹۷) . بررسی اثرات اقتصادی توریسم در جمهوری اسلامی ایران (با استفاده از تحلیل داده - ستانده)، پژوهشنامه‌ی بازرگانی، سال ۴، شماره ۵۸، ۱۹-۱۸
- ۱۵
۱. (فیروزجائیان، ع.، فیروزجائیان، م.، هاشمی پطرودی، س. م.، غلامرضازاده، ف ۸۸۷۱) . کاربرد تکنیک مدلسازی ساختاری تفسیری در مطالعات گردشگری (تحلیلی با رویکرد آسیب . ۸۱۷-۸۱۷. شناسانه) .مجله برنامه ریزی و توسعه گردشگری .سال دوم .شماره ۸
۷. معمارزاده، سرافرازی (۸۸۱۱) ، رابطه متقابل گردشگری الکترونیک و گردشگری سیار، ماهنامه عصر فناوری اطلاعات، سال پنجم، شماره ۱۱، اسفند ماه.
۸۰. یار احمدی خراسانی، م. (۸۸۷۸) . ابعاد و مولفه های مدیریت جهادی، دریافت شده از:
<http://rasekhoon.net/article/show/8816>
11. Mason, P. (2003). *Tourism Impacts, Planning and Management*, Butterworth Heinman
12. Turner, L. and Ash, J. (1975). *The Golden Hordes: International Tourism and the Pleasure Periphery*, London: Constable. ___

تبیین جایگاه آموزش و پرورش در اقتصاد مقاومتی با تأکید بر حمایت از تولید ملی

محمد نوروزی¹، سید محسن مدینه²

۱. دانشجوی دوره دکتری تخصصی حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد

۲. دستیار علمی، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور

چکیده

ابلاغ سیاستها و خطمشیهای اقتصادی مقاومتی از سوی مقام معظم رهبری (مدظلهالعالی)، برای دستیابی به استقلال در فضای اقتصادی کشور، به نوعی هدفگذاری و چشمانداز یک ساله برای حرکت در مسیر تعالی و پیشرفت ایران اسلامی تلقی میگردد. از جمله تأکیدات اساسی این خطمشیها، ارتقای جایگاه تولید ملی و حمایت همه جانبه از آن است. در این راستا این مقاله به جایگاه مهم آموزش و پرورش در نهادینه سازی حمایت از تولید ملی جهت دستیابی به یک توسعه پایدار اقتصادی میپردازد و با بررسی وضعیت و پتانسیلهای بالقوه موجود در آموزش و پرورش به تبیین راهکارها و راهبردهای پیشنهادی در اعتلای فرهنگ حمایتی از تولید ملی میپردازد. روش انجام این پژوهش به شیوه توصیفی و از نوع تحلیل اسنادی انجام شده است که کلیه منابع و مراجع مرتبط با نقش آموزش و پرورش و فرهنگیان در حمایت از تولید ملی به عنوان جامعه پژوهش حاضر محسوب شده است.

واژگان کلیدی: تولید ملی، اقتصاد مقاومتی، آموزش و پرورش، فرهنگیان

مقدمه

آموزش و پرورش مهمترین نهاد رسمی کشور در امر تعلیم و تربیت است که هدف اصلی آن رشد همه جانبه دانشآموزان است. کیفیت و کمیت رشد شناختی، عاطفی، اجتماعی، اخلاق و فرهنگ همواره برای تربیت نسلهای بعدی توجه صاحب نظران را به خود جلب کرده است. از

آنجایی که سرمایهگذاری بر نیروی انسانی در آموزش و پرورش میتواند نقش مهمی را در تولید و رشد اقتصادی ایفا نماید، و از دیدگاه عقلانی چنانچه فردی از اوایل دوران تحصیل به درستی آموزش دیده باشد، نسل آتی پیشرفتهای خوبی خواهند داشت و به تبع آن نسل بعد از آنها نیز همین گونه خواهد شد. بنابراین یکی از ارکان مهم و مؤثر در ترویج فرهنگ کار و تلاش در جامعه و دستیابی به قلههای استقلال اقتصادی و توسعه اقتصادی همین مدارس،

مدیران، معلمان و کلیه فرهنگیان هستند، که با برنامه‌ریزی صحیح و خط مشیهای کلان بلندمدت میتواند آنچه که به عنوان اهداف اقتصاد مقاومتی تبیین گردیده، محقق شود. در این مقاله به پتانسیلهای بالقوه موجود در آموزش و پرورش پرداخته میشود تا با بررسی راهکارهای موجود و استفاده از آنها، به تحقق اهداف کلان اقتصاد مقاومتی در کشور عزیزمان بیش از پیش یاری گردد.

مفهوم اقتصاد مقاومتی

اقتصاد مقاومتی به معنای تشخیص حوزههای فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی‌اثر کردن آن تأثیرهاست. در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت، که به طور قطع باور و مشارکت همگانی و اعمال مدیریتهای عقلایی و مدبرانه پیش‌شرط و الزام چنین موضوعی است. اقتصاد مقاومتی کاهش وابستگیها و تأکید روی مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی است.

فضای ترسیمی اقتصاد مقاومتی از فضای کسب و کار، یک اقتصاد فعال و پویا برای رفع موانع پیشرفت و کوشش در مسیر توسعه و پیشرفت است. به طور کلی هدف اقتصاد مقاومتی، ارائه راهکارها و تدابیر ویژه برای پیشبرد امور اقتصادی در شرایط مقاومت در همه زمینهای تجاری است.

اصطلاح اقتصاد مقاومتی اولین بار در سال ۵۰۰۲ پس از محاصره غزه توسط اسرائیل که مواد غذایی و نهادهای اولیه برای تولید و پیشرفت اقتصادی را نیز شامل میشد و ناتوانی غزه در صادرات، امکان صادرات و کشت بسیاری از محصولات کشاورزی از جمله توت فرنگی را کاهش داده بود مورد استفاده قرار گرفت و ضوابط و معیارهای حاکم بر مفهوم اقتصاد مقاومتی شناسایی گردید (صلاح آقا، ۰۰۵۰). در ایران، پس از تشدید تحریمها علیه ایران در سالهای

۳

اخیر این شیوه توسط حکومت ایران ترویج شد و هدف آن، استفاده از توان داخلی و مقاومت در مقابل تحریمها با ایجاد کمترین بحران است.

این روش اقتصادی از نظر تعریف با اقتصاد ریاضیتی تفاوت دارد. ریاضت اقتصادی، شامل برنامه دولتها برای کاهش هزینهها و رفع کسری بودجه است که منجر به کاهش و یا حذف ارائه برخی خدمات و مزایای عمومی، صرفه‌جویی در مخارج جاری کشور، کاهش هزینههای رفاهی و تعدیل کارمندان در بخش دولتی، میشود. این طرح که به منظور مقابله با کسری بودجه توسط برخی دولتها انجام میشود، گاهی نیز به افزایش مالیات و افزایش دریافت وامها و

کمکهای مالی خارجی منجر میشود.

اقتصاد مقاومتی و ارتقاء سطح تولید ملی

نقطه شروع اقتصاد مقاومتی، سیاستگذاری برای اصلاح الگوی مصرف و جهتدهی به تولید است. بر همین اساس در سیاستهای ابلاغی اقتصاد مقاومتی توسط مقام معظم رهبری، به طور ویژه به موضوعات برنامه‌ریزی و تسهیل روند تولید ملی، افزایش سهم تولید، تقویت عوامل تولید، اولویت دادن به تولید محصولات و خدمات راهبردی داخلی، تأکید بر افزایش کمی و کیفی تولید و رقابتپذیری در تولید، اشاره کرد.

بهبود شرایط تولید، قبل از هر چیز مستلزم صیانت از اقتصاد در مقابل مخاطرات جنگ اقتصادی و تحریمها به شکلی پویاست. جمهوری اسلامی ایران از بدو تأسیس تاکنون با تحریمهای فزایندهای مواجه بوده است. به طوری که تاکنون نه تنها هیچ یک از تحریمهایی که طی سه دهه گذشته بر کشورمان تحمیل شده لغو نشده و حتی کاهش نیافته، بلکه به مرور بر شدت و ابعاد آن افزوده شده است. اگرچه تحریمهای اقتصادی تهدیدها و مخاطراتی را به همراه داشته، اما فرصتهایی را نیز برای انجام اصلاحات اقتصادی فراهم آورده تا گامهای بلند استقلال و خودکفایی بیش از پیش برداشته شود.

مهمترین رکن تحقق اقتصاد مقاومتی، دستیابی به توسعه اقتصادی و یک رشد اقتصادی معقول است، که دستیابی به این مهم با تغییرات بنیادین در اقتصاد کشور همراه است که از آن جمله میتوان به توجه به بخش صنعت و ارتقاء تولیدات داخلی از نظر کمی و کیفی اشاره کرد. به طور کلی لازمه استقلال اقتصادی و دستیابی به یک توسعه پایدار اقتصادی، همت گماشتن به

۴

تولید داخلی و فراهم کردن بسترهای اقتصادی مساعد برای عوامل تولید در سطح کلان کشور و اعمال سیاستهای حمایتی از تولید است. همچنین آنکه تقویت، گسترش و رونق تولید ملی با توجه به ظرفیتهای تواناییها و بازارهای قابل نفوذ و در دسترس منطقیهای در شرایط تحریم به عنوان یک فرصت میتواند مورد توجه قرار گیرد که این امر میتواند در شرایط موجود کشور نیز کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی و ایجاد تعادلهای اقتصادی به ویژه در بازارهای پول، سرمایه، بازار ارز، بودجه دولت و تجارت خارجی را نیز به همراه داشته اشد.

تولید در لغت به معنای ایجاد کردن، درست کردن، صناعت و به وجود آوردن است. مفهوم تولید از نظر اقتصادی به معنای ایجاد تغییرات در منابع خام و اولیه موجود و تبدیل آن به صورت محصولاتی دارای ارزش افزوده، به منظور رفع نیازها و احتیاجات است (گیلیس و همکاران،

(. ۰۷۳۱ در سطح کلان و ملی نیز تولید برابر با مجموع کالاها و خدمات تولید شده توسط بنگاهها و کارگزاران اقتصادی فعال در یک کشور است، به عبارت دیگر منظور از تولید ملی ارزش پولی کلیه کالاها و خدماتی است که در یک دوره زمانی مشخص (به عنوان مثال یک ساله) توسط افراد یک کشور تولید میشود (مریدی، . ۰۷۳۷ تولید ملی و تغییرات آن نشانگر رشد کمی بخشهای اقتصادی یک کشور بوده و در صورتیکه با تأکید بر سایر ابعاد انسانی و اجتماعی جامعه همانند عدالت و حفظ شأن انسان تحقق پذیرد، زمینه ساز توسعه و پیشرفت جامعه و بهبود سطح رفاه عمومی میگردد. اقتصاد دانان، صنعت را موتور محرکه اقتصاد و عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی هر کشوری میدانند که رشد صنعت و سرمایهگذاری در تولیدات صنعتی، کشاورزی و صادرات صنعتی و اشتغالزایی ناشی از صنعت برخواسته از ارتقاء تولید در سطح کلان اقتصاد است. امروزه قدرت اقتصادی هر جامعه را میتوان بر اساس میزان تولیدات صنعتی هر کشور، ارزیابی کرد. مسائل اقتصادی هر جامعه، به هر ترتیبی که هست، بر مطالعه و محاسبه تولید ملی استوار است و از این جهت پژوهشهای اقتصادی بر اساس محاسبه و اندازهگیری تولیدات صنعتی انجام میگردد. این محاسبات برای تعیین کمیت متغیرها و عناصر اقتصادی انجام میشود که به عنوان معیارهای اقتصادی، پایه نظریه‌های اقتصادی را تشکیل میدهد. محاسبه میزان تولیدات صنعتی در اقتصاد از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا ارزیابی مطلوبیت اوضاع اقتصادی هر جامعه با اندازهگیری تولیدات و به خصوص تولیدات صنعتی نشان (داده میشود) (تفضلی، ۲۰۷۳)

۵

- به طور کلی از نظر اقتصاددان و صاحب‌نظران اقتصادی توجه به تولید و افزایش کمی و کیفی آن دارای پیامدهای مثبت در سطح کلان جامعه بوده که از آن جمله میتوان به موارد زیر اشاره کرد:
- پویایی، انعطاف پذیر بودن در برابر بحرانها و مشکلات اقتصادی و رشد و توسعه اقتصاد (تفضلی، ۲۰۷۳)
 - خودکفایی اقتصادی، توسعه صادرات و کاهش واردات کالاها خصوصاً کالاهای مصرفی (تفضلی، ۲۰۷۳)
 - افزایش سطح رفاه عمومی جامعه و بهبود سطح درآمد ملی و افزایش ارزش پول ملی (احمدی و صفرزاده، ۰۷۳۱)
 - توزیع عادلانه درآمد بین اقشار مختلف جامعه و افزایش ارزش پول ملی (عظیمی آرانی،

-پویایی بازار سرمایه، بهبود روند سرمایه‌گذاری و تخصیص بهینه منابع مالی به فعالیتهای تولیدی سودآور و پربازده (عظیمی و همکاران، ۰۷۳۱)

.) -بهبود شرایط تولید و کاهش هزینه و مخارج نهادهای تولید (عظیمی آرانی، ۲۰۷۳)
-شتاب بخشیدن به فرآیند سرمایه‌گذاری، افزایش عرضه نیروی کار متخصص و ماهر و کاهش (نرخ بیکاری در جامعه) برانسون، ۰۷۳۱

فرهنگ سازی یکی از راهکارهای توسعه و ارتقاء سطح تولید ملی

اگرچه از نظر اقتصادی راهکارهای مختلفی جهت افزایش سطح تولید ملی (به عنوان یکی از معیارهای اصلی توسعه اقتصادی) مطرح شده است، اما نمیتوان از نقش انکارناپذیر و کلیدی فرهنگ و نهادینه‌سازی آن به عنوان یکی از شاخصهای مهم و زیربنایی در توسعه اقتصادی گذشت (صالح‌نیا و همکاران، ۰۷۳۱). عظیمی آرانی از جمله صاحب‌نظران توسعه اقتصادی ایران، بر این باور بود که فرهنگ و سرمایه فرهنگی پایه و اساس رشد و توسعه یک کشور است (عظمی آرانی، ۲۰۷۳). از آنجایی که پیشرفت و توسعه، بدون توجه به دستیابی به یک نگرش و فرهنگ خاص قابل انجام نیست، بی توجهی و کم توجهی به آن تمام برنامه‌های توسعه را با ناکامی مواجه خواهد ساخت، زیرا رفتار اقتصادی بعد فرهنگی نیز دارد. بنابراین لازم است به (صورت و ویژه‌های به این موضوع پرداخته شود) موسایی، ۰۷۳۳

۶

یکی از موضوعات مهم در این رابطه بومی کردن نظریه‌های توسعه اقتصادی بر مبنای شرایط موجود در جوامع است. بومی‌گزینی نظریه‌های اقتصادی نیاز به رویکردها و راهکارایی است که یکی از مهمترین ارکان آن ایجاد فرهنگ توسعه و تغییر رفتارهای اقتصادی در جامعه، اشاره کرد. این موضوع علاوه بر آنکه میتواند به ارائه یک طریق مشخص و صحیح در مسیر توسعه اقتصادی، از زوال خاطرات قومی، فرهنگی و تمدن ملتها جلوگیری کرد. به طور کلی، تنها با اتکاء بر تصحیح نظریات اقتصادی غربی و تطبیق آنها با واقعیتهای عینی جامعه مورد نظر در جهت انباشت مستمر فناوری و تولید، افزایش ثروت عمومی و کاش آلام و رنج توده مردم با توسل به آموزش به معنای گسترده و نهادینه‌سازی گسترده و نهادینه‌سازی میتوان موفق شد. نمونه بارز این توسعه در کشورهای نوظهور پیشرفته از جمله ژاپن، کره جنوبی، تایوان، مالزی، سنگاپور و چین، به خوبی قابل مشاهده است (معدن‌دار آرانی و سرکار آرانی، ۰۷۳۳). به همین دلیل، هر چه سیاستها و برنامه‌های توسعه اقتصادی همسانی بیشتری را با مفاهیم فرهنگ و

اندیشه غالب جامعه مورد نظر کسب کند، نگرش آحاد مردم واقع‌بینانه و عملیاتی خواهد بود. از سویی دیگر، در مبحث تولید داخلی و حمایت همه جانبه از آن، بیش از هر چیز نیاز به ایجاد یک فرهنگ و نگرش مثبت در سطح عموم جامعه است تا بتوان گام مؤثری در روند تحقق توسعه اقتصادی برداشت. ایجاد این نوع نگرش به عنوان یک فرهنگ و شیوه زندگی، نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد (سلطانی، ۰۷۳۷). بررسی‌های کارشناسان مسایل اجتماعی نشان می‌دهد که فرهنگ حمایتی از تولید در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پائینتری قرار دارد. این در حالی است که در کشورهای توسعه یافته با تأکید بر نقش فزاینده و حمایتی از تولید داخلی، این فرهنگ را شاهراه مسیر تحول اقتصادی و توسعه اقتصادی میدانند. البته این موضوع در مباحث نظری سند چشم انداز بیست ساله کشور مورد توجه قرار گرفته و فرهنگ را به عنوان مهمترین رکن هویت بخش در هر جامعه دانسته تا جایی که سیاستگذاران و مسئولان کشور را بر آن میدارد تا فرهنگ را از ارکان اساسی جامعه محسوب و جایگاه ویژه‌ای برای آن در تدوین و تعیین اهداف و سیاستهای کلان و بلندمدت کشور قائل شوند.

با توجه به آنچه بیان شد به خوبی میتوان دریافت که چارچوب و شرایط فرهنگی یک جامعه میتواند به طور مستقیم در روند توسعه اقتصادی و رشد پایدار اقتصادی اثرگذار باشد تا جایی

۷

که مرور ادبیات گسترده درباره فرهنگ و توسعه، حاکی از آن است که عوامل فرهنگی از چهار طریق میتوانند رفتار اقتصادی یک جامعه را تحت تأثیر قرار دهد که این موارد عبارتند از تأثیر بر تولید، فرهنگ مصرف و کار، توانایی خلاقیت و مدیریت و ایجاد شبکههای اجتماعی (صالحنیا و همکاران، ۰۷۳۱). به گونهای که ماکس وبر از جمله صاحب‌نظران اقتصادی به شکل جدی از تأثیر فرهنگ و عناصر فرهنگی در شروع و تداوم فرآیند توسعه اقتصادی سخن به میان آورد و مطرح سازد که اصول فکری حاکم بر مسیحیان پروتستان مردم را ترغیب میکند تا از تنبلی و سستی در کار اجتناب کنند و با کوشش، جوامع خود را توسعه دهند. علاوه بر این در منطق قرآن کریم (به عنوان کتاب آسمانی و مرجع همه مسلمانان)، از آن جهت که انسان را به عنوان خلیفه الله ذاتاً خالق و مسلط به تمامی آسمان ها، زمین و دریاها معرفی میکند که میتواند از این توان بالقوه به صورت بالفعل استفاده کند.

خدای متعال در قرآن کار، تولید و حرکت در مسیر عمران و آبادانی زمین را بسیار محترم و

مورد تأکید قرار داده است. گاهی به مقایسه بحث شب و روز پرداخته و شب را مایه آرامش و کسب انرژی و روز را بستری جهت کسب روزی و کار و تلاش و تولید معرفی میکند. همچنین آنکه قرآن کریم حرکت در زمین و کار و تلاش را بستر فعالیت و رشد معرفی میکند، که این موارد اشاره به اهمیت تولید و کسب روزی و بهره‌گیری از دنیا، در عین توجه به آخرت و معنویت، را در منطق قرآن نشان میدهد. علاوه بر آیات بیان شده از قرآن کریم بررسی سیره معصومین (علیهم السلام) نشان دهنده این موضوع است که کار و تلاش موجب عزت و سربلندی انسانها و جلوگیری از تسلط دیگران و بیکاری، موجب خفت و خواری است، به گونه‌ای که امام موسی بن جعفر (علیه السلام) در خصوص کار، تلاش و تولید به یکی از اصحاب فرمودند؛ صبح زود به سوی عزت و سربلندی بشتاب (افقه، ۵۰۷۳). همچنین در کلامی گوهریار امام محمد باقر (علیه السلام) میفرمایند: بی تردید هرکس زمین و آبی را بفروشد و بهایش را در زمین و آبی دیگر سرمایه‌گذاری نکند، بهای آن را از بین خواهد برد. این موضوع در علوم جدید اقتصادی نیز با نام اصل تناقض خست مطرح است که اجمالاً بیان میدارد، اگر افراد صرفاً اقدام به پسانداز نمایند و در تولید و امور اقتصادی سرمایه‌گذاری نکنند، این امر موجب ضعف بنیه اقتصادی جامعه خواهد شد، زیرا عدم گردش پول، خرید و فروش کم و به تبع آن کاهش

۸

تولید ملی، به مرور چرخ صنعت جامعه دچار کندی و اقتصاد دچار رکود خواهد شد (عاکفی، ۰۷۱۰).

نقش آموزش و پرورش در فرهنگ به عنوان یکی از راهکارهای توسعه و ارتقاء سطح تولید ملی

همانگونه که مطرح شد، بومی سازی نظریه‌ها و سیاستهای اقتصادی در تبیین رفتارهای اقتصادی صحیح در جامعه، میتواند نقش بسزایی ایفا کند. فرهنگسازی یکی از عوامل اصلی در دستیابی به توسعه پایدار است که در بخش قبل درباره آن و آموزه‌های دینی ارائه شده در این رابطه، مطالبی مطرح شد. با توجه به تأثیر فزاینده آموزش بر ابعاد مختلف رفتار بشر، الگوهای رفتار اقتصادی یک جامعه نیز میتواند با روند مناسب آموزشی تحت تأثیر قرار گیرد و به اصلاح جریانات فکری جامعه بپردازد. آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد رسمی کشور در امر آموزش، با توجه به دسترسی به مثلث بزرگ دانشآموزان، خانواده و معلمان، آمادهترین بستر برای پیگیری اصلاح ساختاری فرهنگ در راستای توسعه اقتصادی در جامعه است. با این توضیح که وزارت آموزش و پرورش به عنوان سکандار نظام تعلیم و تربیت و هسته مرکزی تهیه و تولید

محتوای آموزشی و تجهیزات مورد نیاز مدارس و زیر مجموعه‌های خود میتواند نقش اثرگذار و بسزایی در نهادینه کردن فرهنگ استفاده از تولید داخلی و ملی داشته باشد. پژوهش‌های اجتماعی نشان میدهد چنانچه فردی از اوایل دوران تحصیل، به درستی آموزش داده شود، نسل آتی نیز پیشرفتهای خوبی خواهند داشت و به تبع آن، نسل بعد از آنها نیز همین گونه خواهد شد (بروجنی، ۵۰۷۳). بنابراین یکی از ارکان مؤثر و مهم در حمایت همه جانبه از تولید ملی در راستای توسعه اقتصادی، همین مدارس با هدایت و برنامه‌ریزی مدیران، معلمان، مربیان و کلیه فرهنگیان کشور هستند.

فرهنگیان به عنوان تأثیرگذارترین افراد در کنار والدین، میتوانند نقش تعیین کننده‌ای در ایجاد نگرش و رفتارهای درست مصرف دانش‌آموزان داشته باشند و فرهنگیان با آوردن مثالها و مصادیق عینی در جامعه، ذکر آیات، احادیث و روایات، عمل و رفتار بزرگان و مواردی از این دست در کلاسهای درس در واقع به نقش سرمایه‌گذار بودن آموزش و پرورش در یک دوره

۹

زمانی طولانی در امر توسعه اقتصادی، بها داده‌اند. همچنین یکی دیگر از راهکارهای توسعه و استفاده ابزاری از فرهنگ و نهادینه سازی آن در راستای توسعه اقتصادی، پرداختن به اهمیت تولید ملی و ضرورت حمایت از آن در نشریات و کتب آموزشی است (محمدی و همکاران، ۰۷۱۰).

بنابر آنچه بیان شد، بر اساس مبانی نظری ارائه شده، آموزش و پرورش با وظیفه خطیر تربیت نسل جوان و دانش‌آموزان کشور میتواند بر بالندگی، متعادل کردن و بالابردن گوهر آدمی و به فعلیت بخشیدن استعدادهای بالقوه آدمی در جهت کمال افراد جامعه مؤثر باشد که در این راستا به ارائه راهکارها و راهبردهای پیشنهادی در اعتلای فرهنگ حمایتی از تولید ملی پرداخته میشود.

-بازنگری جدی در سطح معیشت فرهنگیان توسط دولت با در نظر گرفتن رسالت عظیم معلمی در راستای ایجاد نگیزه بیشتر در معلمان و فرهنگیان به ایفای نقش نهادینه‌سازی فرهنگ حمایتی از تولیدات داخلی.

-حمایت همه جانبه مالی، پژوهشی، فرهنگی و عملی دولت و دستگاههای ذیربط از دستاوردها و پژوهشهای فرهنگیان مبتکر و خلاق در ارائه الگوی تولید و کاربردی کردن آنها در نظام آموزش و پرورش.

-اهتمام وزارتخانه در عقد قراردادها و پیمانسپاریهای منطبق بر حمایت تولید و استفاده از تجهیزات آموزشی و تربیتی داخلی.

-الزام سازمانها و مراکز وابسته و مراکز استانها به تهیه و استفاده از منابع داخلی شامل وسایل کمک آموزشی، محتوای الکترونیکی، تجهیزات اداری و دفتری و ارزیابی کمی و کیفی اقدامات آنها در میزان استفاده از تولیدات داخلی.

-انعقاد قراردادها و پیمانهای همکاری با سازمان میراث فرهنگی و شهرداریها و صاحبان کارخانها درباره تورهای دانشآموزی و بازدید از کارخانجات و مراکز تولیدی تا نسبت به محصولات داخلی اطلاعات کافی برای دانشآموزان و انتقال آن به خانوادهها فراهم شود.
-در تولید کتب و تجهیزات آموزشی و پرورشی، اولویت اول را به محصولات داخلی و ملی داده و بر روی جلد کتب درسی توضیحات مختصر و مفید برای دانشآموزان در خصوص فواید و مزایای استفاده از کالای ایرانی را در عرصه بین الملل ارائه گردد.

۱۱

-ایجاد سرفصلهای مناسب جهت آشنایی دانشآموزان با مباحث کارآفرینی، ثروت، سرمایهگذاری و تولید در سطوح مختلف تحصیلی.

-برگزاری مسابقات و دورههای آموزشی برای فرهنگیان و دانشآموزان با محوریت فرهنگ مصرف کالای ایرانی.

-راهاندازی نمایشگاه و تجهیزات آموزشی از تولیدات داخلی و فراهم سازی برگزاری اردو و بازدید دانشآموزان و فرهنگیان جهت معرفی کالاها و خدمات ملی.

-استفاده _____ از معلمان و دانشآموزان و اساتید پژوهش محور در ارائه ایدههای مؤثر در تولید داخلی و کاربردی در آموزش و پرورش و ایجاد زمینه برای ظهور و بروز خلاقیت و نوآوری دانشآموزان در دروسی از قبیل: هنر، کارآموزی، کارگاه، حرفه و فن.
-غنا بخشیدن به محتوای علمی دروس و اختصاص ساعاتی از دروس مقاطع مختلف تحصیلی به موضوع تولید ملی و حمایت از آن.

-اختصاص یک تابلو اعلانات در مدرسه برای فرهنگسازی و بالندگی اقتصادی با نقش آفرینی دانشآموزان و نظارت مسئولان مدرسه.

-فرهنگسازی برای استفاده از کالای ایرانی در جلسات آموزش خانواده و تشکیل جلسات پرسش و پاسخ با حضور تولید کنندگان و کارآفرینان محلی و منطقهای.

-درج احادیث و سخنان بزرگان در مورد اهمیت و ارزش کار و تلاش در تابلوها و دیوارهای مدارس و فرهنگسازی برای پرهیز از اسراف، مصرف زدگی و تجمل گرایی.

نتیجه‌گیری

ابلاغ سیاستها و خطمشیهای اقتصادی مقاومتی از سوی مقام معظم رهبری، برای دستیابی به استقلال در فضای اقتصادی کشور، به نوعی هدفگذاری و چشمانداز یک ساله برای حرکت در مسیر تعالی و پیشرفت ایران اسلامی تلقی میگردد. از جمله تأکیدات اساسی این خطمشیها، توجه به تولید ملی و حمایت و همراهی مردم در این راستاست. همانگونه که مطرح شد، یکی از پایههای اصلی در روند توسعه اقتصادی و دستیابی به استقلال اقتصادی، نهادهای فرهنگی و نگرش اقتصادی مناسب و برخاسته از گرایشها، اعتقادات و رفتارهای صحیح جامعه است. لذا فرهنگسازی یکی از عوامل اصلی در دستیابی به توسعه پایدار است که میتواند به طور

۱۱

مؤثری در تبیین رفتارهای اقتصادی صحیح و اصلاح جریانات فکری در جامعه، میتواند نقش بسزایی ایفا کند. در این راستا آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد رسمی کشور در امر آموزش، با توجه به دسترسی به مثلث بزرگ دانشآموزان، خانواده و معلمان، آمادهترین بستر برای پیگیری اصلاح ساختاری فرهنگ در راستای توسعه اقتصادی در جامعه است و میتواند به عنوان عامل پیشبرنده تحولات اجتماعی در جامعه، نقش بسزایی را ایفا کند. بنابراین آموزش و پرورش به عنوان نهاد رسمی کشور در امر تعلیم و تربیت با وظیفه خطیر تربیت نسل جوان و دانشآموزان کشور میتواند بر بالندگی، متعادل کردن و بالابردن گوهر آدمی و به فعلیت بخشیدن استعدادهای بالقوه آدمی در جهت کمال افراد جامعه مؤثر باشد که در این راستا از نقش غیرقابل انکار و مهمی برخوردار است، که با توجه به بررسی پتانسیلهای بالقوه در این نهاد فرهنگی و آموزشی به ارائه راهکارها و راهبردهای پیشنهادی در تحقق خطمشیهای تعیین شده اقتصاد مقاومتی در جهت اعتلای فرهنگ حمایتی از تولید ملی پرداخته شد. بنابراین انتظار میرود با توجه به آنکه آموزش و پرورش و فرهنگیان میتوانند به عنوان اصلیتترین متولیان علم و دانش در کشور، نقش مؤثر و اساسی را در بسترسازی حمایت جامعه از تولید ملی و همراهی آحاد جامعه با رهنمودهای اقتصاد مقاومتی ایفا کنند، دست اندرکاران تعلیم و تربیت کشور در مدارس و آموزشگاهها از این بستر مناسب و فرصت مغتنم به بهترین شکل ممکن در تمام ابعاد فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی، طبق پیشنهادات ارائه شده، در نظام آموزشی کشور به بهترین وجه استفاده کنند.

فهرست منابع

احمدی، علی محمد و اسماعیل صفرزاده (. ۰۷۳۱). پول، ارز و بانکداری. همدان: انتشارات نورعلم. چاپ اول.

افقه، سید مرتضی ۰۷۳ (. ۵). اسلام و توسعه، تهران: دفتر نشر معارف. چاپ اول.

برانسون، ویلیام اچ (. ۰۷۳۱). تئوری و سیاستهای اقتصاد کلان. ترجمه عباس شاکری. تهران: نشرنی. چاپ اول.

بروجنی، فرشید ۰۷۳ (. ۵). جایگاه عوامل فرهنگی در توسعه اقتصادی. تهران: مرکز آمار و برنامه‌ریزی پژوهشهای فرهنگی و هنری. چاپ اول.

۱۲

بلنک، لیلند تی، و آنتونی جی تارکوئین (. ۰۷۳۱). مبانی اقتصاد مهندسی. ترجمه سید علی زیتون نژاد موسویان. تهران: آوای نور، خانه کتاب. چاپ اول.

پایگاه اطلاع رسانی دولت: سند چشم انداز بیست ساله کشور. قابل دسترس به آدرس:

<http://www.dolat.ir/PDF/20years.pdf>.

پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری. قابل دسترس به آدرس: <http://www.leader.ir> :

تفضلی، فریدون ۰۷۳ (. ۲). اقتصاد کلان: نظریهها و سیاستهای اقتصادی. تهران: نشر نی. چاپ شانزدهم.

جوهر دشتی، فرانک و مریم خلیلی عراقی و مهرانگیز یقین لو ۰۷۳ (. ۵). گزارش فرهنگ کار؛ -۳۳ باورها و ارزشها. ماهنامه تدبیر. شماره ۰۷۰. صفحه ۳۳:

سلطانی، ایرج (. ۰۷۳۷). راهکارهای عملی نهادهای فرهنگ صنعتی. شماره ۰: ۲۵. صفحه: -۲۱۳. ۱

صالحنیا، نرگس و جلال دهنوی و امین حقنژاد (. ۰۷۳۱). نقش فرهنگ در توسعه اقتصادی.

-۳۱ ماهنامه مهندسی فرهنگی. شماره ۱۷. و ۱۱ صفحه. ۱۱:

عاکفی، اسماعیل و تهمینه شاوردی، علی رنجبرکی (. ۰۷۱۰). تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی: ششمین جشنواره ملی بهار. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. چاپ اول.

عطافر، علی (. ۰۷۳۱). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن. مجموعه مقالات سمینار -۰۰ تکامل فرهنگ کار. جلد اول. وزارت کار و امور اجتماعی. صفحه ۰۱:

عظیمی آرانی، حسین ۰۷۳ (. ۲). مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران. تهران: نشرنی. چاپ هفتم.

عظیمی، مجید، فرزاد کریمی و محمد نوروزی) ۰۷۳۱ (، تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر شاخص قیمت بازار اوراق بهادار تهران با استفاده از روش همجمعی. فصلنامه حسابداری مالی شماره: ۲۱۷- صفحه ۳۱:

قرآن کریم.

گیلیس، مالکوم، پرکینز، دویتاچ، رومر، مایکل، اسنودگراس، دانلد آر. (۰۷۳۱). اقتصاد توسعه. ترجمه غلامرضا آزاد. نشرنی، چاپ اول.

۱۳

محمدی، معصومه و حامد جعفری. (۰۷۱۰). نقش فرهنگ در تولید ملی و حمایت از کار و ۵۷- سرمایه ایرانی. اولین همایش ملی علوم مدیریت نوین. استان گلستان: گرگان. صفحه ۰۳: مریدی، سیاوش. (۰۷۳۷). فرهنگ اقتصادی. تهران: انتشارات نگاه. چاپ اول. معدن‌دار آرانی، عباس و محمدرضا سرکار آرانی. (۰۷۳۳). آموزش و توسعه (مباحث نوین در اقتصاد آموزش). تهران: نشر نی. چاپ اول. موسایی، میثم. (۰۷۳۳). دین و فرهنگ توسعه. چاپ اول. تهران: انتشارات معاونت پژوهشی و آموزشی سازمان تبلیغات اسلامی. چاپ اول.

Salah Agha, R. (2010). "A Multi Criteria Crop Planning Model Based on the Resistive Economy" Characterizing the Situation in Gaza Strip. Faculty of Islamic Studies - Sustainable Growth and Inclusive Economic Development from an Islamic Perspective. International Conference on Islamic Economics and Finance. Center for Islamic Economics and Finance, Qatar Faculty of Islamic Studies, Qatar Foundation__

1

تحلیل محتوای هدیه های آسمان (دینی) مقطع ابتدایی در زمینه فرهنگ جهادی دفاع مقدس

مهدی ربیعی¹، سیدسعیدخلیلی²، دکتر محمدرضا نبیلی³

۱. کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، آموزگار آموزش و پرورش شهرضا، مدرس دانشگاه

آزاد اسلامی و پیام نور شهرضا

۲. کارشناس علوم تربیتی شهرضا-مدیر دبستان ابتدایی

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

چکیده

ارزشهای ماندگار دفاع مقدس و فرهنگ جهادی چارچوب محکم و مقتدر حفظ انقلاب اسلامی ایران است. نقش و رسالت آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین و بزرگ ترین دستگاه و نهاد تعلیم و تربیت کشور در بسط و توسعه این ارزشها بر کسی پوشیده نیست. کتب درسی به عنوان بهترین رسانه جهت به تصویر کشاندن فرهنگ جهادی از اعتبار بسیار بالایی برخوردار است. هدف این تحقیق، تحلیل محتوای کتب درسی دینی سه دوره تحصیلی در زمینه فرهنگ جهادی و مفاهیم ارزشهای دفاع مقدس است تا میزان توجه و احتمالاً "نکات ضعف و قوت آن مشخص گردد. روش پژوهش: نوع تحقیق پیمایشی تحلیلی (تحلیل محتوای کیفی) است. جامعه آماری این تحقیق، کتاب هدیههای آسمان پایههای سوم، چهارم و پنجم ابتدایی و همچنین وصیت نامه بیش از یک صد تن از شهدای عزیز جنگ تحمیلی با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از میان شاخص های فرهنگ جهادی مفاهیم دفاع مقدس پس از استخراج از وصایای شهدادر ۳ مولفه اساسی (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) و در ۳۳ موضوع مهم مقوله بندی شد. اهداف و موضوعات کتابهای مذکور، تحلیل و ارتباط محتوای آنها با ارزشها و مفاهیم دفاع مقدس مورد تطبیق قرار گرفت. یافتهها در قالب آمار توصیفی ارائه گردید.

یافتهها نشان داد ارزشهای فرهنگی جهادی با ۵ درصد فراوانی، کمترین سهم را در موضوعات و محتوای کتب درسی تحلیل شده دارند. بنابراین به نظر می رسد بازنگری در محتوای

2

کتب درسی هدیه های آسمان و استفاده بیشتر و مؤثرتر و پررنگ تر از مفاهیم ارزشهای دفاع مقدس یک ضرورت اساسی است و ضرورت یک بازنگری کلی و اصلاحی را در متون و محتوای کتابهای درسی ایجاب کرده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ جهادی، دفاع مقدس، کتب دینی سه پایه تحصیلی، تحلیل محتوا، اهداف درس مقدمه

جنگ شگفت انگیزترین پدیده اجتماعی است و تاریخ زندگی بشر همواره با موضوع جنگ همراه بوده است. این واقعیت آن قدر تاثیر گذار بوده که به عنوان یک پدیده اجتماعی محسوب می شود و تحقیقات زیادی پیرامون آن صورت گرفته و تاثیرات آن بر روی انسان و جوامع از بحثهای مهم این پدیده است. در کشور ما ایران پدیده جنگ بسیار آشنا و ملموس (است). (آقاپور، ۱۳۸۱: ۴۸۳۱)

دفاع از دیدگاه امام راحل را می توان به دو نوع دائمی و غیر دائمی تقسیم کرد. استراتژی دائمی یا کلی که حفظ اسلام و مصالح مسلمین است و استراتژی غیر دائمی یا موسمی که اتخاذ شیوه

دفاع در جهت حفظ اسلام است یعنی اگر دشمن با ابزار نظامی به جنگ ما می آید لزوماً ما هم باید با ابزار و ادوات نظامی دفاع کنیم یا اگر دشمن با ابزارهای فرهنگی و سیاسی به میدان می آید ما هم با ابزار فرهنگی و شیوه‌های سیاسی مناسب از خود دفاع کنیم و همه این شیوه‌ها باید (در راستای استراتژی کلی تعیین حفظ اسلام و مصلحت باشد) معدنی، ۴۸۱۱

مسئله دفاع از اسلام و کشور اسلامی و اموال و نوامیس مسلمین از واجبات کفایی است. (امام خمینی ره)

رهبر معظم انقلاب اسلامی آیت الله خامنه ای نیز می فرمایند: ما جنگ طلب نبوده و نیستیم اما در فکر دفاع هستیم زیرا زنده و هوشیاریم

آموزش و پرورش با در اختیار داشتن فرصت طلائی سنین کودکی نسل جدید، میتواند نقشی عمده و مهم در این زمینه ایفا کند، و در این بین مطالب درسی به لحاظ اینکه بطور مستقیم در

۳

اختیار دانش‌آموزان قرار دارند میتوانند ارزشهای دفاع مقدس را به نحو مطلوب که مورد علاقه دانش‌آموزان نیز باشد، تبیین کنند.

به منظور بازنگری یا اصلاح در مطالب کتابهای درسی، و به منظور شناخت نقاط قوت و ضعف کتابهای درسی، مدلها و الگوهای طراحی شده که به مدلهای تحلیل محتوا معروف است، استفاده از این مدلها می تواند به دقت و عینیت بیشتر تحلیل و بررسی کتب درسی کمک کنند. این نوع تحلیل کمک می کند تا مفاهیم، اصول، نگرشها، ارزشها، باورها و کلیه اجزاء مطرح شده در قالب دروس کتاب مورد بررسی علمی قرار گرفته و با اهداف برنامه درسی، (مقایسه و ارزشیابی شوند) (یارمحمدیان، ۴۸۱۱، ص ۱۴)

محتوای کتابهای درسی خود باید بر اساس اصول و قوانین تهیه شوند تا موفقیت برنامه‌های درسی با مشکل مواجه نگردد. بنابراین ملاحظه می شود که یکی از مهم ترین مسائل در نظام آموزشی و تربیتی، انتخاب محتوای مناسب جهت آموزش و تدریس است. در قدیم این امر به صورت انتقال تجربیات و دانسته‌ها از نسلی به نسل دیگر صورت می گرفت، و از سالهای ۴۴۴۳ به بعد مفاهیمی چون انتخاب اهداف آموزشی، نحوه انتخاب محتوای درسی و ... به صورت علمی مورد توجه قرار گرفته است.

موادروشن ها

در این پژوهش متن دروس هدیه های آسمان پایه های سوم، چهارم و پنج ابتدایی به روش تحلیل محتوای کیفی، اهداف کلی و جزئی دروس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و اهداف و پیامهای

درون متنی مرتبط با فرهنگ جهادی و ارزشهای دفاع مقدس استخراج و استنتاج گردید. در پایان هر درس، تحلیل نیازها از نظر هدف و پیام مرتبط با تحقیق انجام گرفت. به دلیل کمبود منابع و مستندات این تحقیق به صورت میدانی و استفاده از منابع مختلف در دسترس مخصوصاً سایتهای اینترنتی مربوطه، سعی در جمع آوری اطلاعات و متون معدودی از وصایای شهدا گردیده است. بیش از یکصد وصیت نامه از شهدای شاخص و گرانقدر جنگ تحمیلی و همچنین مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و موضوعات مشترک، مهم و ارزشی « ره » وصیت نامه امام خمینی آنها استخراج شده است. این مفاهیم و موضوعات تحت عنوان ارزشهای دفاع مقدس در ۸ مولفه اساسی (فرهنگی - اجتماعی و اقتصادی و در قالب ۸۳ موضوع مهم (اخلاص، نماز و عبادت، دعا

۴

و نیایش، تسلیم در برابر اراده خداوند، اقامه احکام دین در سطوح مختلف، تواضع و فروتنی، حجاب و پوشش اسلامی، عدالتخواهی، صداقت و راستگویی، تداوم دادن راه شهیدان، ادای تکلیف انتظار، الگوپذیری از واقعه کربلا، ایثار و شهادت طلبی، ولایت مداری، آخرت گرایی و بی اعتنایی به دنیا، صبر و بردباری، توجه به قرآن و روایات اسلامی، توجه به جهاد فرهنگی در کنار جهاد نظامی و سیاسی، بصیرت در انتخاب راه مبارزه با ابتدال و تهاجم فرهنگی، ساده زیستی و پرهیز از تجمل گرایی، وحدت و یکپارچگی، قانون گرایی و مبارزه با قانون گریزی، توجه به حق الناس و حقوق مردم، امر به معروف و نهی از منکر، مبارزه با استکبار و جهاد فی سبیل الله، آزادی و آزادی و عدم سازش با دشمنان خدا، دشمن شناسی و پرهیز از غفلت و خودمشغولی، مدیون انقلاب و امام بودن) مقوله بندی گردید.

این پژوهش به دلیل توصیف فرایندهای جاری و تجزیه و تحلیل اهداف و موضوعات کتب دینی در سه پایه تحصیلی و تحلیلی محتوای آنها بر اساس ارزشها و مفاهیم دفاع مقدس از نوع پیامی تحلیلی (تحلیل محتوای کیفی) است. روش این پژوهش کیفی از نوع تحلیل محتوای می باشد این روش منظم، برای توصیف عینی و کمی محتوای کتابها و متون برنامه درسی یا مقایسه (پیامها و ساختار محتوا با اهداف برنامه درسی است) (یارمحمدیان، ۱۳۹۱، ص ۴۵۳)

در این پژوهش متن کتب دینی در دوره تحصیلی ابتدایی، به روش تحلیل محتوای کیفی، اهداف کلی و جزئی دروس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و اهداف و پیامهای درون متنی مرتبط با فرهنگ جهادی و ارزشهای دفاع مقدس استخراج و استنتاج می گردد.

جامعه آماری در تحلیل محتوای کتابهای درسی، همان کتابهای درسی مورد تحلیل است که به

آن جامعه تحقیق نیز می گویند. با این توصیف جامعه تحقیق به همه کتابهای درسی گفته می شود که علاقه مند هستیم پژوهش رابه آنها تعمیم دهیم. جامعه آماری در تحقیقات کتابهای درسی که مبتنی بر روش تحلیل محتواست، مجموعه کتابهای درسی و یا برنامههای درسی هستند که دارای حداقل یک صفت مشترک بوده و پژوهشگر علاقه مند است درباره متغیر یا متغیرهایی در این مجموعه به مطالعه بپردازد.

کتاب های هدیههای آسمان پایههای سوم، چهارم و پنجم مقطع ابتدایی جامعه آماری این تحقیق محسوب می شوند. در پژوهش حاضر جامعه و نمونه در واقع به دلیل ماهیت خاص آن (تحلیل محتوایی) یکسان است. بر این اساس جامعه تحقیق، کتاب درسی مربوطه و نمونههای تحقیق

۵

هر یک از جملات (متون)، مضامین دروس تصاویر مرتبط و اهداف کتاب می باشد. متون دروس مذکور سه پایه تحصیلی به روش تحلیل محتوای کیفی، اهداف کلی و جزئی دروس مورد تحلیل قرار گرفته و اهداف پیامهای درون متنی مرتبط با فرهنگ جهادی ارزشهای دفاع مقدس استخراج و استنتاج می گردد. در تحلیل محتوا، تحلیل گر باید بر اساس یک روند منظم و منطقی پیش برود تا از تحلیل خود نتیجهی مطلوبی بگیرد. صاحب نظران مراحل متفاوتی را برای تحلیل محتوا نام برده اند. لوی (۱۹۷۷) (برای تحلیل محتوا شش مرحله ی شناخت مسئله، ساخت پیکره، تدوین مقولهها، انتخاب واحدهای تحلیل، شمارش و تفسیر را معرفی کرده است. با استفاده از اعداد به کد گذاری توضیحی دروس و ارزشهای مرتبط با دفاع مقدس و فرهنگ جهادی در این دروس پرداخته شد.

ارزشهای فرهنگی فرهنگ جهادی شامل مبارزه با ابتذال فرهنگی، مبارزه علمی و فرهنگی، توجه به فرهنگ جهادی و ارزشهای دینی و ملی، هنجارها و ناهنجارهای اجتماعی، دوری از مدگرایی و ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶، و تجمل گرایی، بهداشت محیط زیست میباشد که به ترتیب با کدهای ۱ تا ۶ کدگذاری شده اند.

ارزشهای اجتماعی فرهنگ جهادی و اقتصادی فرهنگ جهادی شامل رعایت حق الناس و حقوق مردم، امر به معروف و نهی از منکر، قانون گرایی، وحدت و یکپارچگی، ازدواج و خانواده، رعایت حجاب و پوشش اسلامی، اقتصاد اسلامی و کسب درآمد مشروع است که به ترتیب با ۱ تا ۶ کدگذاری شده اند. ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۱، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰، ۱۰۱، ۱۰۲، ۱۰۳، ۱۰۴، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۱۵، ۱۱۶، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۲۰، ۱۲۱، ۱۲۲، ۱۲۳، ۱۲۴، ۱۲۵، ۱۲۶، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۲، ۱۳۳، ۱۳۴، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۳۹، ۱۴۰، ۱۴۱، ۱۴۲، ۱۴۳، ۱۴۴، ۱۴۵، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۶، ۱۵۷، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱۶۰، ۱۶۱، ۱۶۲، ۱۶۳، ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۶، ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۶۹، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸۴، ۱۸۵، ۱۸۶، ۱۸۷، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۱۹۲، ۱۹۳، ۱۹۴، ۱۹۵، ۱۹۶، ۱۹۷، ۱۹۸، ۱۹۹، ۲۰۰، ۲۰۱، ۲۰۲، ۲۰۳، ۲۰۴، ۲۰۵، ۲۰۶، ۲۰۷، ۲۰۸، ۲۰۹، ۲۱۰، ۲۱۱، ۲۱۲، ۲۱۳، ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۱۶، ۲۱۷، ۲۱۸، ۲۱۹، ۲۲۰، ۲۲۱، ۲۲۲، ۲۲۳، ۲۲۴، ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۷، ۲۲۸، ۲۲۹، ۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۶، ۲۳۷، ۲۳۸، ۲۳۹، ۲۴۰، ۲۴۱، ۲۴۲، ۲۴۳، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۴۶، ۲۴۷، ۲۴۸، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۵۶، ۲۵۷، ۲۵۸، ۲۵۹، ۲۶۰، ۲۶۱، ۲۶۲، ۲۶۳، ۲۶۴، ۲۶۵، ۲۶۶، ۲۶۷، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۰، ۲۷۱، ۲۷۲، ۲۷۳، ۲۷۴، ۲۷۵، ۲۷۶، ۲۷۷، ۲۷۸، ۲۷۹، ۲۸۰، ۲۸۱، ۲۸۲، ۲۸۳، ۲۸۴، ۲۸۵، ۲۸۶، ۲۸۷، ۲۸۸، ۲۸۹، ۲۹۰، ۲۹۱، ۲۹۲، ۲۹۳، ۲۹۴، ۲۹۵، ۲۹۶، ۲۹۷، ۲۹۸، ۲۹۹، ۳۰۰، ۳۰۱، ۳۰۲، ۳۰۳، ۳۰۴، ۳۰۵، ۳۰۶، ۳۰۷، ۳۰۸، ۳۰۹، ۳۱۰، ۳۱۱، ۳۱۲، ۳۱۳، ۳۱۴، ۳۱۵، ۳۱۶، ۳۱۷، ۳۱۸، ۳۱۹، ۳۲۰، ۳۲۱، ۳۲۲، ۳۲۳، ۳۲۴، ۳۲۵، ۳۲۶، ۳۲۷، ۳۲۸، ۳۲۹، ۳۳۰، ۳۳۱، ۳۳۲، ۳۳۳، ۳۳۴، ۳۳۵، ۳۳۶، ۳۳۷، ۳۳۸، ۳۳۹، ۳۴۰، ۳۴۱، ۳۴۲، ۳۴۳، ۳۴۴، ۳۴۵، ۳۴۶، ۳۴۷، ۳۴۸، ۳۴۹، ۳۵۰، ۳۵۱، ۳۵۲، ۳۵۳، ۳۵۴، ۳۵۵، ۳۵۶، ۳۵۷، ۳۵۸، ۳۵۹، ۳۶۰، ۳۶۱، ۳۶۲، ۳۶۳، ۳۶۴، ۳۶۵، ۳۶۶، ۳۶۷، ۳۶۸، ۳۶۹، ۳۷۰، ۳۷۱، ۳۷۲، ۳۷۳، ۳۷۴، ۳۷۵، ۳۷۶، ۳۷۷، ۳۷۸، ۳۷۹، ۳۸۰، ۳۸۱، ۳۸۲، ۳۸۳، ۳۸۴، ۳۸۵، ۳۸۶، ۳۸۷، ۳۸۸، ۳۸۹، ۳۹۰، ۳۹۱، ۳۹۲، ۳۹۳، ۳۹۴، ۳۹۵، ۳۹۶، ۳۹۷، ۳۹۸، ۳۹۹، ۴۰۰، ۴۰۱، ۴۰۲، ۴۰۳، ۴۰۴، ۴۰۵، ۴۰۶، ۴۰۷، ۴۰۸، ۴۰۹، ۴۱۰، ۴۱۱، ۴۱۲، ۴۱۳، ۴۱۴، ۴۱۵، ۴۱۶، ۴۱۷، ۴۱۸، ۴۱۹، ۴۲۰، ۴۲۱، ۴۲۲، ۴۲۳، ۴۲۴، ۴۲۵، ۴۲۶، ۴۲۷، ۴۲۸، ۴۲۹، ۴۳۰، ۴۳۱، ۴۳۲، ۴۳۳، ۴۳۴، ۴۳۵، ۴۳۶، ۴۳۷، ۴۳۸، ۴۳۹، ۴۴۰، ۴۴۱، ۴۴۲، ۴۴۳، ۴۴۴، ۴۴۵، ۴۴۶، ۴۴۷، ۴۴۸، ۴۴۹، ۴۵۰، ۴۵۱، ۴۵۲، ۴۵۳، ۴۵۴، ۴۵۵، ۴۵۶، ۴۵۷، ۴۵۸، ۴۵۹، ۴۶۰، ۴۶۱، ۴۶۲، ۴۶۳، ۴۶۴، ۴۶۵، ۴۶۶، ۴۶۷، ۴۶۸، ۴۶۹، ۴۷۰، ۴۷۱، ۴۷۲، ۴۷۳، ۴۷۴، ۴۷۵، ۴۷۶، ۴۷۷، ۴۷۸، ۴۷۹، ۴۸۰، ۴۸۱، ۴۸۲، ۴۸۳، ۴۸۴، ۴۸۵، ۴۸۶، ۴۸۷، ۴۸۸، ۴۸۹، ۴۹۰، ۴۹۱، ۴۹۲، ۴۹۳، ۴۹۴، ۴۹۵، ۴۹۶، ۴۹۷، ۴۹۸، ۴۹۹، ۵۰۰، ۵۰۱، ۵۰۲، ۵۰۳، ۵۰۴، ۵۰۵، ۵۰۶، ۵۰۷، ۵۰۸، ۵۰۹، ۵۱۰، ۵۱۱، ۵۱۲، ۵۱۳، ۵۱۴، ۵۱۵، ۵۱۶، ۵۱۷، ۵۱۸، ۵۱۹، ۵۲۰، ۵۲۱، ۵۲۲، ۵۲۳، ۵۲۴، ۵۲۵، ۵۲۶، ۵۲۷، ۵۲۸، ۵۲۹، ۵۳۰، ۵۳۱، ۵۳۲، ۵۳۳، ۵۳۴، ۵۳۵، ۵۳۶، ۵۳۷، ۵۳۸، ۵۳۹، ۵۴۰، ۵۴۱، ۵۴۲، ۵۴۳، ۵۴۴، ۵۴۵، ۵۴۶، ۵۴۷، ۵۴۸، ۵۴۹، ۵۵۰، ۵۵۱، ۵۵۲، ۵۵۳، ۵۵۴، ۵۵۵، ۵۵۶، ۵۵۷، ۵۵۸، ۵۵۹، ۵۶۰، ۵۶۱، ۵۶۲، ۵۶۳، ۵۶۴، ۵۶۵، ۵۶۶، ۵۶۷، ۵۶۸، ۵۶۹، ۵۷۰، ۵۷۱، ۵۷۲، ۵۷۳، ۵۷۴، ۵۷۵، ۵۷۶، ۵۷۷، ۵۷۸، ۵۷۹، ۵۸۰، ۵۸۱، ۵۸۲، ۵۸۳، ۵۸۴، ۵۸۵، ۵۸۶، ۵۸۷، ۵۸۸، ۵۸۹، ۵۹۰، ۵۹۱، ۵۹۲، ۵۹۳، ۵۹۴، ۵۹۵، ۵۹۶، ۵۹۷، ۵۹۸، ۵۹۹، ۶۰۰، ۶۰۱، ۶۰۲، ۶۰۳، ۶۰۴، ۶۰۵، ۶۰۶، ۶۰۷، ۶۰۸، ۶۰۹، ۶۱۰، ۶۱۱، ۶۱۲، ۶۱۳، ۶۱۴، ۶۱۵، ۶۱۶، ۶۱۷، ۶۱۸، ۶۱۹، ۶۲۰، ۶۲۱، ۶۲۲، ۶۲۳، ۶۲۴، ۶۲۵، ۶۲۶، ۶۲۷، ۶۲۸، ۶۲۹، ۶۳۰، ۶۳۱، ۶۳۲، ۶۳۳، ۶۳۴، ۶۳۵، ۶۳۶، ۶۳۷، ۶۳۸، ۶۳۹، ۶۴۰، ۶۴۱، ۶۴۲، ۶۴۳، ۶۴۴، ۶۴۵، ۶۴۶، ۶۴۷، ۶۴۸، ۶۴۹، ۶۵۰، ۶۵۱، ۶۵۲، ۶۵۳، ۶۵۴، ۶۵۵، ۶۵۶، ۶۵۷، ۶۵۸، ۶۵۹، ۶۶۰، ۶۶۱، ۶۶۲، ۶۶۳، ۶۶۴، ۶۶۵، ۶۶۶، ۶۶۷، ۶۶۸، ۶۶۹، ۶۷۰، ۶۷۱، ۶۷۲، ۶۷۳، ۶۷۴، ۶۷۵، ۶۷۶، ۶۷۷، ۶۷۸، ۶۷۹، ۶۸۰، ۶۸۱، ۶۸۲، ۶۸۳، ۶۸۴، ۶۸۵، ۶۸۶، ۶۸۷، ۶۸۸، ۶۸۹، ۶۹۰، ۶۹۱، ۶۹۲، ۶۹۳، ۶۹۴، ۶۹۵، ۶۹۶، ۶۹۷، ۶۹۸، ۶۹۹، ۷۰۰، ۷۰۱، ۷۰۲، ۷۰۳، ۷۰۴، ۷۰۵، ۷۰۶، ۷۰۷، ۷۰۸، ۷۰۹، ۷۱۰، ۷۱۱، ۷۱۲، ۷۱۳، ۷۱۴، ۷۱۵، ۷۱۶، ۷۱۷، ۷۱۸، ۷۱۹، ۷۲۰، ۷۲۱، ۷۲۲، ۷۲۳، ۷۲۴، ۷۲۵، ۷۲۶، ۷۲۷، ۷۲۸، ۷۲۹، ۷۳۰، ۷۳۱، ۷۳۲، ۷۳۳، ۷۳۴، ۷۳۵، ۷۳۶، ۷۳۷، ۷۳۸، ۷۳۹، ۷۴۰، ۷۴۱، ۷۴۲، ۷۴۳، ۷۴۴، ۷۴۵، ۷۴۶، ۷۴۷، ۷۴۸، ۷۴۹، ۷۵۰، ۷۵۱، ۷۵۲، ۷۵۳، ۷۵۴، ۷۵۵، ۷۵۶، ۷۵۷، ۷۵۸، ۷۵۹، ۷۶۰، ۷۶۱، ۷۶۲، ۷۶۳، ۷۶۴، ۷۶۵، ۷۶۶، ۷۶۷، ۷۶۸، ۷۶۹، ۷۷۰، ۷۷۱، ۷۷۲، ۷۷۳، ۷۷۴، ۷۷۵، ۷۷۶، ۷۷۷، ۷۷۸، ۷۷۹، ۷۸۰، ۷۸۱، ۷۸۲، ۷۸۳، ۷۸۴، ۷۸۵، ۷۸۶، ۷۸۷، ۷۸۸، ۷۸۹، ۷۹۰، ۷۹۱، ۷۹۲، ۷۹۳، ۷۹۴، ۷۹۵، ۷۹۶، ۷۹۷، ۷۹۸، ۷۹۹، ۸۰۰، ۸۰۱، ۸۰۲، ۸۰۳، ۸۰۴، ۸۰۵، ۸۰۶، ۸۰۷، ۸۰۸، ۸۰۹، ۸۱۰، ۸۱۱، ۸۱۲، ۸۱۳، ۸۱۴، ۸۱۵، ۸۱۶، ۸۱۷، ۸۱۸، ۸۱۹، ۸۲۰، ۸۲۱، ۸۲۲، ۸۲۳، ۸۲۴، ۸۲۵، ۸۲۶، ۸۲۷، ۸۲۸، ۸۲۹، ۸۳۰، ۸۳۱، ۸۳۲، ۸۳۳، ۸۳۴، ۸۳۵، ۸۳۶، ۸۳۷، ۸۳۸، ۸۳۹، ۸۴۰، ۸۴۱، ۸۴۲، ۸۴۳، ۸۴۴، ۸۴۵، ۸۴۶، ۸۴۷، ۸۴۸، ۸۴۹، ۸۵۰، ۸۵۱، ۸۵۲، ۸۵۳، ۸۵۴، ۸۵۵، ۸۵۶، ۸۵۷، ۸۵۸، ۸۵۹، ۸۶۰، ۸۶۱، ۸۶۲، ۸۶۳، ۸۶۴، ۸۶۵، ۸۶۶، ۸۶۷، ۸۶۸، ۸۶۹، ۸۷۰، ۸۷۱، ۸۷۲، ۸۷۳، ۸۷۴، ۸۷۵، ۸۷۶، ۸۷۷، ۸۷۸، ۸۷۹، ۸۸۰، ۸۸۱، ۸۸۲، ۸۸۳، ۸۸۴، ۸۸۵، ۸۸۶، ۸۸۷، ۸۸۸، ۸۸۹، ۸۹۰، ۸۹۱، ۸۹۲، ۸۹۳، ۸۹۴، ۸۹۵، ۸۹۶، ۸۹۷، ۸۹۸، ۸۹۹، ۹۰۰، ۹۰۱، ۹۰۲، ۹۰۳، ۹۰۴، ۹۰۵، ۹۰۶، ۹۰۷، ۹۰۸، ۹۰۹، ۹۱۰، ۹۱۱، ۹۱۲، ۹۱۳، ۹۱۴، ۹۱۵، ۹۱۶، ۹۱۷، ۹۱۸، ۹۱۹، ۹۲۰، ۹۲۱، ۹۲۲، ۹۲۳، ۹۲۴، ۹۲۵، ۹۲۶، ۹۲۷، ۹۲۸، ۹۲۹، ۹۳۰، ۹۳۱، ۹۳۲، ۹۳۳، ۹۳۴، ۹۳۵، ۹۳۶، ۹۳۷، ۹۳۸، ۹۳۹، ۹۴۰، ۹۴۱، ۹۴۲، ۹۴۳، ۹۴۴، ۹۴۵، ۹۴۶، ۹۴۷، ۹۴۸، ۹۴۹، ۹۵۰، ۹۵۱، ۹۵۲، ۹۵۳، ۹۵۴، ۹۵۵، ۹۵۶، ۹۵۷، ۹۵۸، ۹۵۹، ۹۶۰، ۹۶۱، ۹۶۲، ۹۶۳، ۹۶۴، ۹۶۵، ۹۶۶، ۹۶۷، ۹۶۸، ۹۶۹، ۹۷۰، ۹۷۱، ۹۷۲، ۹۷۳، ۹۷۴، ۹۷۵، ۹۷۶، ۹۷۷، ۹۷۸، ۹۷۹، ۹۸۰، ۹۸۱، ۹۸۲، ۹۸۳، ۹۸۴، ۹۸۵، ۹۸۶، ۹۸۷، ۹۸۸، ۹۸۹، ۹۹۰، ۹۹۱، ۹۹۲، ۹۹۳، ۹۹۴، ۹۹۵، ۹۹۶، ۹۹۷، ۹۹۸، ۹۹۹، ۱۰۰۰، ۱۰۰۱، ۱۰۰۲، ۱۰۰۳، ۱۰۰۴، ۱۰۰۵، ۱۰۰۶، ۱۰۰۷، ۱۰۰۸، ۱۰۰۹، ۱۰۱۰، ۱۰۱۱، ۱۰۱۲، ۱۰۱۳، ۱۰۱۴، ۱۰۱۵، ۱۰۱۶، ۱۰۱۷، ۱۰۱۸، ۱۰۱۹، ۱۰۲۰، ۱۰۲۱، ۱۰۲۲، ۱۰۲۳، ۱۰۲۴، ۱۰۲۵، ۱۰۲۶، ۱۰۲۷، ۱۰۲۸، ۱۰۲۹، ۱۰۳۰، ۱۰۳۱، ۱۰۳۲، ۱۰۳۳، ۱۰۳۴، ۱۰۳۵، ۱۰۳۶، ۱۰۳۷، ۱۰۳۸، ۱۰۳۹، ۱۰۴۰، ۱۰۴۱، ۱۰۴۲، ۱۰۴۳، ۱۰۴۴، ۱۰۴۵، ۱۰۴۶، ۱۰۴۷، ۱۰۴۸، ۱۰۴۹، ۱۰۵۰، ۱۰۵۱، ۱۰۵۲، ۱۰۵۳، ۱۰۵۴، ۱۰۵۵، ۱۰۵۶، ۱۰۵۷، ۱۰۵۸، ۱۰۵۹، ۱۰۶۰، ۱۰۶۱، ۱۰۶۲، ۱۰۶۳، ۱۰۶۴، ۱۰۶۵، ۱۰۶۶، ۱۰۶۷، ۱۰۶۸، ۱۰۶۹، ۱۰۷۰، ۱۰۷۱، ۱۰۷۲، ۱۰۷۳، ۱۰۷۴، ۱۰۷۵، ۱۰۷۶، ۱۰۷۷، ۱۰۷۸، ۱۰۷۹، ۱۰۸۰، ۱۰۸۱، ۱۰۸۲، ۱۰۸۳، ۱۰۸۴، ۱۰۸۵، ۱۰۸۶، ۱۰۸۷، ۱۰۸۸، ۱۰۸۹، ۱۰۹۰، ۱۰۹۱، ۱۰۹۲، ۱۰۹۳، ۱۰۹۴، ۱۰۹۵، ۱۰۹۶، ۱۰۹۷، ۱۰۹۸، ۱۰۹۹، ۱۱۰۰، ۱۱۰۱، ۱۱۰۲، ۱۱۰۳، ۱۱۰۴، ۱۱۰۵، ۱۱۰۶، ۱۱۰۷، ۱۱۰۸، ۱۱۰۹، ۱۱۱۰، ۱۱۱۱، ۱۱۱۲، ۱۱۱۳، ۱۱۱۴، ۱۱۱۵، ۱۱۱۶، ۱۱۱۷، ۱۱۱۸، ۱۱۱۹، ۱۱۲۰، ۱۱۲۱، ۱۱۲۲، ۱۱۲۳، ۱۱۲۴، ۱۱۲۵، ۱۱۲۶، ۱۱۲۷، ۱۱۲۸، ۱۱۲۹، ۱۱۳۰، ۱۱۳۱، ۱۱۳۲، ۱۱۳۳، ۱۱۳۴، ۱۱۳۵، ۱۱۳۶، ۱۱۳۷، ۱۱۳۸، ۱۱۳۹، ۱۱۴۰، ۱۱۴۱، ۱۱۴۲، ۱۱۴۳، ۱۱۴۴، ۱۱۴۵، ۱۱۴۶، ۱۱۴۷، ۱۱۴۸، ۱۱۴۹، ۱۱۵۰، ۱۱۵۱، ۱۱۵۲، ۱۱۵۳، ۱۱۵۴، ۱۱۵۵، ۱۱۵۶، ۱۱۵۷، ۱۱۵۸، ۱۱۵۹، ۱۱۶۰، ۱۱۶۱، ۱۱۶۲، ۱۱۶۳، ۱۱۶۴، ۱۱۶۵، ۱۱۶۶، ۱۱۶۷، ۱۱۶۸، ۱۱۶۹، ۱۱۷۰، ۱۱۷۱، ۱۱۷۲، ۱۱۷۳، ۱۱۷۴، ۱۱۷۵، ۱۱۷۶، ۱۱۷۷، ۱۱۷۸، ۱۱۷۹، ۱۱۸۰، ۱۱۸۱، ۱۱۸۲، ۱۱۸۳، ۱۱۸۴، ۱۱۸۵، ۱۱۸۶، ۱۱۸۷، ۱۱۸۸، ۱۱۸۹، ۱۱۹۰، ۱۱۹۱، ۱۱۹۲، ۱۱۹۳، ۱۱۹۴، ۱۱۹۵، ۱۱۹۶، ۱۱۹۷، ۱۱۹۸، ۱۱۹۹، ۱۲۰۰، ۱۲۰۱، ۱۲۰۲، ۱۲۰۳، ۱۲۰۴، ۱۲۰۵، ۱۲۰۶، ۱۲۰۷، ۱۲۰۸، ۱۲۰۹، ۱۲۱۰، ۱۲۱۱، ۱۲۱۲، ۱۲۱۳، ۱۲۱۴، ۱۲۱۵، ۱۲۱۶، ۱۲۱۷، ۱۲۱۸، ۱۲۱۹، ۱۲۲۰، ۱۲۲۱، ۱۲۲۲، ۱۲۲۳، ۱۲۲۴، ۱۲۲۵، ۱۲۲۶، ۱۲۲۷، ۱۲۲۸، ۱۲۲۹، ۱۲۳۰، ۱۲۳۱، ۱۲۳۲، ۱۲۳۳، ۱۲۳۴، ۱۲۳۵، ۱۲۳۶، ۱۲۳۷، ۱۲۳۸، ۱۲۳۹، ۱۲۴۰، ۱۲۴۱، ۱۲۴۲، ۱۲۴۳، ۱۲۴۴، ۱۲۴۵، ۱۲۴۶، ۱۲۴۷، ۱۲۴۸، ۱۲۴۹، ۱۲۵۰، ۱۲۵۱، ۱۲۵۲، ۱۲۵۳، ۱۲۵۴، ۱۲۵۵، ۱۲۵۶، ۱۲۵۷، ۱۲۵۸، ۱۲۵۹، ۱۲۶۰، ۱۲۶۱، ۱۲۶۲، ۱۲۶۳، ۱۲۶۴، ۱۲۶۵، ۱۲۶۶، ۱۲۶۷، ۱۲۶۸، ۱۲۶۹، ۱۲۷۰، ۱۲۷۱، ۱۲۷۲، ۱۲۷۳، ۱۲۷۴، ۱۲۷۵، ۱۲۷۶، ۱۲۷۷، ۱۲۷۸، ۱۲۷۹، ۱۲۸۰، ۱۲۸۱، ۱۲۸۲، ۱۲۸۳، ۱۲۸۴، ۱۲۸۵، ۱۲۸۶، ۱۲۸۷، ۱۲۸۸، ۱۲۸۹، ۱۲۹۰، ۱۲۹۱، ۱۲۹۲، ۱۲۹۳، ۱۲۹۴، ۱۲۹۵، ۱۲۹۶، ۱۲۹۷، ۱۲۹۸، ۱۲۹۹، ۱۳۰۰، ۱۳۰۱، ۱۳۰۲، ۱۳۰۳، ۱۳۰۴، ۱۳۰۵، ۱۳۰۶، ۱۳۰۷، ۱۳۰۸، ۱۳۰۹، ۱۳۱۰، ۱۳۱۱، ۱۳۱۲، ۱۳۱۳، ۱۳۱۴، ۱۳۱۵، ۱۳۱۶، ۱۳۱۷، ۱۳۱۸، ۱۳۱۹، ۱۳۲۰، ۱۳۲۱، ۱۳۲۲، ۱۳۲۳، ۱۳۲۴، ۱۳۲۵، ۱۳۲۶، ۱۳۲۷، ۱۳۲۸، ۱۳۲۹، ۱۳۳۰، ۱۳۳۱، ۱۳۳۲، ۱۳۳۳، ۱۳۳۴، ۱۳۳۵، ۱۳۳۶، ۱۳۳۷، ۱۳۳۸، ۱۳۳۹، ۱۳۴۰، ۱۳۴۱، ۱۳۴۲، ۱۳۴۳، ۱۳۴۴، ۱۳۴۵، ۱۳۴۶، ۱۳۴۷، ۱۳۴۸، ۱۳۴۹، ۱۳۵۰، ۱۳۵۱، ۱۳۵۲، ۱۳۵۳، ۱۳۵۴، ۱۳۵۵، ۱۳۵۶، ۱۳۵۷، ۱۳۵۸، ۱۳۵۹، ۱۳۶۰، ۱۳۶۱، ۱۳۶۲، ۱۳۶۳، ۱۳۶۴، ۱۳۶۵، ۱۳۶۶، ۱۳۶۷، ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ۱۳۷۰، ۱۳۷۱، ۱۳۷۲، ۱۳۷۳، ۱۳۷۴، ۱۳۷۵، ۱۳۷۶، ۱۳۷۷، ۱۳۷۸، ۱۳۷۹، ۱۳۸۰، ۱۳۸۱،

شد. جنگ هشت ساله که به مرور دفاع مقدس نام گرفت، آثار و تبعاتی فراوان در عرصه‌های مختلف بر جای گذاشت (شکری، ۱۳۸۶). هشت سال دفاع مقدس جزئی مهم از تاریخ ملت ایران است. حفظ تاریخ دفاع مقدس، پاسداری از آن به همراه نشر فرهنگ دفاع مقدس و حماسه آفرینهای مذکور از آحاد وظایف ملت می باشد.

اشاعه و انتقال مفاهیم دفاع مقدس وظیفه ای است که بار آن به دوش برنامه ریزان درسی سنگینی می کند. کتابهای درسی از موثرترین و کارآمدترین زمینیهایی است که می تواند نقش مهمی

۶

در انتقال فرهنگ استقامت و پایداری در ۳ سال دفاع مقدس داشته باشد. توجه به دفاع مقدس و ادبیات آن در کتابهای درسی امری ضروری است زیرا هم عامل انتقال میراث مذکور و هم زمینه ساز خلق آثاری خواهد شد که انتظار می رود در آینده و به دست کسانی که حتی این (دوره زمانی را ندیده اند پدید آید) (صباغیان، ۱۳۸۱)

نظام تعلیم و تربیت کشور وظیفه دارد از طریق برنامه‌های درسی به عنوان بهترین منابع تعلیماتی متریان درسها و ارزشهای دفاع مقدس را به آنها منتقل سازند تا حماسه‌های جاویدان عرصه دفاع مقدس و ارزشهای آن به عنوان افتخارات ملت ایران ماندگار شوند. مفاهیم و ارزشهای دفاع مقدس از راه تلفیق با برنامه‌های گوناگون اثر بخشی بیش تری دارند و قابلیت‌های زندگی را به صورت یکپارچه و با رویکردهای انسانی اعتقادی دینی در افراد تقویت می کنند.

کتاب درسی در نظام برنامه ریزی درسی متمرکز ایران از اهمیت ویژه ای برخوردار است به طوری که غالب فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدارس در چارچوب کتاب درسی و محتوای آن انجام می گیرد. محتوای دروس مجموعه مفاهیم، مهارتها و گرایش‌هاییست که از سوی برنامه (ریزان درسی انتخاب و سازماندهی شده است). (لوی، ۱۳۸۴)

ساندرو (1993) (sandro) در مصاحبه ای که با مشاوران تربیتی درباره خدمات مشاوره ای به منظور باسازی تئوری مشاوره ذهنی انجام داد با استفاده از راهنمای هشت مقوله ای به تحلیل محتوای کیفی پرداخت. نتایج نشان داد که بیشتر فعالیت‌های مشاوره ای درمان محور بوده و مشاوران به میزان خیلی زیادی حرفه ای عمل کرده اند.

مایرینگ (2000) (mayring) در مطالعه ای بر روی ۵۳ معلم حق التدریس بخشی از آسمان شرقی با استفاده از مصاحبه باز و پرسشنامه در تحلیل استرس‌های اجتماعی و روانی شغل معلمی انجام داد. یافته‌ها با تحلیل محتوای قیاسی و استقرایی تجزیه و تحلیل شده، نتایج نشان داد که

شرایط بحرانی افراد حق التدریس موجب فشارهای خاص و شانس سازگاری جدید شده است. بنظر میرسد روشهای بکار گرفته شده در تبیین و ترویج ارزشهای دفاع مقدس از سوی معلمان و ابتکار آنها در بکارگیری روشهای جذاب و نوین در این زمینه، کارگشا و حساس است. چه بسا صرف هزینه های هنگفت در ارائه ناقص و ناموفق ارزشهای دفاع مقدس به اندازه یک ساعت گفتگوی خالصانه و بیریای یک معلم با دانش آموزان کارآئی نداشته باشد.

۷

(ربانی ۱۳۸۱، ص ۴۳) نشان داد که در بیست و سه درس از کتابهای فارسی ابتدایی راهنمایی و متوسطه به موضوع دفاع مقدس پرداخته شده است.

(علیخانی ۱۳۸۴، ص ۳۸) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر هشت ساله جنگ تحمیلی برواژگان زبان فارسی و به وجود آمدن اصلاحات و تغییرات جدید در دوره ی دفاع مقدس نتیجه گرفت که جنگ تحمیلی برواژگان زبان فارسی تاثیراتی داشته است.

تحلیل محتوای کتاب فارسی سوم نظام جدید (« شیران ، ۱۳۸۶ ، ص ۵۴) در تحقیقی با عنوان با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه انجام داد، « آموزش متوسطه و بررسی نظرات دبیران دریافت که الگوی مریل در مورد نحوه ارائه محتوای کتاب رعایت نشده است و انواع شرح و بسط مورد استفاده در کتاب با شرح و بسط مریل متناسب نیست.

در جامعه امروزی ما بیش از هر زمان دیگر زنده شدن ارزشهای دفاع مقدس و تعمیق باورهای دینی و اعتقادی نیاز است. و چه به جا فرموده شهید والامقام دفاع مقدس:

زمانی فرا می رسد که جنگ تمام می شود و رزمندگان امروز به سه دسته تقسیم می شوند: « ۱. دسته ای به مخالفت با گذشته خود بر می خیزند و از گذشته خود پشیمان می شوند.

۲. دسته ای راه بی تفاوتی را می گزینند و در زندگی مادی خود غرق می شوند و همه چیز را فراموش می کنند.

۳. دسته سوم به گذشته خود وفادار می مانند و احساس مسئولیت می کنند که از شدت مصائب

و غصهها، دق خواهند کرد. پس از خدا بخواهید که با وصال شهادت از عواقب زندگی بعد از قسمتی از وصیت نامه سردار شهید حمید باکری («) . جنگ در امان بمانید

با توجه به مفاهیم و ارزشهای ملی، مذهبی و اخلاقی دفاع مقدس ضرورت دارد کتابهای درسی دینی با دقت کافی و حتی الامکان بدون عیب و مطابق با اصول علمی در آموزش و آشنایی

فراگیران باین مقوله مهم، برنامه ریزی و تألیف شوند. بنابراین شناخت و تحلیل پیامدهای اخلاقی

و تعلیم و تربیت دینی و اسلامی و به ویژه شناخت ارزشها و مفاهیم دفاع مقدس از جمله وظایف بسیار ضروری برنامه ریزان و پژوهشگران می باشد. اهمیت این پژوهش دربررسی این مفاهیم و ارزشها براساس روش علمی "تحلیل محتوا" بارویکرد کیفی است.

هدف اصلی این پژوهش عبارت است از: تحلیل محتوای کتب درسی دینی سه دوره تحصیلی در زمینه فرهنگ جهادی و مفاهیم و ارزشهای دفاع مقدس میباشد.

۸

کتاب هدیههای آسمان پایه سوم ابتدایی که تألیف سال ۴۸۴۸ است دارای ۳۳ صفحه در مجموعه ۲۳ درس است.

درصدنسبی مباحث کتاب از نظر انطباق با فرهنگ جهادی دفاع مقدس

تعداد درسهای

کتاب

تعداد درسهایی که

۸ هدف فوق الذکر

دفاع مقدس در آن

موجود است

اهداف مرتبط با

فرهنگ جهادی

پیامهای مرتبط با

فرهنگ جهادی

دفاع مقدس

۲۳ درس

۵ درس

۳

۴۳

۴۳۳ /

۴۱,۵۳ /

۲۳/۵۱ %

۸۵/۱۴ %

جدول توزیع نسبیه فرهنگ جهادی دفاع مقدس در کتاب هدیههای آسمان پایه سوم ابتدایی:

ارزش های فرهنگی

ارزشهای اقتصادی

ارزشهای اجتماعی

تعداد

درصد

تعداد

درصد

تعداد

درصد

۳

۳

۱

/۴۳,۳۴

۲

/۵,۱۳

کتاب هدیههای آسمان پایه چهارم ابتدایی تألیف علیرضا رحیمی که در سال ۱۳۸۸ در مقاطع ابتدایی تدریس می شود دارای ۲۲ درس بوده که در ۱۴ صفحه گنجانده شده است.

درصدنسبی مباحث کتاب از نظر انطباق با فرهنگ جهادی دفاع مقدس

تعداد درسهای کتاب

تعداد درسهایی که ۸

هدف فوق الذکر دفاع

مقدس در آن موجود است

اهداف مرتبط با فرهنگ

جهادی دفاع مقدس

پیامهای مرتبط با

فرهنگ جهادی دفاع

مقدس

۲۲ درس

۱

۱

۶

/۴۳۳

/۴۳,۴۳

/۴۳,۴۳

جدول توزیع نسبی فرهنگ جهادی دفاع مقدس در کتاب هدیه‌های آسمان پایه چهارم ابتدایی

ارزشهای فرهنگی

ارزشهای اقتصادی

ارزشهای اجتماعی

تعداد

درصد

تعداد

درصد

تعداد

درصد

۳

۳

۳

۳

۱

/۴۱،۳۴

۹

کتاب هدیه‌های پنجم تألیف علیرضا رحیمی می باشد و در شورای برنامه ریزی و تألیف کتب ۴۸۴۳ تصویب گردیده است مشتمل بر - درسی جهت تدریس در پایه پنجم در سال تحصیلی ۴۴۲۸ درس در قالب ۳ موضوع مختلف بوده و در ۴۳۱ صفحه تدوین گردیده است.

درصد نسبی مباحث کتاب از نظر انطباق با فرهنگ جهادی دفاع مقدس

تعداد درسهای کتاب

تعداد درسهایی که ۸

هدف فوق الذکر دفاع

مقدس در آن موجود است

اهداف مرتبط با فرهنگ

جهادی دفاع مقدس

پیامهای مرتبط با فرهنگ

جهادی دفاع مقدس

۲۸ درس

۸

۸

۱

٪۴۳۳

٪ ۴۸,۳۱

٪۴۸,۳۱

٪۴۸,۸۴

جدول توزیع نسبی ارزشهای دفاع مقدس در کتاب هدیههای آسمان پایه پنجم ابتدایی

ارزش های فرهنگی

ارزشهای اقتصادی

ارزشهای اجتماعی

تعداد

درصد

تعداد

درصد

تعداد

درصد

۳

۳

۳

۳

۸

٪۴۴,۵۱

جدول استخراج نتایج تطبیق اهداف و موضوعات کتب درسی با فرهنگ جهادی مفاهیم دفاع مقدس

ارزشها و پیامهای

فرهنگ جهادی

دفاع مقدس

ارزشهای

فرهنگی

ارزشهای

اجتماعی

ارزشهای

اقتصادی

پایه تحصیلی

تعداد

درصد

تعداد

درصد

تعداد

درصد

سوم ابتدایی

۱

%۴۳,۳۴

۲

%۵,۱۳

۳

۳

چهارم ابتدایی

۳

۳

۱

%۴۱,۳۴

۳

۳

پنجم ابتدایی

۳

۳

۸

%۴۴,۵۱

۳

۳

۱۱

ارزشهای فرهنگی در پایه سوم ابتدایی بیشترین نسبت را به سایر پایهها دارا می باشد ۴۳,۳۴ درصد).

ارزشهای اجتماعی و اقتصادی در پایه چهارم ابتدایی بیشترین درصد را نسبت به سایر پایهها به خود اختصاص داده است ۴۱,۵ (درصد)

ارزشهای فرهنگی فرهنگ جهادی در پایههای چهارم ابتدایی و پنجم ابتدایی به طور کلی بیان نگردیده است.

ارزشهای فرهنگی کمترین جایگاه را در محتوا و موضوعات کتب درسی دارد. با توجه به نتایج، در پایه چهارم ابتدایی تعداد بیشتری از دروس اهدافش با فرهنگ جهادی دفاع مقدس مرتبط است و این میزان برای پایه پنجم ابتدایی درصد پایین تری را به خود اختصاص داده است.

نتیجه گیری کلی

در تحلیل محتوا و موضوعات کتاب درسی پایه سوم ابتدایی باید گفت که ۱ درس با درصد ۴۳,۳۴ به ارزش های فرهنگی و ۲ درس با درصد ۵,۱۳ به ارزش های اجتماعی فرهنگ جهادی اختصاص داده شده و ارزش های اقتصادی فرهنگ جهادی جایگاهی ندارد.

در پایه چهارم ابتدایی و مطابقت آن با فرهنگ جهادی و مفاهیم دفاع مقدس نیز می توان ابراز داشت که در کل چهار درس آن به ارزشهای مورد بحث اختصاص داده شده است. که از این چهار درس چیزی حدود ۴۱,۳۴٪ به ارزشهای اجتماعی و اقتصادی فرهنگ جهادی اختصاص داده شده و ارزش های فرهنگی و اقتصادی فرهنگ جهادی نیز جایگاهی ندارد.

در تحلیل محتوا و موضوعات کتاب درسی پایه پنجم ابتدایی و مطابقت آن با فرهنگ جهادی و مفاهیم دفاع مقدس نیز می توان ابراز داشت که ۸ هدف و ۱ پیام از اهداف و پیام های کتاب با ارزشهای اجتماعی با درصد ۴۴,۵۱ با دفاع مقدس مرتبط است و ارزش های اجتماعی در آن یافت نمی شد.

بسیاری از محتواها و اهداف کتب درسی اگرچه مبتنی بر فرهنگ جهادی و ارزشهای اعتقادی و دینی می باشد اما یک حقیقت از نظر مؤلفین محترم کتب دور مانده است. و آن این است که نسل

جوان و نوجوان ما نیاز مبرم به الگوهای مجسم و زنده دارند تا بتوانند خود را در برابر حوادث و شبیخون فرهنگی دشمن بیمه کنند. خداوند مهربان در هر زمان انسانهایی را به عنوان اولیاء خود قرار داده تا با تمسک و توجه به سیره و روش آنها هر نسل جامعه بتواند الگوپذیری

نماید. بهترین الگو و سرمشق جوانان و نوجوانان ما در عصر حاضر گذشته از زندگی و سیره ائمه اطهار (س) شهیدانی هستند که بدون توجه به موقعیت سنی و اجتماعی خالصانه حماسه ای جاوید خلق نمودند که تاریخ را به تحیر واداشت.

وظیفه مؤلفین محترم کتب درسی آن است که با درایت و نکته سنجی خویش مسائل اعتقادی و باورهای دینی اسلام را با مسائل روز جامعه و جهان کنونی پیوند زده و نیاز نسل جوان و نوجوان امروزی را که تشنه کسب معارف دینی است برآورده سازند و آنها را از یک فرهنگ اصیل دینی و اعتقادی سیراب سازند.

اکتفا کردن به بیان برخی داستانهای تاریخی که در گذشتههای دور اتفاق افتاده تنها صرف خالی نبودن عریضه است و نسل جوان به آنها به دیده یک داستان تاریخی می نگرد، لیکن چنانچه مصداقهای امروزی را به تصویر بکشند در حقیقت متریان را در جریان واقعی تربیت دینی قرار داده و نیاز الگوپذیری عینی و مجسم آنها را برطرف می سازند.

نظام تعلیم و تربیت باید ضمن نیازسنجی برنامههای تربیتی مسائل مبتلا به روز جامعه و مخصوصاً سیستم تعلیم و تربیتی را موشکافانه بررسی کرده و مطابق با نیازهای متریان و آینده و حال جامعه محتوای تربیت تهیه و تدوین سازد. استمرار انقلاب و آرمانهای آن بسیار خطرناکتر و مهم تر از خود انقلاب است.

با توجه به ارزشها و مفاهیم فرهنگ جهادی استقامتی و استخراجه که از لایه لای دست نوشتههای شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی به دست آمد و تطبیق آن با محتوا و اهداف کتب درسی مورد بررسی قرار گرفته، این واقعیت به چشم می خورد که هنوز برنامههای تعلیم و تربیتی کشور که رکن اساسی نظام تعلیم و تربیت جامعه است با اندیشهها و آرمانهای یک جوان و نوجوان معتقد و مسلمان که باید الگوی جهانی باشد فاصله زیادی دارد.

آموزش و پرورش می تواند با زنده کردن و مجسم سازی این ارزشها و فرهنگ جهادی در درون محتوای کتب درسی نسل متربی را با این فرهنگ سازان و حماسه آفرینان آشنا سازد و تا آنجا پیش

۱۲

برود که شهدای شاخص ما حداقل جایی در کتب درسی و نظام تعلیم و تربیت داشته باشند و ارزشهایی را که با خون سرخ خویش پایدار ساختند در روح و روان و جان جامعه جاری سازد. از نتایج به دست آمده در تحقیق انجام شده می توان گفت در هر یک از سه پایه تحصیلی مقطع ابتدایی، فرهنگ جهادی و مفاهیم دفاع مقدس جزء برخی از اهداف دروس بوده است و به طریقی

توجه به فرهنگ جهادی و این ارزشها در موضوعات درسها گنجانده شده است. هرچند در برخی موارد نیاز به توجه بیشتری به چشم می خورد. برخی موارد را باید معلمین محترم تشریح نمایند و دانش آموزان را با اهداف مورد نظر آشنا ساخته و در حقیقت پیوند موضوعات درس را با فرهنگ جهادی و ارزشهای دفاع مقدس به طور غیر مستقیم و تلویحی یا به طور خاص و مستقیم برقرار سازند. در برخی درسها نیاز به تجدید نظر کلی می باشد. بازنگری در سیستم تعلیم و تربیت فعلی کشور از ضروریات است و باید محتوای کتب درسی سرشار از فرهنگ غنی و جهادی دفاع مقدس گردد. زیرا آرمانهای انقلاب اسلامی نهفته در بطن ارزشهای دفاع مقدس است. و ارزشهای دفاع مقدس ریشه در اعتقادات عمیق دینی و باورهای الهی دارد.

منابع

- آقا پور، علی؛ مجموعه مقالات همایش ایثار و شهادت، دبیر خانه شورای نظارت بر ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، زمستان ۱۳۸۱
- یارمحمدیان، محمدحسن (۱۳۸۱)، اصول برنامه ریزی درسی، مبانی فلسفی، روانشناختی و جامعه شناختی و...، تهران: موسسه چاپ و انتشارات یادواره کتاب.
- ربانی، جعفر (۱۳۸۱) دفاع مقدس در کتابهای درسی دانش آموزان، نامه پژوهش، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شماره نهم.
- شکری، غالی (. ۱۳۶۶) (ادب مقاومت، ترجمه محمد حسین روحانی، تهران، نشر نو.
- معدنی، سعید (۱۳۸۱) (مقدمه ای بر فرهنگ شهادت و شیوههای ترویج آن زیر نظر دکتر مسعود حاجی زاده میمندی، دفتر تحقیق و پژوهش اداره تحقیقات و مطالعات بنیاد شهید انقلاب اسلامی
- ۱۳
- شیران، زهره و هاشم فردانش. (۱۳۸۴) (تحلیل محتوای کتاب متون فارسی سال سوم متوسطه نظام جدید آموزش متوسطه و بررسی نظر دبیران مربوطه. نشریه دانش و پژوهش در روان - ۸۶۶ شناسی. بهار. ۱۳۸۴ ش. ۸. صص ۸۵۱
- معتمد علیخانی، ناصر (. ۱۳۸۴) (تأثیر هشت ساله جنگ تحمیلی بر واژگان زبان فارسی و به . ۱۳۵۴ تهران، دانشگاه - وجود آمدن اصلاحات و تغییرات جدید در دوره دفاع مقدس ۱۳۶۱ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد زبان و ادبیات فارسی.
- صباغیان، زهرا (. ۱۳۸۱) (معلم، دفاع مقدس و کتب درسی. نشریهی نگاه وزارت آموزش و پرورش، شماره ۲۶۴ الی ۲۶۶

- Lewy, A. 1991, The international encyclopedia of curriculum London, on ford
- Sandro, S. 1993. A Content Analysis of the DMI Mathematics Systems Instructional Objectives Inventory according to the 1992-93 National Assessment of Educational Progress Content by Process Matrix for Mathematics
- Mayring, Philipp (2000, June). Qualitative Content Analysis [28 paragraphs]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(2). Available at: <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm> [Date of access: Month Day, Year__]

1

رابطه بین مدیریت جهادی و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان) سید رسول آقا داوود 1، محسن طیبی 2، حمید پیرپیران 3

۱. استادیار پایه ۱۱ دانشگاه آزاد اسلامی دهقان - ایران

۲. دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی

خوراسگان - ایران

۳. دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی دهقان - ایران

چکیده

مدیریت جهادی متأثر از فرهنگ جهادی می باشد که از ویژگیهای آن میتوان مسئولیت پذیری، پرکاری و سخت کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، اخلاص و دهها مورد دیگر را نام برد. از طرفی ادبیات اخیر مدیریت نشان میدهد که فرهنگ سازمانی بر نگرشها و رفتارهای تاثیرگذار بر عملکرد مدیران و کارکنان اثر میگذارد. هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین مدیریت جهادی با ابعاد فرهنگ سازمانی شامل مولفه های نوآوری، ریسک پذیری، سبک رهبری، حمایت های سازمانی، یکپارچگی و انسجام، کنترل عملکرد، هویت کنترل، پاداش، سازش با پدیده تعارض کنترل و الگوهای ارتباطی کنترل در شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان میباشد.

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان تشکیل داده اند. که پس نمونه گیری تصادفی از طریق جدول دموگرافیک نمونه آماری برابر ۱۷۱ نفر در نظر گرفته شد، که به علت عدم عودت کامل پرسشنامه ها، نمونه آماری به ۱۱۱ کاهش یافت. $n = 112$ (ابزار

تحقیق شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۱) و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت جهادی ۱/۱ (و) ۱۳۱۱ / ۹۱ بود که پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ (به ترتیب ضریب آلفا) ۱۵۹ = بررسی گردید. پس از بررسی نوع توزیع داده ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون

2

فرضیه ها توسط آزمون همبستگی اسپیرمن و پیرسون مورد بررسی قرار گرفت و به این منظور از نرمافزار آماری SPSS استفاده شد. تجزیه و تحلیل نتایج، حاکی از رابطه مثبت و معیندار بین مدیریت جهادی با فرهنگ سازمانی بود. ($P < 0.01$)

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، فرهنگ سازمانی، شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان

مبانی و پیشینه تحقیق

امروزه پدیده مدیریت یکی از مهمترین فعالیت ها در زندگی بشر است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر اختلاف عملکرد سازمان ها و دستگاه های مختلف، شیوه مدیریتی آن دستگاههاست. مدیریت وظیفهای بس دشوار است که توانایی و ویژگیهای خاص خود را طلب میکند. مدیران با نقش مثبت خود میتوانند اهداف و مأموریت سازمان ها را تحقق بخشند. مدیر در کارهای روزمره خویش با مسایل مختلفی روبروست، دانستن ویژگی های مدیریتی جهاد میتواند او را در کارها بهتر یاری نماید. (۱) فرهنگ و مدیریت جهادی اصطلاح جدیدی است که حدود سی سال پیش همزمان با انقلاب اسلامی ایران وارد فرهنگ کشور ما شد. این فرهنگ و مدیریت جدید همراه خود شور و نشاط و خودباوری و عشق خدمت به مردم را در جامعه متبلور ساخت، در سایه خود باوری و شور و نشاط جوانان کشور، کارهای بزرگی صورت گرفت. این شجره طیبه که در ۷۲ خرداد ماه سال ۱۵۳۱ توسط رهبر کبیر انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی (ره) در ایران اسلامی کاشته شد، میوهها و ثمرات پرباری برای کشور داشت و مردم ایران در طول این (مدت از ثمرات و میوههای این شجره طیبه استفاده کردهاند) ۷)

مدیریت جهادی متأثر از فرهنگ جهادی میباشد که از ویژگی های آن میتوان مسئولیتپذیری، پرکاری و سخت کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، اخلاص و دهها مورد دیگر را نام برد. مدیران در جهاد، وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه ها را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصهها و زمینها، تلاش خود را بر این گذاشتهاند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنههای حساس انقلاب حضور داشته و به عنوان بازوی انقلاب باشند. مدیران جهاد از متن

3

جامعه برخاستند و به همین جهت رابطهای عمیق با بقیه جامعه داشته و از این عامل به بهترین نحو در اجرای کارهای جهاد بهره‌برداری کردند. ارزش‌هایی که مدیران جهادی به وجود آوردند توانسته آنها را از دیگر ادارات و سازمان‌ها متمایز نماید. در این رابطه است که نظام مدیریتی جهاد از تمامی لحاظ می‌تواند به عنوان الگویی مناسب برای سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور قرار گیرد. ۱) (اکثر مسئولین، همواره جهاد را مورد تأیید قرار داده‌اند. بطوری که حضرت امام در آخرین پیام خود خطاب به جهادگران فرمودند:

“ عشق جهاد در خدمت به اسلام و مردم چشم دل عشاق خدمت به دین و مردم را روشن (نموده است ۵) ”.

همچنین مقام معظم رهبری خطاب به جهادگران فرمودند:

“ جهاد سازندگی به حقیقت یکی از زاده‌های انقلاب است و برکات آن در جنگ و صلح، در دفاع و سازندگی برای همه مشهود بود و امیدوارم که روز بروز این نهاد مقدس تقویت شود.”

مدیریت جهادی نه فقط شعار سال (۴): « همچنین در مورد اهمیت مدیریت جهادی فرمودند) جاری بلکه شعار همیشگی ما و تجلی هویت و حیثیت و آینده درخشان این کشور است.»

بخشی از دانش مدیریت را می‌توان از طریق آموزش فرا گرفت و بخش دیگر را ضمن کار باید آموخت. در واقع بخشی که با آموزش فرا گرفته می‌شود. علم مدیریت و بخشی که موجب به را « مدیریت جهادی. » کار بستن اندوخته‌ها در شرایط گوناگون می‌شود، هنر مدیریت است

می‌توان از نوع هنر مدیریت دانست. به دیگر سخن "علم دانستن و هنر توانستن." مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران نظری بیفکنیم در می « فرهنگ جهاد » شکل گرفت اگر با تامل در مجموعه دستاوردهای فرهنگی علم و « یابیم که این فرهنگ، محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندان جوانی بود که با دو بال بنیان گزاران فرهنگ جدید و بدیع بودند که به حفظ دستاوردهای انقلاب در سال « ۱۵۳۲ ایمان نظر داشتند. نگرشی که متضمن تعهد به عمل بر مبنای اندیشه، تفکر آینده‌نگر، عزم راسخ به برنامه ریزی منظم و مداوم بود. ۳) (خصوصیت مدیر جهادی برخاسته از مکتب و مفاهیم اعتقادی او است. این ویژگیها منبعث از ارزش‌های اسلامی میباشد. به طور معمول در جهاد، باتقواترین و متخصصترین افراد در رده‌های مدیریت برگزیده میشوند. از جمله دلایل توفیق مدیر جهادی، درک ضروریات و نیازهای جامعه بوده و با سرعت و آینده‌نگری، کار جهاد را انجام دادن است.

مدیریت همراه با روح معنوی و دینی و شعور انقلابی که توانسته برای سایر دستگاه های اجرایی (الگو شود) ۱)

اما باید دانست که هر فرهنگی در معرض آسیب نیز هست و همه برای جلوگیری از آسیب های فرهنگی باید تدابیری اندیشید. الماسی (۱۵۱۱) در تحقیق خود آسیب های وارد بر مدیریت جهادی را به عنوان آفات درونی شامل ۱- دوری از خدا- ۷ وابستگی به دنیا- ۵ تغییر هدف، و -آفات بیرونی شامل ۱- دوری از شایسته سالاری -۷ حاکمیت روابط به جای ضوابط ۵

بوروکراسی -۴ تملقپرووری بیان نمود. (۷) شیخی (۱۵۱۱) در تحقیق خود بر اساس مبانی روششناسی دانش جامعه‌شناختی نهادها، سه آسیب را شناسایی و تحلیل کرد. نفوذ و رسوخ آفت به موجودیت و هسته در مرتبه اول که موجب قوام نیروهای انقلابی -ارزشی نهادهای نظام میشود. دوم آسیب‌رسانی عوامل بیرونی (و بعضاً درونی) که منجر به حذف نیروهای ارزشی و جایگزینی نیروهای بیتفاوت، ضد ارزشی یا خنثی شده و میشود. و سوم آسیب‌رسانی عوامل بیرونی چون قانون‌گذاران، سیاستمداران، افراد موثر، احزاب، تشکلهای و دستگاه های بالادست و رقیب و دشمن (اعم از خارجی و داخلی) از طریق تحدید، سانسور، نفوذ، نفاق و یا حذف (فیزیکی نهادهای با صبغه فرهنگ جهادی) ۱)

موحد (۱۵۱۱) در تحقیق خود ویژگیهای مدیریتی جهاد را در سه بعد به صورت زیر دستهبندی کرد: بعد ساختاری شامل: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط، بعد رفتاری شامل: مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سختکوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها و بعد زمینه ای شامل: مدیریت مشارکتپذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی با اهمیت (دادن به بیتالمال) ۱)

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضاء سازمان در آنها وجوه مشترک دارند: تعریف شده است، و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود. و نمایانگر بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است. فرهنگ سازمانی در دو سطح سازمان وجود دارد. در سطح روبنایی پدیده های قابل رویت وجود دارند که شامل شیوه ی رفتار افراد با یکدیگر، نوع لباس پوشیدن،

نشانه‌ها و علائم، جشن‌ها و داستان‌هایی می‌گردد که اعضای سازمان آنها را رعایت می‌کنند. این پدیده‌ها نشانه‌هایی هستند از ارزش‌های ژرفی که در اعماق افکار اعضای سازمان وجود دارند. ارزش‌های اصولی یا زیربنایی عبارت‌اند از: اصول، باورها و فرایندهای اندیشیدن که (فرهنگ حقیقی را به وجود می‌آورند) ۲)

قدرت فرهنگ سازمانی بیانگر توافقی است که بین اعضای یک سازمان در رابطه با اهمیت ارزش‌های خاصی وجود دارد. اگر اتفاق نظر کاملی درباره اهمیت این ارزشها وجود داشته باشد سازمان دارای فرهنگی قوی می‌باشد و اگر توافق چندانی وجود نداشته باشد آن فرهنگ ضعیف است. ۱) (یافته‌های تحقیق جاجرمی) ۱۵۱۱ (شاخص‌های متعددی را در ارتباط با قدرت فرهنگ سازمانی جهادی نشان می‌دهد که از جنبه‌های مختلفی همچون وجود اشتراک در باورها و ارزش‌ها، قدرت تاثیرگذاری فرهنگ جهادی بر نیروهای تازه وارد، وجود نمادهای مشترک، ویژگیهای مشترک رفتاری، تعهد و وفاداری به سازمان، عدم تمایل به ترک خدمت داوطلبانه، عمل‌گرایی، توجه به رضایت مردم، پیشقدمی در حل مشکلات، روابط مثبت و احترام‌آمیز و توجه و همبستگی در جهت ارزشهای محوری مانند افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد، قدرت بالای فرهنگ سازمانی جهاد مورد تایید مدیران قرار گرفته است. ۹)

از طرفی یکی از تحولات اساسی که در مدیریت امروزی شکل گرفته است تحول در نحوه نگرش به سازمان است. تا قبل از دو دهه پیش چنین تصور می‌شد که سازمان‌ها ابزار عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت دستیابی به اهداف بوده و دارای سطوح عمودی از بخش‌ها، قسمت‌ها و واحدها می‌باشند و مبتنی بر روابطی از قدرت هستند. ولی امروزه اذغان می‌شود که سازمان‌ها چیزی بیشتر از این موضوع بوده و توجه به موضوعاتی همچون جو سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌های نسبتاً جدیدی در مطالعات سازمان و مدیریت نوین بیشتر مد نظر بوده و در دهه‌های اخیر به شدت فراگیر شده است. ۱۱) (به عقیده رابرت کویین برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد مدیران و کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی میتوان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی یک عامل اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلند مدت سازمان است، که حفظ نیروی انسانی و سلامت آنها یکی از این اهداف می‌باشد. ۱۱) (از نظر گلوتم و همکارانش، فرهنگ سازمانی تعیین‌کننده تفکرات،

احساسات و اعمال یک سازمان می باشد. (۱۷) و بر روی تمامی جنبه های سازمان که ایمنی نیز یکی از آنها می باشد اثر گذار بوده و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست. ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست موسسات و سازمانها در فرهنگ سازمانی شان جستجو می شود. فرهنگ سازمانی شکاف بین متغیرهای اثر گذار سازمان رسمی و چگونگی انجام واقعی کار را هویت می بخشد.

فرهنگ سازمانی با آنکه پیشینه ای دراز دارد ولی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و به ویژه در قلمرو بالندگی سازمانی و رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیر باز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می شده و درباره آن سخن بسیار رفته است. ولی درباره فرهنگ سازمانی یا آنچه خمیرمایه جهاد در کار و رفتار مردمان در سازمان است تا این سالها سخن اندک و کوتاه گفته شده است. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت یا ناکامی سازمان ها در محیط پویا و در حال تحول کنونی است. (۱۵) در گذر زمان سازمان و افراد دو مفهوم مختلف از فرهنگ داشته اند. از یک طرف فرهنگ به عنوان یک متغیر مستقل و جدا از سازمان تلقی شده که فقط با ساختار سازمان ترکیب شده تا اینکه سازمان و افراد را به اهداف مورد نظرشان دست یابند. از این دیدگاه، سازمان دارنده فرهنگی ترسیم می شود که به وسیله دخالت افکار و اعتقادات مدیران طراحی شده تا بتوانند نوعی خاص از ارزشها و ویژگی ها را در سازمان تزریق کرده و شکل های خاص از رفتار را در سازمان به وجود آورند که آثار شدید و مخربی را بر همکاری و جهاد کارکنان سازمان می گذارد و در واقع به صورت نوعی بار اضافی از که بر سازمان تحمیل می شود و نمی گذارد که سازمان در برابر تغییرات محیط از خود واکنش صحیح و مطلوب نشان دهد و از طرف دیگر فرهنگ به عنوان یک جز از ساختار متشکله سازمان تلقی شده است که با این طرز فکر در سازمان، مجموعه ای از ارزش ها، اعتقادات در طول زمان به وسیله اعضای سازمان شکل می گیرد. استیفن رابینز برای فرهنگ سازمانی ده ویژگی ذکر کرده است که معمولا تمامی سازمان ها دارای درجاتی از آنها در فرهنگ خود می باشند. (۱۴)

خلاقیات فردی: میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد درون یک سازمان دارا هستند را خلاقیات فردی گویند که در هنگام انجام کار میتواند موجب نجات جان و یا خطرات جانی

برای کارکنان شود. این موضوع در سازمان های مختلف یکسان نیست مثلا در سازمان های که

دارای گرایش سلسل مراتب شدید هستند روحیه خلاقیت و نوآوری، پایین می باشد. ریسک پذیری: میزانی که افراد تشویق می شوند تا ابتکار عمل خرج دهند و دست به کارهای مخاطره آمیز بزنند و بلند پروازی نمایند را ریسک پذیری گویند. سازمانی که در آن، افراد آزادانه به قبول انجام امور سازمانی می پردازند و همراه با پذیرش مخاطرات و تبعات آن، دست به انجام آنها می زنند، حاکی از این است که سازمان دارای ارزشهای فرهنگی قوی است و افراد آن از بلوغی روانی برخوردارند.

هدایت و رهبری: میزانی که سازمان ها اهداف و عملکردهای که انتظار می رود انجام شود، مشخص می نمایند. هدف گذاری موثر، همراه با راهنمایی و ارائه بازخورد، منجر به عملکرد بهتر و رشد و پیشرفت کارکنان می شود. در سازمان های انسان گونه این ویژگی از اهمیت زیادی برخوردار است.

یکپارچگی و وحدت: میزان یا درجه ای که واحد های درون سازمان به روشی هماهنگ عمل می کند. یکپارچگی یا انسجام به معنی وجود توافق، همکاری، اتحاد و پیوستگی در بین گروه ها و واحد ها به منظور رسیدن به اهداف مشترک می باشد.

حمایت مدیریت: میزان یا درجه ای که مدیران با کارکنان خود ارتباط برقرار می کنند. آنها را یاری می دهند یا از آنها حمایت می کنند با توجه به اینکه یکی از وظایف مهم مدیران، پرورش نیروی انسانی است این ویژگی بیان گر این است که تا چه حد در سازمان به نیروی انسانی و رشد و تعالی آن بها داده می شود.

کنترل: تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم به مدیران بر رفتار افراد اعمال می کنند. این شاخص به بررسی قوانین، دستورالعمل ها و سرپرستی مستقیم و نظارت بیرونی جهت کنترل رفتار فردی می پردازد.

هویت: میزان یا درجه ای که افراد، کل سازمان معرف خود می داند و هویت به بررسب ویژگیهای تعهد، وفاداری، دفاع از ارزش ها و ماندن در سازمان می پردازد.

سیستم پاداش: میزان یا درجه ای که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخص های عملکرد کارکنان قرار دارند نه بر اساس سابقه خدمت، پارتی بازی و از این قبیل نظام پاداش و تشویق در سازمان، شکل دهنده میزان انگیزه کارکنان سازمان است.

تحمل تعارض: میزان یا درجه ای که افراد تشویق می شوند پدیده تعارض را بسازند و پذیرای

انتقاد های آشکار باشند. در بعضی سازمان ها ویژگی انتقاد پذیری در بین مدیران کم رنگ است و به کارکنان فرصت اظهار نظر در مورد مسائل کاری داده نمی شود که باعث کاهش رضایت مندی کارکنان می شود.

الگوی ارتباط: میزان یا درجه ای که ارتباطات سازمان به سلسله مراتب اختیارات رسمی محدود می شود. هر یک از این ویژگیها بر روی طیفی قرار می گیرند که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می شود که منعکس کننده نوع احساسات اعضاء، استنباط مشترک آنان، شیوه انجام امور و نوع رفتار آنان است. این ویژگی های ده گانه هم ابعاد ساختاری و هم ابعاد رفتاری را در بردارند. هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین مدیریت جهادی با ابعاد فرهنگ سازمانی در شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان می باشد.

روش تحقیق:

این پژوهش توصیفی-همبستگی که به شکل پیمایشی می باشد و سعی شده که در آن مدیریت جهادی توصیف و میزان همبستگی این عوامل با مولفه های ده گانه فرهنگ سازمانی تعیین شود که اهداف ویژه تحقیق مشخص گردد. پژوهش تعدادی از داده های حاصله (مشخصات فردی) با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت (از جمله محاسبه میانگین، فراوانی، انحراف معیار) و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار استنباطی و با استفاده از نرم افزار spss استفاده گردیده است. برای بررسی مشخصات فردی از قبیل (سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار، رشته تحصیلی) از آمار توصیفی استفاده شده است. همچنین برای بررسی همبستگی بین مدیریت جهادی با فرهنگ سازمانی از دو آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردیده است. از بین مولفه های فرهنگ سازمانی، برای بررسی رابطه مدیریت جهادی با مولفه های مثل (نوآوری، ریسک پذیری، حمایت، انسجام، کنترل، الگوهای ارتباطی) به علت نرمال بودن مولفه ها از همبستگی پیرسون، و برای بررسی رابطه بین مدیریت جهادی با مولفه های (رهبری، هویت، پاداش) از آزمون همبستگی اسپیرمن به علت غیر نرمال بودن مولفه ها استفاده شد.

۹

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری مورد تحقیق در این پژوهش کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان که با استفاده از نمونه گیری تصادفی و استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۲۱ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شد که به همین تعداد پرسشنامه بین آنها توزیع گردید و به علت عدم عودت

کامل پرسشنامه ها تعداد ۱۱۱ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شد. ($n = 111$) (برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد:

الف) بخش اول اطلاعات فردی: این بخش شامل سوالاتی از قبیل ویژگی های فردی مانند: سن، جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت اشتغال و سابقه کار بود.

ب) در مورد مدیریت جهادی از پرسشنامه محقق ساخته جاجرمی زاده و همکاران (۱۵۱۱) ۱/ استفاده شد که شامل ۴۴ سوال و پایایی (۰.۹۱۲) می باشد.

ج) در مورد فرهنگ سازمانی پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز با استاندارد جهانی در این زمینه ۱/ وجود داشت. از این جهت پرسشنامه دارای اعتبار محتوایی و پایایی (۰.۱۳۹۲) می باشد. با توجه به نتایجی که بدست آمده از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. این پرسشنامه شامل ۴۱ سوال، با مقیاس چهار رتبه ای لیکرت تحت عناوین خیلی کم، کم، زیاد، خیلی زیاد و با احتساب نمراتی به ترتیب از یک تا چهار برای هر رتبه طراحی و پاسخ داده شده است. قابلیت استفاده از این پرسشنامه در فرهنگ های مختلف در استفاده از آن و به علت ساده بودن سوالات و اجرای آن در مدت کوتاه ممکن است.

یافته های تحقیق:

در جدول شماره ۱ اولویت ابعاد فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان

با ذکر انحراف استاندارد و حداقل و حداکثر میانگین بیان شده است:

جدول ۱: (اولویت ابعاد فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان
حداکثر حداقل انحراف استاندارد میانگین تعداد ابعاد

۰.۱ ۰.۶۲۰۱ ۰.۱۰۶۱ ۰.۱۱۰۱ ۰.۱۱۰۱

نوآوری

۰.۱ ۰.۶۰۰۱ ۰.۱۰۶۰۲۰ ۰.۱۱۰۱ ۰.۱۱۰۱ ریسک پذیری

۰.۱۱ ۱.۱۱

۰.۱ ۰.۴۰۰۶۲ ۰.۱۱۰۰

رهبری

۱۱

۰.۱ ۰.۴۰۱۱ ۰.۱۰۲۰۰۱ ۰.۱۱۰۱ ۰.۱۱۰۱ حمایت

۰.۱ ۱.۰۱۰۱ ۰.۱۰۱۰۱ ۰.۱۱۰۱ ۰.۱۱۰۱

یکپارچه سازی و انسجام

۰.۱ ۰.۲۰۱۱ ۰.۴۴۰۰۴ ۰.۱۱۰۱ ۰.۱۱۰۱ کنترل

۰.۱ ۰.۱۰۰۶ ۰.۱۰۱۲ ۰.۱۰۴۰۱۲ ۰.۱۱۰۱ ۰.۴۰۱۱

هویت

۰.۱ ۰.۰۰۶۴ ۱.۰۱۶۱۶۰ ۰.۱۱ ۰.۱۱ ۰.۶۱۱ سیستم پاداش

۰.۱ ۰.۰۰۱۰ ۰.۴۰۲۶ ۰.۴۰۱۱ ۰.۱۱ ۰.۱۱

سازش با پدیده‌های تعارض

۰.۱ ۰.۴۰۱۱۱ ۰.۴۱۲۰۰ ۰.۱۱ ۰.۱۱ ۰.۱۱ الگوهای ارتباطی

نمودار 1: (میانگین توصیفی ابعاد فرهنگ سازمانی در کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان برای بررسی وضعیت طبیعی و نرمال بودن بودن مؤلفه های تحت مطالعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (به اختصار) K-S استفاده شد. طبق نتایج جدول شماره ۷ از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، برای بررسی رابطه مدیریت جهادی با مؤلفه های نوآوری، ریسک پذیری، حمایت، انسجام، کنترل، الگوهای ارتباطی نرمال و مؤلفه های رهبری، هویت و پاداش غیر نرمال می باشند.

11

جدول 2: (آزمون فرض نرمال بودن مدیریت جهادی و فرهنگ سازمانی و ابعاد آن توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف)

نوآوری ریسک

پذیری رهبری حمایت یکپارچه

سازی

کنترل هویت سیستم

پاداش

تعارض الگوهای

ارتباطی

مدیریت

جهادی

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱ تعداد (N)

۰.۰۴ ۰.۰۴ ۰.۰۶ ۰.۰۶ ۰.۲

۱.۰۱ ۰.۱۰ ۰.۱۰ ۰.۰۰

۰۰۰۰۴۰۰۴۰ میانگین

۰۰۴۶ ۰۰۱۱ ۰۰۰۲ ۰۰۴۰

۰۰۲۲۱ ۰۰۰۲ ۰۰۴۱ ۰۰۰۰

۰۰۶۱۰ ۰۰۰۲ ۰۰۶۰۲ کولموگرف-

اسمیرنوف

۱/۱۰۰ ۱/۱۰۱ ۱/۰۰۱ ۱/۱۰۶ ۱/۱۶۱

۱/۱۲۶ ۱/۰۱۲ ۱/۰۶۰ ۱/۱۶۴

۱/۱۶۱ ۱/۱۰۰ Sig

جدول 3: (نتایج آزمون همبستگی پیرسون ارتباط بین مدیریت جهادی و مولفه های فرهنگ سازمانی متغیر آماره نوآوری

ریسک

پذیری

یکپارچگی و

انسجام کنترل

سازش با

پدیده

تعارض

الگوهای

ارتباطی

فرهنگ

سازمانی

مدیریت

جهادی

ضریب همبستگی پیرسون

۱/۰۴ ۱/۰۱

۱/۱۴

۱/۱۰

۱/۱۰

۱/۰۴۲

۱/۱۰۶

سطح معناداری

۱/۱۱۰)**

۱/۱۱۰)**

۱/۱۰۱)**

۱/۰۲۱

۱/۰۶۲

۱/۲۴۰

(**۱/۱۱۰)

تعداد

۰.۱

۰.۱۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

جدول 4: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن ارتباط بین مدیریت جهادی و مولفه های فرهنگ سازمانی
متغیر آماره رهبری حمایت هویت پاداش

مدیریت جهادی

ضریب همبستگی اسپیرمن

۱/۰۱۶

۱/۰۰۲

۱/۰۱۱

۱/۰۰۱

سطح معناداری

(**۱/۱۱۰)

(**۱/۱۱۰)

(**۱/۱۴۰)

(**۱/۱۶۴)

تعداد

۰.۱

۰.۱

۰.۱

۰.۱

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می‌گردد، چون سطح معنیداری مؤلفه های رهبری، حمایت،
۱/ =هویت و پاداش بیشتر از سطح آلفا میباشد (یعنی بیشتر از) α ۱۳ ، لذا توزیع داده‌های مولفه
های فوق غیرنرمال و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و
چون سطح معنیداری مؤلفه های بهبود نوآوری، ریسک پذیری، حمایت، یکپارچه سازی،

کنترل، تعارض، الگوهای ارتباط و مدیریت جهادی کمتر از سطح آلفا میباشد (یعنی کمتر از $\alpha = 1/13$)، لذا توزیع داده‌های مولفه‌های فوق نرمال و برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از آزمونهای پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد.

12

5- بحث و نتیجه‌گیری:

۱/ نتایج تحقیق بیانگر این بود که بین مدیریت جهادی و نوآوری ارتباط معنی‌دار (۲۱۱۲) وجود دارد. یکی تاثیرات مدیریت جهادی، به وجود آوردن فضای محرک، مستعد و به طور کلی خلاق است. مدیریت جهادی محیطی را ایجاد و آماده می‌کند که ظهور اندیشه‌های جدید را در مدیران و کارکنان پرورش دهد و همچنین با بکارگیری جدیدترین روشهای انجام فعالیت و همکاری، موجبات ایجاد تغییرات اساسی، بنیادی و مطلوب در شرکت‌ها و سازمان‌ها فراهم گردد. داشتن روحیه محافظه کارانه و مانوس شده با روش‌ها و رویه‌های قدیمی در مدیریت جهادی، میتواند سلامت روحی و جسمی کارکنان را به خطر بیندازد. بنابراین با آموزش و ارشاد روحیه نوجویی در افراد، می‌توان فرهنگ جهادی خلاق را ایجاد کرد که همواره در پی روشهای جدید برای مدیریت و انجام کارهای خطیر باشند. بی‌شک مدیران جهادی ما در همه عرصه‌های دفاع مقدس، و پس از آن در عرصه‌های سازندگی ابتکارها و خلاقیت‌هایی از خود نشان داده‌اند که بیگمان در صفحات درخشان تاریخ این مرز و بوم با خطوط برجسته نوشته خواهد شد.

۱/ نتایج این تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین مدیریت جهادی و ریسک‌پذیری (۱۱۵۲) وجود دارد. در مدیریت جهادی، فرهنگ حاکم در درون سازمان باید به گونه‌ای باشد که ریسک‌پذیری را در افراد سازمان تشویق نماید، بطوریکه افراد جرات و شهامت انجام کارهای مخاطره‌آمیز را در برابر مسائل و مشکلات پدید آمده در سازمان داشته باشند و در غیر این صورت ممکن افراد به علت ترس از شکست و مورد سرزنش قرار گرفتن از سوی دیگران، از همکاری و فعالیت‌های جهادی فاصله بگیرند.

با توجه به نتایج تحقیق بین مدیریت جهادی و یکپارچگی و انسجام کارکنان ارتباط معنی‌دار (۲) $\alpha = 1/151$ و مستقیمی وجود دارد. این موضوع بیانگر این است مدیریت جهادی در سازمان موجب انسجام و یکپارچگی در بین مدیران و کارکنان خواهد شد، و بی‌شک فرهنگ جهادی

بیشتر ترویج می شود. البته انسجام و یکپارچگی در مدیریت جهادی نه تنها در بعد کارکردی، بلکه در بعد اعتقادی خواهد بود. بطوریکه مدیران جهادی یک وحدت و انسجام راسخ نسبت به اهداف خود داشته و این موضوع در عملکرد آنها نیز نمایان می باشد. ویژگی هایی همچون آرمان واحد داشتن، حساسیت نسبت به استفاده بیت المال، روحیه ی خدمتگزاری، غالب بودن

13

انگیزه های معنوی نسبت به انگیزه های مادی، رویکرد صرفه جویانه در اجرای پروژه ها، وجدان کاری و داشتن روحیه ایثار و فداکاری از شاخص هایی بود که در این تحقیق، وجود باورهای اعتقادی که منشاء انسجام و یکپارچگی رفتاری آنان می باشد را مورد توجه قرار داد. با توجه به بررسی بین مدیریت جهادی و کنترل ارتباط معنی دار وجود ندارد. یک سازمان خلاق تا اندازه زیادی به خود کنترلی کارکنانش وابسته است. خود کنترلی در تمایل برای جهاد ظهور می کند. بی شک جهاد و مدیریت جهادی بر پایه ی اعتماد استوار است و کنترل های بیش از حد نه تنها عامل مخربی برای این موضوع می باشد، بلکه نگرش افراد را نسبت به فرهنگ جهاد و مدیریت جهادی منفی خواهد کرد. بطوریکه رزواره (۱۵۱۱) از کاهش خودکنترلی و افزایش کنترل بیش از حد به عنوان یکی از آسیب های مدیریت جهادی یاد می کند. بین مدیریت جهادی و سازش با پدیده تعارض در شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان ارتباط معنی داری وجود نداشت. سازمان هایی که مدیریت جهادی برای آنان مهم است می بایست به تعارضات و بحث ها اهمیت دهند. با تعارض، کارکنان در زمینه چگونگی مواجهه با موقعیت های جدید و برخورد با آنها آموزش می بینند. مدیران جهادی باید افرادی را جذب و بکار گیرند که به جهت گیری بیشتر سازمان به سمت فرهنگ جهادی سرعت ببخشند و افراد در این گونه سازمان ها نیازمند توانایی ایجاد تعارضات و پیدا کردن روش هایی حل آنها هستند. البته این تعارضات در فرهنگ جهادی باید در حد و اندازه متوسط باشد. تعارضات بیش از حد بدون باعث آشوب و برهم زدن جهاد خواهد شد، از طرفی عدم وجود تعارض باعث دل مردگی و عدم به وجود آمدن خلاقیت و نوآوری در سازمان خواهد شد.

با توجه به نتایج به دست آمده از دیدگاه نمونه آماری بین مدیریت جهادی و الگوهای ارتباطی در شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان با فرهنگ ایمنی آنان ارتباط معنی دار وجود ندارد. در بحث و بررسی مدیریت جهادی با الگوهای ارتباطی میتوان رسمیت گرایی، تمرکز سازمانی و

ساختارهای ارگانیکی و مکانیکی را مورد توجه قرار داد. بطوریکه هر قدر سازمان از درجات بالاتری از رسمیت گرایي برخوردار باشد، یعنی تاکید زیادی به تبعیت از مقررات و دستورالعمل ها شده باشد و تمرکز سازمانی شدید باشد، افراد سازمان در اعمال خلاقیت ها برای انجام وظایف خود محدودتر می گردند. همچنین تمرکز زیاد در تصمیم گیری موجب بوجود آمدن سبک مدیریتی دیکتاتوری و خودخواهانه خواهد شد که با مدیریت جهادی کاملاً در تضاد می

14

باشد. بی شک یکی از ساز و کارهای تحقق مدیریت جهادی در مشارکت از پایین به بالا در تصمیمسازیهها، تصمیمگیریها و تمرکززدایی نهفته است.

با توجه به نتایج بدست آمده از دیدگاه نمونه آماری بین مدیریت جهادی و سبک رهبری ارتباط /معنی دار (۲ ۲۹۴) وجود دارد. آنچه که باعث موفقیت و همکاری، همدلی و جهاد در یک سازمان می شود، رهبری آن سازمان است. امروزه محققان تفاوت یک سازمان موفق را با یک سازمان ناموفق، نه در کمبود سرمایه، و نه در کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص، نه در فضا، جا و مکان و... بلکه در عدم وجود رهبران شایسته و کارآمد و خلاق می دانند. کیفیت رهبری هر سازمان، مهمترین عامل قدرت و ضعف آن سازمان به حساب می آید که می تواند با مدیریت جهادی خود سازمان را به اهداف و آرمان هایش برساند. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایهگذاری شد. مدیران در جهاد، وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه ها را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصهها و زمینها، تلاش خود را بر این گذاشتهاند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنههای حساس انقلاب حضور داشته و به عنوان بازوی انقلاب باشند.

۱/ نتایج تحقیق بین مدیریت جهادی و حمایت سازمانی ارتباط معنی دار (۲ ۳۱۷) و مستقیمی را نشان می دهد. مدیریت جهادی بطور واقعی وقتی تقویت می شود که کل سازمان حامی آن باشد، چنین حمایتی وظیفه مدیران سازمان است که باید با زیردستان یک ارتباط سازنده و مفید برقرار کرده و به نحوی از آنان حمایت و پشتیبانی به عمل آوردند. حمایت سازمانی در مدیریت جهادی یک رابطه دوطرفه ایت. بطوریکه هم کارکنان از مدیران جهادی در راه سیاست گذاری و اهداف سازمان حمایت می کنند و هم مدیران، کارکنان را برای انجام کارها، خلق ایده های

نو و ریسک پذیری حمایت های مادی و معنوی خواهند نمود.

۱/ = بین مدیریت جهادی با هویت ارتباط معنی داری (۱۹۱۲) وجود دارد. بدیهی است که وقتی در سازمان مدیریت جهادی حکمرا باشد کارکنان هویت خود را در گرو سازمان می دانند و به آن وابسته تر خواهند شد. آنچه مسلم است این است وقتی که کارکنان در سازمان احساس هویت کنند و اهداف سازمان را با اهداف خود هم راستا ببینند، بی شک در انجام فعالیت و کارهای خود احساس تعهد خواهند داشت.

15

۱/ = نتایج تحقیق حاکی از این است که بین مدیریت جهادی و پاداش ارتباط معنی دار (۲۱۹۲) و مستقیمی وجود دارد. اگر مدیران جهادی نتوانند این وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند، کارکنان میل، رغبت، انگیزه و روحیه برای همکاری و مشارکت و اظهار نظر در سازمان را نخواهند داشت. مدیران باید برای ایجاد انگیزه در سیستم تشویق و پاداش استفاده کنند و اعطایی پاداش باید بر مبنای عملکرد استاندارد باشد نه بر مبنای سلیقه فردی و سابقه خدمت. البته این پاداش ها صرفاً مالی نبوده و می تواند شامل قدردانی، احترام، جایگاه و منزلت اجتماعی باشد. اما در مدیریت جهادی فرد تنها به پاداش نمیاندیشد، بلکه به عنوان یک انسان مؤمن و بنده خدا وظیفه دارد تا آن جا که میتواند به دیگران خدمت کند و در پی تحقق بخشیدن اهداف اسلام و گسترانیدن ایمان باشد و در این خدمت رسانی و ایمان خواهی و استوارسازی آرمانها چنان غرقه شود که دیگر خود را نبیند و فردیت خود را به دست فراموشی بسپارد. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوریتین مولفههای آن است.

در پایان نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت جهادی با فرهنگ سازمانی ارتباط معنی داری (۲) = وجود دارد. به عبارت دیگر، بازشکافی و بازشناسی فرهنگ سازمان و استفاده از نقاط قوت آن، رمز بهبود فرهنگ جهادی و موفقیت مدیریت جهادی است.

مراجع

مجموعه مقالات برگزیده اولین « تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی . ۱ . » موحد، خسرو، ۱۵۱۱

۵۷۴- همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی صص ۵۱۱

۷. الماسی، محسن . ۱۵۱۱ . آسایشناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی . مجموعه مقالات

۳۱۴- برگزیده اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی صص ۴۱۱
۵. خمینی، روح الله. صحیفه نور: مجموعه رهنمودهای امام خمینی (ره) اسلامی، سازمان تهیه و جمع آوری مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی. تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۵۱۱
۴. ایروانی، محمدجواد، نهادگرایی و جهاد سازندگی، وزارت جهاد سازندگی، ۱۵۲۲

16

شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی ۳. « دانیالی، تهمینه، موسوی، فروغ السادات ۱۵۱۱ .

۵۱۱- مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. صص «. ۷۲۹ و مدیریت جهادی اشپخی، عبدالمجید . ۱۵۱۱. درآمدی بر آسایشناسی فرهنگ جهادی. مجموعه مقالات برگزیده

- ۴۱۱ اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی صص ۴۱۳

۲. دفت، ریچاردال) ۱۵۲۴ (، تنوری سازمان و طراحی ساختار، جلد دوم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی

۱. رضائیان، علی) ۱۵۱۵ (مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم، تهران. انتشارات علم و ادب)

۹. جاجرمی زاده، محسن، خورسند رحیم زاده، مجید، منصوری، حمزه . ۱۵۱۱. شناخت نقطه

عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی و ویژگیهای مدیریت و فرهنگ جهادی طی

(. ۱۵۳۱ - ۵۴۲صص - ۵۷۱ دوره ۱۵۱۱)

. ۱۱ طوسی، محمد علی) ۱۵۱۵ (فرهنگ سازمانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

. ۱۱ رهاغز آبادی، رزا) ۱۵۲۹ (رابطه فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران تربیت بدنی آموزش

و پرورش سراسر کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی تهران

12. glomseth , r et al. (2007): Occupational culture as determinant of know lwdge sharing and performance in police investigations .international journal of the sociology of low sociology of low,35,pp.96-1

13. Singer, GM. (1990) Human resource management, Boston: PWS, Kent Publishing Co., p. 10

. ۱۴ ارایینز، استیفن) ۱۵۱۱ (مدیریت رفتار سازمانی. جلد سوم. ترجمه پارسائیان و اعرابی

چاپ پنجم. تهران انتشارات دفتر پژوهشی فرهنگی)

راهبردهای مدیریت جهادی در راستای نیل به اهداف اقتصاد مقاومتی با تکیه بر اقتصاد بدون نفت

غزاله رسانه

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فلاورجان

چکیده

در طول عمر انقلاب اسلامی، دشلام راهای وونیونی را ضعیف نای ارد شه اهر ریر طیم شکست را چشفه الی طی چنه سیل اخفر ضحریمای اقتصد را علفه کشور ین ضشهیه کرد اسلالاتم الای نای رماور اسلالالای ایران ری ضکفه رر اصلالالال ایت فقفه ااحت ردار ی ضلاش تخصصین افیان اقتصد کشور همچنین سفر پفشرفت اعتلا خود را طی فکنهم طرح ایه اناریه اقتصد قیات ی ره ثیره الگوی اهریت راید اسو رهبر انقلاب اسلامی در پیسخ ره ای حرره اقتصداید طرح شلاه اسلاتم رهان ضرد یه یکی اعوال اصلال ی آسنب پذیر اقتصد کشلالور در چنه دهه اخفر اسلالاتگی آن ره در آههی نفتی اسلالاتم یکی امتری راهگیری ررا قیرله ری ضحریم هی انفل ره اقتصداید قیات ی، ضوسلایه صیدرات فرنفتی ی ریشهم فرضفه اصلی قیله ای اسلالالات کلاه اقتصدالالاید قیات ی ره عنوان نمید هیریت راید الزایت آن در شلالارایط کنونی (ضحریمهی رهیه اقتصد) یضوانه عی ل وثر ررا ایجید ضحول اسیسی در اقتصد ایران ریشهم در ای طیلیه ارتها ره رفین ضلارارت ضوسلایه صلایدرات فرنفتی در شرایط کنونی کشور پرداخته اسلالاب ری رررسلالای ایژوفای ارید ختل اقتصدالاید قیات ی، آن را ره عنوان هلی ررانفل ره ههفی رزرگ که همینی اقتصدالاید پویی، پیهارا ضوسلالایه ییفته اسلالات، ضلالاریح ی نمیهم در پیین ری یرفی راهبردهی یک هیریت راید خرد حوراری ع در راسلالالفن ره اههاف اقتصدالالاید قیات ی، راهگیری رران رفت اشرایط فیلی اقتصد کشور را ره سفر ضوسیه پیهار شخص ی کنهم

واژه های کلیدی: مدیریت جهادی، اقتصاد مقاومتی، اقتصاد بدون نفت

مقدمه و بیان مسئله:

امروزه جمهوری اسلامی در حوزههای اقتصادی خود با مسائل یا مفاهیمی مواجه است که به هیچ عنوان تاکنون چه در عرصهی نظر و در کتابهای درسی و چه در عرصهی عمل و تجارب بشری مشابه و مابهزای واقعی نداشته است. بنابراین خود انقلاب اسلامی مکلف به نوآوری و ابتکار و نظریپردازی و الگوسازی در این عرصههای جدید اقتصادی است. یکی از این مفاهیم،

است. اقتصاد مقاومتی روشی برای مقابله با تحریمها علیه یک منطقه یا کشور « اقتصاد مقاومتی » تحریم شده میباشد، در شرایطی که صادرات و واردات هیچ کدام برای آن کشور مجاز نمیشد. اقتصاد دان انقلاب اسلامی نمیتواند از نظریه‌های متداول برای حل مشکل و مسأله‌ی خود بهره بگیرد. لذا لازم است که جنبش نرم‌افزاری و الگوی اسلامی - ایرانی اداری جامعه، شکل بدیعی به خود بگیرد که الهامبخش جمیع ملت‌های آزاده نیز خواهد بود. یکی از مهمترین راهکارها برای مقابله با تحریم ها و نیل به اقتصاد مقاومتی، توسعه صادرات غیرنفتی می باشد. از اینرو آگاهی از سیاست تشویقی اعمال شده در جهان و همچنین بررسی لوایح و قوانین به منظور تشویق و افزایش توسعه صادرات در داخل کشور، امری ضروری است. به نظر می رسد تنوع صادرات غیرنفتی نه تنها دیدگاه اقتصادی، بلکه به عنوان یک راه حل سیاسی در راستای اقتصاد مقاومتی نیز مؤثر است. (خلیلی، ۱۹۳۱، ص ۴) اندیشه گسترش صادرات غیرنفتی از دیرباز در سطحی گسترده مورد توجه و اقبال کارشناسان امور اقتصادی بوده و از لحاظ نظری و عملی فراز و نشیبهای زیادی را پشت سر گذاشته است. واضح است کشور پهناوری مانند ایران که از منابع سرشار طبیعی برخوردار است، باید بتواند با تولید و صدور محصولات غیرنفتی در دنیا، به ویژه در منطقه خاورمیانه، از جایگاه ویژه ای برخوردار شود. اما طی نیم قرن گذشته، نفت، نه تنها مهمترین کالای صادراتی، بلکه عامل اثرگذار و دیکته کننده برنامه ها و تحولات اقتصادی ایران بوده است. مطالعه روند تولید داخلی و صادرات کشور طی پنج دهه گذشته نشان می دهد که بین میزان تولید و حجم تجارت رابطه مستقیمی وجود دارد. ۶ درصد / ۷ درصد کل صادرات کشور و ۱ / صادرات غیرنفتی ایران به طور متوسط فقط ۵ تولید ناخالص داخلی را تشکیل داده است. بنابراین در شرایط کنونی اقتصاد ایران توسعه (صادرات غیرنفتی امری ضروری است). مهر پور، ۱۹۳۱، ص ۵۵

۳

ضرورت توسعه صادرات غیر نفتی

به طور کلی یکی از مهم ترین مشکلات کشورهای در حال توسعه و جهان سوم، تک محصولی بودن و وابستگی اقتصاد آنها به صدور مواد خام و اولیه است که آثاری منفی در ساختار اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و حتی فرهنگی برجای گذاشته است. از آنجایی که بخش بزرگی از درآمدهای کشورهای فقط با صدور یک یا چند قلم مواد خام و اولیه به دست می آید، در برابر ناملایمات و فشارهای خارجی ساختاری بسیار ضعیف و شکننده (حداقل در بلندمدت) خواهد داشت. بدیهی است در چنین شرایطی هرگونه نوسان غیرعادی که

در قیمت این کالا یا کالاهای محدودی که منابع اصلی درآمد را تشکیل می‌دهند به وجود آید، آثار پدیده‌ای بر ساختار اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و حتی فرهنگی جامعه بر جای خواهد گذاشت.

بر اساس تحقیقاتی که به تازگی کنفرانس توسعه و تجارت سازمان ملل (آنکتاد) انجام داده است، طی سالهای ۱۳۵۱ تا ۱۳۵۱ شاخص قیمت مواد خام اولیه، یعنی منبع اصلی درآمد کشورهای (جهان سوم، به طور چشمگیری کاهش یافته است). (مهر پور، ۱۹۳۱، ص ۳۶)

کشور ما به علت افزایش شدید جمعیت، کاهش ذخایر نفتی و تنزل تدریجی بازده چاهها و استخراج نفت، اطمینان نداشتن به آینده بازار جهانی، تغییرات قیمت نفت، ترمیم خسارتهای جنگ هشت ساله، افزایش تعهدات ایران برای بازسازی و توسعه و تغذیه جمعیت جوان به ارز بیشتری نیازمند خواهد بود، در نتیجه راهی جز تأکید بیشتر بر صادرات غنی نفتی درپیش ندارد. ازسویی، روند افزایش مصرف داخلی به حدی است که تداوم صادرات نفت را در آینده با تردید جدی مواجه می‌کند. بنابراین پیشبینی‌های به عمل آمده، در صورت تداوم رشد فعلی مصرف داخلی، طی ۱۱ سال آینده صادرات نفت به صفر خواهد رسید. (معتمدی، ۱۹۵۷، ص ۹۶) مجموعه عوامل مورد اشاره، آشکار می‌کند که برای رسیدن به اقتصاد بدون نفت باید راهبرد توسعه ملی و صادراتی کشور را مورد بازنگری قرار داده و حضور اقتصادی ایران را در بازارهای جهانی افزایش داد. در چند سال اخیر و با شدت یافتن تحریم‌های یک جانبه و غیرانسانی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران با هدف متوقف کردن برنامه‌های صلح

۴

به ادبیات اقتصادی کشور اضافه و به «اقتصاد مقاوم‌تی» آمیز هسته‌ای ایران، واژه‌ی جدید (فراخور حال و روز اقتصاد کشورمان مورد بحث قرار گرفته است). (یاراحمدی، ۱۹۳۱، ص ۵)

معرفی اقتصاد مقاومتی:

این واژه اولین بار در دیدار کارآفرینان با مقام معظم رهبری در شهریور سال ۱۹۵۳ مطرح گردید. را معنا و مفهومی از کارآفرینی معرفی و «اقتصاد مقاومتی» در همین دیدار، رهبر معظم انقلاب آمادگی کشور برای «و فشار اقتصادی دشمنان» برای نیاز اساسی کشور به کارآفرینی نیز دو دلیل (را معرفی نمودند). (تولایی، ۱۹۵۷، ص «۱۱ جهش

اقتصاد مقاومتی به معنی تشخیص حوزه‌های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی‌اثر کردن آن تاثیرها میباشد و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است. همچنین برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی باید وابستگیهای خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای

خوداتکایی تاکید گردد. طبق نظر دولتمردان ایران در تعریف اقتصاد مقاومتی، ضرورت مقاومت برای رد کردن فشارها و عبور از سختیها برای رسیدن به نقاط مثبت ملی نیاز است. (سرخه دهی، ۱۹۳۱، ص ۵)

ابعاد مختلف اقتصاد مقاومتی

اقتصاد موازی:

است. یعنی همان طور که انقلاب اسلامی با توجه « اقتصاد موازی »، اولین جنبه اقتصاد مقاومتی به نیاز خود به نهادهایی با روحیه و عملکرد انقلابی، اقدام به تأسیس نهادهایی مانند کمیته امداد، جهاد سازندگی، سپاه پاسداران و بنیاد مسکن نمود، امروز نیز بایستی برای تأمین اهداف انقلاب، این پروژه را ادامه داده و تکمیل کند، چرا که انقلاب اسلامی به اقتصاد مقاومتی و به نهادسازی های مقاومتی در اقتصاد نیاز دارد که چه بسا ماهیتاً از عهده نهادهای رسمی اقتصادی بر نمی آید. پس باید نهادهایی موازی برای این کارویژه ایجاد کند؛ یعنی ما در نیاز داریم. این امر البته به معنای نفی نهادهای مرسوم نیست. کما « اقتصاد پریم » کشورمان به اینکه اکنون ما همزمان از هر دو نهاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و نهاد ارتش جمهوری

۵

اسلامی برای دفاع از انقلاب بهره مندیم. البته این الگو در مدل های حکمرانی مرسوم در دنیا و اتفاقاً در کشورهایی که از تجربه و توان حکمرانی بیشتری برخوردار باشند وجود دارد و این کشورها از نظام های چندلایه سیاستگذاری و اداره امور عمومی برخوردارند. به عنوان مثال می توانیم از حضور همزمان نهادهای دولتی، سازمان های مردم نهاد، خیریه و بنگاه های خصوصی در عرصه بهداشت و سلامت یا حتی در عرصه دفاعی و امنیتی کشورهای توسعه یافته غربی نام ببریم. البته مهم ترین مشکل این الگو این است که حسه نیازهای خاص انقلاب اسلامی و در عرصه اجرا با سؤالات نوینی روبه رو خواهد بود، زیرا مثلاً هیچ تصویری در یک کشور و سامان بخشی به عرصه پولی - مالی کشور در دو « بانک مرکزی موازی » از لایه دولتی و عمومی وجود ندارد. اما باز هم نمی توان این الگو را در زمره مدل های (غیرمعقول به حساب آورد). (ابطحی، ۱۹۵۴، ص ۷۵)

اقتصاد ترمیمی:

خلل «، «آسیه زدایی» «، «مقاوم سازی» جنبه دوم از اقتصاد مقاومتی، اقتصادی است که در پی ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی است. یعنی اگر در « ترمیم » و « گیری رویکرد قبلی می گفتیم که فلان نهاد نمی تواند انتظارات ما را برآورده کند، در رویکرد جدید

به دنبال آن هستیم که با بازتعریف سیاست های نهادهای موجود، کاری کنیم که انتظارات ما را برآورند. مثلاً در این تعریف، ما از بانک مرکزی یا وزارت بازرگانی می خواهیم که کانون های ضعف و بحران را در نظام اقتصادی کشور شناسایی کنند و خود را بر اساس شرایط جدید اقتصادی، تحریم ها یا نیازهای انقلاب اسلامی بازتعریف نمایند و در نتیجه عملکردی جهادی ارائه دهند. این مسئله یعنی ترمیم و مقاوم سازی ساختارهای اجرایی و اداری کشور حسه نیازهای مختلف و مقتضیات زمان و مکان هم امری دور از ذهن نیست. کشورهای توسعه یافته نیز در برهه هایی از تاریخ اقتصادی خود، مجبور به مقاوم سازی ساختارهای اقتصادی شدند. مثلاً غرب پس از دو شوف نفتی ۱۳۷۳ و ۱۳۵۹ میلادی، اقدام به جایگزینی سوخت های فسیلی با سایر سوخت های نوین کرد؛ به طوری که امروزه با قیمت های بالای یک صد دلار

۶

نیز دچار شوف نفتی نمی شود. با این توضیحات ما امروز فقط نیازمند عزمی ملی برای اجرای (این پروژه ملی و ارزشی هستیم). معتمدی، ۱۹۵۷، ص ۳۱

اقتصاد دفاعی:

ما در « پدافندشناسی » و « آفندشناسی » ، « هجمه شناسی » بعد سوم از اقتصاد مقاومتی، متوجه برابر آن هجمه است. یعنی ما باید ابتدا بررسی کنیم که مخالفان ما حمله به اقتصاد ایران و اختلال در آن را چگونه و با چه ابزارهایی صورت می دهند. بنابراین وقتی به اقتصاد مقاومتی دست یافته ایم که ابزارها و شیوه های هجمه دشمن را پیشاپیش شناخته باشیم و بر اساس آنها استراتژی مقاومت خود را علیه آنان تدوین و اجرا کنیم. بدیهی است تا آفند دشمن شناخته (نشود)، مقاومت متناسبه با آن نیز طراحی و اجرا نخواهد شد. (معتمدی، ۱۹۵۷، ص ۳۱)

اقتصاد الگو:

چهارمین رویکرد این است که اساساً اقتصاد مقاومتی یک رویکرد کوتاه مدت سلبی و اقدامی صرفاً پدافندی نیست؛ بر خلاف سه تعریف قبلی که اقتصاد مقاومتی را یا پدافندی یا کوتاه مدت می دانستند، این رویکرد چشم اندازی کلان به اقتصاد جمهوری اسلامی ایران دارد و یک اقدام بلندمدت را شامل می شود. این تعریف هم که به نظر می رسد دور از دیدگاه های رهبر معظم اقتصاد ایده « انقلاب نیست، رویکردی ایجابی و دوراندیشانه دارد. در این رویکرد، ما در پی هستیم که هم اسلامی باشد و هم ما را به جایگاه اقتصاد اول منطقه برساند، اقتصادی که « آلی باشد ». تمدن بزرگ اسلامی « برای جهان اسلام الهام بخش و کارآمد بوده و زمینه ساز تشکیل بدین معنا اساساً در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، یکی از مؤلفه های مهم الگو می باید متضمن

مقاومت و تحقق آن باشد. در این مقوله است که اقتصاد مقاومتی مشتمل بر اقتصاد کارآفرینی و ریسک پذیری و نوآوری می شود. البته همه این چهار رویکرد از اقتصاد مقاومتی به نوعی با هم دارند، منتها برخی کوتاه مدت و برخی بلندمدت هستند و «عموم و خصوص من وجه» رابطه (البته ترکیبی از استراتژی های مطلوب را نیز به تصویر می کشند). معتمدی، ۱۹۵۷، ص ۳۵

۷

تحقق اقتصاد مقاومتی در سایه مدیریت جهادی

اقتصاد مقاومتی از اندیشه و فرهنگ بومی ریشه میگیرد. مبانی تلوریک اقتصاد مقاومتی بر پایه فرهنگ اسلام و اقتصاد اسلامی است که با الگوگیری از عدالت مورد نظر مکتب اقتصادی اسلام طراحی شده است. مباحث اخلاقی اقتصاد اسلامی مانند حقیقتی، رعایت انصاف، تقوا و کار برای خدا، تولید، کسب ثروت و استفاده صحیح از آن نیز بسیار مهم هستند و به همین علت در این مکتب نیروی کار از ارزش در خور توجهی برخوردار است. اما پیادهسازی رویکردهای جدید نیازمند فرهنگسازی و ایجاد بستر مناسب است. شاید به همین علت باشد که شعار سال ۱۹۳۹ با محوریت و ترکیب هر دو مقوله اقتصاد و فرهنگ طراحی گشته است. اقتصاد ایران در شرایطی قرار دارد که هم میخواهد از رشد نسبی برخوردار باشد و هم اینکه در مقابل نیروهای استکباری بایستد. طبیعی است که پیادهسازی این راهبرد نیازمند اقدامات خاصی در نظامهای اقتصادی کشور در حوزه تولید، توزیع و مصرف و اجرای پیرامون آن است. با این حال آنچه مهمتر و زیربنایتر از این اجزا و اقدامات است، تمهید زیرساختها و بایستهای فرهنگی و اجتماعی این موضوع مهم و ملی است. هرچند در بسیاری از طرحها و پروژههای ملی، سخن از تهیه پیوست فرهنگی و اجتماعی میروند، اما در این راه به چیزی فراتر از پیوست فرهنگی نیاز است و آن مهیا شدن زیرساختها، بهویژه در عرصه فرهنگ (است). علیخانی، ۱۹۵۱، ص ۱۱۱

بسیاری از محققان علوم اقتصاد ریشه مسائل اقتصادی را در فرهنگ میدانند. میان اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور و نحوه و سبک زندگی و فرهنگ اقتصادی و الگوی ذهنی و رفتاری جامعه رابطهای مستقیمی وجود دارد و ریشهی اصلاح مسائل اقتصادی در اصلاح فرهنگ اقتصادی، سبک زندگی مردم، الگوی مصرف و توسعهی فرهنگ کار و تلاش و تولید ملی است. تحقق اقتصادی، که از انعطاف و چابکی لازم در مواجهه با تهدیدات و چالشهای بیرونی برخوردار باشد و در صورت نیاز بتواند خود را با شرایط تحمیلی تطبیق دهد به هوشمندی و هدفمندی رفتار و فرهنگ اقتصادی نیازمند است. طبیعی است متناسب با رفتار و فرهنگ

اقتصادی مطلوب بایستی مؤلفه‌های جامعه‌پذیری آن نیز تبیین و عزم عمومی برای تحقق آن به (لحاظ فکری و روانی بسیج گردد). ابطحی، ۱۹۵۴، ص ۴۵

۸

مؤلفه‌های اقتصادی و حتی فناوری، ارتباط تنگاتنگی با ساختهای فرهنگی جامعه دارند. میتوان گفت که تولید، توزیع و مصرف یک کالا در ارتباط مستقیم با نگرشها و رفتار افراد جامعه است. از این رو، تحقق اقتصاد مقاومتی نیازمند تحقق پیششرطهای فرهنگی و اجتماعی آن امنیت روانی جامعه «، است. مثال دیگری که در توضیح این ضرورت میتوان به آن اشاره کرد است. یکی از ابزارهای تأثیرگذاری دشمنان در جنگ اقتصادی « در مواجهه با تلاطمهای اقتصادی بهره‌گیری از نوسانات برای برهم زدن آرامش روانی حریف و ایجاد عدم تعادل در آن از طریق عملیات ادراکی است. نگرانی مصرفکننده از کمبود یا گرانی احتمالی یک کالا در حال حاضر یا آینده‌ی نزدیک تا حدودی طبیعی به نظر میرسد، اما نکته‌ی مهم نوع مواجهه با موضوع در یک جامعه با آرمانهای اسلامی و در حال مقاومت اقتصادی است. با اندکی برنامه‌ریزی فرهنگی و اقدامات متناسبه، میتوان آسیبهای احتمالی را برطرف نمود. توجه به این مثالها، اهمیت تمهیدات فرهنگی و اجتماعی، اقتصاد مقاومتی را به‌خوبی روشن می‌سازد. اگر فرهنگسازی لازم در این مورد انجام شود، دشمن نمیتواند از تحریمهای اقتصادی به‌عنوان اهرم فشار بر (دولت و مردم استفاده کند). خلیلی، ۱۹۳۱، ص ۶

اگر رویکرد ما حمایت از تولیدات داخلی و تقویت چرخهی صنعت ملی باشد، ابزار دشمن برای اعمال فشار در حوزه‌های اقتصادی عملاً بدون نتیجه میماند. الهامبخش بودن برای حل بحرانهای اقتصادی جهان و به وجود آوردن فرصت برای مردم و فعالان اقتصادی برای نقش‌آفرینی از دیگر آثار اقتصاد مقاومتی است. پیروی از الگوی علمی و بومی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی، عامل ناکامی و عقبنشینی دشمن در جنگ تحمیلی اقتصادی علیه ملت ایران میشود و افزون بر آن، برای برخورد با موارد مشابه در آینده نیز ظرفیت بالقوه‌ی خوبی را پدید می‌آورد. شاید این تصور برای برخی وجود داشته باشد که اقتصاد مقاومتی، فقط برای دوران گذار و شرایط تحریم و به منظور دوام آوردن در برابر فشارهای مقطعی است و اقتصادی نیست که راه را به سوی پیشرفت هموار کند؛ اما اقتصاد مقاومتی، در حقیقت، اقتصاد پیشرفت و توسعه و رویکردی تحول‌خواه است که با عنایت کامل به ظرفیتهای درونی کشور و نظام و برای شتاب بخشیدن به روند پیشرفت تنظیم گردیده است. سندی با این سطح از تفصیل و اهمیت،

بیانگر جایگاه اقتصاد و اجتماع پر نشاط و دارای تحرف در جمهوری اسلامی ایران است. برخی اینگونه تبلیغ میکنند که رسالتهای انقلابی با رفاه عمومی و جامعهی تولیدگر ارتباطی ندارد،

۹

اما سند سیاستهای ابلاغی به وضوح نشان میدهد که تولید و اقتصاد در کشور تا چه اندازه اهمیت دارد و همواره با نگاهی برآمده از تحولات دانشی و بینشی در عرصهی اقتصاد، به دنبال سامان دادن اقتصاد و خلق توسعه است. سیاستهای ابلاغشده برای خلق اقتصاد مقاومتی، راه کلی پیشرفت کشور و اولویتهای اقتصادی را مشخص میکنند. البته کار زیادی باید روی این سیاستها انجام گیرد تا الگوی توسعه و پیشرفت کشور دقیقتر مشخص شود، اما میتوان ادعا کرد که اصول و اولویتهایی که الگوی توسعهی اقتصاد کشور باید بر آنها بنا شود مشخص (شدهاند). یوسفی، ۱۹۵۵، ص ۵۷

نتیجه گیری

نتیجه اینکه الگوی اقتصاد مقاومتی، یک الگوی اسلامی است که می تواند کیفیت تعامل و ارتباط اقتصادی با کشورهای خارجی را تعیین کند، به گونه ای که از سویی ناظر به اوضاع داخلی اقتصاد کشور و پوشش نقاط ضعف است و از سوی دیگر با اتکا بر نقاط قوت اقتصاد داخلی، به ویژه اقتصاد غیر نفتی، اقتصاد نظام جمهوری اسلامی را در برابر هر گونه تهدید و تحریمی مقاوم می کند. ایران یک کشور بالقوه و بالفعل در صادرات غیرنفتی است و پتانسیل های زیادی در بخش های مختلف دارد، بنابراین می تواند با سرمایه گذاری توان ارزآوری خود را افزایش دهد.

پیشنهادات

دولت باید با اتخاذ سیستم مدیریتی علمی در جهت توجه و تاکید بر تولید داخل و توسعه صادرات غیر نفتی، بهبود شرایط کسه و کار و تقویت بخش خصوصی در کشور گام بردارد. ساز و کارهای حوزه اقتصادی بایستی به گونهای مورد بازبینی قرار گیرند که تمامی مواردی که وابستگی کشور را به دنبال دارد را شناسایی نموده و در خصوص آن تصمیمگیری نمایند. در موارد کم اهمیتتر میتوان این حوزهها را متنوع و متکثر نمود تا میزان وابستگی کشور کاهش یابد. در موارد خاصی نیز ممکن است جایگزین سازی کامل مدنظر قرار گیرد.

۱۱

کلیه مسیرهای تعاملی با خارج از کشور، منابع درآمدی کشور، شرکای تجاری و ... مشمول این قاعده هستند. برخی از سیاستهایی که در این خصوص قابل طرح هستند عبارتند از: جایگزینی

درآمدهای جاری به جای نفت مانند مالیات و درآمدهای ترانزیتی و ... متکثر نمودن شرکای تجاری از یک شریک عمده به چندین شریک کوچکتر تمامی این عوامل باعث کاهش وابستگی به درآمدهای غیر نفتی و در نهایت نیل به اهداف اقتصاد مقاومتی خواهد بود.

منابع و ماخذ

۱-ابطحی م . ۱۹۵۴. درآمدی بر روش شناسی مدیریت اسلامی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، سال یازدهم، شماره ۴۵.

۱-خلیلی ح . ۱۹۳۱. مقاومت اقتصادی در پرتو اقتصاد مقاومتی . مجموعه مقالات اولین همایش علمی پژوهشی اقتصاد مقاومتی.

۹-سرخه دهی ف . ۱۹۳۱. اقتصاد مقاومتی و راهبرد مناسب حمایت از تولید ملی .مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی اقتصاد در شرایط تحریم.

۴-علیخانی ح . ۱۹۵۱. تحریم ایران شکست یک سیاست . ترجمه محمد متقی نژاد .مرکز چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.تهران.

۵-موسوی م . ۱۹۵۷ . دیپلماسی و رفتار سیاسی در اسلام .تهران،مرکز باز شناسی اسلام و ایران.

۶-مهر پور.م . ۱۹۳۱ کتاب اقتصاد بدون نفت .موسسه فرهنگی هنری طلوع.

۷-معمدی ن . ۱۹۳۱. اقتصاد ملی و اقتصاد جهانی جانس ها و تعار ها، فردریک لیست ، تهران.شرکت سهامی انتشار،۱۹۵۷

۵-یار احمدی خراسانی م . ۱۹۳۱. ابعاد و مولفه های مدیریت جهادی .مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت جامع با رویکرد جهادی.

۳-یوسفی م . ۱۹۵۵. استراتژی رشد و توسعه اقتصادی .چاپ اول .نشر نی—.

شاخص های مدیریت جهادی در کلام امیرالمومنین (ع) حسین امامی 1 ، سید امین اتابک قهفرخی 2

۱.استادیار، گروه برق و کامپیوتر، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر

مجلسی، شهر مجلسی، اصفهان

۲. دانشجو کارشناسی ارشد، برق مخابرات، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه آزاد

اسلامی واحد شهر مجلسی، شهر مجلسی، اصفهان

چکیده

همانگونه که میدانیم مدیریت یکی از مهم ترین محورهای اصلی در جوامع بشری است. جامعه ای بدون مدیر و مدبر خواه نا خواه روزی شکست میخورد و نیز جامعه ای که همه اقشار آن جامعه نیز روی زندگی خود مدیریت نداشته باشند هم روزی با شکست و انحطاط روبرو خواهد شد. بنابر این هم مدیران جامعه اسلامی و هم تمام اقشار مردم هر کدام به نحوی باید روی تمام مسائل مربوط به خود مدیریت داشته باشند. اما مدیریت آنها باید جهاد گونه باشد، مدیریتی باشد که برای رضای خدا و در جهت پیشبرد اهداف والای نظام باشد. حضرت علی (ع) که سرلوحه همه مسلمین جهان است نیز مظهر مدیر و آن هم مدیریت جهادی است. در این مقاله به معرفی شاخص های مدیریت جهادی از منظر حضرت علی (ع) مانند، حفظ بیت المال، عدم استبداد ورزی، خوش خلقی و مهربانی، اعتدال و میانه روی، ساده زیستی و ... می پردازیم.

واژگان کلیدی: مدیریت، مدیریت جهادی، مدیریت از نگاه حضرت علی (ع)، نهج البلاغه

1-مقدمه

مدیریت از مهم ترین ارکان و محورهای اصلی یک نظام برای تحقق اهداف فرهنگی و اقتصادی آن است و نیاز جامعه به رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست (دانایی فرد و مومنی، ۷۸۳۱، ص ۱۷). مدیریت های فعلی دنیا که برگرفته از مکاتب مادی است در واقع سود محور

2

و منفعت گرا هستند، ولی مدیریت جهادی ارزش گرا و رسالت محور و بر اساس تقدم ارزشها بر منافع فردی و مادی خواهد بود (جلیل زاده، ۷۸۳۸ حضرت علی (ع) که نمونه والای یک مدیر و مدبر اسلامی با مدیریت جهادی است باید الگو و سرمشق همه مدیران جامعه اسلامی باشد تا بتوان با مدیریتی جهاد گونه به اهداف والای فرهنگی و اقتصادی جامعه دست یافت.

2-شاخص های مدیریت جهادی

در سخنان امیرالمومنین علی (ع) به ویژه در کتاب گرانقدر نهج البلاغه و به خصوص در فرمان حضرت به مالک اشتر هنگامی که او را به فرمانداری کشور مصر فرستاد خصوصیات برای مدیریت و امور کشور داری به وی فرمود. که این دستورات را میتوان شاخص های مدیریت و آن هم مدیریت جهادی نامید. مدیریتی که در آن حضرت علی (ع) فرمان به اجرای دستورات نماید حتماً مدیریتی جهاد گونه خواهد بود همانگونه که ایشان در فرمان خود به مالک اشتر

میفرماید " باستناد این فرمان، مالک اشتر مامور است که شؤن اجتماعی و اقتصادی مصریان را تحت نظر مستقیم خویش در آورده به آبادی و عمران آن مملکت جداً قیام کند (دشتی، ۷۸۳۷ (۸۴۷ هـمانطور که میخوانیم در این جمله حضرت از قیام جدی صحبت به میان آمده که این، قیام جدی در کنار فرمانروایی مالک اشتر همان مدیریت جهادی است. در ادامه به شاخص های یک مدیر و مدیریت جهادی از کلام امیرالمومنین علی (ع) (میردازیم.

1-2 حفظ بیت المال

از مهم ترین شاخص های یک مدیر برای مدیریت جهادی حفظ بیت المال است. حضرت علی (ع) در نامه خود به اشعث ابن قیس از فرماندهان آذربایجان چنین مینویسد " همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن تو است، باید از فرمانده و امام خود اطلاعات کنی، تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی و بدون دستور به کار مهمدی اقدام نمایی، در دست تو اموالی از ثروت های خدای بزرگ و عزیز است، و تو خزانه دار آنی ۸۴۷ (، .) تا به من بسپاری (" ... دشتی، ۷۸۳۷

در نامه ای دیگر از حضرت علی (ع) به زیاد بن ابیه، جانشین فرماندار بصره چنین میخوانیم " : اگر به من گزارش کنند که در اموال عمومی خیانت کردی، کم یا زیاد، چنان بر تو سخت گیرم

3

۸۷۱ (، .) که کم بهره شده، و در هزینه عیال، درمانده و خوار و سرگردان شوی (" دشتی، ۷۸۳۷ بنابراین حفظ بیت المال یکی از مهم ترین شاخه های مدیریت جهادی است. کسی که میخواهد مدیریتی جهاد گونه کند باید در حفظ بیت المال که در اختیار اوست تمام تلاش و کوشش خود را نماید.

حال جای سوال اینجاست که حفظ بیت المال برای مدیریت جهادی فقط مربوط به مدیران جامعه است یا شامل حال سایر افراد جامعه هم میشود. مدیران جامعه اسلامی که خود نیز بیت المال به صورت مستقیم در اختیار آنهاست وظیفه دارند برای مدیریت جهاد گونه از بیت المال به نحو احسن مراقبت و محافظت نمایند، هم در حفظ اموال موجود و هم در نظارت بر دخل و خرج سازمان تحت مدیریتشان. سایر افراد جامعه هم از دو دید باید بررسی نمود، اول این که در حفظ و حراست از وسایل بیت المال عمومی که در اختیار همه جامعه است باید دقت لازم را داشته باشند و دوم این که هر کس در زندگی شخصی خود باید مدیریت داشته باشد و برای مدیریت جهاد گونه میبایست بر دخل و خرج زندگی خود اشرافیت کامل را داشته باشد و انگونه است که مدیریت جهادی حاصل میگردد.

2-2- عدم استبداد ورزی

یکی دیگر از شاخصه های مدیریت جهادی رعایت حق زیر دستان و عدم زورگویی و استبداد ورزی به آنها است. همانطور که در نامه امام علی (ع) به اشعث ابن قیس خواندیم نباید به زیر دستان و طبقه پایین جامعه زورگویی کرد و استبداد ورزید.

2-3- خوش خلقی و مهربانی با مردم

یکی دیگر از شاخصه های مدیریت جهادی خوش خلقی و رفتار خوب با مردم و زیر دستان است. حضرت علی (ع) در نامه ای به فرماندار بصره عبدالله بن عباس چنین مینویسد: "با مردم آن [بصره] (۸۷۷) در ، به نیکی رفتار کن، و گره وحشت از دل آنان بگشای ("دشتی، ۷۸۳۷ نامه ای دیگر از به یکی از فرماندهان خود به نام عمر بن ابی سلمه ارحبی چنین میفرماید: " در رفتار با آنان [مردم مرکز فرمانداری] ، نرمی و درشتی را به هم در آمیز، رفتاری توام با شدت و نرمش داشته باش، اعتدال و میانه روی را در نزدیک کردن یا دور کردن، رعایت کن ("دشتی، ۷۸۳۷،.) ۸۷۱

4

در جایی دیگر امام در نامه ای به عبد الله بن عباس فرماندار بصره چنین مینویسد: "با مردم به هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داور، گشاده رو باش و از خشم بپرهیز، که سبک (۴۸۳ بنابر این رفتار خوب و خوش خلقی ، مغزی، به تحریک شیطان است ("دشتی، ۷۸۳۷ با مردم و زیر دستان یکی از شاخص های مهم مدیریت جهادی است که باید سرلوحه کار خود قرار دهیم.

2-4- اعتدال و میانه روی در کارها

یکی دیگر از شاخصه های مدیریت جهادی رعایت اعتدال و میانه روی در کارها است. همانطور که در نامه حضرت به عمر بن ابی سلمه ارحبی خواندیم باید در کارها به خصوص در مدیریت و رفتار با مردم میانه روی داشته باشیم. نه گونه ای باشیم که با رفتار تند و خشن خود همه را از خود برانیم و نارضایتی ایجاد کنیم و نه از آن طرف آنقدر با همه صمیمی شویم که به اصلاح ارزش و اهمیتی میان دیگران نداشته باشیم. بنابراین در کارها باید جاذبه و دافعه داشت. در نامه حضرت به مالک اشتر چنین میخوانیم: "در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن، و در جایی که جز با درشتی کار انجام نگیرد، درشتی کن، پر و بالت را برابر رعیت بگستران، با مردم گشاده روی و فروتن باش، و در نگاه و اشاره چشم، در سلاک کردم و اشاره مردن با همگان یکسان باش، تا زورمندان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالت تو مایوس نگردند".

(. ۸۳۱ بنابر این میبینیم که حضرت علی (ع) همیشه فرماندهان و مدیران خود، (دستی، ۷۸۳۷) را به اعتدال و میانه روی در کارها و اعتدال در برخورد با مردم توصیه میکند که باید همیشه سرلوحه کار ما در مدیریت جهادگونه باشد.

5-2 ساده زیستی

یکی از شاخصه های مدیریت جهادی ساده زیستی است. حضرت علی (ع) در نامه ای خطاب به فرماندار بصره عثمان بن حنیف انصاری او را به ساده زیستی و پرهیز از اصراف فرامیخواند، در این نامه چنان میخوانیم " ای پسر حنیف به من گزارش دادند که مردمی از سرمایه داران بصره، تو را به مهمانی خویش فراخواند و تو به سرعت به سوی آن شتافتی. خوردنی های رنگارنگ برای تو آوردند و کاسه های پر از غذا پی در پی جلوی تو نهادند. گمان نمی کردم

5

مهمانی مردمی را بپذیری، که نیازمندانشان با ستم محروم شده، و ثروتمندانشان بر سر سفره ۸۳۸)، دعوت شده اند، اندیشه کن در کجایی و بر سر کدام سفره میخوری؟ (" دستی، ۷۸۳۷) بنابراین ساده زیستی و پرهیز از اصراف هم برای مدیران جامعه اسلامی و هم برای تک تک اقشار جامعه برای مدیریت جهاد گونه در امور کشور و امور زندگی خود امری لازم و ضروری است.

6-2 بررسی حلال و حرام بودن

حضرت علی (ع) در ادامه نامه خود به فرماندار بصره عثمان بن حنیف انصاری چنین میفرماید " پس آن غذایی که حلال و حرام بودنش را نمی دانی، دور بیفکن و آنچه را به پاکیزگی و (. ۸۳۸ بنابر این یکی دیگر از شاخصه، حلال بودنش یقین داری مصرف کن (" دستی، ۷۸۳۷) های مدیریت جهادی توجه به حلال و حرام بدون پولی است که آدم بدست می آورد. اگر انسان پولی که بدست می آورد حلال نباشد و غذایی که میخورد حلال نباشد، این مخالف با مدیریت جهادی است، بلکه در مدیریت جهاد گونه باید انسان بر دخل و خرج خود دقت نماید که خدایی ناکرده مال حرام نباشد.

7-2 مخالفت با هوای نفس

یکی دیگر از شاخص های مدیریت جهادی، مخالفت و مبارزه با هوای نفس است. حضرت علی (ع) در نامه ای به فرماندار مصر، محمد بن ابی بکر، چنین مرقوم میفرماید " بر تو سزاوار است که با خواسته های دل مخالفت کرده، و از دین خود دفاع کنی (" دستی،

۸۶۷، ۷۸۳۷،)

بنابراین اگر مدیریت یک مدیر را بررسی میکنیم برای مدیریت جهاد گونه خود باید از خواسته

های دل دست بکشد و به عبارتی با هوای نفس خویش مبارزه کند تا بتواند در گار خود مدیریتی جهادی داشته باشد؛ و اگر هم زندگی عوام را بررسی میکنیم، ایشان نیز برای جهاد در زندگی خود و خانواده، برای پیشرفت اقتصادی و رفاهی خود و خانواده باید دست از هوای نفس خود بکشد و ببیند خدای خود چه میگوید نه دل.

8-2 عدالت

6

یکی دیگر از شاخص های مدیریت جهادی در کلام امیر المومنین علی (ع) عدالت است. ایشان در حکمت های خود چنین میفرمایند: "عدالت را بگستران و از ستمکاری پرهیز کن، که ستم، ۷۸۷، رعیت را به آوارگی کشاند و بیدادگری، به مبارزه و شمشیر می انجامد (دستی، ۷۸۳۷). بنابراین همواره مدیران باید عدالت را سرلوحه کار خود قرار دهند و برای مدیریت جهاد گونه میبایست از ستمکاری پرهیزند.

9-2 برنامه ریزی در کارها

یکی از شاخصه های مهم مدیریت جهادی برنامه ریزی در کارها و امور زندگی است. حضرت علی (ع) در حکمت های خود چنین میفرمایند: "مومن باید شبانه روز خود را به سه قسم تقسیم کند: زمانی برای نیایش و عبادت پروردگار، و زمانی برای تامین هزینه زندگی، و زمانی برای واداشتن نفس به لذت هایی که حلال و مایه زیبایی است. خردمند را نشاید جز آن که در پی سه چیز حرکت کند: کسب حلال برای تامین زندگی، یا گام نهادن در راه آخرت، یا به دست (دستی، ۷۸۳۷). بنابراین باید همواره در کارهای خود برنامه، آوردن لذت های حلال (دستی، ۷۸۳۷) ریزی داشته باشیم و به خصوص مدیران برای مدیریت جهاد گونه باید گونه ای برنامه ریزی کنند که از لحظه لحظه وقت خود به خوبی برای راه گشایی امور مسلمین استفاده کنند.

11-2 انتقاد پذیری

انتقاد پذیر کسی است که تحمل نقد کردار و گفتار خود را از سوی دیگران داشته باشد و به سخنان صحیح آنان ترتیب اثر دهد. انسان های خردمند با روی باز به استقبال انتقاد میروند، ۷۸۳ (سخنش را میشنوند و اگر واقعیت داشته باشد به کار میبندند (آخوندی، ۷۸۳۷) حضرت علی (ع) چنین میفرمایند: "با من به گونه ای که با جباران سخن میگویند، سخن نگوید و انتقاداتی را که از افراد عصبانی، پنهان میدارند از من دریغ مدارید و چاپلوسانه با من برخورد نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید، پذیرفتن آن برایم سنگین است (دستی، ۷۸۳۷). این روایات گویای این است که مدیران نظام اسلامی در هر مسئولیتی، آخوندی، ۷۸۳۷

که باشند نباید خود را از اشتباه مصون پندارند و راه انتقاد و پیشنهاد را بر دیگران ببندند، بلکه باید با اصرار از دیگران بخواهند که انتقاد کنند، پیشنهاد دهند، و در اداره هرچه بهتر سازمان، یکدیگر را یاری رسانند.

7

3- نتیجه گیری

بنابه آنچه خواندیم مدیریت صحیح و درست از مهم ترین کارها برای رسیدن به پیشرفت و تعالی در جامعه مسلمین خواهد بود. و مدیریت جهادی در راه نیل به این اهداف والا کمک بسیار زیادی میکند. مدیریتی که در آن انسان جهاد گونه قدم بردارد و گویی دارد در راه رضای حق جهاد میکند با این دیدگاه باید مسائل زندگی را مدیریت نمود. بنا به فرمایشات امیرالمومنین علی(ع) یک مدیر برای مدیریت جهادگونه خود باید در حفظ بیت المال کوشا باشد، استبداد ورزی نکند و با مردم خوش خلق و مهربان باشد، در کارهای خود اعتدال و میانه روی داشته باشد، ساده زیستی را سرلوحه کار خود قرار دهد، در کارها و دخل و خرج خود حلال و حرام را رعایت کند، با هوای نفس خود مبارزه کند، در کارها عدالت داشته باشد، با برنامه ریزی کارها را پیش ببرد و انتقاد پذیر باشد.

4- منابع

۷) (آخوندی م. الهامی نیاع. فرقانی ق ۷۸۳۶، جهاد ترجمان عزت و سربلندی؛ چاپ دوم، پژوهشکده تحقیقات اسلامی سپاه، ۷۶۱ صفحه.

۲) (جلیل زاده ر ۷۸۳۸، ویژگی های مدیر جهادی، وب سایت شخصی به آدرس

<http://www.jalilzadeh.com> .

۸) (دادانی فرد ح. مومنی ن ۷۸۳۱، تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی(ع)؛ استراتژی

— ۷۷۱. تئوری داده بنیاد متنی. مطالعات انقلاب اسلامی، شماره چهاردهم، صفحات ۱۷

۴) (دشتی م.، ۷۸۳۷، ترجمه نهج البلاغه حضرت امیرالمومنین(ع)، چاپ پنجم، موسسه

فرهنگی تحقیقاتی امیرالمومنین، ۱۷۲ صفحه.

1

مدیریت جهادی - ابعاد، مولفه ها و راهکارهای عملی

علیرضا فولادی 1 ، محمدرضا ناصح 2

۱. کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی سیستم‌های اقتصادی، دانشگاه آزاد واحد دهقان

۲. کارشناسی ارشد مهندسی برق، دانشگاه شهید چمران اهواز

چکیده

اقتصاد و فرهنگ، با « با عنایت به نامگذاری سال ۳۹ توسط مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، به نام و تأکیدات ایشان در نامگذاری سال‌های قبل با مدنظر قرار دادن واژه، «عزم ملی و مدیریت جهادی مشخص می‌گردد که ایشان در این خصوص، اهمیت ویژه‌ای برای جهاد قایل شده «جهاد» مقدس اند و مدیریت جهادی را سرچشمه ساختن اقتصاد و فرهنگ کشور عنوان نموده‌اند و ساختن اقتصاد و فرهنگ کشور را با عزم ملی و مدیریت جهادی قابل تحقق می‌دانند. بنابراین با عنایت به محور انتخابی همایش، ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی با تکیه بر فرمایش‌های معظم له بررسی شده است و در پایان راهکارهای اجرایی دستیابی به هدف‌های مدنظر ایشان در اجرایی شدن مدیریت جهادی با توجه به ضرورت نهادینه شدن مدیریت دانش در کشور، ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی : جهاد، مدیریت جهادی، مدیریت دانش

مقدمه

«جهاد»، واژه جهاد و مشتقان در قرن کریم ۸۰۱ بار تکرار شده است. در ادبیا اسلامی واژه‌های ماهس و به معنی کوشش و مبارزه در عرصه‌های گوناگون فرهنگی است. پیامبر گرامی اسلام (ص)، مبارزه با نفس را بزرگترین جهاد نامیده‌اند و ن را از مبارزه با دشمنان اسلام نیز با اهمیتتر دانسته‌اند. این بهین معناست که تا زمانی که انسان خودسازی نکند، به جهاد مه نظر اسلام، نپرداخته است. سابع صهور فرما جهاد توسط حضر امام خمینی (ره) پس از پیروزی انالاب اسلامی ایرا به روزهای نسست پیروزی انالاب و هم زما با تشکی جهاد سازنهیگی

2

با ههف تستتیر در نبادانی کشتور و رفر ن ار ممرومیتهای برجا مانهه از حکومت طاغو میرسته .حضتتر امام، واژه مستقتتعا را که از واژه های قرنی استتت، به پاس داشتتت مجاهه های ملت بزرگ ایرا مطرح نموده و یکی از ههفهای اصلی انالاب اسلامی را رفر ممرومیت و خهمت به مستقتتتعا بیا فرمودنه .در راستقای نی به این ههف ماهس و در امقهاد ن ، حضتتر نیت اا خامنهای (مه ظله العالی) نیز در نامگذاری ستتا ها، واژه جهاد را بته کار برده و در ابتهای ستتا جاری، بر مهیریت جهادی تأکیه فرمودنه .مهیریت جهادی با توجه به رسالت بزرگ انالاب اسلامی، کوش همه جانبه با ههف شکوفایی اققصاد و فرهنگ کشتور است .بنابراین مهیریت جهادی را میتوا مهمترین عام توسعه کشور بهشمار نورد و

شتکوفایی فرهنگی و اقتصادی کشور با لماظ تمامی جها در وضعیت فعلی، تنها با مهیریت جهادی امکا پذیر استت. این ماله تلاد دارد تا ابعاد و مؤلفهها و راهکارهای عملی اجرایی شه مهیریت جهادی را با تأکیه بر مهیریت دان ، ارائه نمایه.

مواد و روشها

مام معظم رهبری در نامگذاری ستا ۰۹۳۸ به نام ستا جهاد اقتصادی با اشاره به تمریمهای ما : « اقتصادی نمریکا و کشورهای غربی علیه ایرا اسلامی و ناکامی ننا در این زمینه فرمودنه بایستقی توجه کنیم به استاستیرین مستائ کشتور و مامور همهی اینها به نظر من مستائ از مسؤلوا کشور، چه در دولت، چه در مجلس، چه در : « ایرا سپس افزودنه ». اقتصادی است بس های دیگری که مربوط به مسائ اقتصادی میشونه و همچنین از ملت عزیز ایرا انقطار دارم که در عرصتتهی اقتصادی با حرکت جهادگونه کار کننه، مجاهه کننه. حرکت طبعی «. کافی نیست؛ بایه در این میها ، حرکت جهشی و مجاههانه داشقه باشیم با این وصتتا برای اجراییشته مهیریت جهادی، بایه مبنای اصتتولی و کاملی جهت مه ستتازی و الگو برداری در این زمینه معرفی نمود. بنابراین پیادهستتازی مهیریت جهادی با رویکرد نهادینهسازی دان بنیا مهیریت دان در کشور، با اسقفاده از مه علمی نتی پیشنهاد شتهه استت. با این توضیر که در این تمایی به این نکقه توجه شتهه استت که شتاخ های توستعه اقتصادی، ارتباط مسقایمی با افزای بهرهوری و در نقیجه شکوفایی فرهنگ، سیاست، اجقماع و رشه دان وصنت و ... در کشور دارد.

۳

ضرورت اجرایی شدن مدیریت جهادی در کشور

مام معظم رهبری در ستا ۰۹۳۸ در رابطه با چگونگی اجرایی شه جهاد اقتصادی در کشور ما بسواهیم این حرکت عظیم اقتصادی ((جهاد اقتصادی)) در کشور انجام بگیرد، : « می فرماینه یک الزاماتی هم دارد. این الزاما را هم من فهرستتوار عرض بکنم. اولاً روحیه (جهاد) لازم است. ملت ما از او انالاب تا امروز در هر جائی که با روحیه (جهاد) وارد میها شهه، پی رفقه؛ این را ما در دفاع ماهس دیهیم، در جهاد ستانزهیگی دیهیم، در حرکت علمی داریم مشتاهه میکنیم. اگر ما در بس ها (گوناگو ، روحیه (جهاد) داشتقه باشتیم؛ یعنی کار را برا (خها، با جهیت و بهصور خستگی ناپذیر انجام دهیم - نه فاط بهعنوا اساط تکلیا- بلاشک این حرکت پی خواهه رفت. دوم، اسقمکام معنویت و روح ایما و تهین در جامعه با این وصتا با توجه به این که م ولفه ها و راهکارهای پیشترفت و شتکوفایی اقتصاد ». استت

ایرا فراهم شته است ، لیکن عم نکرد به اصو اققصاد ماومقی و مهیریت جهادی و نیز تمریمهای اققصتا دی، چال هایی را برای اققصدادی کشتورما ایجاد کرده است که برای فائی نمه بر مشتتکلا ، کوشتت و حرکت جهادی ضتتورر دارد . زیرا اجرایی شتته همه جانبه ههفهای والای انالاب اسلامی ایرا که با ههفهای پیشرفقه دین مبین اسلام هم راسقاست، با نهادینه شتته مهیریت جهادی در کشتتور، امکا پذیر استتت . به منظور دستتقیابی به این ههفهای ماهس، لازم استت که امکانا و مهوردیت های کشتور دقیاا شناسایی و بر اساس توا کشتور و اسقعهادهای داخلی، برنامهریزی شود.

از جمله لوازم اصتتلی نهادینه شتته مهیریت جهادی در کشتتور، مبارزه همه جانبه و همگانی با مفاسه اققصدادی است . این مبارزه زمینه ساز اجرای عهالت اققصدادی و رضایتمنهی عمومی خواهه شتته . چرا که وجود فستتاد اققصتتادی ستتبع بی اعقمادی مردم به حاکمیت و تضعیا حکمرانی خوب که از الزاما مهیریت جهادی است خواهه گردیه . همچنن افزای تولیه و رو در داخ از طریی تهیز کشتور به تکنولوژی و فننوری و نیز ایجاد فرصتهای برابر اققصدادی و حمایت از بس خصوصی موله و رفر ضوابط و ماررا تبعیض نمیز(رانت) یا ابهام برانگیز، زمینهای رشتته و ارتای همه جانبه اققصتتاد کشتتور را فراهم مینورد . بهیهی استت که جهت اجرایی شه مطلع اخیر ، نظام اققصدادی کشتور نیاز به مهنهسی فرهنگی داشقه و میبایست فرهنگ کار در کشتور از طریی تاویت دسقگاههای نظارتی (بهویژه سازما بازرسی

۴

ک کشتتور که عالیترین مرجر قانونی مبارزه با مفاستته اققصتتادی در کشتتور استتت)و مبارزه مستقمر با هرگونه فست اد اققصدادی، ارتاا یافقه، زمینهای نشاط کار و ابقکار در کشتور پیشرفت نموده و نارضتایی شتتلی با تاویت نظامهای انگیزشتی و وجها کاری و مستتولیتپذیری در تولیه به حهاق برسته . همننن ضتورر دارد فرهنگ و الگوی مصتترف در کشتور با حمایت دولت از بس تولیه داخلی و ترویج فرهنگ دوری از تجم گرایی و چشتتم و هم چشتتمی و نیز نهادینه کرد فرهنگ قناعت، صرفه جویی و پس انهاز تبیر کنه.

۸۳ در حرم رضوی چین میفرماینه / ۸/ امام معظم رهبری در این رابطه در تاریخ ۸

این تفاخر غلطی است که ما مارکها (خارجی را در پوشاک ما ، در وسای منز ما ،

در مبلمتا متا ، در امور روزمره متا ، در خوراکی هاما ترجیر بههیم به مارکها (داخلی؛ در

حالی که تولیه داخلی در خیلی از موارد بستیار بهقر استت . من شنیهم پوشاک داخلی را که در

بعضتی از شتتهرستقا ها تولیه می شتتود، می برنه مارک خارجی می زننه، برمی گرداننه !اگر همین جا بفروشتتنه، ممکن استتت خریدار ایرانی رغبت نکنه؛ اما چو مارک فرانستتو (دارد، خریدار ایرانی هما لباس را، هما کت و شتتلوار را، هما دوخت را انقساب میکنه؛ این غلط استت. تولیه داخلی مهم استت. ببینیه کارگر ایرانی چه تولیه کرده استت، سرمایه دار ایرانی چه سرمایهگذار (کرده است. در زمینه (مصرف، عمهه (کار دست مردم است؛ که این بسشی از اصطلاح الگو (مصترف است که من دو سا قب اینجا به ملت ایرا عرض کردم، و بسشی از جهاد اققصاد (است که سا گذشقه عرض کردم. تولیه ملی مهم است؛ این را بایه ههف قرار بهینه".

همنین ضرور دارد دولت با اسقفاده از شیوه های علمی و نوین مهیریقی، با بهیهه قاجاق کالا با جهیت و هستتاستتیت بیشتتقر برخوردار نمایه تا این بهیهه ستتبع تسریع فرهنگ صمیر مصرف در کشور و ضربه به تولیه و اققصاد ملی نشود.

مهیریت جهادی و کسانی که درصهد نهاینه شه ن در کشور هسقنه بایه با الگو پذیری مسقمز از فرهنگ جهاد و شهاد سالهای دفاع ماهس، انضباط اققصادی را در کشور گسقرده داده و در نظریه های توسعه کشتور توسعه پاپهار و همه جانبه سیاسی، اققصادی، اجقماعی، فرهنگی و زیست ممیطی و ...) را در اولویت قرار دهنه و در رفر نواق و تکمی طرح های بنیادین اققصادی قبلی از جمله اص ۴۴ قانو اساسی و ههفمنهی یارانه ها اهقمام ورزنه.

۵

مهیریت جهادی، ضتمن احقرام به مالکیت خصوصی ، می بایست تمام همت خود را در نهادینه شه فرهنگ کار در کشور به کار گیرد و از خام فروشی نفت و ادامه رونه فعلی تولیه و عرضه نفت خام با برنامه ریزی دقیقی و استتولی خودداری نمایه و در عوض ، نهادینه سازی پرداخت مالیا و گسقرده راههای جلوگیری از فرار مالیاتی را در کشور دنبا نمایه. مهیریت جهادی بایه تا یرا جهانی شته را بر فرهنگ و اققصاد ملی در نظر داشقه باشه و همواره به دنبا یافقن راهکارها و شتیوه های نوین در زمینه سرمایه گذاری و کار نفرینی در کشور باشه. مهیریت جهادی بایه منافر ملی را بر منافر افراد ترجیر داد و همواره فرهنگ از خود گذشگی را ترویج نموده و در صتهد ایجاد فرهنگ رقابت ستالم از طریی ارتاا ء سطر فرهنگ مشارکت در اققصتاد عمومی و فعالیت های اققصتادی و ممیط های کار و تولیه کشتور باشته. مهیریت جهادی همنین بایه فرهنگ افزای کیفیت در کالاهای تولیه داخ و دوری از تالع در تولیه

را دنیا نموده و زمینه های روی آورد سترمایه گذارا به سمت و ستوی واسطه گری را به حهاق برستتانه و زمینه ها و دلای کم اعقمادی به ممصتتولا داخلی و راهکارهای تاویت و بهبود اعقماد به این ممصولا را ارتاا دهه و سرانجام این که مهیریت جهاد در یک کلام بایه اسناد بالادسقی از جمله چشم انهاز ایرا ۰۴۸ و مولفه های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و توسعه و ستیاست های ابلاغی اققصاد ماومقی را همواره مهنظر داشقه باشه . برای نی به این ههف اصتلی، م هیریت جهادی بایه با رویکرد مهیریت دان در کشتور اجرا شود که در ادامه بها پرداخقه خواهه شه:

روش علمی نهادینه شدن مدیریت جهادی با رویکرد مدیریت دانش (مدل بهینه)

با توجه به تمایی و بررستی به منظور شناسایی عوام مور بر مهیریت دان ، ارائه الگویی که بقوانه فراینه جامعی از اجرای مهیریت دان را پوش داده و از نقایح ن حمایت نمایه ضروری استتت .بتتابراین مته بهیته مهیریت دان که از هفت مرحله که هر مرحله ن از چنه فاز زیرمجموعه تشکی شهه است، به شرح زیر تعریا می گردد:

مرحله اول

۶

سازماندهی:

۸. تعیین استقراتژی مهیریت دان : به منظور اجرای صتتیر مهیریت دان در کشتور، تعیین استقراتژی درست و مناسع توسط مهیرا ارشه ضروری است .حمایت مهیرا ارشه، تعیین ماموریت و چشتتم انهاز مهیریت دان در این مرحله از مهم ترین گامهای اجرایی به منظور پیاده سازی مهیریت دان در کشور به شمار می رونه .

۲. فرهنگ ستازی : برای پیاده ستازی صتتیر مهیریت دان در کشتور ، نیاز به فرهنگ ستازی و ایجاد درکی درستت از موضتتوع برای همه مردم استتت .مهیرا ارشتته بایه با استتقفاده از راهکارهایی ماننه نموزد، برگزاری همای و ستتینارهای مرتبط، نشتتایی با تجربه های کشتورهای موفی در پیاده ستتازی مهیریت دان ، گستتقرد منابر کقابسانه ای موجود و... شتتراط مستتاعه را برای نگاه ستتازی و نماده شتته ملت فراهم نورنه تا پذیرد برنامه های مهیریت دان و موفایت ن را تسهی نمایه .

۹. تیم ستازی : پس از تعیین اسقراتژی و خط مشی های مهیریت دان ، تشکی تیم های دان از دانشتتمنها خبره به منظور اجرای مراح بعضی لازم و استتت .این گروه ها بایه با تشتکی جلستا منظم و هم انهیشی، راهکارهای مناسع و به روز را برای شناسایی مشکلا و ارائه

پیشنهاد جهت رفر مشتکلا و موانر ارائه داده و در انقاا دستقاوردهای دان و اشقراک ننھا با سائرا ، در اسقارار و اجراى مهائرا دان در کشر سھام شونھ.

مرحله دوم شناسایی:

۸. جسقجو و تملى حوزھ های مسقلا کارى (تیم های دان با تملى حوزھ های مسقلا)
۲. تشسى اولووت ها و رفر موانر اجراى پس از تملى حوزھ های مسقلا سازما.
۹. عارضه يابى و تعائن ریشه مشکلا موجود.

مرحله سوم اكتساب:

۸. خلى راهکارهای مناسع.

۷

۲. تجسم (خلاقیت و نونورى).

۹. توسعه راهکارهای پیشنهادى منطى با واقعاى موجود.

مرحله چهارم انتشار و تسهیم:

۸. پالای (انقساب بهقراى راهکار).
۲. یکپارچه سازى پیشنهادها و نظرها.
۹. نموزد (چگونگى اجراى پیشنهادها).
۴. به اشقراک گذارى نقاىچ (در دستقرس همگا قرار داد نقاىچ حاصله).

مرحله پنجم به کارگیری و اجرا:

۸. مه سازى و برنامه ریزى (بایه دقاا مشس شود که هر برنامه بایه چگونه، کجا، چه موقر و توسط چه کسى انجام شود).

۲. اجرا (فعالاى مورد نظر بایه در زما مناسع به منظور حصتو دستقاوردهای دان اجرا گردد)

مرحله ششم بازنگری:

۸. شناساى و گردنورى دستقاوردها.
۲. تعائن پیامهای مورد انقظار.
۹. بازنگرى پیامهای به دست نمهه (در صور لزوم) جهت اجراى نهائى.

مرحله هفتم ممیزی و ارزیابی:

۸

۸. مایسه پیامهای واقعی و مورد انتظار.

۲. تعیین ناط غیر منطبی.

۹. انقشار نقایج.

۴. ارائه راهکار برای بهبود.

۵. اجرای راهکارها (بازگشت به مرحله سوم -در صور مناسع بود راهکارهای پیشنهادی

تیم های دان و خبره راهکارها را بررسی کرده و بهقرین شیوه را جهت اجراشس می کنه.

۶. موانر اجرای مهیریت دان در کشور:

انستا همواره در برابر تبیر ماومت می کنه. توانایی یادگیری و کشا تبیرا مناسع و پیاده ستازی ن ، قابلیت مهمی استت که برای سرنمه بود در دنیای مقمو امروزی بسیار کلیهی است. در واقر، قابلیت یادگیری و ایجاد تبیر مناسع، کلیهی ترین قابلیقی است که یک مجموعه انسانی در دنیای رقابقی امروز می تواند داشقه باشه). مشایسی، 1383 ، به نا از غلامی، (1385

پیاده ستازی نظام مهیریت دان به عنوا یک رویکرد ستیستقمی و یکپارچه، به طور یاین مهیرا را تمت تا یر قرار داده و موجع ایجاد تبیر در حیظه های مقعهد می گردد. اجرای این سیستقم در صورتی درکشور موفی خواهه شه که با عزم ملی و مهیریت جهادی، همراه باشه.

ابعاد و مولفه های مدیریت جهادی و راهکارهای فراگیر شدن آن در کشور

با توجه به ن چه مشتروحا بها اشتاره شته و با تاکیه بر عوام مور ر اجراایی شته مهیریت جهتادی و بته تبر ن متهیریت دان درکشوتور، با بهره گیری از مه بهینه مهیریت دان ، مأموریت، چشم انهاز و استقراتژی های دان ممو تعریا و با توجه به عوام شتناسایی شهه مور بر خلی دان ، نسبت به رفر موانر و تاویت نکا مثبت موجود کوش گردد.

مهیرا کشور می تواننه در این مسیر از راهکارهای زیر بهره گیرنه:

- مسقنهنسازی تجربه های دانشمنها و مهیرا موفی کشور (ماننه سوایی مرحوم دکقر نشقیانی در جهاد دانشگاهی)؛

۹

- شتناسایی و توسعه توانمنهی های سترمایه انستانی مستقعه مقناسع با شتایستقگیهای ننا

(توانمهندسی نیروی انسانی در کشور)؛ مانده سوابی شهیه دکفر چمران در زمینه های دان و دفاع ملی.

به روز رسانی مسقمر دان ملی در زمینه های فناوری اطلاعا و کاربرد ن در امور اقتصادی (مانند کوش مرحوم دکفر عظیمی)

به کارگیری ستاز و کارهای ارزیابی دان ملی در کشور.(اقتصاد ماومقی مه نظر مام معظم رهبری)

ستازمانههی مراکز دان بنیا در کشتور به منظور ایجاد مکانی برای دستیابی به اطلاعا به اشقراک گذاشقه شهه و نوین از جریا امور در کشور؛

اسقفاده از سیسقمهای نوین تسهیم اطلاعا دان در کشور.

مابله با ماومت افراد در برابر انقاا و به اشقراک گذاری دان در کشور؛

مابله با تاب مهیریت تبیر و مه بهینه مهیریت دان در کشور.

برانگیسفن انگیزه های دانشمنها ایرانی جهت مشارکت در تولیه و انقاا دان به کشور و

کوشت جهت پیشتبرد توسسته و نهادینه شته مهیریت دان و سرانجام اسقارار مهیریت جهادی در کشور.

نتیجه گیری

مهیریت جهادی، اجرایی شته مهیریت دان در کشتور استتت که دارای ابعاد و مولفه هایی است .مهمقرین مولفه ن ، خلی دان و بومی کردن است .مهیریت جهادی، مهیریت کشور بر استاس اصتو و مبانی استلامی و انهیشه جهادی با تاکیه بر اعقاد به سرمایه های مادی و معنوی موجود در کشور و برنامه ریزی بر اساس نهاست.

مهیریت جهادی، تمریم های ظالمانه اقتصتتادی را نه به عنوا یک عام بازدارنه که به عنوا یک ابزار پیشتترفت در اخقیار می گیرد .هم اکنو کشتور ما با منابر اطلاعاتی و دان جهیهی روبروستت که از سترمایه انهیشه دانشتمنها این کشور سرچشمه گرفقه است . فراهم ستازی زیرساختها و بسقرهای مناسع برای ایجاد و خلی دان ، شناخفن عوام تسهی کننه و

۱۱

ارتباط و تعام بین مهیرا اجرایی کشور، موجه ایجاد چرخه نیروی ممرکه ای به نام دان در کشور خواهه شه.

اگر این نیروی ممرکه به گونه ای مناستع مهیریت گردد، دان در کشتور نهادینه شتهه و اجرایی کشتور بر استاس مهیریت استلامی که هما مهیریت جهادی و مهیریت دان استت،

امکا پذیر خواهد شه.

مهیریت جهادی با رویکرد مهیریت دان ، ستیستقم و رویکردی یکپارچه استت که تعهه مهیرا ومردم راجهت اجرایی شه می طله .در این سبک مهیریت، تمامی ملت نا دارنه و می بایستت با تفکر ستیستقمی در سیستقم مهیریت کشور به منظور دسقیابی به ههف های بل نه نظام ماهس جمهوری اسلامی ایرا ، مشارکت کننه.

فهرست منابع

مجموعه سسنرانی ها و ناطه نظرا امام معظم رهبری (مهظله العالی) در رابطه با مهیریت جهادی و اقتصا ماومقی، پایگاه الکترونیکی. khamenei.ir
جعفرپور، ممود و بهرامزاده، مههی، تبیرا برنامه ریزی شهه سازمانی و مؤلفه های وابسقه، تهرا، پلک، ۱۱۹۸

رینارد ا دفت، "تئوری و طراحی سازما، ترجمه پارسیا، انقشارا دفقر پژوه های ، فرهنگی، ۰۹۳۸

تسلیمی، مممهسعیه، مهیریت تموّ سازمانی، چاپ چهارم، تهرا ، سمت، ۱۸۹۸
اسقیفن رابین ، "مبانی رفقار سازمانی"، ترجمه پارساییا و اعرابی، تهرا ، انقشارا دفقر پژوه های فرهنگی ، ۹۳۲۸

جاودانی، مومه (۰۹۳۸)، بررسی رابطه رهبری تمو نفرین و تعام گرا با تعهه سازمانی معلما.

پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت دانشگاه فردوسی مشهه، تابسقا ، ، سا ۸ شماره ۸، ص ۴۹۸-۱۵۸

۱۱

رهنورد، فرج اله و مممهی، اصبر (۱۱۹۸)، شناسایی عوام کلیهی موفایت سیستقم مهیریت دان در دانشککه ها و مراکز نموزد عالی تهرا . نشریه مهیریت فناوری اطلاعا ، پاییز و زمسقا ۱۱ ، دوره ۸، شماره ۹.

طالبی، کامبیز و سلیمی ترکمانی، مههی (۰۹۳۸) ، (شناسایی و اولویت بنهی عوام اساسی موفایت در پیاده سازی مهیریت دان در کسع و کارهای کوچک و مقوسط) مطالعه موردی : شرکفهای قطعه سازی فعا ایرا خودرو) « نشریه کار و جامعه، شماره ۸. ۲۴ عباسی،) ، (زهره) ۱۹۸ ۶ مروری بر مهلهای پیاده سازی مهیریت دان در سازمانها . اولین کنفرانس ملی مهیریت دان در ۸-۴ سازمانها ۸. ۹ بهمن . مرکز همای بین المللی رازی.

عطافر، علی و علینایا، نسرین) (، ۱۹۸) امروری بر مه های انهازه گیری سرمایه فکری. (دو فصلنامه مهیریت فردا، پاییز و زمسقا ۱۹۸، شماره ۲، ۰، انقشارا تولیه دان، تهرآ.

غلامی، مسعود (۱۹۸) ۵، ماهنامه تهیر . سا هفهم، شماره ۶۳۸، خرداد ۱۹۸ « . ۵، ص ۹۶ کاملی، مومه جواد (۱۹۸) ۱، (مهیریت دان و موانرن در سازمانهای دولقی .) نشریه کارنگاه، دوره دوم، شماره ۹، تابسقا_.

1

مدیریت جهادی از منظر امام خمینی (قدس سره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) زهرا وحیدی

دانشجوی ترم ۲ کارشناسی ارشد علوم تربیتی - برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)

چکیده

((قل انما اعظکم بواحدہ آن تقوموا لله مثنی و فردی))

اندیشه های حضرت امام (ره) در زمینه فرهنگ و روحیه جهادی گنجینه گران بهایی برای نیل به توفیقات مضاعف و فزاینده است. به همین علت می توان گفت ژرف نگری در رهنمودهای امام راحل منشور حرکت و تلاش جهادگران را در مسیر زندگی شغلی شان بخوبی نمایان میکند. فرهنگ جهادی بر سه عنصر کلی و اساسی استوار است که بدون این عناصر، شاکله وجودی آن از میان می رود. این عناصر عبارتند از:

۱- عشق به ارزشهای مقدس اسلام ناب محمدی، اسلامی که به زعم امام راحل غرب و در راس آن آمریکای جهانخوار و شرق در راس آن شوروی جنایتکار را به خاک مذلت خواهد نشانند (که خوشبختانه شوروی سابق چنین شد و آمریکا نیز چنین خواهد شد). اسلامی که پرچمداران آن پابرهنگان و مظلومین و فقرای جهانند و دشمنان آن ملحدان و کافران و سرمایه داران و پول پرستانند. اسلامی که طرفداران واقعی آن همیشه قدرتمندان بازیگر و مقدس نمایان بی هنرنند. در فرهنگ جهادی اسلام راستین، اسلام ناب محمدی است و به لحاظ همین ویژگی است که حضرت امام

خطاب به حاملان این فرهنگ می فرماید: «فرزندان عزیز جهادی ام! به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله و سلم است.

۲- عشق به امام و ولایت در تار و پود فرهنگ جهادی، اطاعت از امام و ولایت موج می زند و چنان شور و نشاطی در وجود جهاد گران ایجاد می کند که چون رایحه ی بهشتی شیفتگان را مجذوب خود می نماید، بطوریکه با هر فرمان او سر از پا نشناخته و چون پیروان موسای کلیم به هر

2

بحر و بر پرخطری پا می نهند. از سازندگی روستاها و سنگر سازی دفاع مقدس و بازسازی مناطق جنگ زده گرفته تا خطه های سیل زده، زلزله زده و محروم واقصی نقاط دور افتاده، عرصه گامهای «از تو به یک اشاره از ما بسر دویدن» مستحکم و سازنده آنان است. برآستی که تعبیر دل نشین مصداق بارز چنین فرهنگی است. چنانکه رهبر معظم انقلاب نیز بر این نکته تصریح فرموده اند که جهادگران عاشق امامند و رگ جانشان به امام وصل است. به همین علت بود که حضرت امام از همان ابتدا نماینده ای از سوی خود در میان جهادگران تعیین کردند که نقش اساسی در برقراری ارتباط متقابل و استحکام و استقرار فرهنگ جهادی ایفا نموده است.

۳- عشق به خدمتگزاری خالصانه بدون شک شیفتگی به اسلام ناب و ولایت بستر ساز عشق دیگری است که همان «خدمتگزاری به مردم» می باشد. چرا که در فرهنگ جهاد کار نه فقط یک وظیفه صرف اداری بلکه امری مقدس و عبادی شمرده می شود. در حقیقت فلسفه اجرایی همه سیاستها، طرحها، برنامه ها و پروژه های سازمانی در فرهنگ جهاد خدمت خالصانه و صادقانه به مردم خصوصا محرومان و مستمندان است. به همین سبب در فرهنگ جهاد خدمت خالصانه به بندگان خدا و رفع مشکلات و مصائب آنان و تامین نیازهای اساسی شان عبادت محسوب می گردد. چنانکه کارنامه درخشان این فرهنگ حاکی از آن است که وجب به وجب نقاط دورافتاده و ناشناخته و محروم این مرز و بوم مزین به تلاش و پیکار جهادگران میباشد. بطوری که ستمدیدگان و روستائیان عزیز هنوز خاطرات خوش آن دوران را در محافل خود زمزمه می کنند. برآستی چه زیبا امام بزرگوار عشق جهاد در خدمت: «در آخرین پیام خود عنصر خدمتگزاری جهادگران را توصیف کرده است به اسلام و مردم، چشم دل عشاق خدمت به دین و مردم را روشن نموده است. شجاعت دلیرمردان و شیرزنان جهادی مان در جهادمان علیه کفر و بیداد زبانزد خاص و عام است. وسعت دامنه گذشت و ایثار مردان و زنان جهاد جنگ و صلح بزرگ و کوچک فقیر و غنی این مرز و بوم را فرا گرفته در این مقاله جهت گیریهای بنیادی فرهنگ جهادی و بایسته های فرهنگ جهاد را از منظر «است امام خمینی (قدس سره) و بیانات مقام معظم رهبری به بحث می نهم.

واژگان کلیدی : مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی، ارزشهای اسلامی.

3

مقدمه:

حضرت امام خمینی(ره) به "زحمات جهاد در سراسر ایران چشمگیر و مورد تصدیق همه ما بوده است.

مقام معظم رهبری : جهادسازندگی یادگار ارزنده امام بزرگوار است. حقیقتاً یک شجره طیبه‌ای است که به دست با برکت امام غرس شد و رشد کرد و میوه داد و کشور و ملت را در مراحل مختلف بهرهمند کرد."

مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. از اهداف این نوع مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا میباشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده. و تعهد از محوریت‌ترین مولفه‌های آن است.

جلب مشارکت، از طریق تقویت جامعه مدنی، بنیانهای اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل میشود. مدیریت جهادی از طریق شناخت و به فعل رساندن ظرفیتهای نهفته و پشتیبانی نهادی بر مبنای محوریت جامعه روستایی در فرآیند تصمیمگیری، بسترهای مشارکت آنها در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی را فراهم آورده است. ضمن این که تقویت باورها و آموزه‌های دینی و اعتماد عمومی به نهاد جهادسازندگی به این هدف کمک نمود. همچنین از طریق تلفیق سرمایه‌های مالی و انسانی و پشتیبانی نهادی با تجدیدنظر در ساختارهای اجتماعی، موجب خلق ظرفیتهای جدید برای مشارکت در جامعه روستایی شد، چرا که مدیریت جهادی راهبرد ماندگار مبتنی بر مشارکت را برای بهبود وضعیت زندگی جامعه روستایی مطمع نظر دارد.

بهترین راه برای رسیدن به هدف کاهش هزینه، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است. از این جهت افزایش سرمایه اجتماعی نکته کلیدی است که در مدیریت جهادی نیز به آن تأکید زیادی شده و از محوریت‌ترین مولفه‌ها محسوب میشود. سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از محورهای مهم در مبحث توسعه از بُعد اجتماعی میباشد که در جامعه روستایی مورد توجه مدیریت جهادی بوده است؛ و این مولفه پیوند محکمی با مولفه‌های مشارکت مردمی و انسجام

۴

اجتماعی و اعتماد عمومی دارد و این مسئله به صورت نهادی به عنوان سازوکاری موثر در

کشاورزی و توسعه روستایی تلقی میشود.

مدیریت جهادی در دهه چهارم انقلاب سیاست آزمون و خطا را برای مدیریت کشور نمی پذیرد و آن را به نوعی فرصت سوزی دیگری می داند که خروجی مشخصی برای نظام سیاسی به همراه ندارد. مدیریت جهادی پیشرفت توأم با عدالت را طلب می کند زیرا معتقد است که عدالت بدون پیشرفت توزیع فقر در جامعه است و همچنین پیشرفت بدون عدالت به شکاف میان طبقات جامعه منجر می شود.

مدیریت جهادی:

اگر عزم ملی مفهومی کلان و مشتمل بر منافع ملی است، ایده مدیریت جهادی نوعی تاکتیک برای دستیابی به منافع ملی، که همان استقلال اقتصادی است، محسوب می شود. مدیریت جهادی یک ویژگی منحصر به فرد است که مشتمل بر احساس و عقلانیت است. عقلانیت و احساس نیز در قالب سنتزی بنام تغییر تجلی می یابد. سه ضلع این مدیریت به شکل زیر است:

ضلع اول: عقلانیت / ضلع دوم: احساس / ضلع سوم: تغییر

مدیریت جهادی مشتمل بر تلاش های پیگری و وجدانه در اداره امور کشوری و عمدتاً به عملکرد مسئولان اجرایی برمی گردد؛ اما در اقتصاد مقاومتی این ایده تمامی آحاد جامعه و مدیریت فردی را نیز در برمی گیرد.

مدیریت جهادی مشتمل بر دو جنبه ذهنی و عینی است که جنبه ذهنی آن شامل ارزش های معنوی و خدمت فی سبیل الله برای تعالی بشریت و شکوفایی استعداد های بشری است و جنبه عینی آن به طراحی، سیاستگذاری و اجرای عقلانی در حوزه کارکردی است.

تجربه جنگ هشت ساله ایران و عراق و تلاش های عمومی مردم برای دفاع از کشور، نوعی مدیریت جهادی بود که در تمامی عرصه ها حاکم بود. با این تجربه می توان گفت فرهنگ و اقتصاد ایران با مدیریت جهادی روی ریل توسعه قرار می گیرد.

ابتکار حضرت امام (ره) نیز نمونه اعلی مدیریت جهادی بود. با صدور فرمان حضرت امام در تاریخ ۶۲ خرداد ۱۳۳۱، انبوه امت همیشه در صحنه، به دعوت آسمانی آن حضرت لبیک گفته و برای ترمیم خرابی روستاها، تشکل جهادی به وجود آوردند.

۵

جهادگران با عشق به ولایت و خدمت به مردم مسلمان و به منظور تحقق آرمانهای آن بزرگوار در همه صحنه های انقلاب حضور یافتند. تجربه سال همت مضاعف و جهاد اقتصادی از یک سو و تاکید مقام معظم رهبری بر ابعاد اقتصاد مقاومتی از سوی دیگر، بیانگر این موضوع است

که مدیریت جهادی تاکتیکی در خدمت اقتصاد مقاومتی است.

سبک رهبری مقام معظم رهبری به عنوان نمونه اعلی مدیریت، بیانگر عزم جدی ایشان به اعتلای استقلال کشور است. نقش نهادهای حکومتی در مدیریت جهادی به مراتب بیش از دیگر افراد است. در عزم ملی با تبیین منافع ملی مشخص شد که نقش مردم در نمودار توسعه از پائین به بالا است؛ اما در مدیریت جهادی، نقش حکومت در اجرایی کردن اقتصاد و فرهنگ مقاومتی به مراتب بیشتر است.

در اینجا باید یادآور شد که نهادهای حکومتی شامل قوای سه گانه است. مجلس، دولت و قوه قضائیه در این سال باید تلاش های مجدانه ای در عرصه قانونگذاری، اجرایی و قضائی داشته باشند تا بتوان به چشم اندازهای اقتصاد مقاومتی امیدوار بود. در رابطه نهادهای حکومتی و مردم نیز باید گفت که شاخص ایثار مبنای عملیات قرار گیرد. به این معنا مدیریت جهادی باید همسو و در راستای تحقق اصل منافع ملی قرار گیرد. در چنین همسویی، امکان تحقق سنتز ذکر شده وجود دارد. تغییر به این معناست که از وابستگی به درآمدهای نفتی در بلندمدت « تغییر » یعنی کاسته شود و در کوتاه مدت صادرات نفتی برای مصارف مورد نیاز ارزی کشور اختصاص یابد و در میان مدت زمینه های اقتصاد چند محصولی یا به عبارتی اقتصاد منهای نفت، فراهم شود. یکی از اساسیترین ارکانی که میتواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلیش جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منجر شود برخورداری از یک مدیریت جامع براساس معیارهای بومی، ارزشهای ملی و باورهای مذهبی است. تجربهی چنین مدیریتی در پیروزی انقلاب اسلامی و سالهای آغازین این برههی تاریخی به رهبری امام خمینی (ره)، گویای کارآمدی برقراری یک نظام مدیریتی سالم با تکیه بر باورها و ارزشهای اسلامی است.

جاری شدن مدیریت جهادی در ساختار جهاد سازندگی و همچنین دفاع از تمامیت جمهوری اسلامی ایران در هشت سال دفاع مقدس، آن هم با دست خالی و در برابر حمایتهای همجانبهی تمامی قدرتهای استکباری جهان از رژیم بعثی عراق، نمایانگر کارآمدترین شیوهی مدیریت در کشور ماست که متأسفانه بعد از پایان جنگ، این شیوهی مدیریتی در هیاهوی دوران

۶

سازندگی به فراموشی سپرده شد و شیوههای مدیریتی غیربومی و مبتنی بر علوم انسانی وارداتی غرب جایگزین آن شد که در پی آن، نگاه اومانستی و لیبرالیستی جای نگاه ارزشمدارانه و اسلامی در شیوههای مدیریتی کشور را گرفت. در حالی که انتظار میرفت این مدل موفق تئوریزه

شده و مبنای ساختار مدیریت کشور در همهی بخشها قرار گیرد و با ورود به آموزش عالی، مدیرانی جهادی برای مدیریت آیندهی کشور تربیت شوند. اما همانکون نظام آموزش عالی براساس آموزههای مدیریتی غربی، به تربیت مدیر میپردازد.

بر این اساس، شاید بتوان دلیل برخی کمکاریها و وادادگیها در حوزههای گوناگون و ایجاد «الناس علی دین ملوکهم» رخنههای فرهنگی در جامعه را به چنین موضوعی نسبت داد؛ چراکه رهبر معظم انقلاب نیز با تأکید بر اهمیت رفتار مسئولان در شکلگیری فرهنگ عمومی جامعه میفرماید: بسیاری از زیاده‌رویها و ریختوپاشها در رفتار مردم، به خاطر نگاه کردن به رفتار میدانند. اگر اسراف در بین سطوح بالا نباشد، در بین «بزرگترها» آن کسانی است که آنها را مردم هم اسراف کم خواهد شد.

مؤلفه های مدیریت جهادی:

در حال حاضر، کارهای بزرگی در پیش داریم و بنا به تأکید رهبر انقلاب، فاصله‌ی بسیار زیاد کنونی با آنچه شأن ایران سربلند و پرافتخار است، جز با همت بلند، امید بیپایان و تلاش همهجانبه‌ی ملی نمیتوان این فاصله‌ها را پیمود. به بیان رهبر انقلاب، با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده نمیشود پیش رفت و کارهای بزرگ را انجام داد، بلکه در اینجا نیازمند همت، تحرک جهادی و مدیریت جهادی هستیم. مدیریت جهادی نیز عزمی ملی میخواهد؛ همچنانکه یک مدیر جهادی خود پیشتاز تمامی عرصه‌ها بوده و فرهنگ قناعت به‌عنوان یک ارزش اسلامی و الهی در تمامی رفتارها و سکناات وی قابل لمس خواهد بود. احیای مدیریت جهادی امری است که در سایه‌ی تحول و بومیسازی علوم انسانی رخ میدهد و در واقع نیازمند بازگشت به سبک زندگی ایرانیاسلامی و اصلاح رخنههای فرهنگی بیگانگان در فرهنگ جامعه‌ی امروزی ماست.

۷

سیاست _____ کلی مدیریت جهادی:

ارتقاء میزان مشارکت مردم در برنامه‌های توسعه‌ای بوده است «مدیریت جهادی» سیاست کلی کمبود امکانات و منابع گرچه به عنوان مهم‌ترین موانع ساختاری در مشارکت است، در مدیریت جهاد برای مشارکت مؤثر واقع نشد و این موانع بسیار کوچک جلوه نمود. با مشارکت و در بُعد توسعه سرمایه اجتماعی با مدیریت جهادی شاخص حضور در سازمانهای داوطلبانه و به ویژه شوراهای روستایی و تشکلهای مردم نهاد گسترش یافت. با درک عمیق از شرایط محیطی «مدیریت جهادی» به این نکته نیز می‌بایست توجه داشت که

و تحصیل آن، به خلق فرصت پرداخته و برای تحقق اهداف سازمانی خویش که در غالب اهداف نظام تعریف می گردد، توانست با افزایش سطح اعتماد عمومی و توجه دادن آنها، حمایت مردمی و عزم ملی را برانگیزد، کما اینکه در غالب موارد این مسئله قابل اثبات می باشد. جهاد با مدیریت هوشمندانه اش، تحقق برنامه های عملی و قابل اجرای خویش را با ساز و کارهای مشارکتی محقق نمود و این نکته کلیدی در موفقیت این سبک از مدیریت در بین مدیریتهای مختلف می باشد.

واقعیت این است جامعه ای الزامات و شرایط توسعه پذیری را دارد که اعضای آن جامعه، ظرفیت توسعه پذیری داشته باشند. این ظرفیت عموماً نهفته و ناشناخته است و نیاز به ایجاد انگیزش و کار فرهنگی و بسترسازی دارد تا با امکان به صحنه کشاندن مردم، توان بالفعل در این زمینه به طور گسترده پیوندهای کلان اجتماعی را تحت « جهاد » نیروهای جامعه فعال شود. تأثیر شرایط حاکم بر فرهنگ خود قرار داد و انسداد اجتماعی را به ادخال اجتماعی تبدیل نمود. حس مشارکت را برانگیخت، به مسئولیت پذیری توجه نمود و در مردم رغبت ایجاد نمود تا در عرصه های مختلف مشارکت داشته باشند. مشارکتی که از نگاه این پژوهش مطرح است و در مدیریت جهادی مطمع نظر بود بدین شکل میتوان پیرامون آن بحث کرد:

مشارکت به عنوان هدف، خود به عنوان جزیی از فرآیند توسعه قلمداد میشود. یعنی با دخالت دادن دیگران در فرآیند توسعه، جامعه تبدیل به جامعه فعال و مشارکتی میشود. افراد جامعه از انفعال خارج شده، شعاع تعاملشان گسترش پیدا میکند و به جایی میرسد که خودشان متولی توسعه میشوند و توسعه را خلق و ایجاد کنند. در اینجا بحث مشارکت نسبت به نگاه ابزاری

۸

در نگاه اول از محتوی و وسعت خیلی گسترده تری برخوردار می باشد. این شیوه از مشارکت در مدیریت جهادی مطمع نظر بود.

آنچه که برای بیان این محتوی از آن استفاده می شود بحث رابطه مشارکت با قدرت است. اگر مشارکت به عنوان بخشی از توسعه باشد، با قدرت رابطه تنگاتنگی پیدا می کند. به عبارت بهتر مشارکت رابطه دوسویه با قدرت دارد و مشروعیت هر حکومت بر مشارکت استوار است، جایی مشارکت واقعی پدید می آید که دارندگان قدرت حاضر به سهم کردن دیگران در قدرت باشند. البته به پیش شرط های زیادی از جمله داشتن اطلاعات، آگاهی و توان سازماندهی نیاز دارد.

مشارکت مدنظر مدیریت جهادی از منظر دیگری نیز قابل تحلیل است. با توجه به تجربه تاریخی که در مورد مشارکت وجود دارد در یک تقسیمبندی کلی جامعه شناسانی چون **هال (Hall)** و **میجدلی Midjely** در یک طبقه‌بندی از چهار الگوی مشارکتی یاد میکنند؛ الگوی

ضدمشارکتی، الگوی بسیج، الگوی مشارکتی فزاینده، و الگوی مشارکت اصیل و یا واقعی. با توجه به سنخیت شیوه مشارکتی مورد عمل جهاد، الگوی مشارکت واقعی بدین شرح قابل تبیین است: در این الگو اولاً مشارکت نه تنها به عنوان ابزار بلکه به عنوان هدف مورد توجه می باشد؛ و از طرفی در این الگو، مشارکت معطوف به توزیع قدرت و سهم شدن در قدرت است. در درون چنین قدرتی فرآیند توانمندسازی مطرح است. و زمینه را برای جامعهای با نظم

اجتماعی پویا و توسعه اجتماعی و سیاسی پویا و افزایش سرمایه اجتماعی فراهم میکند. جهاد، در تحقق اهداف توسعه‌های در ابعاد گسترده، مشارکت واقعی با مفهوم گسترده آن را به عنوان اساسی ترین اصل قرارداد و بر اهمیت آن صحنه گذاشت. در یک نگاه کلی باید گفت، تواناییهای فکری، فرهنگی و رشد عقلگرایی در جامعه و بهکارگیری آن در مسایل، مبین رشد جوامع بوده و برای هدایت و راهبری امور جامعه، مشارکت ضروری است. داشتن اطلاعات و آگاهی کافی از واقعیات جامعه سبب می شود که مردم در مشارکت به صورت منطقی و آگاهانه با حکومت روبرو شوند. مشارکت بدون داشتن اطلاعات و براساس گزارشهای نادرست موجب رشد بی اعتمادی می شود. البته وجود اطلاعات کافی و درست تنها شرط مشارکت نیست، بلکه افراد جامعه باید از آموزش های مناسب جهت جذب اطلاعات و استفاده از آن برخوردار

۹

شوند و دارای مهارت های لازم برای مواجهه با مسایل عمومی باشند که مدیریت جهادی به این مسایل و پیشنیازها توجه داشت.

امروزه مشارکت مردم در بیشتر کشورهای در حال توسعه امری کاملاً پذیرفته شده و حتی ضروری تلقی می شود، چرا که نظام های سیاسی حاکم جهت ادامه روند رشد و توسعه خود نیازمند همراهی مردم هستند. براساس تعاریف متعددی که از مفهوم مشارکت ارائه شده است، مشارکت هر عمل داوطلبانه، موفق یا ناموفق، سازمان یافته یا بدون سازمان، ادواری یا پیوسته برای تأثیرگذاران بر انتخاب سیاستهای عمومی است.

میزان موفقیت مشارکت، در گرو مهیا بودن شرایط اقتصادی قانونی، فرهنگی و روانشناختی است.

مشارکت زمانی ارزشمند است که بر مبنای آن مردم احساس کنند در ارتباط با مسایل مختلف و در شکل گیری و یا تحول فضای توسعه ای کشورشان از نقش مؤثری برخوردار هستند.

رابطه مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی:

از دیدگاه اسلام، مدیریت محور صلاح جامعه و امانت و تکلیف ملازم شایستگی است. سلسله مراتب در مدیریت اسلامی: خدا، ملائکه، معصومین (ع)، ولایت فقیه، مدیریت دولتی و سازمان ها و همچنین مدیریت خانواده است. اسلام در حوزه علم مدیریت، رهنمودهای مدیریتی دارد؛ توجه به اصل آخرتگرایی و اصل عدم تقدم بر خدا و رسول خدا از حیث نیت و اندیشه در حوزه هدفگذاری و برنامه ریزی و اصل قسط و عدل در طول اصل آخرت گرایی و نمود عدالت واقعی در حوزه برنامه ریزی با جامعنگری به انسان و نیازهای مادی (جسمی و روانی) و معنوی (فکری قلبی)، ارزش تلقی میگردند. هدفگذاری، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل و استفاده از مشارکت مردمی در مدیریت ارزشمند بوده و دارای جایگاه خاصی است.

به طور خلاصه می توان تأثیر اسلام را به حوزه مدیریت چنین برشمرد که تأثیر بر شخصیت مدیر از منظر نگرش اعتقادی، روحیه اخلاقی و ضوابط رفتاری و نحوه نگرش در مبانی مدیریتی، مشتمل بر نگرش به انسان و به نظام، حایز اهمیت است. نظر به این که مدیریت جهادی بر گرفته از مدیریت اسلامی می باشد، بنابراین موارد ذکر شده در این خصوص کاملاً مشهود است.

۱۱

اسلام نسبت به انسان و نظام اجتماعی و نظام حکومتی، دیدگاههای روشنی دارد و این مسأله در مدیریت اسلامی تأثیرگذار خواهد بود. یکی از عوامل تأثیرگذار، سیستم و نظام حاکم بر جامعه است. تمام نهادهای اجتماعی هر جامعه، از حکومت آن جامعه تأثیرپذیر میباشند و سازمان هم به عنوان یکی از نهادهای اجتماعی تحت تأثیر

حکومت است، اهداف یک سازمان در نظام اسلامی باید در طول اهداف نظام باشد و مدیران باید اهداف مرحله‌ای خود را در طول اهداف نظام اسلامی تعریف کنند، به گونهای که علاوه بر دستیابی به اهداف سازمانی، نیاز و مشکلی از جامعه را برطرف کرده باشند.

مدیریت مهمترین وظیفه خود را در اهداف توسعه تعریف می نماید که به رغم ابعاد گسترده توسعه، غایت آن کرامت انسانی است. توسعه فرآیندی است که در اشکال مختلفی قابل تعریف و طبقه بندی است، از جمله صور آن توسعه، سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی است. که در حوزه کلانتری تحت عنوان توسعه اجتماعی تعریف میگردد. این مقوله از این جهت دارای

اهمیت است که مدیریت جهادی نقش حایزاهمیتی در تقویت و توسعه آنها داشته است. توسعه فراگردی پیچیده و صورتی از دگرگونی است. راهبردهای توسعه در قالب برنامه های عمرانی نوعی نگاه تقلیل گرایانه به حوزه های اجتماعی به ویژه جامعه روستایی و مشارکت آنها داشته است و توجهی به مشارکت مردم نداشته و سرمایه اجتماعی را افزایش نداده و در تأمین رفاه اجتماعی نقشی نداشته است. بدین جهت است که در مقام مقایسه نقش مدیریت جهادی نمود عینی پیدا نموده است.

مدیریت جهادی و انقلاب اسلامی ایران:

هنر انقلاب اسلامی ایران این بوده که توانسته میان دو عنصر دین و سیاست امتزاج به وجود بیاورد. در پرتو این نظام سازی سیاسی الگوی نوینی از مدل حکومتی در جهان ارایه شده است. الگویی که از شاخصه های ویژه و منحصر بفردی برخوردار است.

راهبرد انقلاب اسلامی از ابتدای انقلاب تا کنون نیز بر کارآمد نشان دادن این الگو بوده است. اگر زمانی بحث از تئوری مربوط به حکومت دینی بوده اکنون که سی و چهارسال از عمر نظام نوپای جمهوری اسلامی می گذرد سخن گفتن از مبانی تئوریک معنایی ندارد چرا که سه دهه از گذشت عمر یک نظام سیاسی بیانگر آن است که درنظام سازی توانسته موفق عمل نماید.

۱۱

بنابراین آنچه که امروزه نیاز است و باید درباره آن سخن به میان آورده شود کارآمدی این نظام سیاسی در عرصه های مختلف است. از اینرو دهه چهارم انقلاب به تعبیر رهبر معظم انقلاب دهه پیشرفت و عدالت نامگذاری شده است یعنی این دو باید برای کارآمد نشان دادن نظام با هم حرکت نمایند و هر یک بدون دیگری تصویری ناقص از کارآمدی نظام از خود به نمایش می گذارد. بعد از انقلاب تا کنون دولتهای مختلفی بر سر کار آمدند و هر یک به نوعی به دنبال آن بودند تا در راستای اهداف کلان نظام اسلامی خدماتی را ارایه نمایند. از اینرو دولتها با خود نقاط مثبت و منفی ای به همراه داشتند. اما دولتهای بعد از جنگ در سه قالب توسعه سازندگی (دولت هاشمی) توسعه سیاسی (دولت خاتمی) و عدالت اجتماعی (دولت احمدی نژاد) بیشتر در معرض تحلیل و بررسی هستند.

این سه دولت نیز در قالب گفتمانهای کلان نظام با فراز و فرود هایی حرکت نمودند که دستاوردهایی هم به همراه داشتند و در هر مقطعی رهبری انقلاب هم نکات مثبت این سه دولت را ذکر کردند و هم نکات منفی آنان را. اما در دهه چهارم انقلاب چه دولتی و با چه گفتمانی باید زمام اجرایی کشور را به دست بگیرد تا بتواند از یکسو کاستی های دولتهای گذشته را جبران

نماید و از سویی دیگر بتواند مختصات گفتمانی این دهه یعنی عدالت و پیشرفت را پاسخگو باشد. از اینرو این دوره از انتخابات ودولتی که بر سر کار می آید اهمیت در خور شایانی دارد. اگر فرض را بر این بگذاریم که دولت بعدی بر اساس رویه دولتها در ایران دو دوره چهار ساله سکان اجرایی کشور را به دست بگیرد و آن را به پایان برساند مجموعا چهل و دو سال از حیات نظام جمهوری اسلامی می گذرد. با این اوصاف آیا می شود بعد از چهاردهه از انقلاب باز از کاستی ها برای نسل های سوم و چهارم که مطالباتی نو دارند سخن به میان آورد واز بیکاری دو رقمی و تورم سی درصد حرفی زد؟ و آیا این نسل نخواهند پرسید پس در طی این مدت مسوولان چه می کردند و برای رفع مشکلات چه اقداماتی کردند. بنابراین به مدیرتی نیاز داریم که بتواند با توجه به شرایط کنونی داخلی و منطقه ای ، کشور را از چالش ها نجات بخشد. برای عبور کشور از چالش ها و تداوم گفتمان پیشرفت و عدالت به مدیریت جهادی نیاز است. تنها در قالب گفتمان مدیریت جهادی است که اهداف دهه چهارم محقق می شود. این گفتمان از مشخصه هایی برخوردار است که زمینه های عبور از چالش هار ا فراهم می کند.

۱۲

در این گفتمان "مدیریت تحول آفرین" که در آن به نیروی انسانی کار آمد و بهر گیری از خرد جمعی و کارشناسی توجه ویژه ای می شود به عنوان شاخصه محوری مطرح است. دوری از اختلاف و تنش در داخل و پرهیز از طرح شعارهای جنجالی هزینه زادر نظام بین الملل که ثمره ای جز هدر دادن منابع و منافع ملی و تحمیل هزینه های متعدد نخواهد داشت معیار مدیریت جهادی است.

کشور همیشه از دو ناحیه آسیب پذیر بوده است یکی از ناحیه متحجران که از دیدن واقعیتهای موجود گریزان و از پیش بینی حوادث آینده ناتوان بوده اند و دیگری تجدید نظر طلبان که راه حل برون رفت از مشکلات را تجدید نظر در اصول کلی نظام سیاسی می دانند. مدیریت جهادی هردو مولفه را آفت نظام می داند و بر این اعتقاد است که در عرصه اجرایی کشور باید از این دو رویکرده که رویکردی افراط و تفریط گرایانه می باشد پرهیز نمود.

مدیریت جهادی از سیاست زدگی شدید گریزان است و به نهادینه کردن فضای کار و اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کاری معتقد است. مدیریت جهادی رفع مشکلات اقتصادی را با مدیریت درست و هوشمند امکانپذیر می داند و بر این اعتقاد است که با برنامه مشخص و مدون

بهره‌گیری شده از نظرات کارشناسی می‌توان تهدیدهای تحریم را به فرصت تبدیل کرد. مدیریت جهادی در دهه چهارم انقلاب سیاست آزمون و خطا را برای مدیریت کشور نمی‌پذیرد و آن را به نوعی فرصت‌سوزی دیگری می‌داند که خروجی مشخصی برای نظام سیاسی به همراه ندارد. مدیریت جهادی پیشرفت توأم با عدالت را طلب می‌کند زیرا معتقد است که عدالت بدون پیشرفت توزیع فقر در جامعه است و همچنین پیشرفت بدون عدالت به شکاف میان طبقات جامعه منجر می‌شود. ...

بنابراین گفتمان دهه چهارم انقلاب مورد نظر رهبری یعنی همان گفتمان عدالت و پیشرفت رییس جمهوری با مشخصات ذیل را می‌طلبد:

- از همت و مدیریت جهادی برخوردار باشد.
- از توان مدیریتی و اجرایی بالا برای اجرا و هماهنگی و انسجام برخوردار باشد.
- از خرد جمعی در اداره امور کشور بهره‌برده و به نظرات کارشناسی اهمیت دهد.
- به خروجی سیستم اهمیت داده و برای تحقق برنامه‌هایش زمان بندی قایل باشد.
- در عرصه سیاسی از افراط و تفریط پرهیز نماید.

۱۳

• قانونگرا باشد و از چالش با قوای دیگر پرهیزد و در یک فضای تعاملی به حل مشکلات اقدام نماید.

- روحیه ولایت‌پذیری داشته باشد.
- به مردم متعهد بوده و دولت اجتماعی تشکیل دهد.
- در حوزه‌های مختلف برنامه داشته و به وعده‌هایش پایبند باشد.

سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی:

مقام معظم رهبری در آغاز تحویل سال ۸۵۳۵، این سال را به عنوان **سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی** نام‌گذاری نمودند. این نام‌گذاری تابعی از ظرفیت‌های داخلی و بین‌المللی است که جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک قدرت منطقه‌ای با پتانسیل جهانی دارد.

این نام‌گذاری تحولی استراتژیک در معادلات قدرت داخلی است که می‌تواند سنتزی از فرهنگ اقتصادی و اقتصاد فرهنگی باشد. تأکیدات مقام معظم رهبری، مبنایی محکم در تحقق قدرت ملی ایران اسلامی است. با نگاهی به روندهای گذشته و کنونی می‌توان گفت این نام‌گذاری‌ها منطبق بر واقعیت‌های موجود در جامعه ایران است. گرچه بدخواهان ملت ایران و نظام جمهوری

اسلامی ایران گاهی اوقات با تبلیغات منفی درصدد خدشه دار نمودن برآیند این نام گذاری ها بوده اند؛ اما تجربه سال های گذشته نشان می دهد که پیام های معظم له در ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نقشی مهم در پویایی جامعه ایران داشته است. در ادوار مختلف این تجربه برآیندهای مثبتی بر نگرش ایرانیان داشته است. به عنوان مثال، نام گذاری سال ۸۵۱۳ به عنوان سال پیامبر مکرم اسلام، حضرت محمد (ص)، نه تنها مورد توجه اکثریت قاطع ایرانیان بوده است، بلکه در ابعاد منطقه ای و بین المللی مورد توجه اکثریت مسلمان جهان نیز بود.

در سال های اخیر تاکید بر مسائل فرهنگی و اقتصادی بیشتر شده است. البته ناگفته نماند که اقتصاد و فرهنگ همیشه مورد توجه سیاستگذاران نظام بوده، اما اولویت بندی ها متغیر بوده است. به طور مثال تاکیدات مقام معظم رهبری بر اقتصاد چند محصولی و گذر از اقتصاد تک

۱۴

محصولی در دهه ۸۵۳۱، بیانگر اهمیت موضوع اقتصاد بوده است؛ اما بنابه نگرش سیاستگذاران نظام اسلامی، در اولویت بندی ها متغیر بوده است.

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و نقش مدیریت جهادی و عزم ملی:

در حالی که کشورهای غربی درصدد تحمیل الگوی غربی برای توسعه و نوسازی اند، مقام معظم رهبری با تشریح الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، بسترهای لازم برای تحقق توسعه بومی کشور را فراهم نمودند. الگوی اسلامی - ایرانی مدلی از توسعه است که با نفی توسعه به شیوه غربی، و تاکید بر توانایی های و ارزش های بومی جهت پیشرفت، قابل تحلیل است.

عزم ملی می تواند به بهره وری و استفاده بهینه از منابع ملی و بومی بیانجامد و با استفاده از عزم ملی می توان زمینه های توسعه بومی را فراهم نمود. توسعه ای که با عزم ملی حاصل شود، توسعه ای خودمحور و مبتنی بر باورهای ملی، قومی و اسلامی یک ملت است.

مدیریت جهادی عنصر کلیدی در تحقق الگوی اسلامی پیشرفت است که بدون این مدیریت نمی توان به الگوی اسلامی - ایرانی توسعه نائل شد. عنصر جهادی در تحقق توسعه ایرانی - اسلامی، نوعی توسعه بدیل است که منحصر به امت اسلامی است؛ چرا که جهاد یکی از ویژگی های تفکر اسلامی و بنابر روایات اسلامی، دری از درهای بهشت است.

برعکس، در الگوی غربی بیشترین تاکید بر جنبه مادی توسعه و عدم توجه به مقوله ارزش ها است و از آنجا که جهاد بخشی از معنویات امت اسلامی است، بنابراین در الگوی توسعه غربی به مانند دیگر مولفه های ذهنی - ارزشی جایی ندارد.

سند چشم انداز 4141 و نقش مدیریت جهادی و عزم ملی:

اگر سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی را نقشه راه یک ساله برای تحقق سند چشم انداز در نظر بگیریم، آنچه که مشهود است، سند چشم انداز بیست ساله نقشه راهی است که می تواند مقدمات قدرت منطقه ای ایران را فراهم نماید.

این سند محقق نخواهد شد، مگر اینکه در در بعد کلان و ملی از عنصر عزم ملی استفاده گردد و در سطح اجرایی از عنصر مدیریت جهادی استفاده شود. مدیریت جهادی در این روند عنصری

۱۵

تسریع کننده برای دستیابی به تحقق سند چشم انداز است، که با جهد و کوشش می توان روند دستیابی به هدف فوق را تضمین نماید.

فرهنگ جهادی در اندیشه امام خمینی:

گنجینه گهربار بجای مانده از فرمایشات خردمندان حضرت امام بستر اصلی را برای بازیابی معیارها و جهت گیری های مبنایی در زمینه های مختلف فراهم می کند. به همین سبب شناخت ابعاد و زوایای گوناگون روحیه جهادی از منظر بانی آن همیشه و خاصه در شرایط فعلی ضرورتی است انکارناپذیر.

قل انما اعظکم بواحدہ آن تقوموا لله متنی و فردی

اندیشه های تابناک حضرت امام بزرگ جهادگر عصر ما در زمینه فرهنگ و روحیه جهادی گنجینه گران بهایی برای نیل به توفیقات مضاعف و فزاینده است. به همین علت می توان گفت ژرف نگری در رهنمودهای امام راحل منشور حرکت و تلاش جهادگران را در مسیر زندگی شغلی شان بخوبی نمایان می کند. این مهم بعلاوه تاکیدات مقام معظم رهبری مبنی بر ضرورت تقویت فرهنگ جهادی ما را بر آن داشت تا با کالبد شکافی فرامین حضرت امام از سال ۳۱ تا ۲۱ معیارهای بنیادی این فرهنگ عناصر اساسی جهت گیری های کلی و بایسته های آن را استخراج و ارائه نمائیم. امید است در این زمینه توفیق لازم حاصل شده باشد.

فرهنگ جهادی طریقتی نوین:

در نخستین صبحگاهان پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی که نسیم تحول و امید و سرافرازی و آبادانی ملت و کشور وزیدن گرفت و بیرق استقلال و آزادی بر بامسرای این دیار به اهتزاز درآمد جهادگر بزرگ امت ما خمینی کبیر بانگ سازندگی و نوسازی سرداد و فریاد برآورد که “خرابی ها زیاد هست و ما باید به همت ملت آن خرابی ها را ترمیم کنیم.... همه قشرهای ملت زن و مرد پیر و جوان دانشگاهی و دانشجو مهندسان و متخصصان شهری و دهاتی همه با هم

باید تشریک مساعی کنند و این ایران را که خراب شده است بسازند... و سازندگی و جهاد سازندگی را شروع کنند. "این فرمان آغازی بود بر طریقتی نوین بنام "فرهنگ جهادی" که با دم

۱۶

مسیحایی خورشید جماران پی ریزی شد و طی سالیان چند در پیچ و خم حوادث و رویدادهای بیشمار انقلاب و در عرصه ها و میادین مختلف خدمت رسانی به مناطق محروم و دفاع مقدس و در کوران عداوتهای ضد انقلاب و شهید و مجروح شدن جمعی از جهادگران شجاع این فرهنگ نوین سازمانی چنان تکوین تکمیل و صیقل یافت که متمایز و برتر از همه فرهنگهای سازمانهای سنتی و وارداتی و ناکارآمد پیشین گردید.

عناصر اساسی فرهنگ جهادی:

فرهنگ جهادی بر سه عنصر کلی و اساسی استوار است که بدون این عناصر شاکله وجودی آن از میان می رود. این عناصر عبارتند از:

اول (عشق به ارزشهای مقدس اسلام ناب محمدی اسلامی که به زعم امام راحل "غرب و در راس آن آمریکای جهانخوار و شرق در راس آن شوروی جنایتکار را به خاک مذلت خواهد نشانند). که خوشبختانه شوروی سابق چنین شد و آمریکا نیز چنین خواهد شد) اسلامی که پرچمداران آن پابرهنگان و مظلومین و فقرای جهانند و دشمنان آن ملحدان و کافران و سرمایه داران و پول پرستانند. اسلامی که طرفداران واقعی آن همیشه قدرتمندان بازیگر و مقدس نمایان بی هنرنند"

در فرهنگ جهادی اسلام راستین اسلام ناب محمدی است و به لحاظ همین ویژگی است که حضرت امام خطاب به حاملان این فرهنگ می فرماید: "فرزندان عزیز جهادی ام! به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله و سلم است" دوم (عشق به امام و ولایت در تار و پود فرهنگ جهادی اطاعت از امام و ولایت موج می زند و چنان شور و نشاطی در وجود جهادگران ایجاد می کند که چون رایحه دل انگیز جنه الماوی شیفگاناش را مجذوب خود می نماید بطوریکه با هر فرمان او سر از پا نشناخته و چون پیروان موسای کلیم به هر بحر و بر پرخطری پا می نهند. از سازندگی روستاها و سنگر سازی دفاع مقدس و بازسازی مناطق جنگ زده گرفته تا خطه های سیل زده زلزله زده و محروم واقصی نقاط دور افتاده عرصه گامهای مستحکم و سازنده آنان است.

۱۷

براستی که تعبیر دل نشین "از تو به یک اشاره از ما بسر دویدن" مصداق بارز چنین فرهنگی

است. چنانکه رهبر معظم انقلاب نیز بر این نکته تصریح فرموده اند که جهادگران عاشق امامند و رگ جانشان به امام وصل است.

به همین علت بود که حضرت امام از همان ابتدا نماینده ای از سوی خود در میان جهادگران تعیین کردند که نقش اساسی در برقراری ارتباط متقابل و استحکام و استقرار فرهنگ جهادی ایفا نموده است

سوم) عشق به خدمتگزاری خالصانه بدون شک شیفتگی به اسلام ناب و ولایت بستر ساز عشق دیگری است که همان "خدمتگزاری به مردم" می باشد. چرا که در فرهنگ جهاد کار نه فقط یک وظیفه صرف اداری بلکه امری مقدس و عبادی شمرده می شود. در حقیقت فلسفه اجرایی همه سیاستها طرحها برنامه ها و پروژه های سازمانی در فرهنگ جهاد خدمت خالصانه و صادقانه به مردم خصوصا محرومان و مستمندان است. به همین سبب در فرهنگ جهاد خدمت خالصانه به بندگان خدا و رفع مشکلات و مصائب آنان و تامین نیازهای اساسی شان عبادت محسوب می گردد.

چنانکه کارنامه درخشان این فرهنگ حاکی از آن است که وجب به وجب نقاط دورافتاده و ناشناخته و محروم این مرز و بوم مزین به تلاش و پیکار جهادگران میباشد. بطوری که ستمدیدگان و خان گزیده ها و روستائیان عزیز هنوز خاطرات خوش آن دوران را در محافل خود زمزمه می کنند.

براستی چه زیبا امام بزرگوار در آخرین پیام خود عنصر خدمتگزاری جهادگران را توصیف کرده است: "عشق جهاد در خدمت به اسلام و مردم چشم دل عشاق خدمت به دین و مردم را روشن نموده است. شجاعت دلیرمردان و شیرزنان جهادی مان در جهادمان علیه کفر و بیداد زبانزد خاص و عام است. وسعت دامنه گذشت و ایثار مردان و زنان جهاد جنگ و صلح بزرگ و کوچک فقیر و غنی این مرز و بوم را فرا گرفته است"

جهت گیری های بنیادی فرهنگ جهادی:

براساس رهنمودهای حضرت امام دو جهت گیری اساسی برای فرهنگ جهادی وجود دارد که جهادگران می بایست همه فعالیتها و برنامه های خود را معطوف به آن دو نمایند.

۱۸

1 جهت گیری اعتقادی:

در عرصه اعتقادی فرهنگ جهاد در مسیر استوار کردن و ترویج و تحکیم اسلام ناب محمدی (ص) پیش می رود. تا آنجا که حضرت امام خطاب به فرزندان جهادی خود می فرمایند به تنها

چیزی که باید فکر کنید استواری پایه های اسلام ناب محمدی (ص) است. به همین علت امام بزرگوار کرارا حاملان فرهنگ جهاد را توصیه به خودسازی اخلاص در کارها جهاد با نفس و پرهیز از انحراف نموده اند. بنابراین جهت گیری اعتقادی مهمترین نوع جهت گیری در فرهنگ جهادی است و معیار اصلی سنجش ارزشی بودن و قداست فعالیتها و هر نوع رفتار سازمانی بحساب می آید.

2 استقلال واقعی:

حضرت امام همواره بر بریدن رگه های وابستگی به خارج و خود کفا کردن کشور که همان استقلال واقعی است بخصوص در بخش کشاورزی و امنیت غذایی تاکید نموده اند. در حقیقت امام راحل سمت و سوی همه سیاستها و برنامه های فرهنگ جهادی را از بعد اجرایی تنها و تنها نیل به خودکفایی و استقلال می داند نه چیز دیگر. چنانکه در آخرین پیام خود خطاب به جهادگران فرموده اند: "امیدوارم که از سیاست صحنه های سخت نه شرقی و نه غربی جمهوری اسلامی عبور کنید که اگر ایران را بر پایه استقلال واقعی پایه ریزی نکنیم هیچ کاری نکرده ایم" در جای دیگر می فرمایند: "ما باید خودکفا بشویم در همه چیز منجمله در قضیه کشاورزی" و باز در جای دیگر تاکید می کنند: "مسئله کشاورزی در کشور ما در راس امور است. به حمدالله مملکت از نظر منابع طبیعی همه چیزش خوب است. آب و زمین خوب دارد و مردمش آگاه و در فکر کشاورزی هستند" و "آن عده ای که می گویند از نظر کشاورزی نمی شود خودکفا شد اطلاع دقیق ندارند" بطوریکه "ایران می تواند یکی از استانهایش مال خودش را کفاف بدهد و مابقی صادر شود"

بایسته های فرهنگ جهاد:

حال باید دید چگونه می شود هم عناصر اساسی فرهنگ جهاد را حفظ نمود و هم جهت گیریهای اعتقادی و اجرایی آن را جامه عمل پوشاند. به این منظور نیز می توان با غور در گلشن

۱۹

اندیشه های پر فیض امام راحل بایسته های زیادی را استخراج و بعنوان ملزومات فرهنگ جهادی ارائه نمود که بی تردید جهادگران یا حاملان این فرهنگ تنها با تمسک به این بایسته ها می توانند هم بر توفیقات اعتقادی خود یعنی استواری پایه های اسلام ناب محمدی بیفزایند و هم توفیقات اجرایی خود را که نیل به استقلال و خودکفایی است افزایش دهند. برخی از این بایسته ها از منظر امام عبارتند از:

۸ توجه داشتن به خدا و اخلاص در کارها

۶ خودسازی و جهاد با نفس یا جهاد اکبر در کنار تلاش و سازندگی
۵ پرهیز از انحراف تخریب شلوغ کاری و امور خلاف مصلحت اسلام و انقلاب
۴ داشتن روحیه اخوت اسلامی و همه با هم برای پیشبرد امور (به عبارت دیگر توجه به اصل مشارکت و مردم گرایی دینی)

۳ رعایت قانون و انجام وظیفه و اجتناب از تداخل در سایر امور
۲ تلاش بی وقفه و مستمر در کارها
۳ داشتن روحیه گذشت ایثار و فداکاری
۱ سنگرزازی بی سنگر بودن در عرصه جنگ و دفاع (متناسب با شرایط و در عرصه های گوناگون)

۳ اشتیاق خدمت به اسلام و مسلمین بخصوص محرومان جامعه
۱۸۱ داشتن روحیه شجاعت و دلیری در انجام کارها
۱۸۸ تلاش و پیکار بر علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت
۱۸۶ کوشش برای نیل به آزادی و استقلال و خودکفایی واقعی بویژه در بخش کشاورزی
۱۸۵ داشتن روحیه شور و نشاط اسلامی در کارها
۱۸۴ آشنایی با علوم جدیدی که برای خدمت به مردم و آبادانی مملکت مفید است
۱۸۳ اعتقاد به اولویت کشاورزی در توسعه کشور
۱۸۲ الگو و نمونه شدن جهادگران برای سایر جوانان مسلمان و متعهد
۱۸۳ انجام بیشترین خدمات با کمترین امکانات (خدمت بیشتر توأم با صرفه جویی در بیت المال)

۱۸۱ اطلاع رسانی اقدامات ارزنده فرهنگی و عمرانی از طریق صدا و سیما

۲۱

۱۸۳ بهره مندی از جمیع عوامل تاثیرگذار از جمله رسانه ها و نفوذ روحانیون برای جلب توجه و اعتماد مردم

۶۱ تقویت روح ایمان در میان مخاطبان
۶۸ اجتناب از دلسردی در هنگام بروز کسری بودجه یا مشکل در امور
۶۶ نجات مظلومین از ظلم و گرفتاری
۶۵ کوشش جهت انجام کارهای بسیار خوب و عالی برای اسلام و مسلمین

۶۴ عبادت شمردن خدمت به مستمندان و محرومان جامعه.

شکوفایی تدریجی مدیریت و فرهنگ جهادی

بعداز پیروزی انقلاب اسلامی به فرمان معمار کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) به منظور مبارزه با فقر و محرومیت زدایی از جامعه، عمران و آبادانی و مهیا نمودن زیر ساخت های اساسی مانند راهسازی، برقرسانی و توسعه مناطق روستایی نهاد جهاد سازندگی تأسیس گردید. بعداز صدور فرمان حضرت امام دفاتر جهاد سازندگی در استان ها تشکیل و ثبت نام از داوطلبان حضور در عرصه جهاد سازندگی آغاز شد.

جهاد در عرصه خدمات رسانی به روستاها در مدت زمان اندکی منشاء اثرات فراوانی گردید. تلاش بی وقفه جهاد و ضرورت حضور این ارگان در مجامع تصمیم گیری باعث شد که در سال ۸۵۲۶ اساسنامه جدیدی برای جهاد سازندگی تنظیم شود در این اساسنامه جهاد سازندگی به عنوان یک وزارتخانه مطرح گردید. در سال ۸۵۲۳ مطابق قانون تفکیک وظائف وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی کلیه امور مربوط به حفظ و احیاء و گسترش و بهره برداری از منابع طبیعی (اعم از جنگل، مرتع، شیلات، آبخیزداری، امور دام، عمران روستایی، بهسازی، صنایع روستایی و آبرسانی به روستاها به عهده جهادسازندگی قرار گرفت).

این نهاد انقلابی تا پایان سال ۸۵۳۳ تنها در بخش عمران روستایی اقدام به احداث ۶۳۸۱۲ کیلومتر راه آسفالت، احداث ۳۳۱۱۱ کیلومتر راه شوسه، برق رسانی به ۵۶۱۱۱ روستا، آبرسانی به ۵۵۱۱۱ روستا، بهسازی ۱۳۶ روستا و نگهداری از ۳۸۶۳۳ کیلومتر راه روستایی نمود.

از سوی دیگر تبلور فرهنگ جهادی را با حضور جهادگران در عرصه های جنگ تحمیلی با تقدیم ۶۱۳۱ شهید، ۶۱۱۱۱ جانباز، ۸۳۶ آزاده و ۸۶۸ مفقود الاثر همراه با اقداماتی نظیر تشکیل

۲۱

۴۱گردان مهندسی و اعزام ۳۱۱۱۱۱ جهادگر رزمنده داوطلب در جبهه ها، احداث طولانی ترین پل شناور جهان بنام خیبر، احداث ۸۶۱۱۱ کیلومتر راه جنگی، ۵۳۱۱ دهنه پل، ۳۳۱۱ کیلومتر خاکریز، ۵۱۱۱ مورد سنگر و صدها پروژه مختلف دیگر مورد توجه قرار داد (۸۱ که دلایل ایجاد این تحولات را باید در سه عنصر ساختار جهاد سازندگی، سبک مدیریت جهادی و ویژگی های فردی و فرهنگ جهادی جستجو نمود).

خصوصیات فرهنگ جهادی

1-دین مداری

انجام کار برای رضایت خداوند در حوزه های مختلف عمرانی، اجتماعی و دفاع مقدس محور

اساس تفکر جهادگران را تشکیل می دهد.

2- ولایت محوری

انجام کارهای عمرانی و خطر پذیری در صحنه های جنگ بدلیل تبعیت از فرامین رهبری بوده است.

3- انعطاف پذیری

انعطاف پذیری در انجام امور و ورود به عرصه های مختلف در زمان اندک و سازگار نمودن روشهای انجام کار با توجه به مقتضیات زمان.

4- مردم گرایی

همه با « حضور افراد اعم از پیرو جوان و سطوح مختلف تحصیلی درانجام امور و تحقق شعار بیانگر مردم گرایی است » . هم

5- خودباوری

پیشتازی در انجام طرحهای عظیم مانند ساخت پلهای شناور در صحنه جنگ از ویژگیهای بارز خود باوری است.

6- پویایی

استقبال از مسئولیت های خطیر در جنگ و در میدانهای متنوع عمرانی بیانگر پویایی است.

۲۲

7- ارزش مداری

تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای انقلاب اسلامی در روستاها و محرومیت زدایی از جمله آثار ارزش مداری است.

8- سرعت عمل

سرعت عمل بالای جهادگران در عملیات ها، ایجاد خاکریزها و انجام پروژه ها در کوتاهترین (زمان بیانگر سرعت عمل آنان می باشد) ۳)

9- نوگرایی

انجام فعالیت ها همراه با خلاقیت های جدید، تغییر در تشکیلات و استفاده از دانش روز و تلفیق آن با دانش بومی نشاندهنده نوگرایی است.

11- استمرار

حضور جهادگران در همه عرصه های عمرانی ، اجتماعی و خصوصاً در دفاع مقدس بیانگر (استمرار فعالیت های مدیریت جهادی است) ۳).

ویژگیهای ساختاری جهاد سازندگی

جهاد سازندگی در طول حیات سازمانی خود از خصوصیات بر خوردار بوده که آن را به یک

فرهنگ و سبکی از مدیریت تبدیل نموده که در ذیل به مهمترین آنها اشاره می شود:

۸- در ابتدا جهاد وظیفه انجام فعالیتهای عمرانی و رفع نیازهای اولیه جوامع روستایی را به عهده داشته است.

۶- سازگاری جهاد با نیازهای در حال تحول روستائیان.

۵- بهره گیری از مشارکت و کمک های مادی و معنوی مردم.

۴- استقبال از قبول وظایف جدید.

۳- غیر مدون بودن شرح وظایف ، مقررات و سیاست های سازمانی.

۲- اختیارات وسیع مدیران در تصمیم گیری و اعتماد سطح بالا در میان اعضاء.

۳- ساختار غیر متمرکز تصمیم گیری و توجه به اصل شوری.

۱- تنوع در سیستم ها و وظایف محوله.

۲۳

۳- نوآوری و توأم بودن فعالیت ها با ایده های جدید.

۸۱- استقبال از طرحهای جدید و چالشی.

ویژگیهای مدیریت جهادی

جهاد سازندگی با وجود تنوع وظایف و مسئولیت ها از سبک مدیریتی خاص برخوردار بوده و از لحاظ معیارهای مدیریت نوین دارای توانایی ها سازمانی سطح بالایی می باشد که برخی از خصیصه های این سبک مدیریتی را به شرح زیر می توان بیان نمود:

۸- تصمیم گیری مشارکتی در موضوعات و حوزه هایی که نیاز به مشورت وجود دارد.

۶- سبک رهبری عمدتاً جنبه هدایتی، حمایتی و تفویض اختیاری بوده و کمتر به سبک دستوری گرایش دارد.

۵- انعطاف پذیری ساختار سازمانی به نحوی که همراه با تغییر وظایف و مأموریت ها ، ساختار و نیروی انسانی آرایش جدیدی به خود می گیرد.

۴- ایجاد فضای بازسازمانی به منظور امکان ابراز نظرات ، دیدگاهها و ایده ها که زمینه بروز خلاقیت ها و ابتکارات را در جهاد فراهم نموده است.

۳- تأکید بر انجام فعالیت های اثر بخش.

۲- وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص و دارای انگیزه قوی که به طور مستمر در معرض کسب تجربه ، رشد و ارتقاء علمی قرار گرفته اند.

۳- برقراری ارتباطات اثر بخش میان مردم، اعضاء و مدیران جهاد سازندگی.

۱- توجه به برنامه ریزی از پائین به بالا.

ویژگی جهادگران

جهاد از بطن انقلاب اسلامی بوجود آمد و بر این مبناء دین مداری و تفکر مذهبی با ماهیت جهاد عجین شده است افرادی متعهد به اسلام، انقلاب، پیرو امام و رهبری که در طی زمان مدارج علمی را نیز کسب نموده اند و منشاء اصلی توانمندیهای جهاد می باشد. از جمله ویژگی های نظیر انجام کار به قصد قرب الهی، عبادت شمردن کار، کوشش برای گسترش ارزشهای

۲۴

دینی و اعتقادی، مقید بودن افراد به اخلاق حسنه اسلامی در انجام کارها، روحیه ایثار و شهادت طلبی، مبارزه با فقر و تنگدستی، عشق به محرومان و ایمان به هدف باعث ایجاد فرهنگ سازمانی گردیده است « فرهنگ جهادی » نوینی بنام

مهمترین وظایف و نقشهای اجتماعی مردم برای تحقق راهبردهای مطرح شده از سوی مقام معظم رهبری: خود باوری

بررسی شرایط کشور نشان میدهد که ایران یکی از برخوردارترین کشورهای دارای منابع تولید علم و ثروت در بخشها و موضوعات مختلف مادی و معنوی مانند؛ نیروی انسانی نخبه و متخصص، فرهنگ ریشهدار و غنی، منابع طبیعی فراوان مثل نفت و گاز و دیگر مواد معدنی، ظرفیتهای مختلف کشاورزی، فرصتهای متعدد صنعتی، شرایط فوقالعاده گردشگری، موقعیتهای متنوع ترانزیتی و سایر منابع و امکانات درونزایی است که با این تنوع و جامعیت در کمتر کشوری وجود دارد و این نکته واقعیتی است که توجه به آن می تواند، تحولی اساسی در مسیر پیشرفت کشور ایجاد نماید.

بنابراین برای موفقیت در این مسیر باید، اصل خودباوری که برای اولین بار از سوی بنیانگذار مطرح و رهبر « ما میتوانیم » انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی(ره) در قالب راهبرد معروف معظم انقلاب نیز بارها به آشکال مختلف از جمله؛ ضرورت اتکاء به نیروها و امکانات درونزا، بر اهمیت آن تأکید نموده‌اند، به یک باور عمومی تبدیل شود.

مطالبه گری

بی تفاوتی نسبت به ناهنجاریهای اجتماعی از جمله؛ فساد اداری و اخلاقی در جامعه و همچنین عدم احساس مسئولیت برای مشارکت منطقی و معقول در پیشرفت و اداره امور کشور، همان بلای خانمانسوزی است که بسیاری از کشورهای جهان را با چالشهای مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی مواجه نموده و به خصوص جامعه غربی را در سیطره نظام سرمایه‌داری قرار داده است و فریضه امر به معروف و نهی از منکر، راهبرد فراگیری است، که

اسلام برای جلوگیری از گرفتار شدن در این دام پیشبینی نموده است.

بدیهی است که امر به معروف و نهی از منکر متقابل مردم و مسئولین و مطالبه عمومی شرایط زندگی بهتر، که عمدتاً در قالب رهنمودهای رهبری و مسئولین کشوری مطرح میگردد، میتواند نقش مؤثری در تحقق اهداف والای انقلاب اسلامی و ایجاد تمدن نوین اسلامی داشته باشد.

۲۵

دین باوری

متأسفانه در حال حاضر برخی از افراد جامعه، دینداری و دینباوری را فقط در عبادتیهایی ماه محرم و روزهداری ماه رمضان خلاصه کرده و متقابلاً گروهی نیز تحت تأثیر رسانههای غربی و بدون توجه به نقش خود در بروز ناهنجاریهای مورد اشاره، رفتارهای غلط یکدیگر را ناشی از ناکارآمدی و یا حتی نقص مبانی اسلامی اعلام نموده و این موضوع را بهانه دین گریزی خود معرفی میکنند.

این قضاوت نادرست در حالیست که دین اسلام به عنوان آخرین و کاملترین دین آسمانی، نیازهای مادی و معنوی انسان را به طور جامع و همزمان مورد توجه قرار داده و به هیچ وجه نافی ضرورت توجه به نیازهای مادی جامعه نیست، به همین دلیل باید دین باوری و درک و فهم دقیق و عمیق مبانی اسلامی و ارائه الگوهای برتر مبتنی بر ارزشهای اسلامی، برای ایجاد جامعه آرمانی، به یک فرهنگ عمومی تبدیل شود.

الگوسازی بومی

انحراف در الگوسازی بومی هنگامی شکل میگیرد که صاحبانظران و متخصصین کشور تلاش میکنند تا به جای طراحی و ارائه الگوهای جدید، الگوهای غربی و شرقی را با مبانی اسلامی تطبیق داده و به اصطلاح مدل‌های غیر ایرانی را بومیسازی کنند و این در حالیستکه اولاً مدل‌های غربی و شرقی عمدتاً در جهت کسب منافع صاحبان قدرت و ثروت طراحی شده و ناکارآمدی آنها حداقل در مورد کشوری مانند ایران به اثبات رسیده‌است، ثانیاً شرایط کشورهای مذکور با شرایط ایران کاملاً متفاوت است و ثالثاً مبانی علمی و نظری دین اسلام و داشته‌های علمی و فرهنگی نخبگان و دانشمندان ایرانی از ظرفیتهای لازم برای طراحی الگوهای کاملاً بومی مبتنی بر ارزشهای اسلامی برخوردار است و لذا توجه به این نکته یکی از وظایف اصلی قشر فرهیخته و نخبه کشور محسوب میشود.

خلاقیت و نوآوری

برای درک بهتر این موضوع نباید فراموش کنیم که علوم مختلف بهتدریج و به مرور زمان و در

شرایطی گسترش یافته که در دوران گذشته طراحی و تولید برخی از علوم، ابزار و امکانات عصر حاضر، حتی قابل تصور نبوده است و این عرصه دریای بیکرانی است که انتهای برای آن وجود

۲۶

ندارد.

نکته قابل تأمل دیگر در این رابطه آن است که هیچ کشوری به یکباره به شرایط مطلوب دست نیافته و هر آنچه که تابحال اتفاق افتاده، نقطه شروعی مشخص داشته و لذا باید باور کنیم که از این پس، با اتکاء به عزم و اراده ملی، نقطه آغازین هر دستاورد جدید (در عرصه‌های مختلف علمی، فرهنگی، اقتصادی و ...) میتواند منشاء درونی داشته باشد و از داخل این سرزمین به سایر کشورها سرایت نماید.

همدلی و اتحاد

راز استمرار در کسب موفقیت را باید در این دو واژه جستجو نمود، چرا که رقابت سازنده در عرصه بین‌المللی، مستلزم بازی تیمی و ترجیح منافع ملی و اجتماعی بر منافع شخصی و حزبی است، بنابراین کسب منافع شخصی و حزبی در دولت اسلامی هنگامی از مقبولیت و مشروعیت لازم برخوردار است که اتحاد و انسجام ملی و منافع و مصالح کشور بر منافع و خواسته‌های شخصی و جناحی ارجحیت داشته باشد و به همدلی و اتحاد جامعه آسیبی وارد نسازد و لذا در تمام شرایط، توجه به این موضوع یک وظیفه عمومی و همگانی تلقی میشود.

بیتردید حضور مردم در صحنه‌های مختلف دفاع از دستاوردهای انقلاب و حمایت از ارکان نظام اسلامی و بیتوجهی به شایعات اختلاف برانگیز و ناامید کننده، مصادیق بارز همدلی و اتحاد ملی به شمار میروند و تحکیم و گسترش وحدت متقابل بین مردم و مسئولین میتواند همانند دو لبه یک قیچی، هرگونه مانعی در مسیر حرکت کشور به سمت پیشرفت و آبادانی را بر طرف نماید.

استفاده بهینه از منابع

همانگونه که اشاره شد کشور ایران یکی از ثروتمندترین کشورهای جهان در زمینه منابع طبیعی است و شاید همین دسترسی آسان به منابع مورد اشاره سبب شده تا گاهی در استفاده از نعماتی که از سوی خدای منان در این سرزمین به ودیعه گذاشته شده، دچار افراط و تفریط شویم، به همین دلیل مجموعه کشور، بویژه مردم و بخش خصوصی باید ضمن رعایت اصل بهره‌وری و جلوگیری از اسراف در استفاده از منابع طبیعی و سایر ابزار و امکانات، در حفظ و نگهداری سهم نسلهای آینده از سرمایه ملی کوشا باشند.

البته همانگونه که بارها مورد تأکید قرار گرفته، صرفهجویی در استفاده از منابع، به مفهوم کم مصرف کردن و ریاضت اقتصادی نیست، بلکه هدف صرفاً استفاده بهینه و بجا از منابع و امکانات است، به عنوان مثال؛ دسترسی به منابع نفتی نباید باعث شود که در تولید آسفالت، استانداردهای لازم را نادیده بگیریم و یا دسترسی نسبتاً آسان به مواد غذایی، نباید باعث غفلت از رعایت اصول و استانداردهای فرآیند کاشت، داشت، برداشت، انبارداری، حمل و نقل، تولید و توزیع و مصرف محصولات کشاورزی و هدر رفتن آنها شود و این مهم وظیفهای است که مسئولیت بخش عمدهای از آن بر عهده مردم قرار دارد.

اولویت به استفاده از کالای ایرانی

توصیههای مکرر رهبر معظم انقلاب اسلامی مبنی بر ضرورت استفاده از کالا و خدمات ایرانی وظیفه عمومی دیگری است که تمام اقشار جامعه در مورد اجرای آن نقش دارند، اما قطعاً مسئولیت اصلی در این زمینه متوجه تولید کنندگان زحمتکشی است که باید شرایط لازم برای ایجاد برتریهای کمی و کیفی در محصولات خود را فراهم نمایند.

به عبارت دیگر تحقق این توصیه مستلزم آن است که محصولات ایرانی در رقابت با محصولات خارجی، هر روز از مزایای برتری بیشتر برخوردار شوند تا انگیزه برای جلب مشتریان داخلی بیش از پیش فراهم گردد و این مفهوم نیز بدان معنا است که تولیدکنندگان محترم نباید منافع درازمدت مجموعه خود را قربانی کسب درآمدهای مقطعی و کوتاهمدت ناشی از کاهش کیفیت و کمیت نمایند.

علاوه بر آن پیوند علم و صنعت و ایجاد تنوع، خلاقیت و نوآوری در تولید محصولات و خدمات جدید، موضوع دیگری است که باید به طور جدی در دستور کار بخش تولید کالا و خدمات کشور قرار گیرد و این نیز نکتهای است که بدون همکاری متقابل بخش صنعت و دانشگاه ممکن نیست.

فرهنگ سازی

تمدن کهن ایرانی و اسلامی از دیرباز به عنوان دو تمدن اثرگذار با کمترین میزان اثرپذیری از فرهنگ غیر ارزشی بیگانه، پیوسته در ردیف اصیلترین و ارزشیترین فرهنگهای جهان قرار

داشته و این نکته موضوع دیگری است که میتواند، سلامت جامعه و حرکت در جهت درست را تضمین نماید و لذا حفظ این وضعیت نیز یکی از مهمترین وظایفی است که همه اقشار جامعه

در آن نقش دارند.

اهمیت این موضوع آنگاه ملموس می‌گردد که رفتار متناقض غربیها در برخورد با مردم و دولت ایران را مورد توجه قرار دهیم، چرا که از یکسو تلاش دارند تا تا با صرف میلیاردها دلار، به هر شکل ممکن و از طریق ابزار و رسانه‌های متفاوت، فرهنگ منحط غربی را به ملت ایران تحمیل نمایند و از سوی دیگر میکوشند تا با اعمال تحریمهای مختلف، مانع از پیشرفت جمهوری اسلامی ایران و گسترش رفاه و آسایش مردم این سرزمین شوند.

ولایت محوری

جامعه ولایی ایران اسلامی همواره ثابت کرده‌اند که با درک عمیق توأم با اعتقاد قلبی، مطیع بیانات رهبری بوده و حاضرند تا آخرین قطره خون خود از حریم ولایت حفاظت و حراست نمایند و لذا حفظ و گسترش این ویژگی، اصلیتین مسئولیت اجتماعی مردم به‌شمار می‌رود، اظهارات دوست و دشمن نیز اثبات کرده که برخورداری انقلاب اسلامی از نعمت رهبری، مهمترین عامل در کسب دستاوردهای انقلاب اسلامی و بزرگترین مانع در دستیابی دشمن به اهداف پلید خود بر علیه این نظام بوده است.

ارتقای کیفیت و بهره‌وری کالای داخلی

عزم صاحبان سرمایه نیز در این میان بسیار اثرگذار خواهد بود. صاحبان سرمایه علاوه بر آنکه باید توجه به تولید ملی را اولویت خود قرار داده و در این زمینه سرمایه‌گذاری کنند، موظفانند در تولیدات ملی به کیفیت و بهره‌وری توجه کنند. در این زمینه، دستگاههای دولتی نیز موظف به نظارت و پیگیری تحقق این امر هستند.

احیای فرهنگ قناعت

قناعت یکی از اصیلترین بخشهای فرهنگ و سبک زندگی ایرانیاسلامی است که در سایهی کمکاریهای فرهنگی داخلی و هجمه‌های فرهنگی بیگانگان در جامعه بسیار کمرنگ شده است. اسراف و زیاده‌روی در میان مسئولان و رده‌های بالای جامعه، منجر به شکلگیری فرهنگ مصرف در میان سایر طبقات اجتماعی خواهد شد. بنابراین برای اصلاح نقاط ضعف فرهنگی از جمله

۲۹

اسراف، مصرف‌گرایی و زیاده‌خواهی باید ابتدا این ساختار در میان مسئولان و دستگاههای فرهنگساز و رسانه‌ها اصلاح شود تا به تبعیت از آنان، سایر اقشار جامعه نیز در این مسیر گام بردارند.

راهکارها:

اما برای احیای فرهنگ بومی و اقتصاد مقاومتی در سایه عزم ملی و مدیریت جهادی راهکارها و وظایفی به نظر می‌رسد تا بتوان این مطالبه‌ی رهبر معظم انقلاب را در مسیر پیشرفت و تعالی کشور به انجام رساند:

• ورود دستگاه‌های فرهنگی و رسانه‌ها به مباحث اصیل فرهنگ ایرانیاسلامی. این ورود گاهی به شکل دفاع در برابر رخنه‌های فرهنگی بیگانه و گاهی به صورت ایجابی است. نکته‌ی حائز اهمیت دربارهی وظیفه‌ی دستگاه‌های تبلیغاتی اینجاست که نباید رفتارشان را با رسانه‌های غربی تنظیم کنند.

- فعالیت‌های فرهنگی خودجوش در میان مردم و به‌خصوص قشر تأثیرگذار جوان.
- حضور مراجع فرهنگی اعم از علما، اساتید، روشنفکران انقلابی، هنرمندان متعهد در عرصه‌ی فرهنگ و نقد و تذکر و بزرگنمایی نقاط ضعف و ارائه‌ی پیشنهادات سازنده و عملی.
- توجه جدی به بومی‌سازی علوم انسانی و تسریع این امر خطیر.
- فراهم آوردن زمینه‌های شکلگیری یک تمدن نوین اسلامی و عرضه‌ی این تمدن و فرهنگ به جهان برای مقابله با فرهنگ اومانیستی غرب.
- ایجاد و تقویت احساس مسئولیت در جامعه
- برنامه‌ریزی دقیق برای عرصه‌های آموزش، دستگاه‌های فرهنگساز و ذائقه‌ساز چون رسانه‌ها.

نتیجه گیری:

اقتصاد مقاومتی تجلی تحقق اقتصاد و فرهنگ در یک سنتز مبتنی بر باورها و ارزش از یک سو و تجلی عناصر موجود در قدرت ملی یک کشور در یک محدوده جغرافیایی از سوی دیگر است. این اقتصاد متشکل از دو جنبه عینی و ذهنی است که با عزم ملی و مدیریت جهادی می‌توان به همسویی اقتصاد و فرهنگ پی برد.

۳۱

اقتصاد مقاومتی تنها در پرتو فرهنگی تحقق می‌یابد، و از سابقه تمدنی بالا و از شاخص‌های خداآواری، مردم‌داری، ایثار و جهاد برخوردار می‌باشد. این شاخص در اقتصاد و فرهنگ ایران وجود دارد. تجربه جنگ هشت ساله و مقابله با تحریم‌های ظالمانه موید این واقعیت بود که ارائه الگوی ایرانی - اسلامی، بدیلی مناسب برای تحقق نوسازی، منهای الگوی غربی است. ، با توجه به سند چشم‌انداز ۸۴۱۴، می‌توان از طریق عزم ملی و مدیریت جهادی در سال ۸۵۳۵ گامی مهم در تحقق قدرت منطقه‌ای ایران برداشت. نقشه راه یک ساله مقام معظم رهبری، تاکتیک مناسب دستیابی به سند چشم‌انداز ۸۴۱۴ است.

بعد فرهنگی موضع اقتصاد در تحقق این سند، حتی مهمتر از خود اقتصاد است. به این جهت تحقق سند چشم انداز نیازمند پیش زمینه های ذهنی و ایمان به باور هاست و با عزم ملی می توان به عملیاتی نمودن این باورها جامه عمل پوشاند.

کلام آخر اینکه بنظر حضرت امام که بانی و مبتکر اصلی فرهنگ و روحیه جهادی در عصر حاضر است جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت است. همین فرهنگ جهادی بود که بزرگترین آبرو را به انقلاب اسلامی داد. لذا نباید تردید به خود راه داد که بازگشت به فرهنگ جهادی ضرورتی است. انکارناپذیر بطوریکه بارها این مهم توسط رهبر معظم انقلاب نیز مورد تاکید قرار گرفته است. چنانکه معظم له در یکی از سخنرانی های خود قبل از ادغام این وزارتخانه توصیه فرمودند که ارزشهای جهادی در وزارتخانه جدید حاکم شود و باز در سخنرانی دی ماه سال ۱۶ خود ضمن یادآوری این نکته که "آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه ها و عرصه ها به کار می آید و در زمینه کارهای زیربنایی کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد" تاکید نمودند که "ما این روحیه را باید حفظ کنیم. این روحیه با کار علمی و نظم تشکیلاتی هیچ منافاتی ندارد بلکه اتفاقاً کار علمی را هم همین روحیه جهادی بهتر میکند. آن جایی که حرکت و روح جهادی وجود دارد انسان در ایمان آرمان و خدمت به دیگران حل می شود و خود را فراموش می کند. این روحیه را باید در جامعه تقویت کرد. کشاورزی و دامداری ما با این روحیه رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد". فرمایشات مقام معظم رهبری حاکی از نگرانی ایشان در این زمینه است. این نگرانی که به وضوح می توان در سخنرانی دی ماه سال ۱۶ معظم له مشاهده کرد.

۳۱

امید است مجموعه قوانین ساختارها و بسترهای سازمانی و پرسنلی در وزارت جهاد کشاورزی چنان تدوین و تعریف شوند که هر روز بیش از گذشته روحیه جهادی در این تشکیلات و نظام بوروکراسی کشور تقویت گردد.

در پایان با ذکر دو توصیه از سفارشات و وصایای حضرت امام مطالبم را به پایان می برم:
الف) امیدوارم که از سیاست صحنه های سخت نه شرقی نه غربی جمهوری اسلامی عبور کنید که اگر ایران را بر پایه استقلال واقعی پایه ریزی نکنیم هیچ کاری نکرده ایم.
ب) وصیت من به همه آن است که با یاد خدای متعال به سوی خودشناسی و خودکفایی و

استقلال با همه ابعادش به پیش بروید و بی تردید دست خدا با شماست اگر شما در خدمت او باشید و برای ترقی و تعالی کشور اسلامی به روح تعاون ادامه دهید.

منابع:

- ۸- فرمایشات حضرت امام از صفحات متعدد کتاب امام خمینی (ره) و جهاد سازندگی”
تالیف غلامرضا خارکوهی چاپ موسسه تنظیم و نشر آثار امام نقل شده است.
- ۶- فرمایشات مقام معظم رهبری از “کتاب ده سال تلاش” (چاپ وزارت جهاد سازندگی) و
“مجله پیام جهاد کشاورزی” شماره ۶۳ نقل گردیده است.
- مولف، چاپ بیستم، ۵- «نقی پورفر، ولی الله، اصول و مدیریت اسلامی و الگوهای آن، ناشر
۸۵۱۵.
- ۴- دیدگاههای اسلام درباره مدیریت، جمعی از اساتید مدیریت، مرکز چاپ و انتشارات آموزش
مدیریت دولتی، چاپ اول.
- ۳- روحالله خمینی، دیوان امام خمینی، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، چاپ چهارم،
زمستان. ۸۵۳۵
- ۲- ایروانی، محمد جواد، (۸۵۳۳) ، نهادگرایی و جهاد سازندگی ، چاپ اول، تهران: انتشارات
جهاد سازندگی.
- ۳- مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، (۸۵۳۳) (نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی
و توسعه روستای ، تهران: انتشارات وزارت جهاد سازندگی. —.

1

مدیریت جهادی ثمره مدیریت اسلامی راضیه فیاض 1 ، مریم عزیزی نیا 2

۱. دانشجوی دکتری در رشته مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی
خوراسگان

۲. کارشناسی ارشد در رشته مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

چکیده

مدیریت اسلامی در بخش های مختلف از جمله سازمانها رکن اصلی در نظام اداری و به عنوان
انگیزه و موجد انگیزش و توسعه مطلوب جهت بهبود وضع موجود می باشد. از دید اسلام رهبران و
مدیران باید بر اعمال زیردستان نظارت و ارزیابی دقیق داشته باشند و لایق پاداش مادی و معنوی می

باشند. جهاد مبارزه برای دفاع و بازگرداندن نشانه های حق و دین اسلام است. بازگرداندن امنیت و زندگی سالم در پناه اجرای قوانین و مقررات بازگردانده شده دین خدا است که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد. مقاله حاضر با روش کتابخانه ای به بررسی کتابهای ارائه شده در زمینه مدیریت اسلامی و با هدف بررسی مدیریت با رویکرد مکتب اسلام و رهبری امیرالمومنین علیه السلام پرداخته و نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیریت اسلامی به عنوان عامل کلیدی برای مدیریت جهادی است. بنابراین مدیریت جهادی حاصل پیاده سازی مدیریت اسلامی است.

واژگان کلیدی: مدیریت ، مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی

مقدمه

شرایط مختلف و نیازهای گوناگون انسان ها در عصر حاضر، باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان ها و موسسات مختلف شده است و ضرورت وجود این سازمان ها در اداره شئون زندگی انسان امروزی، بر هیچ کس پوشیده نیست بدیهی است که سازمان ها زمانی می توانند در انجام رسالت و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از مدیریتی توانمند و کارآمد برخوردار

2

باشند. زیرا مدیریت مهم ترین عامل تداوم حیات موفق یک سازمان است و نقش بسیار مهم و (حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان، بر عهده دارد.) (حیدری، ۰۹۳۱، ص ۰۱ رفتار و اعمال افراد در سازمان متأثر از ارزشهای حاکم بر بافت جامعه می باشد. اصطلاح مدیریت اسلامی از ترکیب دو واژه " مدیریت " و " اسلامی " شکل گرفته است. مدیریتی که از دو واژه مدیریت و اسلام تشکیل شده است دارای ویژگی خاصی می شود که بر رشد و تعالی انسانها تأکید دارد بنابراین رویکرد اسلامی مدیریت در سازمان با ارزشهای اسلامی همراه بوده و این ارزشها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می دهند. درمدیریت اسلامی تولید و تعالی انسانی و سازمان مورد توجه است. این نوع مدیریت میتواند زمینه ساز مدیریت جهادی باشد که در یک فضای ارزشی و مبتنی بر ارزشهای دینی و اخلاقی شکل می گیرد. مقاله ی حاضر به بررسی این مقوله ی مهم ازمنظر نهج البلاغه می پردازد.

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق و ارائه مقاله حاضر معرفی مدیریت جهادی به عنوان ثمره ی بکارگیری مدیریت اسلامی است. این بررسی با استفاده از کتب و اسناد و مدارک موجود صورت گرفته است. با عنایت به اینکه ماهیت پژوهش اسنادی است روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه ای می باشد.

مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم می کند و مطابق کتاب، سنت و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) و علوم و فنون و تجارب بشری برای رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور و مدار عمل می کند (چاوشی، ۱۳۸۸، ص) ۶۴ در واقع مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۰۹۳۰، ص). ۹۹ بنابراین مدیریت اسلامی تبدیل انسانها از آنچه که هستند به آنچه که باید باشند، است. همچنانکه تصرف در طبیعت از آنچه که هست به آنچه که باید باشد است (علی ۳

اکبری، ۷۸۳۹، ص) ۳۱ آن چیزی که مدیریت اسلامی را از سایر مدیریت ها متمایز می سازد، راستا و مجموعه اهداف، مأموریت ها و رسالت اصلی آن که در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است را در ذهن متبادر می کند که در مدیریت غیراسلامی، هیچگونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی وجود ندارد. مدیریتی که اسلام به آن تأکید دارد رعایت کمال انسان ها است. در نظام اسلامی مدیر به منزلتهای انسانی توجه دارد و به شیوه ای مدیریت می کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه ای وارد نشود. (نجات بخش اصفهانی و شهریاری، ۰۹۱۱، ص) ۵۷ تفاوتهای قابل تأملی بین مدیریت در اسلام و سایر مکاتب مدیریتی قابل انتظار است که در جدول شماره ۰) آمده است:

مقایسه اجمالی فرهنگ غربی و اسلامی

فرهنگ غربی

فرهنگ علوی

انسان موجودی مادی و دنیایی است

انسان موجودی اخروی است

سعادت و بدبختی انسان فقط در دنیا

است

انسان مراحل مختلفی از زندگی دارد خوشبختی

در هر مرحله به کیفیت زندگی در مرحله قبل

برمیگردد.

مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی

مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی و معنوی

برنامه ریزی کوتاه مدت (برنامه ریزی

برای دنیا)

برنامه ریزی کوتاه مدت در راستای برنامه ریزی

دراز مدت

تعلق ابزاری در تصمیم گیری

تعلق ابزاری و ارزشی در تصمیم گیری

ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و نتایج

ارائه پاداش بر مبنای تلاش و عملکرد

توجه به نیازهای طبیعی

توجه به تمایلات معنوی و نیازهای طبیعی

نداشتن محدودیت زمانی در انجام

کارهای روزانه

تبعیت از برنامه ریزی و اولویت بندی مانند

تقسیم‌آنها به فعالیتهای معاشی، تفریحی و عبادی

در نظر گرفتن منصبهای سازمانی و

فعالیتهای آنبرای دستیابی به اهداف و

منافع شخصی

برای دستیابی به اهداف و منافع شخصیبیرای

کسب رضایت الهی و عمل به تکلیف و امانت

الهی

تاکید بر پایبندی به ارزشهای نسبی

اخلاقی

تاکید بر پایبندی به ارزشهای مطلق اخلاقی

(بابایی طلاطپه، ۰۹۳۱، ص ۰۰۰)

۶

ویژگی مدیران اسلامی

در مدیریت اسلامی، تولید و افزایش ثروت در جامعه به عنوان محصول علم و تعالی انسان به

عنوان محصول مکتب، از جمله رسالتهای مهم یک مدیر اسلامی محسوب می شود (افجه ای،

۱۳۸۸، ص ۲۳)

رفتار مدیران بر پایه مبانی فکری و ارزشی شکل می گیرد تا به تناسب جایگاه مسئولیتی آن ها،

هدایت سازمان را با استفاده از منابع سازمانی و توجه به تغییرات محیطی به صورت موثر، کارا

و هم افزا بر عهده گیرند (بابایی طلاطپه، ۰۹۳۱، ص ۹۳) بنابراین مدیران در مکتب اسلام، دارای

ویژگیهایی بر مبنای نظام ارزشی اسلام هستند عمده ترین این ویژگیها عبارتند از:

ایمان و تقوا:

ایمان عبارت است از هر نوع اصل و راهنما، باور و یقین و گرایش که به زندگی فرد معنی می بخشد و آن را جهت می دهد. در اعتقاد مذهبی ایمان خشوع و تسلیم دل در برابر خداوند میباشد. حضرت علی(ع) ایمان را بر چهار ستون استوار می داند که عبارتند از صبر و شکیبایی، (باور و یقین، عدل و داد و جهاد و کوشش (موحد زاده و همکاران، ۰۹۱۱، ص ۹۱ در گزینش افراد بر حسب نوع مسئولیت، باید تقوا و ایمان آنان ملاک قرار گیرد؛ زیرا ایمان به خدا و تسلیم در برابر اوامر او، آنچنان تعهد و الزامی در انسان ایجاد می کند که از این عمل خلاف احتراز می کند و مسئولیت در مقابل خدا، در نزد او، بر هرگونه قانون و مقام مافوق رجحان دارد، و او تنها خدا را حاضر و ناظر اعمال خود می بیند) موسوی زاده، (۱۳۸۲ ، ص ۱۳ امام علی (ع) در حکمت ۰۰۵ ایمان را شناخت با قلب، اقرار با زبان و عمل با اعضا و جوارح میداند (نهج البلاغه، ۰۹۵۳ ، ص .) ۳۵۵ در حکمت ۴۱۰ تقوا رئیس اخلاق معرفی شده است.

شرح صدر:

در حکمت ۱۷۶ آمده است: بردباری و تحمل سختی ها ابزار ریاست است (نهج البلاغه، ۰۹۵۳، ص ۳۳۱).

مدیران اسلامی هنگامی می توانند در مواقع مختلف از جمله موقعیت های بحرانی بهترین عکس العمل را از خود نشان دهند که شرح صدر داشته باشند و از صبر و تحمل خوبی برخوردار

۵

باشند. اینگونه مدیران در هدایت سازمان توان بالایی دارند و در رساندن سازمان به اهداف خود نقش کلیدی ایفا می کنند.

تواضع و فروتنی:

رهبران باید از پشت میز خود را به میان کارکنان و مدیران برسانند و با آنان همراهی کنند. کارکنان باید قادر باشند تا پیشنهادات و انتقادات خود را در مورد مسائل سازمانی در اختیار رهبران قرار دهند و برای پیشرفت و حل مشکلات در تصمیم گیریها دخالت داشته باشند. رهبران متکبر و خودبین موثر واقع نخواهند شد. علی الخصوص سازمان انسانی که می خواهد با نفوذ (و هماهنگی به اهداف سازمان دست یابد و ارتباطات انسانی را گسترش دهد). (تدبیری، ۰۹۱۱، امیرالمومنین امام علی (ع) در نامه ۱۳ به فرماندار مصر این چنین می فرمایند: با مردم فروتن باش (نهج البلاغه، ۰۹۵۳، ص ۷۱۳

صداقت:

صداقت در مدیر از بهترین عوامل موفقیت در کار و حفظ آبرو و برآورنده وجاهت اجتماعی

است. چنانکه مدیر در محیط کار و صحنه های اجتماعی از صداقت لازم برخوردار باشد موفقیت او حتمی است. (نصر اصفهانی و نصر اصفهانی، ۰۹۱۳، ص ۰۷۹) امیرالمومنین (ع) در حکمت ۱۵ می فرماید ارزش مرد به اندازه ی همت اوست و راستگویی او به میزان جوانمردی اش، و شجاعت او به قدر ننگی است که احساس می کند، و پاکدامنی او به اندازه ی غیرت او است. (نهج البلاغه .) ص ۳۹۷

وفای به عهد:

از ویژگی های دیگر یک مدیر مسلمان وفای به عهد و پیمان هایی است که متعهد به انجام آن می شود که به موجب آن سبب افزایش اعتماد همکاران نسبت به او می گردد. حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک می فرماید: اگر پیمانی بین تو و دشمن منعقد گردید، یا در پناه خود او را امان دادی، به عهد خویش وفادار باش، و بر آنچه بر عهده گرفتی امانتدار باش، و جان خود را سپر پیمان خود گردان، زیرا هیچ یک از واجبات الهی همانند وفای به عهد نیست. که همه مردم جهان با تمام اختلافاتی که در افکار و تمایلات دارند، در آن اتفاق نظر داشته باشند تا آنجا که مشرکین زمان جاهلیت به عهد و پیمانی که با مسلمانان داشتند وفادار بودند، زیرا

۴

آینده ناگوار پیمان شکنی را آزمودند. پس هرگز پیمان شکن مباش، و در عهد خود خیانت مکن و دشمن را فریب مده، زیرا کسی جز نادان بدکار، بر خدا گستاخی روا نمی دارد، خداوند عهد و پیمانی که با نام او شکل میگیرد با رحمت خود مایه ی آسایش بندگان و پناهگاه امنی برای پناه آورندگان قرار داده است تا همگان به حریم امن آن روی بیاورند. پس فساد، خیانت، فریب، در عهد و پیمان راه ندارد (نهج البلاغه،) ۱۳۷۹، ص ۷۱۳

اعتدال:

یکی دیگر از ویژگیهای مدیر، رعایت اعتدال و پرهیز از هر گونه افراط و تفریط است. امام علی (ع) در نامه ۳۷ می فرماید: دوست داشتنی ترین چیزها نزد تو ا در حق میانه ترین، و در عدل فراگیرترین و در جلب خشنودی مردم گسترده ترین باشد که همانا خشم عمومی مردم، خشنودی خواص را از بین می برد اما خشم خواص را خشنودی همگان بی اثر می کند. خواص جامعه همواره بار سنگینی را بر حکومت تحمیل می کنند زیرا در روزگار سختی یاریشان کمتر و در اجرای عدالت از همه ناراضی تر، و در خواسته هایشان پافشارتر و در عطا و بخشش ها کم سپاس تر و به هنگام منع خواسته ها دیر عذر پذیرتر و در برابر مشکلات کم استقامت تر می باشند. در صورتی که

ستون های استوار دین و اجتماعات پرشور مسلمین و نیروهای ذخیره دفاعی عموم مردم می باشند پس به آنها گرایش داشته و اشتیاق تو با آنان باشد (نهج . البلاغه، ۰۹۵۳، ص ۷۳۳

اخلاق پسندیده:

زیربنای همه ارزش ها در سازمان، ارزش های اخلاقی است. این ارزش ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می کند که بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تاثیر می گذارد. هنگامی که استانداردها یا ارزش های اخلاقی سازمان به طور گسترده، ای میان اعضایش رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می یابد. (بهارى فر و همکاران، ۰۹۳۱، ص ۰۷- حضرت - ص ۰۱ علی (ع) در این باره به مالک اشتر می فرمایند: همانا مهربانی تو نسبت به سربازان، دلپایان را به تو می کشاند. و همانا برترین روشنی چشم زمامداران، برقراری عدل در شهرها و آشکار شدن محبت مردم نسبت

۷

به رهبر است، که محبت دلپای رعیت جز با پاکی قلبها پدید نمی آید. (نهج البلاغه، نامه ۷۹، ص ۷۵۷.)

عفو و بخشش:

طبق آیات مبارکه قرآن کریم بهترین رنگها رنگ خدایی است و به انسان تذکر داده است که به آن رنگ درآید. اسماء خداوند نشانگر راههای خدایی شدن برای بشر است یکی از آن نام ها نام مبارک رحمن می باشد یعنی بخشنده، می بخشد بدون هیچ چشم داشتی، بخشش در عین قدرت و توانایی بر انتقام از بهترین نوع برخورد با افراد پشیمان است. امام علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر می فرماید: مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده و با همه دوست و مهربان باش. مبادا، چونان حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت شماری، زیرا مردم دودسته اند، دسته ای برادر دینی تو، و دسته ی دیگر همانند تو در آفرینش می باشند. اگر گناهی از آنان سرزند یا علتهایی بر آنان عارض شود، یا خواسته و ناخواسته، اشتباهی مرتکب میگردند، آنان را ببخشای و بر آنان آسان گیر، آن گونه که دوستداری خدا تو را ببخشاید و بر تو آسان گیرد. (نهج (البلاغه، نامه ۷۹، ص ۷۳۵

برنامه ریزی:

برنامه ریزی اساسی ترین وظیفه مدیریت می باشد که عناصر دیگر وظیفه ای مدیران را تحت تاثیر قرار می دهد بنابراین برنامه ریزی، عبارت است از تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن راهها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم می کند. (سیدجوادین، (۱۳۸۰، ص ۰۵۷

امام علی (ع) می فرمایند: تلاش کن تا هر کاری را در جای خود، و در زمان مخصوص به خود، انجام دهی.

(نهج البلاغه، (نامه ۷۹، ص ۷۳۰)

تصمیم گیری:

جوهر تمامی فعالیت‌های مدیر در علم مدیریت، تصمیم گیری معرفی شده است (رضائیان، ۰۹۱۷، ص) ۰۹۱ امام علی (ع) می فرمایند: هرکس خود رای شد به هلاکت رسید و هرکس با دیگران مشورت کرد در عقلهای آنها شریک شد (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱، ص ۳۳۷)

۸

هماهنگی:

یکی دیگر از ارکان مدیریت هماهنگی است. مدیر با یک سلسله حرکتها و برنامه های منظم واحدهای مختلف سازمان را به یکدیگر مرتبط می سازد. هماهنگی و همسویی در یک سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و بدون هماهنگی، مجموعه، مجموعه نخواهد بود (تقوی دامغانی، ۰۹۱۱، ص) ۳۱ امام علی (ع) در خطبه ۰۱۳ می فرمایند: جایگاه رهبر چونان ریسمانی محکم است که مهره ها را متحد ساخته به هم پیوند می دهد. اگر این رشته از هم بگسلد مهرهها پراکنده و هرکدام به سویی خواهند افتاد و سپس هرگز جمع آوری نخواهند شد (نهج البلاغه، خطبه ۰۱۳، ص ۰۳۳)

ارزشیابی:

بررسی میزان رسیدن به اهداف با توجه به امکانات موجود را ارزشیابی گویند. اسلام اهمیت خاصی برای ارزشیابی قایل است و آن را تحت عنوان محاسبه روزانه برای هر مسلمان توصیه می کند. در نظام حکومتی اسلام مدیریت از آن ارزشهاست و آن کس می تواند در مسند مدیریت بنشیند که در علم و عمل، رفتار و گفتار به ارزشهای اسلامی و انسانی دست یافته، باشد (ربی پور، ۰۹۱۳، ص) ۳۷ امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرمایند: سپس رفتار کارگزاران را بررسی کن، و جاسوسانی راستگو، وفایه بر آنان بگمار، که مراقبت و بازرسی پنهانی تو از کار آنان، سبب امانت داری، و مهربانی با رعیت خواهد بود (نهج البلاغه، (نامه ۷۹، ص ۷۵۳)

سازماندهی:

برای اداره بهتر جامعه، باید تقسیم کار صورت گیرد و افرادی باید برای تصدی مسئولیت ها تعیین شوند. حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر گروه های مختلف مردم جامعه را از نظر شغلی به طبقات مختلف دسته بندی و وظایف هر طبقه را مشخص می کند. مهمترین عوامل

تخصص، شایستگی و لیاقت است. حضرت علی (ع) می فرمایند: ای مالک برای هر یک از کارهایت سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیره نیابد. و فراوانی کار او را درمانده نسازد (نهج البلاغه، (نامه ۷۹، ص ۷۱۰

جهادگری:

۹

نیروی مطلوب، نیروی جهادی است. جهاد واژه ای مقدس، مهم و تأثیرگذار است که از جهاد گرفته شده و به معنی کوشش پیگیر است.

چند نکته در واژه جهاد وجود دارد:

الف) تلاش مستمر: جهاد یعنی تلاش شبانه روزی. جهاد گر واقعی، ایستا نیست، بلکه چون دلسوز است، پویا و متحرک است؛ همیشه برنامه دارد، و در پی تحقق اهدافی است.

ب) اخلاص: جهاد البته مقید و مشروط است فی سبیل الله یعنی برای خدا است و جانب قدرت شخصی را نمی گیرد. من نباید محور باشد، بلکه اسلام محور و پیروز نهایی است

ج) فداکاری: یعنی نیروی جهادی حاضر است مجروح، مفقود، و شهید شود، حتی حیثیتش بر باد رود، اما اسلام سربلند شود در فرهنگ و سنت ما، به چنین فرد مجاهد اطلاق می شود. (پور. تهماسبی و تاجور، ۰۹۱۳، ص ۰۳)

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش های اسلامی است همان گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه جانبه برای رسیدن به هدف است و در منطق اسلامی بکار بردن نهایت جهاد و کوشش در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم ها و اسارت ها و استقرار خداپرستی و تسلط نظام عدالت اجتماعی بر زندگی انسان ها است که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه است. مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می باشد که به دنبال ایجاد فضای نوع دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی،

فرهنگی صنعتی جامعه می باشد. در این سبک از مدیریت هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد (کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است. (قائدعلی و عاشوری، ۰۹۳۰، ص ۱

مدیریت جهادی مقوله ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دورتن دفاع مقدس و خصوصا جهاد سازندگی ظهور و بروز کرده است. فرایندی که از ویژگی های برجسته آن ادای تکلیف و هم راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های

(حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی(ص) بوده است (.راستی، ۰۹۳۰، ص ۱

۱۱

نتیجه گیری

مدیریت اسلامی یک مکتب است با هدف قرب الهی که زمینه ساز رشد و تعالی انسان و سازمان به سوی خداوند متعال را با استفاده از کتاب، سنت معصوم (ع) می باشد و مدیر اسلامی، مدیری است که مسئولیت و سرپرستی را به عنوان امانت الهی می پذیرد . مدیریت جهادی که برخاسته از مدیریت اسلامی، فرهنگ جهاد و شهادت اندیشه و باورهای مذهبی است .مدیریت جهادی از فروعیات دین مبین اسلام و تاثیر گذار در تمامی عرصه های زندگی انسان است .در نتیجه زمینه رشد و شکوفایی هرچه بیشتر علم و دانش، صنعت و تجارت و اجتماع اسلام را فراهم میگرداند.

منابع

- ۰.افجه ای، س ع ا . ۱۳۸۸ . مدیریت اسلامی .تهران : جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۰.امام علی (ع) ، . نهج البلاغه ۸۷۳۹ . جمع آوری سید شریف رضی، ترجمه محمد دشتی، تهران.
- ۹.بابایی طلائی م . ب ۰۹۳۱ .مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی . تهران : دانشگاه امام حسین(ع).
- ۱.بهارى فرع، جواهرى كامل م، احمدى ع ا . ۰۹۳۱ .رفتار اخلاقى و رفتار شهروندى سازمانى :تاثیر ارزش های اخلاقى، عدالت و تعهد سازمانى .پژوهش های مدیریت منابع : ۰۹-۱۰.سازمانى .۰
- ۷.پورطهماسبى س، تاجور آ . ۰۹۱۳ .ویژگی ها و وظایف کارگزاران در نهج البلاغه . پژوهشنامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی سال اول، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹ ، صص ۴۲- ۲۱ .
- ۳.تدبیری س . ۰۹۱۱ .ویژگیهای مدیریت موسسات آموزشی در رویکرد اسلامی .فصلنامه . ۰۹۵- ۰۷۷.علمی پژوهشی علوم اسلامی .سال چهارم شماره ۰۳

۱۱

۵.تقوی دامغانی . . ر ۰۹۱۱ .نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران : شرکت چاپ و نشر بین الملل.

۱. چاوشی ک ۱۳۸۸. بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی. فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان رشته ای قرآنی. سال اول:ش -۲۷۹. ص ۱۹
۳. حیدری غ ح. ۰۹۳۱. چرا رویکرد مدیریت قرآنی در سازمان نهادینه نمی شود؟. -۹۳. تحقیقات مدیریت آموزشی. سال دوم شماره. ۵ ص ۰۳
۱۰. راستی ع. ۰۹۳۰. مدیریت علمی، مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی. اولین همایش علمی مدیریت جهادی.
۰۰. ربی. پور م ع ۰۹۱۳. پرتویی از نهج البلاغه، تبریز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۰۰. رضائیان ع. ۸۷۱۳. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
۰۹. سیدجوادین. ر ۸۷۱۱. مبانی سازمان و مدیریت، تهران: نشر نگاه دانش، اول
۱۰. قائدعلی ح ر، عاشوری م. ۰۹۳۰. مدیریت جهادی نمونه ای از بکارگیری مبانی مدیریت اسلامی. اولین همایش علمی مدیریت جهادی.
۰۷. موحد زاده ل، صادقی موحد ف، احدی ع. ۰۹۱۱. بررسی تاثیر ایمان بر شخصیت - ۹۱. دانشجویان علوم پزشکی اردبیل. طب و تزکیه. سال چهارم. شماره. ۷۵ ص ۹۱
۰۳. موسوی زاده س م. ۱۳۸۲. بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران در سیره علوی. همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، تهران: دانشگاه شاهد.
۰۵. علی اکبری ح. ۰۹۱۳. مدیریت علوی. نشر: المهدی.
۰۱. نبوی م ح. ۸۷۹۱. مدیریت اسلامی. قم: بوستان کتاب.
۰۳. نجات بخش اصفهانی ع، شهریاری ب. ۰۹۱۱. مقایسه ویژگی های مدیریت از دیدگاه قرآن کریم با مدیریت از دیدگاه تئوریهای غربی فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان رشته ای قرآنی. سال اول، شماره دوم، ص ۵۹ - ۸۰
۰۱. نصر اصفهانی م، نصر اصفهانی ع. ۰۹۱۳. طراحی مدل رهبری خدمتگزار بر اساس دیدگاه امام علی(ع) و مقایسه آن با نظرات اندیشمندان غربی. منهاج. سال ششم. شماره. ۰۰ ص _____ ۰۳۹-۰۱۹.

سید وحید مدرس

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
(خوراسگان)

چکیده

امروزه در قرن ۱۲ با ظهور و تقویت پدیده جهانی شدن چالشی به نام تعارضات میان فرهنگی ناشی از تنوع فرهنگی و ارتباطات میان فرهنگی بیش از پیش خود نمایی می کند. هدف پژوهش حاضر "بررسی نقش مدیریت جهادی در حل تعارضات میان فرهنگی اقوام ایران" بوده است. سال ۲۱۳۱، سالی که فرهنگ و اقتصاد تحت مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری به عنوان استراتژی برتر در شرایط حساس کنونی کشور ما، معرفی شده است. مدیریت جهادی به عنوان یک مفهوم برآمده از انقلاب اسلامی ایران با در اختیار داشتن تجارب گرانقدر ۸ سال جنگ تحمیلی، توانایی خود را در حل مسائل و مشکلات اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، بصورت منطقه ای و جهانی اثبات نموده است. یافته های این پژوهش مبتنی بر روش اسنادی نشان داد که مدیریت جهادی با استفاده از رویکرد وحدت در کثرت و با بهره گیری از مولفه های خاص خود توانسته است با حل تعارضات میان فرهنگی در بین اقوام مختلف ایرانی با زبانها، ارزشها و مذاهب متفاوت همه آحاد جامعه را به نحو اثر بخش، در دست یابی به اهداف اجتماعی در شرایط خاص و بحرانی سازماندهی کند.

واژگان کلیدی: ارتباطات میان فرهنگی، تعارضات میان فرهنگی، تنوع فرهنگی، مدیریت جهادی

2

مقدمه و بیان مسئله

در قرن حاضر با ظهور پدیده جهانی شدن و بروز تکثر و تنوع فرهنگی در جوامع؛ نهادها، سازمانها و محیطهای چند فرهنگی نمایان شده است. انسانها در تلاش خود برای استفاده از محیط و امکانات جدید و مناسب تر و فایق آمدن بر دشواری ها و دور شدن از شرایط یا عوامل نامساعد بومی خود و سهولت امکان مهاجرت بواسطه گسترش صنعت حمل و نقل و وسایل ارتباط جمعی و ... که جهان را چون دهکده های نمایان نموده، اقدام به مهاجرت از محیطهای آباء و اجدادی خود به سرزمینهای جدید اقدام کرده اند.

از اینرو، بخش قابل توجهی از مردم برای بهتر شدن وضعیت خود و فرزندانشان و عواملی همچون شغل، آموزش، مسکن بهتر و آزادی بیشتر معمولاً از زادگاه خود به مناطقی نقل مکان میکنند که امکان پیشرفت برای آنان مناسب تر باشد. همین امر باعث ایجاد جوامع و محیطهای

چند فرهنگی شده است؛ به صورتی که در بسیاری موارد این مهاجران با محیط‌هایی مواجه می‌شوند که از نظر فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی با محیط زندگی قبلی آنان تفاوت بسیاری دارد، به طوری که آنها مجبور به پذیرش تغییرات زیادی در رفتار، کردار و گفتار خود برای حفظ سازگاری با ساکنین و همکاران و سرپرستان خود هستند. به عبارت دیگر، انتقال از یک نظام به نظام دیگر، با ارزش‌ها و عناصر فرهنگی متفاوت با فرهنگ بومی آنها، ممکن است منجر به بروز مشکلات و استرس‌های زیادی در افراد مهاجر بشود (لهسایی زاده و .) مرادی، ۶۸۳۱، ص - ۶۷۱ ص ۶۱۶

بهمین دلیل و بواسطه مهاجرت‌های گسترده در سطح کشورها در داخل و حتی بین کشورهای مختلف به صورت بین‌المللی و در کنار هم قرار گرفتن مردمانی از فرهنگ‌های مختلف با قومیتها و زبانها و خرده فرهنگ‌های مختلف، و بوجود آمدن سازمان‌های چند فرهنگی ۶، یکی از مهمترین مشکلات و دغدغه‌های مدیریتی، ایجاد همبستگی گروهی ۲، هماهنگی، رهبری و سازماندهی به گونهای اثر بخش، در جهت دستیابی به اهداف می‌باشد.

درک مفهوم فرهنگ به پیچیدگی درک انسان به عنوان خالق فرهنگ است و تعاریف متفاوت و مبسوطی برای آن ارائه شده است. در اینجا فرهنگ از نظر ادگار شاین به عنوان

1- Multicultural Organizations
2- Group Cohesiveness

۳

الگویی از پیش فرض‌های بنیادین که برای حل کردن مشکلات و مسائل محیط پیرامون توسط دسته خاصی از انسانها با انسجام و یکپارچگی همه اعضا خلق، کشف و یا ایجاد شده است. این الگوی خاص با حل کردن مسائل گروه در طول زمان مفید بودن خود را به اثبات میرساند و از سوی اعضا به عنوان یک شیوه صحیح درک معنی از تفکر و احساس و رفتار به کار گرفته شده و باعث غلبه انسان به طور سودمند بر محیط پیرامون می‌باشد.

در ارتباطات میان افراد از فرهنگ‌های مختلف در یک جامعه، یک گروه و یک دسته از انسانها، که برای دستیابی به هدف مشترک در حال همکاری با یکدیگر می‌باشند، تضادها و سوئی تفاهم‌هایی بروز و ظهور می‌کند. این سوئی تفاهمها به عنوان تعارضات میان فرهنگی، بر گرفته از هویت فرهنگی است که سازنده هویت فردی است که، ارتباط تاریخی و ریشه‌داری را میان تعداد زیادی از کسانی که در یک گروه هستند ایجاد می‌کند و گاه چنان با یکدیگر متضاد است که ممکن است رفتارهای متضاد فیزیکی و روانی را در پی داشته باشد ("یونگ

(. یونگ، ۶۸۳۱، ص ۱۳)

تنوع قومیتی در کشور ایران به عنوان یک واقعیت تاریخی سیاسی از نظر تنوع زبانی و قومی همیشه با جغرافیای سیاسی این کشور پیوند خورده است، همین امر باعث شده که ایران از نظر تنوع فرهنگی یکی از ده کشور اول جهان بشمار آید (قدسی، ۶۸۳۱، ص. ۲۱) بررسی در شواهد تاریخی چند هزار سال گذشته نشان می‌دهد که ساکنین ایران همیشه از قومی به قوم دیگر تغییر کرده است و اقوام ساکن همیشه در کنار یکدیگر در این سرزمین زندگی میکردند (رواسانی، ۶۸۳۱، ص. ۶۱) اقوام عمده ساکن ایران شامل: فارس، ترک، کرد، عرب، لر، بلوچ و ترکمن میباشند که زندگی این اقوام در کنار یکدیگر در یک چهارچوب سیاسی واحد نشانگر تنوع قومی فرهنگی شدید ایران است. در بررسی مشخصه های اقوام نیز واضح است که نه تنها نژاد، در تقسیم بندی مردم ایران عامل مهمی بوده است بلکه زبان و دین نقش بیشتری ایفا کرده است، البته در بعضی از اقوام نظیر بربرها، ترکمنها و هزاره ها عامل نژاد بیشتر چشمگیر (بوده است) (سید امامی، ۶۸۳۱، ص ۲۶)

هویت فرهنگی که برآمده از عناصر فرهنگی هر قوم اعم از زبان، نژاد، دین و ارزشهای حاکم و است، ایجاد کننده احساس همسانی و تمایز در برخورد افراد دارای تنوع فرهنگی از یک جامعه با یکدیگر خواهد بود (ژانت، ۶۱۱۱، ص. ۳) میتوان نتیجه گرفت که، احساس

۴

تمایزی که در برخورد یک بلوچ اهل سنت با یک خوزستانی عرب زبان و یا یک آذری ترک زبان و یا یک فارسی زبان شیعه بوجود میآید، در مقابل احساس همسانی که در برخورد با اعضا هم قوم و هم زبان و هم مذهب خود دارند را، قومیت نامید. به این معنی که هر قوم، خود را از نظر فرهنگی متمایز از سایر اقوام در جامعه حس میکند و سایر اقوام نیز آنان را همینگونه در نظر میگیرند. درجه این احساس تمایز و همسانی یا به عبارتی دیگر قومیت مداری تحت تاثیر، نوعی دیالکتیک میان افراد و جامعه ای است که در آن زندگی میکنند (محسنیان راد، ۶۸۷۱، ص ۲۷)

پژوهشهای انجام شده همگی وجود رابطه معنی دار تعارضات میان فرهنگی و همبستگی اجتماعی را تایید کرده است و در این راستا تلاش بسیاری شده است که از تهدید تنوع فرهنگی جوامع عبور کرده، و با استفاده از تکنیکهای مدیریتی، بالاخر مدیریت فرهنگی، آنرا به یک فرصت در ایجاد انسجام و همبستگی اجتماعی در دستیابی به اهداف اجتماعی و سیاسی و اقتصادی، مخصوصا در شرایط حاد و بحرانی جوامع تبدیل نماید (مدرس، ۶۸۱۲، ص. ۶۸۶) هر

جامعه ای بسته به ویژگیهای فرهنگی و خرده فرهنگهای آن جامعه و رویکردهای فرهنگی و یا غیر فرهنگی مدیران، و شرایط محیطی آن جامعه، تکنیک مدیریتی مجزی طلب میکند. در خصوص انتخاب رویکرد فرهنگی یا غیر فرهنگی در مدیریت و یا به عبارت دیگر قدرت فرهنگ در مدیریت باید گفت که باورها، اعتقادات و ارزشهای مشترک که کل فرهنگ را شامل میشوند باعث قدرت رهبران، مدیران و تابع سازمانها و نهادها در مدیریت و چگونگی هدایت و پرورش انسانها در جوامع و کارکنان در سازمانها میشوند. اهمیتی که رهبران اجتماعی و مدیران سازمانها و نهادها برای افراد جامعه و کارکنان سازمانهای تحت مدیریت خود قائل هستند تابعی از باورها و اعتقادات و ارزشهای آنها است. همانطور که گستردگی فرهنگ ادراکات و احساسات و تفکر رهبران و مدیران را فرا میگیرد، نحوه هدفگذاری و ابزارها و مدل عملکردی آنان را بر فرایند تصمیم گیری و پیدا کردن راه حل برای مسائل جامعه و سازمان متنوع خود مبتنی بر ایجاد انگیزش ۶، رضایت و روحیه افراد جامعه و کارکنان بر میزان خلاقیت و نوآوری آنان، تاثیر میگذارد. بنابراین میتوان به جرات ادعا کرد که در مدیریت چیزی آزاد از فرهنگ (مدیران و کارکنان و محیط، وجود ندارد) (رایینز، ۶۱۱۶، ص ۷۳۱)

۱- Motivation

۵

در ایران با وجود فرهنگ و تمدن غنی چند هزار ساله و اقوام متنوع و با خرده فرهنگ ها و ویژگیهای متفاوت آنها از جمله زبان، مذهب، نژاد و ارزشهای حاکم و هنجارهای جاری و انتخاب رویکرد محوری فرهنگ و پذیرش تاثیر فرهنگ بر همه شئون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه، در سال ۶۸۱۸، مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری به عنوان استراتژی برتر انتخاب و معرفی شده است.

مدیریت جهادی به عنوان مفهوم برآمده از انقلاب اسلامی ایران، از ابتدای پیروزی انقلاب مطرح و بکار گرفته شده است. در جهت تبیین مفهوم مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی از سال ۶۸۳۱ همایشی سالانه، تحت عنوان مدیریت و فرهنگ جهادی از سوی وزارت جهاد کشاورزی برگزار گردیده است. از مقالات ارائه شده در این همایشها می توان مدیریت جهادی را بر اساس بعد معنوی فرهنگ (به عنوان زیر بنا) دارای دو محور اساسی دانست: ابتدا محور باورها، عقاید و اندیشه ها، که شامل اعتقاد به خدا و معاد و وحی به طور خاص، میباشد که در همین راستا بینشهایی از قبیل امانتداری، قناعت، ساده زیستی، ولایت مداری، سرعت، دقت، همدلی، آخرت نگر و کار در راه رضای خدا، رعایت منافع عمومی و تقدم آنها بر منافع شخصی و نودوستی

در محیط کار قوت میگیرد. محور دیگر، همان ارزشها و مکارم اخلاق فرهنگ اسلامی است که بر اساس ارزشهای اسلامی به عنوان روح مدیریت جهادی در بکارگیری علمی مدیریت و (جهت گیری آن نقش مهمی ایفا می کنند) محمدی، ۶۸۳۳، ص ۷۸

پژوهش حاضر با مدنظر قرار دادن اهمیت انسجام و همبستگی اجتماعی در مقابله با بحرانهای اجتماعی، با وجود تنوع فرهنگی موجود در جامعه ایران، ضمن بررسی راهحلهای ارائه شده در سایر تحقیقات و پژوهشهای علمی مبتنی بر نظریه ها و تئوریهای مدیریتی (اغلب غربی) به بررسی چگونگی نقش مدیریت جهادی در حل تعارضات میان فرهنگی با استناد به نتایج عملی بدست آمده از هشت سال دفاع مقدس به عنوان نقطه عطف مدیریت جهادی پرداخته است.

اهمیت و ضرورت موضوع

نگاهی عمیق به اوضاع ویژه منطقه خاورمیانه در بحبوحه انقلابها و خیزشهای ملی کشورهای عربی و ظهور پر رنگ پدیده تروریست با گرایشهای مذهبی و قومی در همسایگی ایران و

۶

همچنین تحمیل بیرحمانه ترین تحریمهای سیاسی و اقتصادی بر دولت و ملت ایران، نقش مدیریت جهادی را در اداره کشوری مثل ایران که دارای بیشترین تنوع قومی و مذهبی میباشد را بسیار حیاتی و مهم کرده است. نقش مدیریت جهادی در مدیریت تعارضات میان فرهنگی و بکارگیری همه اقشار و اقوام جامعه و تلاش در هم افزایی قدرت ملی در موقعیتهای حساس تاریخی را به عنوان یک اصل مهم و بارز نشان داده است.

پدیده جهانی شدن و جهانی سازی که امروزه بیش از پیش نمود پیدا کرده است، قومیت را مثل دو روی سکه در دو شرایط متفاوت قرار داده است. از یک سو جوامع چند قومی و وجود تنوع فرهنگی و بروز خرده فرهنگها اگر با مدیریت صحیح روبرو نشود، تهدیدی خطرناک از نوع جنگهای قومی و مذهبی و تجزیه کشورها را، بر سر این جوامع قرار میدهد و از سوی دیگر تجربه هشت سال دفاع مقدس نشان داده است که اگر مدیریتی صحیح تحت عنوان مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد علمی و مسلح به ارزشهای الهی و اسلامی بکار گرفته شود نه تنها این تهدیدها برطرف میشود و با هم افزایی فرهنگی، جوامع را در مقابل تهدیدهای داخلی و خارجی مصون میسازد، بلکه توطئه های پیچیده دشمنان از قبیل تحریم های اقتصادی و سیاسی و تهاجم فرهنگی و جنگهای داخلی را بی اثر میسازد (نقیب السادات و همکاران ۶۸۱۶، ص ۷۱)

شرایط کنونی منازعات در جهان و منطقه نشان میدهد که هر گونه درگیری و جنگ

نظامی در آینده از نوع جنگهای ناهمگون خواهد بود. ویژگی بارز این جنگها این است که نیروی بومی مناطق و افراد ساکن در همان نقاط، ارزش بسیار حیاتی در مقابله با دشمن خواهد داشت. در این رویکرد هر یک از اقوام ایران با توجه به منطقه سکونت و محل استقرار جغرافیایی خود نقش بسیار مهمی در حفظ حاکمیت سرزمین ایران اسلامی و جنگ و جهاد خواهد داشت. مرزنشین بودن بیشتر اقوام ایرانی موقعیت سوق الجیشی بودن آنها را در این رویکرد بخوبی نشان میدهد. تعامل سازنده اقوام با حاکمیت، در اثر بکارگیری مولفه های مدیریت جهادی می تواند در برطرف کردن تعارضات میان فرهنگی و تقویت همبستگی اجتماعی اقوام و ایجاد هم افزایی ملی نهایتاً به تقویت هویت ملی، منتج بشود.

۷

فرمایش مقام معظم رهبری در خصوص حفظ سرزمین و همبستگی ملی در دیدار از استان کردستان در تابستان ۶۸۳۳ به خوبی ضرورت و اهمیت موضوع را مشخص میسازد؛ ایشان میفرمایند:

"یک سیاست خبثت آلودی از آغاز انقلاب سعی کرد اقوام ایرانی را از یکدیگر جدا کند و با بهانه های مختلف پیکره عظیم ملت ایران را تکه تکه کند. با هر قومی از اقوام متنوع ایرانی -فارس، ترک، کرد، عرب، بلوچ، ترکمن، لر- جداگانه یک تلقین شیطانی را در میان می گذاشتند تا دلها را از هم چرکین کنند".

همچنین ایشان با یک درایت عمیق، دهه چهارم انقلاب را دهه "پیشرفت و عدالت" نامیدهاوند تا نقش مدیریت جهادی را با ادبیات نوین بسیار بارزتر و چشمگیرتر بنمایند.

پرسشهای تحقیق

پرسشهای این تحقیق عبارتند از: مدیریت جهادی چگونه در کاهش تعارضات میان فرهنگی اقوام ایران نقش ایفا میکند؟ در این راستا مولفه های مدیریت جهادی چیست؟ مدیران چگونه باید به علم مدیریت جهادی دست پیدا کنند؟ چه شواهدی بر موفقیت مدیریت جهادی در همبستگی اجتماعی دلالت دارد؟ تجارب بدست آمده در جنگ تحمیلی چگونه بکارگیری مدیریت جهادی را توجیح میکند؟

هدفهای تحقیق

الف- هدف کلی:

شناخت نقش مدیریت جهادی در مدیریت و کاهش تعارضات میان فرهنگی اقوام ایرانی.

ب- هدف های فرعی:

۶- شناخت مولفه های مدیریت جهادی در کاهش تعارضات میان فرهنگی اقوام.

۲- شناسایی عوامل ایجاد همگرایی اقوام ایرانی.

۸- شناسایی چگونگی عملکرد مدیریت جهادی در هم افزایی اقوام در شرایط بحرانی.

۶- شناخت مدیریت جهادی به عنوان بهریت استراتژی مدیریت در شرایط بحرانی.

۸

دیدگاه‌های نظری

امروزه در ادبیات سیاسی و اجتماعی از سه مدل یا الگوی عمده سیاست گذاری قومی و فرهنگی در قبال تنوع فرهنگی جوامع بحث به میان آمده است که عبارتند از: مدل همانند سازی ۶، مدل تکثر گرایی ۲ و مدل وحدت در کثرت.

الف - دیدگاه همانند سازی

"واژه همانند سازی در فارسی معادل هایی نظیر: تطبیق، همسانی، یکی سازی و همانند سازی یافته است. در جامعه شناسی به معنای فرآیند پذیرش از ارزش ها، الگوها و سبک زندگی گروه برتر توسط اقوام و گروه هایی از جامعه به ترتیبی که در بطن گروه برتر جذب و هضم شوند به (کار رفته است)" (ساروخانی، ۶۸۷۱، ص ۶۶)

در مدل همانند سازی دو گروه وجود دارند که عبارتند از: گروه اول؛ نامزدان همانند سازی یا تازه واردان و گروه دوم؛ جامعه پذیران. گروه نخست باید وسایل جدید را به دست آورند و چگونگی به کار گیری مکانیزم های جدید را فراگیرند. در این فرایند نظام ارزشی تازه واردان تغییر می کند. به همین دلیل سیاست همانند سازی را فرایند تغییر اجتماعی و فرهنگی نیز نامیده اند. فرهنگ پذیری تازه واردان به آنان امکان می دهد که نقش های تازه خود را بیابند و قواعد، سنت ها و رسوم جامعه وسیع را بپذیرند.

در این الگو، همانند سازی، ایده‌آل یا غایتی منسجم تلقی می شود که سیاست های دولت و ایدئولوژی ها بر اساس آن شکل گرفته و ترکیبی زیست شناختی، فرهنگی، اجتماعی و روانی از گروه‌های قومی متمایز و منفرد به منظور ایجاد یک جامعه بدون تفاوت قومی به وجود می (آید) (صالحی امیری، ۶۸۳۱، ص ۱۲)

ب - دیدگاه تکثر گرایی

دیدگاه تکثر گرایی، دیدگاهی است که سازمان دهی را به نحوی مطلوب می داند که در آن هر خانواده فکری - عقیدتی هم امکان و وسایل حراست از ارزش های خاص خود را داشته باشند و هم آن که به احقاق حقوق خود نایل آید و زمینه لازم جهت مشارکت فعالانه در صحنه های

سیاسی و اجتماعی را به دست آورند. تحقق چنین نظامی متضمن پذیرش نوعی بیطرفی از جانب

1- Assimilation Model
2- Pluralism Model

۹

قدرت حاکم و مشارکت نهادها و گروه های موجود در جهت اعتلای مصالح عمومی است. به عبارتی، در جامعه تکثرگرا تمامی گروه های فرهنگی و فکری پذیرفته شده و از طریق مشارکت و همزیستی در عین حفظ ویژگی های خود به یک نظام اجتماعی ملحق شده اند. تکثرگرایی نقطه مقابل همانند سازی است.

ج- دیدگاه وحدت در کثرت

دیدگاه دیگری که وجود دارد، الگوی وحدت در کثرت می باشد. این الگو، مبتنی بر تصورات یا برداشت هایی چند در مورد انسان و اجتماع انسانی است. مفروضاتی که بر نوع سیاست و مدیریت و استراتژی مدیریتی و چگونگی کاربست آن در اجتماعات قومی در جهت رسیدن به وحدت و انسجام ملی تأثیر گذار است. بر این اساس، سیاست مطلوب مدیریت تنوع، الگوی -۷۱ (وحدت در کثرت خواهد بود) (صالحی امیری، ۶۸۳۱، ص ۷۶)

آنتونی گیدنز بر این باور است که مهم ترین ویژگی در سیاست تکثر گرایی، حفظ وحدت در عین کثرت است. در این الگو، سازماندهی پیکر سیاسی کشورها و سازمانها، به شکلی اعمال می شود که در آن هر گروه اجتماعی و قومی، هم امکان حراست از ارزش های خاص خود را داراست و هم به احقاق حقوق خود نایل می شود. در جامعه و سازمان کثرت گرا بسیاری از گروه های اجتماعی و فرهنگی پذیرفته شده با حفظ ویژگی های خود از طریق مشارکت و همزیستی به نظام سیاسی - اجتماعی ملحق می (. شوند) (گیدنز، ۶۸۳۶، ص ۷۱)

نکته مهم در مقوله تنوع به طور عام و در تنوع فرهنگی به صورت خاص این است که اصل تنوع، واقعیت انسانی است. سازمان ملل متحد نیز در اعلامیه ژوهانسبرگ در سپتامبر سال ۲۱۱۲ که مربوط به توسعه پایدار است، تنوع فرهنگی را به عنوان یکی از امتیازات و نقاط مثبت اجتماع انسانی دانسته که باید در توسعه پایدار مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، سازمان یونسکو در کنوانسیون مصوب در ۲۶ اکتبر سال ۲۱۱۱ در حمایت از تنوع فرهنگی ضمن ابراز اینکه تنوع فرهنگی به مثابه میراث مشترک بشریت است و " دفاع از آن به مثابه الزامی اخلاقی و جدایی (ناپذیر از حفظ کرامت انسانی انسان " است) (یونسکو، ۶۸۳۶)

سیاست وحدت در کثرت الگوی مطلوبی است که به برقراری انسجام ملی در کشور منجر می شود. سیاست مزبور به معنای حفظ هویت های فروملی از یک سو و تقویت پیوندهای فرهنگی،

اجتماعی و سیاسی بین آنها از سوی دیگر است. این دیدگاه ضمن رعایت فاصله و تفاوت بین

۱۱

خرده فرهنگ های موجود، همگی آنها را در پاره ای وجوه و ابعاد به یکدیگر نزدیک می

داند(چمن -۶۷). خواه، ۶۸۳۱، ص ۱۱

این الگو از این جهت مطلوب نامیده می شود که ناظر بر وضعیتی پیچیده از تلفیق دو الگوی همانند ساز و کثرت گرا که الگوهای رایج شناخت تنوع و انسجام را تشکیل میدهند است، و بنابر این عناصر مهمی از هر دو را در خود دارد. نکته مهم دیگر این است که نظریه های وحدت صرف و یا کثرت به تنهایی وضعیتهای آرمانی و غیر واقعی یا سفید و سیاه از شرایط اجتماعی را به نمایش می گذارند، بدون اینکه به این نکته مهم توجه کنند که در شرایط عینی همواره با وضعیتی نسبی مواجه خواهد شد؛ بنابر این الگوی مزبور بردرکی واقع بینانه استوار است(صالحی

-۶۱۲). امیری، ۶۸۳۱، ص ۶۷۸

با توجه به سه چارچوب نظری ارائه شده میتوان ادعا کرد که سطح قابل قبولی از تعارض میان فرهنگی، رقابت و هم چشمی است که میتوانند برای افراد سازمان، سازنده و انرژی بخش باشد. اگر بر روی محور مختصاتی بتوان از یکسو تعارض و از سوی دیگر مفاهیمی چون اثر بخشی، کارایی، بهره وری، موفقیت، خلاقیت و غیره را قرار داد، شکل ۶ (به دست می آید که به خوبی وضعیت تعارض سازنده و مخرب را نشان خواهد داد: همان طور که از شکل پیداست هر اندازه میزان تعارض زیاد می شود، میزان عملکرد وضع بهتری پیدا میکند و از حالت الف به حالت ب کشیده میشود. پس از آن با افزایش زیاد تعارض به وضعیت ج میرسیم که در آن عملکرد، بسیار کاهش یافته و به وضع بسیار نامطلوبی میرسد.

(شکل ۱) (رابطه تعارض فرهنگی با اثربخشی سازمانی و خلاقیت (فرهنگی)، ۱۸۳۱، ص ۱۹۱

ب

زیاد

اثر بخشی

سازمانی

کم

الف

ج

زیاد تعارض فرهنگی

کم

۱۱

همان طور که پیشتر اشاره شد، دیدگاه های متفاوتی در مورد تعارض میان فرهنگی وجود دارد. از یکسو دیدگاه با رویکرد سنتی ۶ مبتنی بر نظریه تیلور وجود دارد که هر نوع تعارض میان فرهنگی

را نکوئیده وبد میداند وآن را باعث ازدست دادن اقتدار و اختیار مدیر میداند وازآن باید پرهیز کرد. ازسوی دیگر رویکرد روابط انسانی^۲ پیش رو قراردادد که بیان گر این نکته مهم است که تعارض جزء لاینفک گروه و سازمانهای انسانی است وآن را باید پذیرفت.

رویکرد سومی وجود دارد که به رویکرد تعاملی^۸ شکل گرفته، بیان شده و به نام او معروف است. دراین رویکرد این عقیده وجود دارد که تعارض نه تنها نیرویی مثبت برای به حرکت درآمدن افراد درگروه ها وسازمان هاست؛ بلکه برای عملکرد بالا وکارآمد لازم است. براساس این نظریه تعاملی، برخی از تعارض ها از هدف های سازمانی پشتیبانی میکنند که به این نوع تعارض ها، تعارض های سازنده یا کارکردی^۶ می گویند. در مقابل تعارض هایی وجود دارند که مانع ازتحقق هدفهای سازمانی شده ومدیران را در دستیابی به هدف ها دچار مشکل میکنند. به این تعارض ها، تعارضهای مخرب یا غیرعملکردی (۱. اطلاق میشود)(فرهنگی، ۶۸۳۷، ص ۶۱۱

پیشینه تحقیق

در مورد ارتباطات میان فرهنگی و حل تعارضات میان فرهنگی ناشی از آن، پژوهشها و تحقیقات خارجی و داخلی زیادی انجام شده است و تئوریهای متفاوتی، متناسب با مفروضات تایید شده، ارائه شده است. ابتدا به پژوهشهای غربی و یافته های آنها که مبتنی بر نظریه های علمی غربی است اشاره میگردد و سپس تحقیقات داخلی مرتبط با مدیریت جهادی بیان میشود تا ارتباطی مشهود بین مولفه های مدیریت جهادی و نظریه های غربی مشهود گردد.

چوریر (۲۱۱۸) درمطالعه خود با عنوان "مدیریت میان فرهنگی در گروه های پروژههای چند ملیتی" با مطالعه گروه های پروژه ای بین المللی اروپایی، خود کنترلی و تحمل فردگرایی، به کار بردن فرآیند آزمون و خطا مرتبط با توسعه ارتباطات و بهره بردن از تفاوت های فرهنگی به

- 1- Traditional
- 2- Human Relations
- 3- IBM
- 4- Functional Conflict
- 5- Dysfunctional Conflict
- 6- Chevrier

۱۲

عنوان سرمایه را به عنوان سه نوع از استراتژی های میان فرهنگی که مدیران به کار می برند تا به کمک آن با اختلافات فرهنگی به مقابله پردازند را معرفی کرده است. بر اساس یافته های این تحقیق استراتژی سوم یعنی بهره بردن از تفاوت ها به عنوان سرمایه بهترین شیوه مدیریت در گروه های چند فرهنگی است.

بلیس (۲۱۱۱) افزایش ضریب هوش فرهنگی را عامل موثر در حل تعارضات میان فرهنگی

معرفی کرده است و بیان داشته هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیطهای کاری متنوع دارد. برخی از جنبه های فرهنگ را به راحتی می توان دید. عوامل آشکاری مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری از این جمله اند. اما بیشتر بخشهای چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزشها، انتظارات، نگرشها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی شوند اما بر رفتار افراد موثرند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخی دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می دهد (بلیس ۲۱۱۱، ص ۶۶۳، ۶).

مدل پنج مرحله ای همیلتون و پارک (۲۰۱۱) این مدل بیانگر آنست که گاه تعارض گروه رابرآن میدارد که از استعدادها و توان خود استفاده بیشتری برده و از آسان گیری و آسان پذیری بپرهیزد. بعضی از اعضاء گروه میکوشند که از هرگونه تعارض بادیگر اعضا بپرهیزند و عده ای سعی میکنند که تعارض را اداره کنند. نگاه واقع بینانه آن است که تعارض را باید شناخت و آن را اداره کرد. اگر رویکردهای مختلف رانسبت به تعارض و پیامدهای آنها را در نظر بگیریم و آنرا بر روی شبکه ای ترسیم کنیم که در شکل ۲ (آمده است، شقوق مختلف آن کاملاً روشن میشوند. در مدل حل تعارض در نگاره این پیامدها به یک چیز مرتبط میباشند؛ وظیفه و توجه به کسانی که میخواهند بدان وظیفه عمل نموده و هدف را تعیین بخشند. گروه و اعضای آن از یکسو میخواهند که به هدف های تعیین شده دست یابند و از سوی دیگر افرادی راکه این وظیفه را عمل میکنند مورد توجه قرار دهند و آنان را راضی نگهدارند. محور افقی دربرگیرنده توجه گروه نسبت به

1- Bliss, Samuel E
2- Robert Black and Jane Mouton

۱۳

کار است که میخواهند انجام دهند. محور عمودی متوجه کسانی است که میخواهند کار را انجام دهند.

(شکل ۲) شبکه ارتباطی و حل تعارضات فرهنگی (همیلتون و پارک، ۲۰۰۲)

ایمان و مرادی (۶۸۳۳) (مدیریت چند فرهنگی را، راه حل تعارضات میان فرهنگی معرفی نمودند و بیان داشته اند که هم افزایی فرهنگی، یک رویکرد در مدیریت تأثیرات تنوع فرهنگی است و شامل فرآیندی است که مدیران در استراتژی ها، رویه ها، ساختارها و اعمال سازمان، بر الگوهای فرهنگی اعضای سازمان اتکا می کنند. سازمان های نیرو افزای فرهنگی، اشکال جدیدی از مدیریت و سازمان که تفاوت های فرهنگی اعضایش را نادیده نمی گیرد، خلق

نکرده است. بنابراین براساس دیدگاه هم افزایی فرهنگی برخلاف فرضیات هم گونی، مشابهت، کوته بینی (پاروکالیسم) و نژادپرستی (قومیتپرستی)، اعتقاد بر این است که همه با هم یکی نیستند و اغلب افراد با مشابهت ها و تفاوت های فرهنگی در مقایسه با دیگران زندگی می کنند و راههای فراوانی برای دستیابی به هدف وجود دارد و بهترین راه، حاصل ترکیب فرهنگ هاست.

همانگونه که در جدول ۸ (مشاهده) می شود، فرضیات در مدیریت چند فرهنگی و مدیریت سنتی متفاوت است. بر همین اساس مدیریت چند فرهنگی دارای مفروضات خاصی میباشد. هما افزایی فرهنگی معتقد است که گروه های گوناگونی هستند که متفاوتند و هر کدام با تفاوتها و فاصله های فرهنگی زندگی می کنند. هما افزایی فرهنگی فرض می کند که مشابهت و تفاوت ها به یک اندازه دارای اهمیت هستند و هما افزایی فرهنگی فرض می کند که روش های معادل فراوانی برای زیستن و کارکردن و دستیابی به هدف نهایی وجود دارد و روش هیچ فرهنگی، ذاتا برتر نیست و در نهایت هما افزایی فرهنگی فرض می کند بهترین روش، بستگی به فرهنگی دارد که مردم آن را حمل میکنند.

جدول ۸) (فرضیات در مدیریت چند فرهنگی و مدیریت سنتی

فرضیات مدیریت سنتی فرضیات مدیریت چند فرهنگی

همگونی ===== ۶ خرافه دیگ ذوب ۲ تنوع = ۸ تصویر پلورالیسم (کثرت گرایی) فرهنگی ۶

مشابهت ۱ مشابهت و تفاوت

پاروکالیسم === ۱ خرافه متنها روش موجود ۷ هم پایانی = ۳ روش ما تنها روش نیست

نژادپرستی (قومیتپرستی) = خرافه بهترین روش ۱ اقتضای فرهنگی = روش ما فقط یک روش است ۶۱

22) (ایمان و مرادی، 1833

1- Homogeneity

Melting pot myth - عقیده ای که در آن تمام تفاوت های فرهنگی نادیده گرفته شده و حذف میشوند

3- Heterogeneity

4- Image of cultural pluralism

5- Similarity

6- Parochialism

7- Only - one - way myth

8- Equifinality

9- Only - best - way myth

10- Our way is one of possible way

احمدیان پور (۶۸۳۳) (در مقاله ای تحت عنوان "مدیریت و فرهنگ جهادی بستری برای انسجام و پویایی گروه در سازمان" به شناخت و بررسی رابطه میان ویژگیهای عملکرد حرفه ای مدیران و پویایی گروهها و ریزه های درون گروهی کارکنان در وزارت جهاد سازندگی با

محوریت برنامه های اجرا شده تا سال ۶۸۷۷ پرداخته است و نتیجه گرفته است که مدیریت جهادی مبتنی بر فرهنگ جهادی توانسته است ساختار گروههای کاری و پویایی درون گروهی را به نحو بسیار مثبت تحت تاثیر قرار دهد. در همین رابطه تعامل میان اعضا گروه با مدیریت جهادی از طریق کاهش تعارضات میان فرهنگی اعضا گروه به پویایی گروه و نهایتاً به بهبود فضای محیط کار منتج شده است.

(محمدی) ۶۸۳۳ (در پژوهشی به عنوان "تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصهای آن" بیان داشته است که مدیریت جهادی بیشتر تحت تاثیر بعد معنوی فرهنگ به عنوان زیر بنا قرار دارد تا بعد مادی رو بنا. این زیر بنا و فرهنگ با محوریت اندیشه ها و فلسفه و محوریت ارزشها و مکارم اسلامی مورد تاکید قرار گرفته است. این ارزشها و مکارم اخلاقی، که همان نظام ارزشی اسلامی که بر اساس رافت و همزیستی مسالمت آمیز بوده است، باعث شده امت واحد اسلامی از هر قوم و نژاد با صلح و صفا در کنار هم زندگی کرده و برای سرافرازی نظام اسلامی همکاری نمایند.

حاجی احمدی و حاجی میر رحیمی) ۶۸۳۳ (در پژوهشی با موضوع "بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی" با بهره گیری از مدل دنیسون فرهنگ جهادی و مدیریت برآمده از آن پرداخته و با این نتیجه رسیده که شاخ انطباق و انعطاف پذیری با سایر فرهنگها در جهت کاهش و

از ۶ مهمترین متغیر نظام سازمانی است / . حل تعارضات میان فرهنگی با امتیاز ۷

(مدرس) ۶۸۱۲ (در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تحت عنوان "رابطه تعارضات میان فرهنگی، همبستگی گروهی و اثر بخشی سازمانهای فرهنگی" به بررسی تاثیرات مولفه های تعارضات میان فرهنگی بر همبستگی گروهی کارکنان سازمانها و تاثیر غیر مستقیم آن بر اثر بخشی سازمانی پرداخته و نتیجه گرفته است که ارزشهای وحدت بخش اسلامی با وجود تفاوت از مذهبی به مذهب دیگر کمترین تاثیر را در کاهش همبستگی کارکنان داشته است. بنابراین تمسک جستن و تقویت ارزشهای ناب اسلامی

۱۶

که زیر بنا فرهنگ و مدیریت جهادی می باشد به حل تعارضات میان فرهنگی به گونه ای اثر بخش کمک بسیار مهمی کرده است.

رساله دکتری آقای پروفیسور "اریک لوب ۶" معاون دانشگاه پرینستون آمریکا ۲ با عنوان

"ویژگیهای مدیریت بومی جهاد سازندگی در ایران" (۲۱۶۲) "بوده است. این رساله به عنوان برترین کار تحقیقاتی از سوی موسسه "مهرداد مشایخی" برنده جایزه بهترین پژوهش خارجی در سال (۲۱۶۶) نیز شده است. این پژوهش نشان میدهد که توان مدیریت جهادی در هم افزایی فرهنگی در شرایط بحرانی و بالا بردن میزان بهره وری، اثر بخشی و کارایی سازمانهای چند فرهنگی باعث تعجب مدعیان مدیریت علمی جهان شده است. به گونه ای که این ویژگی مدیریت جهادی به عنوان کلید حل مهمترین مسئله امروز دنیا تحت عنوان تعارضات فرهنگی، ناشی از ارتباطات میان فرهنگی مطرح گردیده است.

با اندکی تامل میتوان فهمید که مفاهیم استخراج شده از مفروضات تایید شده در پژوهشهای غربی همسو با مولفه های مدیریت جهادی در حل تعارضات میان فرهنگی بوده است. این بدان معنی است که مفاهیم نظری علمی تایید شده در علوم مدیریت غربی از جمله مدیریت میان فرهنگی و هوش فرهنگی و ... به نوعی در مدیریت جهادی به صورت عملی و با چاشنی الهی،

Eric Lob: ob's Dissertation Wins Award

Eric Lob (Ph.D. 2013) was awarded an Honorable Mention by the International Society for Iranian Studies in the Mehrdad Mashayekhi Dissertation Award competition. Lob's doctoral dissertation, "An Institutional History of the Iranian Construction Jihad" (2013), was supervised by Mirjam Künkler and is based on an impressive diversity of original primary data that is very difficult to obtain. The first organizational history of the rural development organization Jihad-e Sazandegi, the dissertation situates this organizational history in the overall political development of the Islamic Republic of Iran and thereby helps explain the regime's longevity more generally and public as well as foreign policy preferences regarding development more specifically. "The Mehrdad Mashayekhi Dissertation Award is presented biannually to the author of an exceptional Ph.D. dissertation dealing with the broad themes of politics and the public sphere in Iran, written in any language. This award is established by the Mehrdad Mashayekhi Foundation in memory of his dedication to the cause of democracy and social justice in Iran." Lob is currently an assistant professor in Middle East comparative politics, Department of Politics and International Relations, Florida International University.

Princeton University

۱۷

اسلامی و ولایی، پیاده شده و نتایج کسب شده تا حد فوق العاده ای در صحنه عملیاتی، کارایی و اثر بخشی این مدیریت نوین بومی را تایید کرده است.

شواهد تاریخی

مدیریت جهادی به عنوان حرکت شور انگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریتی از پیام تاریخی حضرت امام خمینی در ۲۱ خرداد ۶۸۱۳ بنیان گذاری گردید. حرکتی که به فرمایش رهبر معظم انقلاب "شروع نو آوری و حرکت و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته ای است که اول در امثال جهاد و نهاد های انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد" همایش فرهنگ و مدیریت (جهادی ۶۸۳۷،

برای روشن شدن بیشتر موضوع و تایید کارایی و اثربخشی مدیریت جهادی، بهتر است به شواهد تاریخی دوران رشد و شکوفایی مدیریت جهادی، یعنی دوران خون و شهادت، ایثار

و استقامت, امتحان بزرگ الهی ؛ هشت سال دفاع مقدس, طبق جدول) ۱ (برگردیم, و با بررسی
آمار کل شهدا ۶۳۳۱۶۱ :

تنوع جنسیتی مرد ۶۳۶۱۷۳ نفر مجرد ۶۸۸۷۷۱ نفر

زن ۱۶۸۷ نفر متأهل ۱۶۲۶۱ نفر

تنوع سنی

۶۶ ساله

و کمتر

۷۱۱۶ نفر تنوع قومی فارس ۶۷۷۱۶۸ نفر

۶۱ ال ۶۱

ساله

۱۱۷۱ نفر لر لرستان ۱۲۱۱ نفر

۲۱ الی ۲۸ ساله ۳۷۶۱۱ نفر آذری ۳۲۷ نفر دو استان

آذربایجان

۲۶ الی ۲۱ ساله ۲۲۷۱۸ نفر ترکمن ۶۲۷ نفر بندر

ترکمن

بلوچ سیستان و

بلوچستان ۳۶۷ نفر

۸۱ ساله بالاتر ۸۱۳۶۷ نفر کرد کردستان ۸۱۱۶ نفر

۱۸

تنوع مذهبی شیعه ۶۷۶۶۳۱ نفر تنوع موقعیت

اجتماعی

(سطح

تحصیلات)

کادر و

سرباز سپاه

۸۱۱۸۷ نفر

سنی حدود ۷۱۱۱ نفر کادر و سرباز

ارتش

۶۱۱۱۶ نفر

مسیحی ۷۲ نفر کادر و سرباز

نیروی انتظامی

۱۳۱۳ نفر

کلیمی ۶۶ نفر شغل آزاد ۸۶۱۷۶ نفر
زرتشتی ۱ نفر دانش آموز ۸۲۲۷۱ نفر
دانشجو ۲۱۱۳ نفر
روحانی ۲۷۶۲ نفر
بیکار ۱۶۲۳ نفر
دولتی ۲۱۲۱۸ نفر
بسیج ۲۸۲۱* نفر
خانه دار ۸۶۸۱ نفر

جدول 1 (توزیع فراوانی تنوع فرهنگی شهدا دفاع مقدس بر گرفته از سایت آمار آجا(پایگاه اطلاع رسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

آمار شهدا به عنوان برگ زرینی از افتخار این مرز و بوم با توزیع فراوانی در ویژگیهای تنوع فرهنگی پیردازیم تا مشخ شود که ملت بزرگ و سرافراز ایران اسلامی که از نظر تنوع فرهنگی جز ۶۱ کشور اول دنیا میباشد چگونه با حفظ انسجام و یک پارچگی خود از همه ظرفیتهای نیروی انسانی با همه تنوع خود برای غلبه بر شرایط حاد با بهره گیری از فرهنگ و مدیریت جهادی استفاده نموده و چه نتایج درخشانی در دفتر تاریخ این ملت ولایی ثبت نموده است.

نتیجه گیری

با ظهور و قوت روزافزون پدیده جهانی شدن و بروز ارتباطات میان فرهنگی, تعارضات میان فرهنگی به عنوان یک چالش خود نمایی کرده است و سالهاست پژوهشگران در حال یافتن استراتژی موثری برای کاهش یا حل این تعارضات بوجود آمده هستند و یا حداقل تلاش کرده

۱۹

اند تا با جهت بخشیدن به تعارضات میان فرهنگی در راستای هم افزایی فرهنگی گام بردارند. بر اساس یافته های ذکر شده و همانطور که اشاره شد, مدیریت جهادی که بر اساس یک فرهنگ جهادی بنا گذاشته شده است, توانسته به عنوان راه حل موثر و بومی ایران اسلامی اثر بخشی خود را اثبات کند. فرهنگی که همان فرهنگ تحول, آینده ساز, و انتظار بوده و به دنبال تحول در وضع موجود در مقابل ضد تحول و ضد انقلاب بوده است. فرهنگی که همزاد انقلاب اسلامی بوده و با مدیریت جهادی در طول هشت سال دفاع مقدس بروز و ظهور پیدا نموده است. ویژگیهای اساسی این فرهنگ از جمله دین محوری, ولایت مداری, ایثار, از خود گذشتگی, مردم گرایی, ارزش مداری, انعطاف پذیری, خود باوری, پویایی و ماموریت پذیری است.(محمود زاده و دیگران ۶۸۳۳,

این فرهنگ بوجود آورنده مدیریتی جهادی است با ویژگیهای: ادای تکلیف الهی، حفظ و تحکیم پایه های حکومت اسلامی، عقل، عشق و مبانی اسلامی. این نوع خاص مدیریت دارای ابعاد ساختاری از قبیل: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف پذیری ساختاری تشکیلات متناسب با شرایط و ابعاد رفتاری: خود باوری، پرکاری، تحول آفرینی، پویایی، سخت کوشی و سرعت عمل در کارها و همچنین ابعاد زمینه ای از قبیل مشارکت پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت المال میباشد (یاراحمدی خراسانی، ۶۸۱۲).

همانطور که اشاره شد مدیریتی در حل تعارضات میان فرهنگی حاصل از ارتباطات میان فرهنگی میان فرهنگی موفق خواهد بود که بتواند با به صحنه آوردن همه نیروی انسانی یک کشور از هر قوم و نژاد و مذهب با هر نوع ارزش و هنجار و با استفاده از نیروی تنوع و تکثر و بدون طرد خرده فرهنگها در جهت هم افزایی فرهنگی برای رسیدن به اهداف غایی یک کشور و ملت در شرایط بحرانی خاص به نحو احسن عمل نماید. بروز جنگها یکی از مشکل ترین و حادثترین و حساس ترین مراحل حیات یک کشور در طول تاریخها بوده است که همواره موجودیت ملتها، فرهنگها و انسانها را به خطر انداخته است. پس اگر یک مدیریتی، مخصوصا از نوع بومی بتواند این اقدام سخت و به عبارتی ناممکن را ممکن سازد شایسته است مورد توجه قرار گیرد. در باب مدیریت علمی، اقدامات کارکنان و نیروی انسانی در حد توان و قوای جسمی و ذهنی مورد انتظار بوده است و هیچ وقت از توان نیروی انسانی، به گونه ای که کارکنان

۲۱

جسم و جان و مال خود را فدای سیستم کنند، فرا تر نرفته، بلکه حتی در بعضی موارد مجبور شده اند اهداف سازمان، با توان نیروی انسانی هماهنگ و تقلیل داده شود.

رجوع به آمار شهدا هشت سال دفاع مقدس (جدول ۱) نشان میدهد که مدیریت جهادی، با ویژگیهای الهی و ولایتی خاص خود توانسته به این امر مهم فایق آید بگونه ای که در جنگ تحمیلی همه مصادیق تنوع فرهنگی از قبیل تنوع جنسیتی اعم از زن و مرد، تنوع سنی اعم از پیر، جوان، نوجوان، میان سال و کودک، مجرد و متأهل، تنوع قومیتی و نژادی ایرانی اعم از فارس و کرد و ترک و لر و عرب و ترکمن و ... تنوع شغلی و موقعیت اجتماعی اعم از کارمند و دانشجو و دانش آموز و کسبه و روحانی و ... با هرگونه سطح تحصیلات اعم از بی سواد و باسواد، دیپلم و زیر دیپلم، کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکتر و تنوع مذهبی اعم از مسلمان و

غیر مسلمان، شیعه و سنی، کلیمی و مسیحی، زرتشتی و ... حتی از همه دسته های نظامی اعم از سپاه و بسیج و ارتش و ناجا و ... با هر رده های نظامی اعم از سرباز و کادر و بسیجی و فرمانده و سرتیپ و سر لشگر و ... همه و همه به میدان آمدند و بدون چشم داشتی نه تنها در حد انجام وظیفه سازمانی و شغلی، بلکه تا حد بالای ایثار و از خود گذشتگی، از جان و مال و ناموس خود برای دست یابی به اهداف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، نظامی، اقتصادی و علمی و ... نثار نموده اند. این اقدام نه تنها در نظریه و برنامه ریزی بلکه در نتایج حاصله از عمل و تجربه، بزرگترین آکادمیهای مدیریتی دنیا برای واکاوی این قدرت مدیریت نوین به نام "مدیریت جهادی"، به پژوهشهای متنوعی وا داشته است. بنابراین بسیار شایسته است که محققین داخلی با درک اهمیت و ضرورت پرداختن به مدیریت جهادی در ایجاد انسجام و وحدت ملی در این شرایط خاص کشور، منطقه و جهان به تشریح و بررسی ابعاد علمی و عملی آن بپردازند.

فهرست منابع

۶- احمدیان پور، ص، (۶۸۳۳)، (مدیریت و فرهنگ جهادی بستری برای انسجام و پویایی گروه در سازمان، تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
۲- ایمان م، مرادی، گ. ۶۸۳۳. بررسی رابطه بین راهبردهای فرهنگ پذیری و سلامت روانی در میان مهاجران جامعه شناسی (۶)۸۸. کاربردی ۲۱.

۲۱

۸- بیانات مقام معظم رهبری، (۶۸۳۳)، (کردستان: در جریان بازدید از استان کردستان
۶- چمن خواه ل. ۶۸۳۱. الگوی نظری مطالعه تنوع فرهنگی و انسجام ملی در ایران. تهران: انتشارات کمیل، ۲۶۶ صفحه.

۱- حاجی احمدی، ا؛ حاجی میر رحیمی، د، (۶۸۳۳)، (بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی

۱- ساروخانی ب. ۶۸۷۱. دایره المعارف علوم اجتماعی. تهران: انتشارات کیهان، ۲۶۱ صفحه.
۷- سید امامی ک. ۶۸۳۱. ملی گرایی قومی، در جستجوی درک بیشتر، فصلنامه مطالعات ملی، (۸) ۶۱: ۷۳-۷۶.

۳- رواسانی ش. ۶۸۳۱. زمینهای اجتماعی هویت ملی. تهران: مرکز بازشناسی اسلام در ایران. ۲۶۱ صفحه.

۱- صالحی امیری ر. ۶۸۳۱. مدیریت منازعات قومی ایران (نقد و بررسی الگوهای موجود و ارائه

الگوی مطلوب (.مرکز تحقیقات استراتژیک، ۶۶۶ صفحه.

۶۱- صالحی امیری ر . ۶۸۳۱. انسجام ملی و تنوع فرهنگی . چاپ دوم . تهران :مجمع تشخی
مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک، ۶۶۳ صفحه.

۶۶- فرهنگی ع . ۶۸۳۷. ارتباطات انسانی . چاپ اول، تهران :انتشارات خدمات فرهنگی رسا، ۸۲۷
صفحه.

۶۲- قدسی، ا، ۶۸۳۱ (، جایگاه اقوام در سازماندهی سیاسی فضا، فصلنامه انسان و فضای

۲۱-۲۱، جغرافیایی، دانشکده جغرافیا دانشگاه تهران، شماره ۸

۶۸- گیدنز آ . ۶۸۳۶. جامعه شناسی ی . ترجمه م صبوری، تهران :نشر نی ۱۳۱ صفحه.

۶۶- لهستانی زاده ع . مرادی گ . ۶۸۳۱. رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در مهاجران.

فصلنامه علمی پژوهشی (۲۷): ۶۱۱. رفاه اجتماعی، ۷،

۶۱- محسنیان راد م . ۶۸۷۱. ارتباط شناسی، ارتباطات انسانی (میان گروهی، جمعی). تهران:

انتشارات سروش، ۸۳۶ صفحه.

۲۲

۶۱- مدرس، و) ۶۸۱۲ (، رابطه تعارضات میان فرهنگی، همبستگی گروهی و اثربخشی سازمانهای

فرهنگی دولتی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

(خوراسگان)

۶۷- محمدی، م، ۶۸۳۳ (، تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصهای آن، تهران: مجموعه

مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی

۶۳- محمودزاده، ع، ۶۸۳۳ (، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: دفتر نماینده

ولی فقیه، ۸۶۱

۶۱- نقیب السادات، ر، و سایر همکاران، ۶۸۱۶ (، بررسی نقش و جایگاه اقوام در ساختار دفاعی

- ۷۸ کشور، راهبرد دفاعی، شماره ۶۱، ۱۳،

۲۱- یونسکو . ۶۸۳۶. تنوع فرهنگی و زبانی در جامعه اطلاعاتی . ترجمه غ امیر خانی، تهران:

سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۸ صفحه.

۲۶- یونگ یون کیم . ۶۸۳۱. پژوهشی در باب ارتباطات میان فرهنگی و ارتباطات توسعه . ترجمه

: ۶۱-۸۷. فروغیان. فصلنامه رسانه، ۱۳،

22-Bliss SE. 2005. The Affect of Emotional Intelligence on a Modern organizational Leaders Ability to Make Effective Decisions: <http://www.findarticles.com>

23-Chevrier S. 2003. Mana t reactllcotla isouuilieales la rltlaurutl c-ssocC

diiuCCuA52 disca5202(asoeciCs ppps acaliuAcls osa)
Op. cit. PP. 308-314. 24-Hamilton Ch, Parker. 2004. . C.
25-Jandt. Fred E. 1995. Intercultural Communication. London: Sage. 450P
26-Lob,E,(2012), , "An Institutional History of the Iranian Construction Jihad", Ph.D.
dissertation, Department of Politics and International Relations, Florida International University.
27-Rabbins,S,P,(1991),Organizational Behavior,Perentice Hall.
28-<http://www.aja.ir/Portal/Home/>__

1

مدیریت جهادی-اقتصاد مقاومتی منیر موحدیان عطار چکیده

نام « اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی » مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، سال ۳۹ را گذاری کردند. با تامل در این نامگذاری، مشاهده می شود که ایشان ساختن اقتصاد و فرهنگ کشور را با عزم ملی و مدیریت جهادی، امکان پذیر می دانند. بنابراین با عنایت به محور انتخابی همایش، راهکارهای تحقق اقتصاد مقاومتی با تکیه بر فرمایش های معظم له، بررسی شده است و پیش بینی می گردد که در پایان، راهکارهای اجرایی دستیابی به هدف های مدنظر ایشان در اجرایی شدن اقتصاد مقاومتی با توجه به تاکیدات مکرر بر این موضوع، ارائه گردد.

**واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، اقتصاد مقاومتی، مدیریت تغییر
مقدمه:**

۳۳ در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی، ۳/ مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، در تاریخ ۴ گستره عمل کسانی که می بایست اقدام به مدیریت جهادی نمایند را به این شرح بیان فرمودند: "مدیریت جهادی مخصوص دولت نیست، شامل مجلس هم هست. این مسوولیتها اگر به طور جدی به دور از انگیزه های شخصی، به دور از هر چیزی جز انگیزه خدمت به مصالح **کشور** انجام بگیرد بزرگترین کار جهادی است. کار جهادی یعنی این. انگیزه های گوناگون را نباید دخالت داد، اولویت را باید نگاه کرد. من بر روی اقتصاد مقاومتی تکیه می کنم". البته ایشان قبل ۳۰ در جلسه تبیین سیاست های اقتصاد مقاومتی، فهرست اجمالی از ۲۰/ از این در تاریخ ۰۲ مولفه و ویژگی های الگوی اقتصاد مقاومتی را مطرح نمودند که در آن جلسه پس از طرح فهرست مولفه این سوال را پاسخ داده اند که امروز چرا اقتصاد مقاومتی را یک ضرورت می دانیم و دنبال می کنیم و سرانجام الزاماتی را که بایستی در راه اجرای سیاست های کلی اقتصاد

2

مقاومتی بدان‌ها پایبند باشیم را مطرح نموده‌اند و توضیح داده‌اند و فرموده‌اند که در سیاستهای مذکور، رویکرد جهادی مورد ملاحظه قرار گرفته است. سپس تاکید نموده‌اند که اجرای این سیاست‌ها با حرکت عادی امکان‌پذیر نیست و همت جهادی، تحرک جهادی و مدیریت جهادی لازم است. باید حرکتی که می‌شود هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد. این مقاله با رویکرد تشریح نقطه نظرات مقام معظم رهبری نگاشته شده است.

مواد و روش‌ها:

همان‌گونه که عنوان گردید نقطه نظر رهبر معظم انقلاب در بحث ابلاغ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، اجرای این سیاست‌ها با رویکرد جهادی است. ایشان، همت جهادی، تحرک جهادی و مدیریت جهادی را یکسان دانسته و ویژگی‌های آن را ۲- علمی بودن- ۰- پر قدرت بودن- ۳ با برنامه بودن و- ۴ مجاهدانه بودن عنوان نموده‌اند با این وصف شاخصه‌های اصلی مدیریت جهادی (با رویکرد اقتصاد مقاومتی) به شرح زیر تبیین گردیده و سپس تشریح می‌شود. برای دستیابی به مدیریت جهادی، تغییر در مدیریت فعلی اقتصاد کشور با استفاده از مدل علمی زیر پیشنهاد شده است.

روش علمی ایجاد تغییر مدیریت فعلی به مدیریت جهادی:

مدل کورت لوین:

کورت لوین یک مدل سه مرحله‌ای برای تغییر ارائه کرده است که چگونگی آغاز، مدیریت و تثبیت فراگرد تغییر را توصیف می‌کند. در این مدل، مفروضات زیر در نظر گرفته شده است:

۲- فراگرد تغییر صورت نمی‌گیرد مگر آنکه انگیزشی برای تغییر وجود داشته باشد.

۰- فراگرد تغییر شامل یادگیری چیزی جدید است

۳- افراد کانون تغییرات سازمانی هستند

۴- مقاومت در برابر تغییر وجود خواهد داشت.

۵- تغییر اثر بخش نیازمند تقویت است.

۳

مراحل:

۲- خروج از انجماد: این مرحله بر ایجاد انگیزش و آمادگی برای تغییر تاکید می‌کند.

۰- تغییر: در این مرحله باید اطلاعات جدید، الگوی رفتاری جدید، برای افراد فراهم آورد.

۳- انجماد مجدد: تغییر در حین فراگرد تثبیت به کمک افراد با تلفیق رفتارها و نگرش‌های تغییر

یافته با شیوه‌های قبلی انجام کار هایشان پایدار می‌شود (Krither, Kinikj, 2004).

مدل دیگر ایجاد تغییر و تحول در جوامع، مدل هفت مرحله ای تغییر به شرح زیر است:
کالب و فرومن در مدل تغییر خود هفت مرحله را در نظر می گیرند. ویژگی مدل آنها در این است که این مراحل نباید لزوماً در توالی یا به طور جدا گانه رخ دهد بلکه چند مرحله می تواند (به طور همزمان رخ دهد. آن ها مدل خود را توسط نمودار ۲ ارائه می کنند(جزئی، ۲۳۳۲ نمودار: 1 مدل هفت مرحله ای تغییر(جزئی، 1831

۴

مدل سیستمی تغییر

رهیافت سیستمی تصویر کلانی را از تغییر سازمانی ارائه می دهد و بر این باور است که هر تغییری چه بزرگ و چه کوچک ، یک تاثیر آبخاری بر جامعه دارد. اجزای اصلی سه گانه مدل سیستمی در نمودار ۰ نشان داده شده است.

نمودار : 2 اجزای اصلی مدل سیستمی (Krither, Kinikj, 2004)

نتایج و بحث:

شاخصه های اصلی مدیریت جهادی (با رویکرد اقتصاد مقاومتی)

۱- علمی بودن:

مدیریت جهادی، مدیریتی علمی است. به بیان دیگر، دانش بنیان است. بنابراین برخلافیت و نوآوری تیکه دارد. مدیریت دانش، اجرایی شدن دولت الکترونیک و فناوری اطلاعات را می طلبد.

۰- پرقدرت بودن:

مدیریت جهادی باید قدرتمندانه اجرا شود و از تزلزل و سستی به دور باشد بنابراین برای اجرای آن باید سیستم شایسته سالاری نهادینه شود و به سرمایه فکری در سیستم اجرایی کشور، اولویت داده شود..

۳- با برنامه بودن:

مدیریت جهادی با برنامه است. بنابراین به برنامه ریزی استراتژیک و نقش آن در توسعه پایدار کشور توجه دارد. مدیریت جهادی در این رویکرد، تکیه بر تولید داخل و جلوگیری از

۵

خام فروشی نفت را دنبال میکند. این مدیریت برای اجرایی شدن، با مفاسد اقتصادی به عنوان عامل نابود کننده انگیزه های تولید ثروت و دانش در کشور مقابله می کند. به طور خلاصه، سه محور فوق جهت اجرایی شدن، تعامل سه جانبه دولت، صنعت و دانشگاه را می طلبد.

۴- مجاهدانه بودن:

مدیریت جهادی، امنیت اقتصادی و ثبات اقتصادی را به منظور به گردش درآمدن چرخ های توسعه کشور، ضروری می داند. بنابراین همبستگی ملی را به شدت تقویت می کند. مدیریت جهادی، چون ویژگی مجاهدانه بودن را با خود دارد، بنابراین مدیریتی پاسخگو است و از نقد و انتقاد استقبال می کند. این مدیریت به محض بروز خطا، درصدد جبران رفع نقض است و چون مجاهدانه است به بهترین وجه و بالاترین بهره وری، کارها را انجام می دهد. بهره وری بالا، لزوماً یکی از مهمترین عوامل اجرایی اقتصاد مقاومتی است. کاهش اتکای اقتصاد ایران به نفت، یکی از راهکارهای اصلی افزایش بهره وری در اقتصاد ایران است. مقام معظم رهبری ۳۰چنین می فرمایند: "ضعف مادر اقتصاد که به سختی معیشت ۲/ در این رابطه در تاریخ ۲ گروه هایی از مردم منتهی شد، عبارت است از وابستگی به نفت، بی اعتنایی به سیاست های کلان اقتصادی و سیاست ها و تصمیم گیری های پی درپی روزمره مسوولین کشور. مسوولین امروز به خصوص مسوولین آینده که بعد از انتخابات امسال (سال) ۳۰ بر سر کار خواهند آمد به این نکته توجه کنند کشور باید سیاست اقتصادی کلان روشن و مدون و برنامه ریزی شده داشته باشد، حوادث گوناگون نتوانند تغییری و تبدیلی در آن ایجاد کنند."

همان گونه که مشخص است رهبری معظم انقلاب، نبود سیاست اقتصادی کلان روشن و بدون برنامه ریزی شده را که حوادث گوناگون نتوانند تغییری و تبدیلی در آن ایجاد کند نقطه ضعف اقتصاد ایران عنوان نموده اند. برای غلبه بر این نقطه ضعف چه باید کرد؟ باید سیاست اقتصادی کلان کشور از وضع فعلی تغییر کند. این جاست که لزوم تغییر در سیاست اقتصادی کلان کشور و بحث مدیریت تغییر در این رابطه مطرح می شود. مواردی که در این رابطه انتخاب شده است به شرح زیر تشریح می گردد:

با عنایت به این که تحریمها یکی از راهبردهای اصلی و بلند مدت غرب برای مقابله و دشمنی با نظام جمهوری اسلامی ایران است، کشورهای غربی به سرکردگی آمریکا، هدف های اصلی زیر را از تحریم اقتصادی ایران، دنبال می کنند:

۶

(۲) منزوی و ایزوله کردن اقتصاد ایران از اقتصاد جهانی

(۰) خروج مردم از فعالیتهای مولد و رفتن نقدینگی به فعالیتهای غیرمولد جهت ایجاد بحران در کشور

(۳) کاهش سطح رفاه جامعه با گسترش بیکاری و تورم و عدم تحقق اهداف چشم انداز که

موجب نارضایتی در عموم مردم و زمینه سازی برای سازش و تسلیم ملت ایران گردد. بنابراین، تا هر حد که بتوانند حوزه تحریمها و محدودیتها را توسعه خواهند داد. اقتصاد مقاومتی برای بکارگیری کلیه ظرفیتها و پتانسیلهای کشور و تنظیم روابط جدید اقتصاد خارجی برای مقابله با جنگ اقتصادی است. با توجه به تداوم جنگ اقتصادی و غیر اقتصادی دشمنان با جمهوری اسلامی ایران شایسته است با شیوه مدیریت جهادی، راهبرد اقتصادی کشور را ترسیم کنیم.

نتیجه گیری کلی:

با عنایت به آن چه مشروحا بدان اشاره شد، راهکارهای اساسی اجرایی شدن مدیریت جهادی در کشور با رویکرد اقتصاد مقاومتی و با تاکید بر نقطه نظرات مقام معظم رهبری، به شرح زیر است:

- مردمی کردن اقتصاد
- دانش بنیان کردن اقتصاد
- تنوع بخشی به صادرات
- مدیریت واردات
- تأکید بر تولید داخلی
- اصلاح سبک معیشت
- کارآفرینی جامع
- بومی سازی فناوری
- بهبود فضای کسب و کار
- حذف وابستگی به نفت

۷

➤ پرهیز از خام فروشی

فهرست منابع:

- ۱- مجموعه سخنرانی ها و نقطه نظرات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در رابطه با مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی، پایگاه الکترونیکی khamenee.ir
- ۰- فرنچ، وندال، بل، سسیل اچ، مدیریت تحوّل در سازمان (ویرایش جدید)، ترجمه مهدی الوانی و حسن داناییفرد، 1385
- ۳- جعفرپور، محمود و بهرامزاده، مهدی، تغییرات برنامه ریزی شده سازمانی و مؤلفه های وابسته،

تهران، پلک، ۲۳۳۳

۴-ریچارد ال دفت، "تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسیان، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۲۳۳۲

۵- تسلیمی، محمدسعید، مدیریت تحوّل سازمانی، چاپ چهارم، تهران، سمت، ۲۳۳۲

۶- استیفن رابین، "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه پارسیان و اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، 1392

7-Ganon, Martin. Understanding Global Cultures. Sage. Thousand Oaks, 1994

8-Wasson, Robert and Mies. "Five Steps". engineering Management, (February/March 2004), pp14-15

9-Len, Nixon. "Change Management: Theory and Practice". no1 (March 2004), pp1-4

10-Robert Krithier, Angelo kinikj, "Organizational behavior", Mc Growh, 2004. pp432__

1

نقش مدیریت جهادی در توسعه سرمایه اجتماعی

وحید وزیری راد 1، کبری شمشیری 2

۱. کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، پژوهشگر و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، مدیر

صنایع کشاورزی استان، فرمانده پایگاه بسیج شهید آوینی قم

۲. پژوهشگر و مدرس دبیرستانهای قم، عضو بسیج فرهنگیان ناحیه یک قم

چکیده

مدیریت جهادی سبکی کارآمد با سرمایه اجتماعی هنگامت در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بشمار میآید که در عرصه سازندگی و رفاه اجتماعی نیز توانسته است نقشی اثرگذار و قابل توجه ایفا کند. سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه های انسانی و سازمانی (نهاد جهادی) بعنوان منبعی ارزشمند اشاره دارد. ایده اصلی آن در واژه روابط خلاصه می شود و بعنوان یک اهرم توفیق آفرین با خلق دستاوردهایی همچون روابط گرم اجتماع انسانی، الگوهای رفتاری قوی، شبکه ها و هنجارهای مشترک، انسجام و همبستگی جمعی، تعاون و همکاری متقابل، همدلی، درک و احترام متقابل (ارتباطات و حسن تفاهم)، همیاری و مشارکت داوطلبانه و ... که همگی بعنوان مؤلفه های سرمایه اجتماعی شناخته شده اند، موجب تحقق اهداف اعضای جامعه می

شود. جوهره مدیریت جهادی همان تعهد، ایمان و انگیزه است که حاصل لیک آفینوس متلاطم آحاد مردم مناطق محروم و دورافتاده به ندای حضرت امام خمینی (ره) در بیست و هفتم خرداد ماه سال (۱۵۳۱ قبل از شروع جنگ تحمیلی ایران و عراق در سال) ۱۵۳۱ بود تا همچون نهادی ارزش آفرین و سازنده در سرزمین پهناور ایران ریشه دوانده و جاودان گردد. به جرأت می توان گفت خلاقیت و نوآوری شگرف در فرمان تاریخی ایشان مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی در آن تاریخ سبب انسجام و یکپارچگی انگیزه های مقدس و احساس تعهد ملت در قالب یک نهضت مدیریت گردید « جهاد سازندگی » مردمی بنام

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، مدیریت جهادی

2

1) مقدمه

امروزه، در کنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، پس از سقوط دیوار برلین سرمایه اجتماعی بصورت یک موضوع جهانی مورد بهره برداری قرار گرفته است. این سرمایه مفهومی جدید، پیچیده و مهم در علوم اجتماعی است که بعنوان یکی از مهمترین شاخصه های رشد و توسعه و بعنوان حلقه مفقوده توسعه در هر نظام مطرح است.

این مفهوم به پیوندها، ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه های انسانی و سازمانی بعنوان منبعی ارزشمند اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا سازمان (با محوریت مدیریت جهادی) می شود. ایده محوری آن در واژه روابط خلاصه می شود و بعنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان نیز واقع شده است. جامعه ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است سایر سرمایه ها در آن تلف می-شوند و این بیانگر نقش بسیار (مهم سرمایه اجتماعی نسبت به انواع سرمایههاست). (الوانی، شیروانی، ۳۱۳۱، ص ۳۱)

اعضای جامعه با برقراری تماس با یکدیگر و پایدار ساختن آن قادر به همکاری با یکدیگر می شوند و به این طریق چیزهایی را کسب میکنند که به تنهایی قادر به کسب آنها نمی باشند و یا با دشواری بسیار، موفق به کسب آن می شوند.

در حالیکه ریشه و اساس مفهوم سرمایه اجتماعی به چند دهه قبل در اروپا باز می گردد می توان به جرأت گفت تاریخچه آن در اسلام به قرنهای قبل برمیگردد زیرا هدف اصلی دستورات و راهنمایی دین مبین اسلام توسعه و گسترش سرمایه اجتماعی بوده است؛ بانک جهانی در گزارشات و سمینارهای مختلف از سرمایه اجتماعی بعنوان حلقه مفقوده توسعه، شاخص رشد و توسعه، چسب اجتماعی، مطلوبیت اقتصادی، سرمایه جذاب، مهارت اساسی

زندگی امروزی، روحیه ملی، ویژگی اصلی جوامع و ملت‌ها، ارتقاء دهنده انگیزه فردی به عرفهای هنجاری و نهادی و گروهی اشاره کرده است. سرمایه اجتماعی را به مثابه نوعی روغن اجتماعی می‌داند که در مناسبات بین افراد نقش ایفا می‌کند. یعنی در عین تسهیل‌کنندگی مناسبات، چسبندگی هم ایجاد می‌کند. بعبارتی هم چسب اجتماعی است هم روغن اجتماعی، یعنی زبیرها و اصطکاکهای افراد و واحدها را کم می‌کند و برخوردها و مناسبات را تسهیل می‌کند

۳

در عین حال همچون یک چسب اجتماعی افراد را کنار هم و در یک محیط تعامل اجتماعی نگه (می‌دارد). بانک جهانی ۲۰۰۱

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را می‌توان چنین برشمرد: ایجاد روابط گرم، گسترش انسجام و همبستگی اجتماعی، بسط مشارکت اجتماعی، اعتماد متقابل، توسعه همه‌جانبه هنجارهای مشترک (گرمی اجتماعی، الگوهای رفتاری قوی)، تعاون و همکاری متقابل، همدلی (حسن تفاهم)، مشارکت داوطلبانه، روحیه جمعی، ارتباطات و احترام متقابل، منافع مشترک.

2) بیان مسأله

به زعم آندرسن سرمایه اجتماعی خاصیت ساختار اجتماعی است که به افراد یاری می‌رساند تا بر مشکلاتی که بصورت جمعی با آنها مواجه هستند فائق آیند. در جوامعی که میزان سرمایه اجتماعی آن کاهش می‌یابد گسیختگی‌ها و شکافهای ژرفی در میان گروههای اجتماعی آن پدیدار می‌گردد و باعث می‌شود که ضربه-گیرهای اجتماعی¹ آن که شامل شبکه‌های رسمی و غیررسمی سازمانها و هنجارهای اجتماعی مربوط به مشارکت نیروی کار و دستیابی به آموزش می‌باشد بصورت صحیح عمل نکند و جامعه را با بحرانهای گوناگون روبرو سازد.

مدیریت جهادی با تقویت سرمایه اجتماعی توانسته است موجب ایجاد و استحکام پیوندهای مرئی و نامرئی اجتماعی شده و حس مشارکت و اعتماد اجتماعی را در جامعه افزایش می‌دهد سرمایه اجتماعی در عمل با بازگشت به متن اجتماع میکوشد تا با **تحلیل رفتارهای فردی در پی حل مسائل جمعی** باشد و برای تحلیل چارهای جز رجوع به نقش روابط اجتماعی در تعیین رفتارهای فردی و جمعی ندارد. دلیل توجه و علاقه پژوهشگران برای توسعه سرمایه اجتماعی به علت رابطه بین سطوح سرمایه اجتماعی و نتایج جمعی حاصل از آن میباشد. سرمایه اجتماعی مانع فردگرایی میشود بعبارتی درونمایه مدیریت جهادی را سرمایه اجتماعی تشکیل میدهد که باعث تسهیل کنشهای جمعی و همکاریهای سازمانیافته بین افراد میشود.

(3) اهمیت و ضرورت تحقیق

با بررسی مراحل رشد اقتصادی کشورهای مثل آلمان و ژاپن پس از جنگ جهانی دوم و همچنین بررسی علل و عوامل رشد اقتصادی سریع و چشمگیر کشورهای شرق آسیا نیز میتوان به این موضوع پی برد که این کشورها علیرغم محدودیت شدید منابع طبیعی و سرمایه فیزیکی با بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی و فراهم آوردن بسترهای مناسب اجتماعی توانسته‌اند کارآیی این منابع را تا حد امکان افزایش داده و رشد بسیار سریع و چشمگیر داشته باشند. هر چند که مطالعات زیادی پیرامون سرمایه اجتماعی انجام شده است اما باید توجه داشت که بیشتر این پژوهشها در مورد کشورهای مثل روسیه، آمریکا، آلمان، فرانسه، ژاپن، اروپا و فلسطین اشغالی است. نتیجه‌گیری اینگونه پژوهشها اغلب در شرایط کشور ایران با فرهنگ و شرایط اجتماعی اقتصادی ایران، سازگار و معتبر نیست. در بررسی و اکتشاف منابع داخلی جستجوی وسیعی از طریق منابع الکترونیکی و پایانامه‌های دانشجویی صورت گرفت اما هیچ تحقیقی در این مورد صورت نگرفته بود. لذا اهمیت اصلی این تحقیق **جنبه نوگرایی** آن است.

سرمایه اجتماعی در حکم هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت افراد را در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل فراهم میکند. پژوهش حاضر ضمن تعریف

سرمایه اجتماعی و پرداختن به ادبیات نظری موضوع، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را استخراج و آن را در مدیریت جهادی شرح می‌دهد.

(4) ریشه یابی مفهوم سرمایه اجتماعی**(4-1 تعریف سرمایه اجتماعی**

هر چند که در هر رشته از علوم اجتماعی و توسط هر یک از صاحب‌نظران، تعریف ویژه‌ای ارائه شده است اما آنچه در جمیع تعاریف به آن برخورد میشود عبارتست از توانایی اکتساب منافع به واسطه **عضویت** در شبکه‌های اجتماعی و یا ساختارهای اجتماعی بزرگ. (پورتس،

۳۱۳۳)، ص ۳۰

(2) 4 سرمایه اجتماعی و نظریات دانشمندان

مجموعه منافع بالفعل و بالقوهای است که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران و سازمانها بوجود می‌آید عبارتی مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آنها مجاز است در آن سهیم هستند. (فوکویاما، ۳، ۳۱۳۱،

(ص ۳۰)

در دانشنامه آزاد ویکیپدیا آمده است: سرمایه اجتماعی بطور کلی شامل نهادها، روابط، گرایشها، ارزشها و هنجارهایی است که بر رفتار و تعاملات بین افراد حاکم است (گروتر و فبستلر). ۳۰۰۳؛ عبارت دیگر سرمایه اجتماعی آندسته از شبکهها و هنجارهایی است که مردم، را قادر به عمل جمعی میکند (ولکاک و نارایان). ۱۳۰۰۰ این دو تعریف به گونهای شامل تمام، تعاریفی است که تا بهحال از سرمایه اجتماعی شده است.

* سرمایه اجتماعی مجموعه منافع بالفعل و بالقوهای است که با عضویت در شبکههای اجتماعی کنشگران و سازمانها بوجود میآید عبارتی مجموعه معینی از هنجارها یا ارزشهای غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آنها مجاز است در آن **سهیم** (هستند). فوکویاما، ۳۱۳۱، ص ۳۷۰

* بورديو سرمایه اجتماعی را در برگیرنده **روابط اجتماعی** ارزشمند میان آدمها میداند (ریترز ۳۱۷۱ (۷)، ص ۷۳۱،

* سرمایه اجتماعی به نهادها و روابط و هنجارهایی اطلاق میشود که به کمیت و کیفیت تعاملات اجتماعی در یک جامعه شکل میدهد و به مثابه **چسبی** است که آنها را با یکدیگر نگه (میدارد). بانک جهانی ۳۱۱۱

2. Fukuyama

3. Wikipedia

4. Grootaert & Van Bastelaert

5. Woolcock & Narayan

6. Social Networks

7. Ritzer

۶

* سرمایه و منابعی که افراد و گروهها از طریق **پیوند** با یکدیگر و با توجه به نوع **ارتباطات** میتوانند بدست آورند. کلمن ۳۱۳۳ (۳)، ص ۱۱،

* بانک جهانی سرمایه اجتماعی را با تعبیری همچون حلقه مفقوده توسعه، چسب اجتماعی، مطلوبیت اقتصادی، سرمایه جذاب، مهارت اساسی امروزی، روح ملی، ویژگی اصلی جوامع و ملتها، ارتقاءدهنده انگیزههای فردی به عرفهای هنجاری و نهادی و گروهی عنوان نموده (است). فاین، بن، ۳۱۳۱

* مفهوم سرمایه اجتماعی **سه** کلمه بیش نیست: **ارتباطات مهم هستند** (فیلد، ۱، ۳۱۳۱،

ص ۳۱)

* سرمایه اجتماعی عبارتست از محیط و شرایط اجتماعی و سیاسی که منجر به توسعه و

بهبود هنجارها شده و ساختار اجتماعی را شکل می‌دهد. (فیلدمان (۲۰)، آصف، بانک جهانی ۳۱۱۱:

* سرمایه اجتماعی عبارتست از شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای مربوط به آن که بر بهرهوری اجتماع اثر می‌گذارند - این تعریف از ارتباطات **افقی** بین مردم حکایت دارد - (پوتنام ۳۱۱۱-۱۱) (۳۳، ص ۴۳،

* برت ۳۳ دوستان، همکاران و تماس‌های کلّیتری که از طریق آنها «سرمایه اجتماعی را **فرصتهای** استفاده از سرمایه مالی و انسانی بدست می‌آید تعریف میکند. (پورتس ۳۱، ۳۱۳۴، (ص ۱۳۱)

* پورتس سرمایه اجتماعی را بعنوان **توانایی** کنشگران برای بدست آوردن منافع میداند که بوسیله عضویت در شبکه‌های اجتماعی یا عضویت در دیگر ساختارهای اجتماعی حاصل میشود. (نارایان، کاسیدی ۳۰۰۳) (۳۴، ص ۱۱،

8. Coleman

9. Field, John

10. Feldman & Assaf

11. Putnam

12. Burt

13. Portes

14. Narayan, Cassidy

۷

* سرمایه اجتماعی عبارتست از روابط بین شخصی و اجتماعی مثبت و در عین حال مبتنی بر **اعتماد**. (ویتنر ۳۰۰۰) (۳۱، ص ۳۱،

* روابط بین افراد، شبکه‌های اجتماعی و **هنجارهای متقابل** و اعتماد اجتماعی که از این (طریق حاصل میشود، میباشد. (پوتنام، ۳۰۰۰، ص ۳۱

فالک وکیلک پاتریک ۳۱ یک **تعریف نو** برای سرمایه اجتماعی عرضه میکنند که از آن میتوان به عنوان چارچوب نظری تحقیق یاد کرد:

سرمایه اجتماعی محصول تعاملات اجتماعی با قابلیت کمک به **بهبودی** اجتماعی، مدنی و اقتصادی یک اجتماع هدفمند و دارای هدف مشترک است. این **تعاملات منابع دانش و هویت** را ترسیم میکنند و همزمان از گنجینه‌های سرمایه اجتماعی بهره‌برداری میکنند و آنها را می-سازند. سرشت سرمایه اجتماعی به ابعاد کیفی تعاملاتی بستگی دارد که سرمایه اجتماعی در محدوده آنها تولید میشود مانند کیفیت تعاملات بیرونی - درونی، تاریخی بودن، آینده‌گرایی، (تقابل، اعتماد و ارزشهای مشترک و هنجارها). (فاین، ۳۱۳۱، ص ۳۱۰

5) جمع‌بندی نظریات و احصاء مولفه‌های سرمایه اجتماعی

بطور کلی، مؤلفه‌های ۳۷ ذیل از مجموع تعاریف و نظریات ذکر شده، می‌تواند بعنوان شاخصه‌های

اصلی و فرعی (خرد و کلان) سرمایه اجتماعی مورد بحث قرار گیرد:

- هنجارهای مشترک (۳۳ گرمی اجتماع انسانی ۳۱، الگوهای رفتاری قوی (۳۰)

- تعاون و همکاری متقابل ۳۳، مشارکت داوطلبانه ۳۳، انسجام و همبستگی جمعی ۳۱

15. Winter

16. Falk & Kilpatrick

17. Component

18. Shared Norms

19. Hot Social Humans

20. Strong behavior

21. Mutual Cooperation

22. Voluntary Contribution

23. Collective Sovereignty

۸

- همدلی (حسن تفاهم، حس مشترک در موضوعی) ۳۴، ارتباطات و احترام متقابل ۳۱

- اعتماد متقابل ۳۱، منافع مشترک ۳۷، تسهیم اطلاعات و دانش ۳۳

حال به بیان هر یک از آنها پرداخته می‌شود:

5-1 اعتماد متقابل مدیریت جهادی

اعتماد مؤلفه اصلی سرمایه اجتماعی در مدیریت جهادی است. مفهوم اعتماد از دل روابط بین نهادها و افراد استخراج می‌شود. اعتماد، انتظاری است که از درون اجتماع برمیخیزد در آن صداقت و رفتار و روحیه تعاون و همکاری مبتنی بر هنجارهای مشترک و عمومی شکل گرفته است. این رفتارها نیاز به قانون و تنظیمات در روابط ندارد، بلکه وجدان اخلاقی مبنای اعتماد متقابل در مدیریت جهادی می‌باشد.

به زعم کلاوز اوفه ۳۱ اعتماد باور به عملی است که از دیگران انتظار می‌رود این باور بر مبنای این احتمال است که دیگران کارهای به خصوصی را انجام می‌دهند یا از انجام آن پرهیز می‌کنند، پس می‌توان گفت: اعتماد جهادی محصول فرعی تعاون و همکاری متقابل است. در مدیریت جهادی چون میزان اعتماد بالاست، اعتماد جای کتاب قانون را می‌گیرد. اعتماد سلول بنیادی سرمایه اجتماعی مدیریت جهادی است (پژوهنده). اعتماد پایه اصلی نظم اجتماعی است. اجتماعات به اعتماد متقابل وابسته‌اند و بدون آن بصورت خودبهبودی، بوجود نمی‌آیند. سرمایه اجتماعی مدیریت جهادی، نظامی از ارزشهای بنیادی است که اعتماد اجتماعی را منعکس می‌کند. پوتنام مطرح می‌کند اعتماد شرایط را برای عمل متقابل فراهم می‌کند،

زمانی که مردم به یکدیگر اعتماد دارند آنها بر مشکلات کنش متقابل فائق می‌آیند و دیگر هزینه‌های زیادی صرف جلب اعتماد مردم نمیشود.

24. Empathy (Mutual understanding)

25. Mutual respect & Communication

26. Mutual Trust

27. Shared Benefit

28. Shared Information & Knowledge

29. Offer, Clause

۹

(5-1-1 انواع اعتماد

الف - اعتماد اعتباری: منبعث از ایده روابط اعتباری است که براساس آن، فردی نسبت به

دیگری در انجام اقدامی نسبت به خود، اعتماد کند مانند اعتماد مردم به مسئولین

ب - اعتماد متقابل: **بر مبنای روابط بین فردی قرار دارد.**

ج - اعتماد اجتماعی: شکلی از سرمایه اجتماعی است که جامعه آنرا در گذر زمان، به «**خیر عامه**» تدریج و از **طریق تعاملات** افراد بصورت فرد با فرد بدست آورده و آنگاه به نوعی

تبدیل میشود که مبنای اعتماد سایر افراد جامعه قرار میگیرد. برخلاف اعتماد فردی، **اعتماد اجتماعی از شبکه‌های موجود در امور اجتماعی مدنی و هنجارهای روابط متقابل ناشی میشود،** هنجارهای مؤثر ارتباطات متقابل به شبکه‌های درهمتنیده و متراکم مبادلات اجتماعی مربوط میگردند. اعتماد **همکاری متقابل** را روان میسازد. (ویلیامسن ۱۱-۱۰ الوانی، ۳۱۱۱:

(شیروانی، ۳۱۳۱، ص ۳۱۴)

اعتماد متقابل از روابط میان فردی ایجاد میشود که خود شالوده اعتماد اجتماعی را

شکل میدهد. (پروساک ۲۰۰۳ (۱۳)، ص ۱۰،

اعتماد بزرگترین روانکننده و تسهیلکننده کارآیی سازمان است. اعتماد یکی از بزرگترین کارکردهای روابط تعاملی (ارتباطات دوجانبه) در طول زمان است، سرمایه اجتماعی عمیقاً به شکل شبکه‌های مستحکم اجتماعی است که در آنها اعتماد، تسهیم دانش و درکی درست از تعاملات اجتماعی گسترش مییابد و در نتیجه عمومیت مییابد.

مدیریت جهادی در محور اعتماد اعتباری، قادر است اعتماد متقابل را گسترش دهد و آن

را بصورت یک فرهنگ، نهادینه سازد.

(5-1-2 شبکه اعتماد در مدیریت جهادی 32

است. شبکه اعتماد عبارتست «**شبکه اعتماد**»، یکی از مفاهیم مفید در تبیین سرمایه اجتماعی

از گروهی که براساس اعتماد متقابل به یکدیگر، از اطلاعات، هنجارها و ارزشهای **یکسانی** در

تبادلات فیما بین خود استفاده میکنند. اعتماد فیما بین شبکه‌های اعتماد نقش اصلی در تسهیل فرآیندها و کاهش هزینه‌های مربوط به اینگونه تبادلات دارد. (الوانی، شیروانی، ۳۱۳۱، ص ۳۱۱)

اهمیت اعتماد مدیریت جهادی را میتوان در موقعیتهای متنوعی دید که با دیگران تعامل دارد. اعتماد و معتمد بودن نوعی روغن اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند که چرخهای تبادلات اجتماعی و اقتصادی متنوعی را روغنکاری میکنند و در صورت عدم وجود آن، این تبادلات بسیار پرهزینه، بوروکراتیک و زمانبر خواهند شد.

شبکه‌های که اعتماد در آن زیاد است خیلی آسانتر و روانتر از شبکه‌های که در آن اعتماد کم است، عمل میکند اعتماد در دستیابی به یکسری منافع شبکه‌های اجتماعی نقش حیاتی بازی میکند برای مثال اعتماد میتواند برای دستیابی به داراییهایی از جمله امنیت اجتماعی، ایثار، وفاداری و ... خیلی مهم باشد.

سرمایه اجتماعی در فضای اعتماد و تعاون تعریف شده است.

مدیریت جهادی به عنوان مهمترین مولد شبکه‌های اعتماد اجتماعی در بستر جامعه محسوب می‌گردد که افراد را به کارا شدن هرچه بیشتر تخصیص پویایی منابع کمک می‌کند.

(5-2 تعاون و همکاری متقابل در مدیریت جهادی

این واژه بیانگر یک عمل جمعی است که اعضای سازمان با دیگران در جامعه یا گروه

(خود در موارد مشترک اقدام مینمایند). محمدی، ۳۱۳۴، ص ۳۱۳

تعاونی، اجتماع مستقل افرادی است که به منظور تأمین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود از طریق اداره و نظارت دموکراتیک مؤسسه‌های با مالکیت جمعی با همدیگر به نحو اختیاری توافق نموده‌اند و همکاری مینمایند. سیویکمین کنگره اتحادیه بین-المللی تعاون ۳۱۱۱ (۱۱)،

اعضاء تعاونی با عضویت داوطلبانه و آزاد در یک نظام دموکراتیک ضمن رعایت استقلال و عدم وابستگی، **به مشارکت** می‌پردازند و توجه ویژه‌ای به جامعه دارند، زندگی اجتماعی (انسانها در واقع همان پیشینه تعاون است). ویکیپدیا، ۳۰۰۳، ص ۳

تمایل به همکاری متقابل جهادگرانه، احتمال رفتارهای سودجویانه و انگیزه‌های تولید

برونداد منفی در جوامع را کاهش می‌دهد. از آنجائیکه میزان اعتماد در مدیریت جهادی افزایش روزافزونی دارد، تمایل به راه‌حلهای تعاون (همکارانه) همواره در حال افزایش است. از آنجائیکه جهادگران از اعتماد و شبکه‌های اجتماعی قوی برخوردارند، رفتارهای تعاونی و هنجارهای اعتماد در آنها ارتقا پیدا میکند.

اهداف مشترک، انتظار بیشتر همیاری، تعاون، اعتماد و صمیمیت را می‌طلبد. (پژوهنده) مدیریت جهادی با دارا بودن سرمایه اجتماعی ویژگی‌هایی از سازمان‌های اجتماعی چون اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها را در افزایش کارآیی جامعه می‌تواند بکار بندد و از طریق تسهیل کنشهای تعاونی بهبود دهد.

(3-5 هنجارهای مشترک و مدیریت جهادی

در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، هنجار به یک الگوی رفتاری گفته میشود که فرد روابط و کنشهای خود را در اجتماع براساس آن تنظیم میکند. اکثریت جامعه خود را به آن پایبند میدانند. هنجارها سبب تقویت استحکام نظام اجتماعی (عادات و رسوم) میشود.

هنجارهای مشترک براساس عضویت در گروه‌های کاری مشترک، اعتماد، همبستگی و تعامل در جوامع مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که در آنها گرایش افراد از منافع عضویت در گروهها و مشارکت در تصمیمگیریها، تصمیم‌سازیها و اجرا و نظارت اهمیت پیدا میکند و به ارتقای

همکاری میان اعضای گروه میانجامد. **در برخی متون هنجارها را شیوه‌های رفتاری نام برده‌اند**

(۴۳ و در متون مدیریتی - و برخی دیگر قواعد و تفاهمهای متقابل) محمدی، ۳۱۳۴، ص ۴۱

(بعنوان بخشی از شبکه‌ها و اعتماد یاد کرده‌اند). شریفی‌انثانی، ۳۱۳۴، ص ۳۳۳

هنجارهای مشترک، امکان ارائه فرصت اجتماعی به افراد برای پیاده سازی مدیریت جهادی را میدهد در نتیجه سبب بسط روابط اجتماعی و شبکه‌های شخصی میشود، موجب شرکت اعضاء در حل مسائل، ابراز عقیده، پیشنهاد راه‌حل در عرصه عمومی، انتخاب کردن، انتخاب شدن، افزایش تحمل اجتماعی در برخورد با سلائق، تحمل ابهام، رشد شخصیت افراد، توانایی و قدرت عاملیت، تقویت و تقسیم همبستگی اجتماعی، تسهیل در نقل و انتقال اطلاعات و دانش و کمک به پویایی جامعه میشود.

۱۲

این گونه مدیریت با بهره‌گیری از هنجارهای مشترک سبب رشد اعتماد و خودکنترلی، پذیرش مسئولیت، انگیزش برای یاریدادن، **تقویت بنیانهای اعتقادی**، بروز شکوفایی افکار و ایده‌ها، تسهیل روابط افراد با هم و در نتیجه تعاون و همکاری بیشتر، کشف و اصلاح خطای

سازمانی، تأثیرگذاری محسوس، **اكتساب دانش و عملی کردن آن، اشتراك دانش،** خلاقیت و زایندهگی ذهنی و عملی جامعه و افراد میگردد که طی آن خلاقیت، تعمیق و تقویت و تحکیم میشود. شکل فوقالعاده مهمی از سرمایه اجتماعی که در داخل یک جمع تجویز میشود این هنجار مشترک است **که شخص باید منافع خود را فروگذارد و در جهت منافع جمع عمل کند.**

مدیریت جهادی، در قلب مفهوم سرمایه اجتماعی قرار دارد. شبکههای افراد بعنوان بخشی از مجموعه بزرگتر روابط و هنجارهای مشترک است که به افراد کمک میکند ضمن رسیدن به اهداف مشترک، پیوستگی جامعه را نیز تقویت بخشند. به زعم بورديو هنجارهای مشترک سبب میگردند که مجموع منابع مادی یا معنوی به کار گرفته شده توسط افراد، شبکههای پایدار از (روابط نهادینه شده و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد). فیلد، جان، ۳۱۳۱، ص ۳۰

مدیریت جهادی با برخورداری از یک شبکه پایدار، عمیق و غنی از روابط و هنجارهای مشترک، باعث تسهیل کسب اعتماد، خودباوری و تسهیم دانش میگردد.

(4) همدملی و مدیریت جهادی (حسن تفاهم، حس مشترک در موضوعی)

در دانشنامه آزاد ویکیپدیا برای همدملی آورده شده است:

همدملی در مفهوم عام یعنی همانگونه که دیگران میفهمند، فهمید و همانگونه که دیگران حس میکنند، حس کرد.

همدملی را بعنوان وحدت دلها می دانند. یعنی اینکه فرد بتواند زندگی دیگران را حتی در زمانی که در آن شرایط قرار ندارد درک کند. همدملی به فرد کمک میکند تا بتواند انسانهای دیگر را حتی وقتی با آنها بسیار متفاوت است بپذیرد و به آنها احترام بگذارد. همدملی روابط اجتماعی را بهبود میبخشد و به ایجاد رفتارهای حمایتکننده و پذیرنده، نسبت به انسانهای دیگر منجر میشود. مهارتهای مذکور سبب ایجاد **دوستی متقابل** بین اعضای سازمان میشود و سبب بهبود و توسعه روابط اجتماعی میگردد بطوریکه پیوندهای بین اعضاء در این شبکه قوی میشود.

۱۳

همدملی در مدیریت جهادی سبب ایجاد ارتباط عمیق و قوی و **تسهیلگری** در روابط و

کمک افراد بههمدیگر میشود. به صحبتهای دیگران خوب گوشدادن (**گوشدادن فعال**)،

رعایت احترام و حرمت افراد در حوزه همدملی مدیریت ارزشی مردمسالار دینی تعریف می-گردند.

موضوع همدملی در سرمایه اجتماعی را میتوان براساس مطالعات ویویان ۱۴ در باب مسائل

اخلاقی از سرمایه اجتماعی مربوط کرد و اینکه همدلی سبب **خلق لحظات انسانی** 35 است اشاره کرد. جهاد کشاورزی همدلی بالایی دارد و به همین دلیل کارکنان آن مجموعه دانش و آگاهی را در اهداف غیراخلاقی استفاده نمیکنند.

(5-5 انسجام و همبستگی جمعی در مدیریت جهادی

یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مشارکت ۱۱ است. همبستگی، انسجام، اتحاد و تعاون از عناصر و بسترهای مشارکت هستند که از آنها بنام شالوده حیات اجتماعی یاد میشود (شریفیان، ۳۱۳۴)، ص ۳۴۱

شرط لازم برای موفقیت مدیریت جهادی، توسعه همهجانبه، ایجاد روابط گرم، گسترش انسجام و همبستگی اجتماعی است. یکی از شروط لازم برای انسجام و همبستگی اجتماعی، **مشارکت** است. در انسجام اجتماعی، گروه وحدت خود را حفظ کرده و با عناصر وحدتبخش خود تطابق و **همنوایی** دارد. همبستگی و انسجام احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که از آگاهی و اراده برخوردار باشند و حائز یک معنای اخلاقی است که متضمن وجود اندیشه یک وظیفه یا الزام متقابل است و نیز یک معنای مثبت از آن برمیآید که وابستگی متقابل کارکردها، اجزاء یا موجودات در یک کل ساخت یافته را میرساند. از دیدگاه جامعه-شناسی همبستگی پدیده‌های است که براساس آن در سطح یک گروه یا جامعه اعضاء به یکدیگر وابسته و بطور متقابل نیازمند یکدیگر هستند. این امر مستلزم طرد آگاهی و نفی اخلاقی مبتنی بر تقابل و مسئولیت نیست، بلکه دعوت به احراز و کسب این ارزشها و احساس الزام متقابل است. آگاهی اجتماعی یکی از شروط لازم همبستگی اجتماعی است.

34. Vivian

35. Human moment

36. Participation

۱۴

انسجام اجتماعی در مدیریت جهادی، عبارتست از توافق جمعی میان اعضای یک جامعه که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجارهای یک جامعه است، وجود تعلق جمعی و تراکمی از وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است. انسجام جهادی با معرفیهایی چون پابندی به تعهدات، کمک به هنگام گرفتاریها، شرکت در مراسم و مناسک خانوادگی، احترام کوچکترها به بزرگترها تبیین میشود. در متون علوم اجتماعی مشارکت سه بعد دارد: مشارکت در تصمیمگیری، مشارکت در نظارت، مشارکت در اجرا و عمل. **تحقق انسجام و همبستگی جمعی نیازمند است به عناصری همچون:**

تلاشهای سازمانیافته افراد و گروهها - ایجاد انگیزه و محرکهای لازم (پاداش -) آگاهی و دانش نسبت به کنشی که میخواهد در آن مشارکت داشته باشد - اعتقاد به باورهای (سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) و ارزشی بودن مورد یا مصداقی که قرار است برای آن مشارکت صورت پذیرد.

انسجام و همبستگی فینفسه نیازمند **آگاهی و دانش و اعتماد** است. همبستگی اجتماعی محصول روابط مثبت میان کنشگران (تولید و بازتولید احساسات مثبت) است. **احترام، عزت، امنیت، تعهد و دگرخواهی، محصول فرعی همبستگی اجتماعی است** که سبب تحکیم شبکه (اجتماعی میگردد و اعتماد متقابل را صورت میدهد). شریفیان، ۳۱۳۴، ص ۳۴۱

پایه و اساس همبستگی اجتماعی را **شبکهها** بوجود میآورند زیرا سبب **همکاری** مردم با (یکدیگر میشوند آنهاهم بدلیل **منافع دوطرفه** حاصل از آن) (فیلد، جان، ۳۱۳۱، ص ۳۳ **ویژگی اصلی شبکه همبستگی آنست؛ اعتماد و همبستگی که از مؤلفههای سرمایه اجتماعی هستند بعنوان دو روی یک سکه - درون شبکه اجتماعی - در رابطه متقابل با هم (هستند، بطوریکه به منافع عمومی کمک میکنند)** .محمدی، ۳۱۳۴، ص ۳۳۱ و ۱۱ به زعم گروتارت ۱۷ منظور از سرمایه اجتماعی انسجام درونی فرهنگی و اجتماعی جامعه، هنجارها و ارزشهای حاکم بر تعاملات فیما بین مردم و نهادهایی است که این هنجارها و ارزشها در آن تعیبه میشوند.

37. Grootaert

۱۵

سرمایه اجتماعی به منزله چسبی است که انسجام جوامع را تضمین میکند و بدون آن هیچ رشد اقتصادی یا بهزیستی انسانی میسر نمیگردد. بدون سرمایه اجتماعی جامعه به (میزان زیادی دچار فروپاشی خواهد شد). فاینبن، ۳۱۳۱، ص ۳۳۱

همبستگی دستیابی به **منفعتهای مشترک** را ممکن میسازد و بالعکس منفعتهای حاصل از عضویت در مدیریت جهادی، همبستگی را بوجود میآورد.

6) مشارکت داوطلبانه در مدیریت جهادی

مشارکت به معنی شرکت دادن یا شرکت کردن است که معنی سهم داشتن و سهم خواستن نیز میدهد. از اینرو مشارکت برابر است با کسب قدرت به معنای توان دسترسی به منابع لازم برای حفظ معیشت و کنترل این منابع.

مشارکت جهادی به مفهوم شرکت مؤثر همه افراد گروه در امور جمعی از طریق مدیریت جهادی تمام امکانات بالقوه گروهی برای استفاده از آنهاست که در فرآیند تصمیمگیری و اجرا

بکار می‌رود.

مشارکت به معنی بکارگرفتن منابع شخصی به منظور سهیم شدن در یک اقدام جمعی است. مشارکت در یک مفهوم از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می‌دهد و در مفهوم دیگر داشتن شرکتی فعالانه در گروه را می‌رساند و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد. مشارکت داوطلبانه به خواست فرد انجام می‌شود.

نمونه ملموس مشارکتهای داوطلبانه، سازمان صلیب سرخ جهانی است که در سال ۳۳۱۱ میلادی تأسیس شد. این سازمان یک انجمن شهروندی است که خود شبکه وسیعی از سازمانهای داوطلبانه است. تاریخچه مشارکت داوطلبانه را همدریف با مفهوم سازمانهای غیردولتی (ان جی او) مقارن با تشکیل سازمان ملل متحد در سال ۳۱۴۱ بیان کرده‌اند. در ایران ریشه کنی فلج اطفال، بسیج سازندگی و ... از مصادیق بارز مشارکت هستند.

مشارکت داوطلبانه فرآیندی است که در آن، افراد داوطلبانه در تنظیم برنامهها، تعیین سیاست و تصمیمگیری گوناگونی که دارای منشأ اثر بر تصمیمگیران و یا موکلین آنها باشد، (همدیگر را تحت نفوذ و تأثیر قرار می‌دهند). شریفیان، ۳۱۳۴، ص ۳۱۱

۱۶

امروزه شکل جدید مشارکتهای داوطلبانه سنتی از انجمنهای قبلی به شیوه نوین شبکهها (انجامیده است). محمدی، ۳۱۳۴، ص ۷۴

مشارکت داوطلبانه جهادی سبب افزایش دانش و آگاهیهای عمومی، ارتقاء پیوستگیهای گروهی می‌گردد مردم یاد می‌گیرند تا با هم در گروههای اجتماعی کار کنند از اینرو روحیه همیاری در آنها زنده می‌شود. مشارکت داوطلبانه در مدیریت جهادی منجر به تشکیل سازمانهایی میشود که برای تولید منفعت عمومی بکار می‌رود این سازمانها را **سازمانهای اجتماعی انطباق-**

پذیر می‌گویند. سازمانهای اجتماعی انطباقپذیر سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند که برای استفاده در دسترس است (مانند ریشهکنی فلج اطفال توسط بسیج). در کشور سوئد 22 درصد سوئدیهها به تشکیلات داوطلبانه تعلق دارند که آنرا به نظام دولت رفاهی سوسیال دموکراسی سوئد نسبت می‌دهند.

مشارکتهای داوطلبانه در اثر توسعه ساختار فرصتها و تعاملات اجتماعی بیشتر گروههای (اجتماعی، شکل می‌گیرد). والیس، ۳۰۰۳، ص ۷۱

ادبیات مشارکت داوطلبانه پیوستگی ویژه‌های با انسجام و همبستگی جمعی دارد. اعتماد

مردم به یکدیگر و پیوندهای قوی آنها با اجتماعشان سبب میشود که در کارهای عامالمنفعه نظیر عضویت در انجمنهای داوطلبانه و کمک به مؤسسات خیریه شرکت کنند و از منافع خود صرفنظر کنند. اعتماد هزینههای عمل متقابل را کاهش میدهد چراکه مردم منابع زیادی را صرف جلب اعتماد به یکدیگر نمیکنند. (پژوهنده)

7) ارتباطات و احترام متقابل و منافع مشترک در مدیریت جهادی

مفهوم اصلی سرمایه اجتماعی در سه کلمه قابل تعریف است: **ارتباطات مهم هستند** زیرا با ایجاد ارتباطات، مردم دست به کارهایی میزنند که به تنهایی یا قادر به انجام آن نیستند یا برای انجام آن مشکلات فراوانی خواهند داشت. مردم از طریق مجموعهای از شبکهها با هم در ارتباطند و با دیگر اعضای شبکهها ارزشهای مشترکی دارند بطوریکه این شبکهها منبع ارزشمندی ایجاد میکنند.

۱۷

در بهترین مدل، سرمایه اجتماعی نوعی سرمایهگذاری مولد در ارتباطات اجتماعی است که یکنوع بازدهی ایجاد میکند. (شولر ۲۰۰۰ - ۳۱ (۱۳)، ص ۱۱، **بورديو** میگوید ارتباطات بین مردم همانند آجرهای ساختمان اجتماعی است، سرمایه اجتماعی عبارتست از سرمایه ارتباطات اجتماعی که حمایتهای مفیدی را ایجاد میکند. مقبولیت و احترام متقابل نتیجه ارتباطات هدفمند هستند که در دسترس فرد یا گروهی در شبکههای بادوام از ارتباطات نهادینه شده با آشناییهای دوجانبه و محترم قرار گرفتهاند. داد و ستد اعتماد از عالیترین اشکال سرمایه اجتماعی است که بر احترام متقابل مبتنی است. روابط اجتماعی مثبت، بدون احترام متقابل بین افراد و گروهها توسعه پیدا نمیکنند. (هالپرن ۲۰۰۱ - ۱۱، ص ۱۳۱، ۱۳۳)

ریشه سرمایه اجتماعی مدیریت جهادی در ارتباطات نهفته است، ارتباطات سبب کاهش هزینههای مبادله میگردد اعتماد عنصر رابطهای سرمایه اجتماعی است که تأمینکننده ارتباطات است سرمایه اجتماعی که به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد سبب تولید شبکههای زیادی از ارتباطات متقابل میان افراد میگردد.

ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که: شبکههای اجتماعی، سرمایههای ارزشمند هستند شبکهها پایهای برای انسجام اجتماعی بوجود میآورند، افراد را قادر میسازند تا با هم برای (کسب منفعت متقابل همکاری کنند. پیوندهای بین افراد سودمند هستند. (پاتنام، ۲۰۰۰، ص ۳۱) (خلاصه نظرات دانشمندان آورده - به منظور جمعبندی مطالب ذکر شده در جدول ۳)

شده است.

38. Schuller

39. Halpern

۱۸

**جدول 11: (شاخصهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی
نظریه پردازان تعریف سطوح تحلیل هدف شاخصها**

یوردیو

منابعی که دسترسی به خدمات

گروه را آسان میکند.

افراد / نزاع طبقه سرمایه اقتصادی

-عناوین / نامها

-دوستیها / پیوندها

-عضویتها

-شهروندی

کلمن

جنبههایی از ساختار اجتماعی که

کنشگران برای رسیدن به منافعشان

از آنها به عنوان منبع استفاده می-

کنند.

خانواده / اجتماع سرمایه انسانی

-اندازه خانواده

-حضور والدین در خانواده

-توقع مادر از آموزش بچه

-تحریک خانواده

-پیوستگی با اماکن مذهبی

پوتنام

اعتماد، هنجارها و شبکههایی که

همکاری برای منافع متقابل را

تسهیل میکند.

اجتماع / ناحیه

اقتصاد و

دموکراسی

-عضویتها در سازمانهای داوطلبانه

-مشارکت آزادانه

-خواندن روزنامه و عضویت آن

فوکویاما

-اشتراک اعضای گروه در مجموعه-

ای از هنجارها یا ارزشهای

غیررسمی که تعاون میانشان مجاز

است.

-اجتماع /ناحیه توسعه اقتصادی

-انحرافات اجتماعی

-جرم و جنایت

-فروپاشی خانواده

-فرار از پرداخت مالیات

-مصرف مواد مخدر

-طرح دعاوی و دادخواهی

-دوتوکویل تقویت همکاری و تعامل بین افراد

یک جامعه.

-خانواده /اجتماع کشف مدل‌های

جایگزین

-عضویت در سازمانهای داوطلبانه

-رضایت از زندگی

-اعتمادبه دیگران

-میزان شاد بودن

(منبع: وال و همکاران، الوانی، شیروانی، ۳۱۳۱، ص ۳۱

۱۹

(۶نتیجه گیری و پیشنهادات

(1 6نتیجه گیری

۳.بستر مدیریت جهادی بعد از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی با توجه به معیارها و

ارزشهای مقدّس و اصیل اسلامی بوجود آمده است که اعضاء آنهم براساس همین

ارزشها فعال شده‌اند، همسویی زیادی در اهداف فردی و گروهی اعضاء برای رسیدن

به اهداف اجتماعی (رفاه و امنیت) وجود دارد که این خود میتواند باعث توسعه و

ارتقاء سرمایه اجتماعی گردد.

۳.ایرانیان با شرکت در ۳ سال دفاع مقدّس با گسترش فرهنگ ایثار و شهادت، جانبازی و

از خودگذشتگی سهم بسیاری در ارتقاء سرمایه اجتماعی جامعه دارند ، بطوریکه تاکنون این افراد از احترام فوقالعاده‌های برخوردارند و از سرمایه‌های انسانی و ناب کشور محسوب میشوند .وجود آنان سبب تقویت حس ایثار و از خودگذشتگی، خودباوری، علاقمندی به جامعه شده است .این فرهنگ قوی سبب همسویی ارزشهای فردی و اجتماعی شده است.

۱. در **مؤلفه اعتماد متقابل** افراد ارتباط خوبی با هم دارند وجدان اخلاقی بالایی دارند همکاری و تعاون متقابل دارند که این اعتماد به تسهیم دانش و اطلاعات منجر میشود و تمایلات همکارانه را افزایش میدهد .افراد در مدیریت جهادی همدیگر را قابل اعتماد میدانند صداقت و همکاری و موفقیت جمعی و اشتراک اطلاعات را باور دارند .در هنگام بروز مشکلات به وعده‌های یکدیگر پایبند هستند .فعالیت‌های جهادی فرصت زیادی برای عضویت در گروه‌های اجتماعی فراهم میکند.

۴. در **مؤلفه شبکه‌ها، هنجارهای مشترک (گرمی اجتماع انسانی، الگوهای رفتاری قوی)**

مردم در این سبک مدیریتی با علاقمندی فراوان، شیوه‌های رفتاری ارزشی را پذیرفته‌اند که وجود فرهنگ قوی و سالم آنها را مانند چسبی کنار هم قرار داده است .افراد با یکدیگر روابط دوستانه دارند که این روابط هدفدار است و شبکه‌های ارتباطی مدیریت جهادی ارزشهای مشترک را شناسایی نموده است.

۲۱

ارزشها منشأ رفتار اعضا شده است .تشکیل کار گروه‌های تخصصی، برگزاری سمینارها و همایشهای علمی، برگزاری کلاسهای آموزش عقیدتی هفتگی سبب توسعه سرمایه اجتماعی در مدیریت جهادی شده است.

۱. در **مؤلفه تعاون و همکاری متقابل** رفتار جهادگراانه هدف مشترکی را دنبال میکنند ، حتی‌الامکان در تعیین آن دخالت دارند و تمایل دارند مشکلات را به صورت راه‌حلهای گروهی حل نمایند طبق آنچه در مبانی نظری گفته شد کلمن، شریفیان، هاریسون و اتحادیه بین‌المللی تعاون به این موضوع رسیده‌اند که افراد با کمک به دیگران، در درازمدت به خود کمک کرده‌اند .نسبت به تصمیم‌گیریهای جمعی متعهدند و نتایج حاصل از عملکرد واحدها را بصورت گروهی مورد بازنگری قرار میدهند و برای رسیدن به اهداف جمعی با یکدیگر همکاری دارند .به تیمسازی و کار تیمی اهمیت

میدهند.

۱. **در مؤلفه انسجام و همبستگی جمعی** رفتار جهادگرانه سبب می شود به هنگام گرفتاریها افراد به یکدیگر کمک کنند و سازگاری بالایی داشته باشند و بستر مشارکت را آماده سازند تا سرمایه اجتماعی بتواند آنها را بههم پیوند زند و به هم برساند.

آنان با هم صمیمی هستند، براحتی با یکدیگر کنار میآیند، احساسات هم را درک میکنند، توافق جمعی روی امور دارند، در مسائل ارزشی و اخلاقی فعالانه مشارکت مینمایند، افراد حاضرند دیدگاههای صحیح یکدیگر را بپذیرند و براساس آن روش کار خود را تغییر دهند.

۷. **در مؤلفه همدلی، درک و احترام متقابل (ارتباطات و حسنتفاهم)** ذینفعان حس مشترک دارند، روابط خود را بهبود میدهند، به صحبت‌های همدیگر خوب گوش میدهند، رعایت حرمت افراد را دارند. رعایت حالات روحی و عاطفی و شیوه‌های تعاملی افراد در یادگیری اجتماعی نقش مهمی ایفا کرده است.

۳. **در مؤلفه همیاری و مشارکت داوطلبانه** افراد در اقدامات جمعی سهیم میشوند و امکانات را برای کمک به دیگران مدیریت جهادی میکنند که اینها سبب به اشتراک- گذاری اطلاعات میشود. شرایط برای عضویت در نهادهای داوطلبانه آماده است. افراد تجربیات خود را در اختیار همدیگر قرار میدهند و درباره مشکلات مذاکره و مکاتبه

۲۱

میکند در تصمیمگیریها مشارکت دارند. خود سازماندهی بالا در این مقوله باعث شده افراد داوطلبانه در انجام وظایف شرکت کنند و وظایف شغلی را بخوبی انجام دهند.

۱. هوش عاطفی در مدیریت اجتماعی بالاست. به زعم گلمن ۴۰ در مهارتهای اجتماعی افراد بر احساسات خود کنترل دارند و متناسب با هر موقعیت پیشآمده به راحتی با دیگران ارتباط برقرار میکنند و در کارهای گروهی شرکت نموده و به مذاکره میپردازند که در اثر این همکاری به نتایج بهتر میرسند. منظور گلمن از مهارتهای اجتماعی، بیشتر روابط دوستانه هدفدار است. افرادی که از مهارت اجتماعی بالایی برخوردارند، دایره وسیعی از آشنایان را به دور خود دارند و دارای شم قوی برای پیدا کردن زمینهای مشترک با افراد مختلف و استعدادهایی برای ایجاد تفاهم و رابطه نزدیکی هستند (گلمن،

۳۱۳۱، ص ۷۳)

۳۰. گلمن در بحث مهارتهای اجتماعی، مهارتهای ارتباط با افراد و کنارآمدن با هم را مؤثر

میداند بطوریکه رونالد ۳؛ آنرا توسعه شبکه‌های ارتباطی در سراسر سازمان و همچنین یافتن زمینهای مشترک با دیگران و ساختن تمایلات و ارزشهای مشترک میدانند. مهارتهای اجتماعی سبب میشود افراد به راحتی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و احساسات یکدیگر را درک کنند و در ارتباطات صمیمانه پیشرفت کنند. مهارتهای اجتماعی به ارتباطات بین فردی گرمی و لطافت میبخشد. (گلن، ۳۱۳۳، ص ۳۱۱-۳۱۱)

۳۳. بنابراین هوش عاطفی در مدیریت جهادی بالاتر از حد میانگین است که با استفاده از دیدگاه ۱۱۰ هوش عاطفی ۴۳ دکتر نوآک ۴۱، مدیریت روابط و ارتباطات میتواند در نتیجهگیری به این تحقیق کمک کند. مدیریت روابط شامل (همدلی، حمایت گروهی / فردی، تشریک مساعی / سازگارپذیری) میباشد و منظور از ارتباطات، ارتباطات

40. Goleman, D

41. Ronald. M.F

42. E. I View 360

43 . Nowack

۲۲

-نوشتاری، کلامی، شفاهی و گوش دادن مؤثر میباشد (آقایار و شریفی ۳۱۳۱، ص ۱۴-۱۱)

خودآگاهی سبب تلاش بیشتر برای انتقال و درس گرفتن از تجارب است. وقتی همدلی وجود دارد یعنی افراد در مورد ادراکات و احساسات همدیگر حس مشترک دارند. ۳۳. مدیریت جهادی از فرهنگ قوی برخوردار است که این میتواند سطح بالای سرمایه اجتماعی را تأیید کند.

۳۱. مدیریت جهادی از ساختاری تخت برخوردار است که ساختار مناسب برای توانمندسازی اعضاء است.

۳۴. خود سازماندهی مدیریت جهادی را می توان در مقوله شایستگی رفتار و نظم بیان کرد. وجود روحیه فراگیری و بالندگی و انگیزه قوی عامل مهمی در یادگیری و آموختن در آن است.

۳۱. در مدیریت جهادی افراد زیردست به افراد مافوق خود کاملاً اعتماد دارند، بطوریکه به صراحت میتوان گفت که درجه اعتماد بالاست.

۳۱. افراد با همکاری در مدیریت جهادی، در دراز مدت به خود کمک می کنند (تقویت

وجدان کاری.)

۳۷.مدیریت جهادی عامل ایجاد بستری برای توسعه راه‌حلهای گروهی در جامعه است.

۳۳.افزایش اعتماد در مدیریت جهادی سبب افزایش تعاون میگردد.

۳۱.مدیریت جهادی عوامل ایجاد تفرقه و جدایی را از بین می برد.

۳۰.مدیریت جهادی سبب تقویت هوش عاطفی و هوش اجتماعی در جامعه می گردد تا احساسات افراد برای رسیدن به ارتباطات سازنده و وفاق جمعی درک شوند(هوش اجتماعی).

۳۳.افراد در مدیریت جهادی باور می کنند جزئی مؤثر از سیستم جامعه هستند(گسترش تفکر سیستمی، مهارت سیستمی و)...

۳۳.مدیریت جهادی سبب گسترش روابط و احترام متقابل در جامعه می گردد.

۳۱.مدیریت جهادی سبب مشارکت دادن افراد در تصمیمگیریها، نظارت و اجرای کارها در اجتماع می گردد.

۲۳

۳۴.مدیریت جهادی سبب گسترش تعهد اجتماعی، وفاداری درون گروهی می گردد.

۳۱.مدیریت جهادی زمینه ساز شرکت داوطلبانه در تصمیمگیریهای جامعه می باشد.

۳۱.مدیریت جهادی سبب خلق ارتباطات سودآور ارزشها و منافع مشترک در پرتو مشارکت داوطلبانه می گردد.

۳۷.مدیریت جهادی سبب کاهش تصدیگری دولت در جامعه می گردد که بدنبال آن هزینه های جاری حکومت کاهش می یابد.

۳۳.مدیریت جهادی سبب خصوصیسازی و برونسپاری فعالیتهای دولت شده و صرفه جویی کلانی عملی می گردد.

۳۱.مدیریت جهادی سبب بسترسازی برای رشد ارتباطات سازنده در جامعه می گردد.

۱۰.مدیریت جهادی سبب تقویت نظم اجتماعی می شود.

۱۳.مدیریت جهادی بسترساز تشویق به هماهنگی افراد جامعه می باشد.

۱۳.مدیریت جهادی عاملی است که مانع از فردی شدن روابط جمعی می گردد.

۱۱.مدیریت جهادی سبب تقویت روحیه احترام اجتماعی می گردد.

2) پیشنهادات

1.بهر روز نگهداشتن توانمندیها و مهارتهای مدیریت جهادی

۳. بسترسازی جهت تعاملات علمی مدیریت جهادی

۱. ایجاد محیط مناسب جهت کسب تجربه و دانش جدید مرتبط با کار و آینده مدیریت

جهادی

۴. توجه به ارزشهای انسانی و کرامت و احترام متقابل در مدیریت جهادی

۱. تقویت یادگیری آنهم از طریق ارتباط خوب و مؤثر

۱. حذف تشریفات در فعالیتهای پژوهشی مدیریت جهادی (تشریفات یعنی اسناد

فیزیکی که منشأ ایجاد رفتار نیستند و منجر به تولید و عملکرد نمیشوند)

۷. توسعه مؤلفههای فرهنگ مدیریت جهادی بعنوان معمار و قطبنمای اخلاقی اجتماع

۳. آموزش نگرش و تفکر سیستمی به کارکنان جهاد کشاورزی

۱. برای حفظ و نگهداری و ارتقاء سطح اعتماد، نسبت به بهینهسازی ارتباط افراد با هم

اقدام گردد تا شعاع اعتماد افراد گسترش یابد.

۲۴

۳۰. توقع و انتظارات خارج از توان سیستم، در افراد ایجاد نگردد.

۳۳. دسترسی به اطلاعات اجتماعی برای همگان امکانپذیر باشد نه عدهای خاص (شفاف-

سازی).

۳۳. فرهنگ سازمانی و روحیه جهادی در سطح جامعه با برگزاری همایش ها و جشنواره

ها تقویت گردد.

۳۱. منافع عمومی و فردی حاصل از اعتماد برای افراد روشن شود.

۳۴. مدیریت جهادی بعنوان سرآمد الگوهای رفتاری قوی مدیران شایسته سالار معرفی و

تقویت گردد (مانند اعتماد، صداقت، ...)

۳۱. مسئولین به وعدههای خود در قبال مدیریت جهادی وفاداری کنند.

۳۱. افراد از داوری و قضاوت سریع در مورد مدیریت جهادی پرهیز نمایند.

۳۷. ارتباط بین شبکه های تقویت کننده مدیریت جهادی (بسیج دانشجویی، بسیج اساتید

، بسیج ادارات و ...) ارتقا یابد.

۳۳. اهداف مشترک و منافع حاصل از نقش مدیریت جهادی مشخص شود.

۳۱. تقویت و گسترش فرهنگ ایثار و ترویج روحیه بخشش مدیریت جهادی در جامعه

۳۰. آموزش دادن به ذینفعان در زمینه مدیریت جهادی (برگرفته از مزایای ارتباطات

اجتماعی سالم و قوی)

۳۳. شرایط و فرصتهای رشد و بالندگی در مدیریت جهادی احصا شود.

(3) پیشنهاد به سایر محققان

به محققین و پژوهشگران محترم پیشنهاد میگردد در رابطه با موضوعات زیر تحقیق فرمایند:

۳- مؤلفههای مدیریت جهادی در اسلام

۳- راهکارهای افزایش سرمایه اجتماعی در کشور توسط مدیریت جهادی

۱- بررسی رابطه بین مهارتهای اجتماعی (هوش عاطفی) و توسعه سرمایه اجتماعی در

مدیریت جهادی

۴- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی رفتار جهادگرانه

۱- آسایشناسی سرمایه اجتماعی در مدیریت جهادی

۱- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی شایسته مدیریت جهادی

۲۵

۷- بررسی رابطه مؤلفههای سرمایه اجتماعی و مؤلفههای یادگیری سازمانی مدیریت جهادی

۳- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی مدیریت جهادی

۱- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی قوی مدیریت جهادی

(7) محدودیت ها و موانع تحقیق

از آنجا که پژوهشهای حوزه سرمایه اجتماعی در کشورهای دیگر با ساختار فرهنگی و بومی ما

فاصله زیادی داشته و برخی شاخصها در جامعه ما قابل اعمال نمیبود یافتن شاخصهای بومی

بر پیچیدگی و مشکلات تحقیق میافزود.

(8) منابع و مأخذ:

۳. آقاییار، سیروس، پرویز شریفی درآمدی (۳۱۳۱)، هوش هیجانی، انتشارات سپاهان.

۳. الوانی، سیدمهدی، علیرضا شیروانی (۳۱۳۱)، سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریهها

و کاربردها)، اصفهان، انتشارات مانی.

۱. الوانی، سیدمهدی، علیرضا شیروانی (۳۱۳۱)، سرمایه اجتماعی اصل محوری توسعه،

مجله تدبیر شماره ۳۴۷

۴. پورتس، الهاندرو (الجاردو) و لندالت، پاتریشیا (۳۱۳۳)، نقش سرمایه اجتماعی در

توسعه امیدها و دشواریها، ترجمه مصعب عبدالمهی، مجله اندیشه صادق، شماره ۳۳

و. ۳۳

۱. ریترز، جورج (۳۱۷۱) ، نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.

۱. سازمان ملل (۳۰۰۳) ، نیویورک، برنامه توسعه سازمان ملل، انتشارات دانشگاه آکسفورد.
شاخصهای توسعه بانک جهانی، کامپیوتر مرکزی بانک جهانی، ۳۰۰۰
۷. شریفیان ثانی، مریم (۳۱۳۴) ، مجموعه مقالات نخستین سمپوزیوم، سرمایه اجتماعی و رفاه اجتماعی، تهران، انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

۲۶

۳. فاین، بن (۳۱۳۱) ، سرمایه اجتماعی و نظریه اجتماعی، ترجمه محمدکمال سروریان، تهران، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

۱. فوکویاما، فرانسیس (۳۱۳۱) ، پایان نظم (سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات حکایت قلم نوین.

۳۰. فیلد، جان (۳۱۳۱) ، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری، حسین رضائی، تهران، انتشارات کویر.

۳۳. فیلد، جان (۳۱۳۱) ، سرمایه اجتماعی، ترجمه جلال متقی، تهران، انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

۳۳. گلن، دانیل (۳۱۳۱) ، دلاگاهی (هوشمندی احساسی و دلایل برتری آن بر بهره هوشی)، ترجمه پریچهر فرجادی، نشر آئین تفاهم، چاپ اول.

۳۱. گلن، دانیل (۳۱۳۳) ، هوش هیجانی، ترجمه نسرين پارسا، انتشارات رشد، چاپ دوم.

۳۴. محمدی، محمدعلی (۳۱۳۴) ، سرمایه اجتماعی و سنجش آن، تهران، انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

15. coleman, james, (1988) "social capital in the creation of human capital". American journal of sociology, 94: 95-120, the international bank for reconstruction and development, 2000, the world bank, Washington, us: 13-39.

16. Feldman, T. and Assaf, S. (1999), "social capital: conceptual frameworks and empirical evidence" social capital initiative. Working paper, No.5, the world bank. Washington D.C.

17. Grootaert, Christian; Theiry Van Bastelaert (eds), (2002), "understanding and measuring social capital". A multi disciplinary tool for practitioners. The world bank reports. PP:1-39, January 11, 2002.

18. Halpern. D, (2005), social capital, UK: polity press, PP. 318-323.

19. Narayan, Peepa. And Michael F. Cassidy. (2001), "A Dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a social capital inventory", current sociology, vol.49, No.2: 59-102.

20. Prusak. L F D. cohen (2001), "In good company: how social capital makes organization work", Harvard business school press, P.30.
21. Putnam. (2000), Bowling alone: the collapse and revival of American community by: simon and sehuster, PP: 19-30.
22. Putnam, R. (1993), "the prosperous community, social capital and public life". American prospect 13: P: 35-42.
23. Schuller, T. (2000), human and social capital; the search for appropriate technomethodology", policy studies 21, 1, 25-35.
24. Wallis, J.and dollery B. (2002), social capital and local government capacity", Australian journal of public administrations. 61, 3, 76-85.
25. Winter, In. (2000), towards a theorized understanding of family life and social capital.

۲۷

www.aifs.org.au

1

نقش مدیریت جهادی در عمران و توسعه روستاهای ایران با رویکردی بر عملکرد جهاد سازندگی

مهدی محمدی 1 ، سید رامین غفاری 2

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

۲. استادیار گروه جغرافیا دانشگاه پیام نور

چکیده

علی رغم مهاجرت روستائیان به شهرها، رقم جمعیت در مناطق روستایی حداقل تا سال ۲۱۱۲ رو به افزایش است؛ لذا باید به این پهنه جغرافیایی که نقش اصلی و اساسی در تولیدات کشاورزی و دامی داشته و به تعبیری خط مقدم اقتصاد مقاومتی است، با رویکردی سیستمی و راهبردی نگریت و تا تحقق الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در آن و رسیدن به توسعه پایدار روستایی چالشهای آن را مرتفع کرد. از چالشهای مهم و اساسی روستائیان در کنار مسائل اقتصادی، اجتماعی، محیطی و فیزیکی-کالبدی، چالش مغفول مانده مدیریت است. در حالی که جای جای ایران سربلند از منابع غنی طبیعی بهره مند است، باید ریشه بسیاری از چالشها و مسائل را در سوء مدیریت، بی تدبیری و غفلت مدیران جستجو کرد. یکی از ثمرات و میوه های شیرین مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی است که سالیان متمادی از حلاوت و نتایج آن روستائیان ایران اسلامی بهره مند بودند. مدیریت جهادی با بهره مندی از جدیدترین تکنیکهای علمی مدیریت، تعهد و تخصص را بکار گرفت تا

بیشترین بهره‌وری سازمانی را عاید روستائیان سازد. در این پژوهش که با هدف تبیین نقش مدیریت جهادی در عمران و توسعه روستاها ایران انجام شده است، با استفاده از روش تحقیق اسنادی و گذشته‌نگر تلاش شده حتی المقدور از طریق مطالعه عمیق و با تفسیر و تحلیل رویدادها به روشن ساختن مسأله و درک بهتر رویدادها، پرداخته و با توجه به مفاهیم و مبانی نظری و براساس بحث و تحلیل، به متولیان توسعه پایدار روستایی، بهره‌مندی هرچه بیشتر از مدیران جهادی، پیشنهاد گردد.

واژگان کلیدی: توسعه پایدار، مدیریت جهادی، فرهنگ سازمانی، روستا

2

مقدمه

توسعه روستایی، توسعه‌ای به منظور بهبود کیفیت زندگی مردم روستایی با یک مفهوم جامع و چند بعدی، شامل توسعه کشاورزی و فعالیتهای وابسته به آن همچون صنایع روستایی و افزایش تسهیلات و خدمات برای منابع انسانی روستاست. با این حال رویکردی نقطه‌ای و غیر نظام‌وار که با تحریف در تعریف روستا پس از انقلاب مشروطه آغاز شد، تا حد بسیاری روستا و (جامعه روستایی را از فرآیند توسعه بازداشت) (غفاری، ۲۹۳۱)

جمعیت روستایی از نظر توسعه در یک محیط ناپایدار و از نظر جغرافیایی در سکونتگاههایی کوچک و کاملاً پراکنده زندگی میکنند. این دو ویژگی در جامعه روستایی ایران، یعنی کوچک بودن روستاها باعث گردیده است که آستانه جمعیتی کافی برای ارائه بسیاری از خدمات وجود نداشته باشد و پراکنده بودن روستاها نیز نتهنها دسترسی روستاها به خدمات سایر نقاط را نیز با مشکل مواجه میکند، بلکه ساماندهی فضایی روستاها را نیز با چالش مواجه کرده است. بر همین مبنا شناسایی چالشهای عمده توسعه پایدار روستایی پیششرطی برای تدوین سیاستها و ارائه الگویی انعطافپذیر برای دستیابی به توسعه پایدار روستایی است. برای تحقق این هدف، مطالعات زیادی در صدد بوده تا به بررسی چالشهای عمده توسعه پایدار روستایی در ایران پرداخته و راهبردهای مناسبی را در این زمینه ارائه دهد. نتایج مطالعات کلانتری و همکاران (۲۹۳۱) (نشان داد که در مجموع چالشهای عمده توسعه پایدار روستایی در ایران را میتوان در پنج عامل چالشهای اقتصادی، مدیریتی و برنامه‌ریزی، محیطی، اجتماعی و فیزیکی - کالبدی خلاصه کرد.

علم مدیریت به‌عنوان یکی از شاخه‌های اصلی علوم انسانی از گزند نگاه اومانستی و صرفاً منفعت‌گرایانه و مادینگرانه‌ی غرب مصون نمانده و نگاه غیرالهی حاکم بر پارادایمهای این حوزه، روزبه‌روز ناکارآمدی این ابزار را برای طراحی و تحقق جامعه‌ی آرمانی، لااقل در بُعد

حکومتداری و نظامات اجتماعی، عیان میسازد.

با مد نظر قرار دادن تأثیرپذیری غیرقابل‌اجتناب علوم انسانی از تحولات عظیم اجتماعی در طول تاریخ بشری، با نگاهی گذرا و مروری اجمالی بر تحولات متأثر این حوزه از رویش و رشد انقلاب عظیم اسلامی در دهه‌های اخیر، میتوان به سهم این اتفاق بزرگ تاریخی بر تغییر فرهنگ و گفتمان حاکم بر رویکردهای مدیریتی موجود پی برد؛ رویکردی که به‌زعم کارشناسان

۳

علم مدیریت، معادلات موجود را بر هم زده و به تولد ادبیاتی با عنوان فرهنگ و مدیریت جهادی منتج می‌گردد.

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 پاپهریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۱۱ خرداد ۲۹۳۳، 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، اثرات زیادی بر جای گذاشت و به‌سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که هم‌اینک 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 پدیده‌های منحصر‌به‌فرد، تاریخی و کم‌سابقه است.

شروع نوآوری و حرکت: «مقام معظم رهبری در خصوص جهاد و نهادهای انقلابی فرموده‌اند و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته‌های است که اول در امثال جهاد و نهادهای انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد».

اهمیت نظام مدیریتی و سازمان اداری و تشکیلاتی جهاد سازندگی، با توجه به کارایی و کارآمد بودن نظام آن، پیوسته مورد تأیید و تأکید مسئولان نظام جمهوری اسلامی ایران بوده و خدمات آن در زمانی بسیار کوتاه، باعث فعالیتهای عمرانی شگرفی در روستاها شده است. مدیران این نهاد در دوران سازندگی و دفاع مقدس نیز با بروز خلاقیتها و ابتکارات خود، شاهکارهای عظیمی را خلق کردند که باعث حیرت سایر کشورها، علی‌الخصوص ابرقدرتهای وقت شد که متأسفانه این تجربه‌ی عظیم و بزرگ انقلاب شکوهمند اسلامی، آنگونه که باید و شاید، تدوین نگردید تا بتوان به ابتکارات و رهیافتهای گوناگون آن از دید علمی و پژوهشی

در عرصه‌های مختلف اشاره نمود. اما آنچه در میان قابل ذکر است اینکه اهمیت عناصر ارزشی جهاد سازندگی به نوع رهبری، اخلاق اسلامی، سادهازیستی، مشارکت‌پذیری، تصمیم‌گیری، شبکه‌های ارتباطی، نوع تشکل و ترکیب نیروی انسانی و پویایی افراد و گروه‌های تشکیل‌دهنده آن برمیگشت.

۴

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر، مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار است که در جوامع انسانی تفاوت چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبکها، کاراییهای مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آنها در فرهنگهای متفاوت، فرق میکند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیکهاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه‌ی بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و (در مقایسات و بررسیها، از این نکته غفلت نکرد) (زارع، ۲۹۳۹)

در این مقاله پس از بررسی مختصر توسعه پایدار روستایی و مبانی نظری مدیریت و فرهنگ جهادی ضرورت بازآفرینی این دیدگاه برای تحقق توسعه پایدار روستایی مورد بررسی و تحلیل کارشناسی قرار خواهد گرفت.

سوال اصلی پژوهش

در این تحقیق سوال اساسی و اصلی پژوهش چنین مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است: آیا مدیریت جهادی در ایجاد توسعه پایدار روستایی نقش موثری دارد؟ برای پاسخ به این سوال ابتدا مفهوم توسعه پایدار روستایی و ضرورت آن مورد بررسی قرار خواهد گرفت. سپس مبانی نظری مدیریت جهادی مطرح و در ادامه به ویژگیهای فرهنگی مدیران جهادی اشاره مختصری می‌گردد. بررسی اسناد و مدارک جهاد سازندگی در تبیین و تحلیل نقش مدیریت جهادی در توسعه پایدار روستایی در ادامه خواهد آمد.

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش که با هدف تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی در توسعه پایدار روستایی انجام شده است، روش تحقیق به صورت اسنادی و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای می‌باشد. با استفاده از کتب، نشریات و اسناد و مدارک موجود، یافته‌ها تحلیل گردید. با عنایت به این که ماهیت پژوهش، اسنادی است، روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای می‌باشد، این پژوهش گذشته‌نگر است و تلاش نموده است حتی المقدور از طریق مطالعه عمیق و با تفسیر و تحلیل

رویدادها به روشن ساختن مسأله و درک بهتر رویدادها، و عملکرد مدیریتی در حوزه مشخص کمک کرده و با توجه به مفاهیم و مبانی نظری و براساس بحث و تحلیل، موضوع جمع بندی و نتیجهگیری صورت گیرد.

توسعه پایدار روستایی

هدف دولت ها از گسترش فرهنگ در نواحی روستایی حمایت از برنامه های عمومی، ارتقای سطح تعلیم و تربیت، بهبود ارزش ها و کرامات انسانی و تسریع توسعه فرهنگ بومی است. (Mcc.2011:7) این فرآیند فراگیر تصمیم گیری و مشاوره ای سرآغاز خودباوری محلی در نواحی روستایی است، چرا که به دولت ها در شناسایی، بهبود، کشف منابع فرهنگی و رونق فرهنگ های محلی کمک می کند. گاهی به عنوان یک راهبرد استراتژیک است که به طور مستقیم و غیرمستقیم برنامه ریزی های دولت را در جهت هدایت منابع فرهنگی از طریق طیف گسترده ای فعالیت های فرهنگ بومی محلی رونق می دهد. (Wiliva.2010:57)

براساس تعاریفی که از توسعه و توسعه پایدار روستایی شده است توسعه پایدار به عنوان تأمین نیازهای فعلی افراد و استفاده از منابع بدون به خطر افتاد آن برای نسل های بعدی مفهوم دو چندان می یابد همان طور که در شکل زیر دیده می شود، توسعه پایدار در نواحی شهری و روستایی از ویژگی های اقتصادی، اجتماعی و محیطی برخوردار است که می توانیم به این رویکردهای اساسی مطرح شده در کنفرانس ریو توجه کنیم.

۶

در ادامه بررسی رویکردهای مؤثر در گسترش توسعه پایدار روستایی از منظر صاحب نظران خالی از لطف نیست.

- کیفیت مناسب و دقیق فرایند توسعه، بدون تعصبات شهری و روستایی در جهت رشد اقتصاد محلی،
- افزایش مشارکت های محلی و بهره برداری محیطی با توجه به سیاست های دولتی،
- ایجاد برنامه ریزی اصولی در جهت خلق فرصت های مناسب توسعه برای همه افراد در نواحی روستایی،
- حمایت از فعالیت های اقتصادی در نواحی روستایی،
- گسترش فرهنگ خودباوری و کارگروهی (Tso.1997.12)

**نمودار استراتژی توسعه پایدار روستایی
مبانی نظری مدیریت جهادی**

هر چند تعریف واحدی از مدیریت وجود ندارد ولی اندیشمندان علم مدیریت بر اصول؛ هدفگذاری و برنامه ریزی، سازماندهی منابع، کنترل و نظارت، تقسیم کار و اجرای زمانبندی شده برنامه ها به عنوان پایه های اصلی مدیریت اتفاق نظر دارند، البته برخی نیز معتقدند که

۷

مدیریت هنر و یک نوع استعداد ذاتی است و این تعریف را ارائه میدهند که مدیریت هنر استفاده از ظرفیتهای پیرامونی است. به نظر می رسد که پذیرش این امر که مدیریت هم هنر است و ذاتی و هم دانشی است که باید کسب شود تعریف جامعتری باشد. به هر حال میخواهیم بدانیم که مدیریت با اصول و تعاریفی که ارائه شد چگونه به مقوله مقدسی مانند جهاد پیوند میخورد و چه تعریفی از مدیریت جهادی میشود ارائه کرد؟

در فقه شیعه جهاد یعنی مبارزه با دشمنان اسلام ولی در ادبیات انقلاب اسلامی یک معنای عرفی برگرفته از همین تعریف فقهی استنتاج شده و آن اینکه انسان از همه تعلقات دنیوی رها شود و با ایثار و از خودگذشتگی برای اعتلای اسلام و تحقق آرمانهای انقلاب اسلامی از هیچ کوشش و تلاشی دریغ ننماید. به تعبیر دیگر تلاش و مجاهدت مومنانه چندین برابر ظرفیت معمولی برای بر طرف کردن موانع جامعه اسلامی. با این توصیف میتوان مدیریت جهادی را اینگونه تعریف نمود: مدیریتی که علاوه بر رعایت معیارهای مدیریتی پذیرفته شده، کیفیت، کمیت و میزان کار انجام شده در آن چندین برابر است و انگیزه الهی در کنار انگیزه های مادی متعارف، حرف اول را میزند؛

فرهنگ جهادی مجموعه های 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 رویه های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزها و ارگانها داشته است؛ بهگونهای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه های بخش عمده های از مسئولین و سیاستگذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روشهای موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است.

فرهنگ جهادی پدیده های اسلامی است که با دو عامل پیدایش زمینهای وجود فقر و محرومیت و وقوع انقلاب عظیم اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (ره)، با مأموریت توسعه ای منطقی در حوزهای روستایی و عشایری و با ظهور سربازان حضرت امام راحل، بیش از دو دهه در تاریخ اسلام و ایران، مجدداً فرصت تجلی پیدا کرده است و با تأکید بر شاخصهایی از قبیل دینمداری،

ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، پویایی، خودباوری، مردم‌گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی

۸

و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت (و شهادت و تحویل‌پذیری، چارچوبی جدید را در فرهنگ سازمانی ارائه داده است) (زارع، ۲۹۳۹). آن چه انقلاب اسلامی به مردم ما داد: «... رهبر معظم انقلاب در این باره چنین فرمودند فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید و در زمینه کارهای زیربنایی کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی وارد در دیدگاه مقام معظم رهبری مفهوم فرهنگ جهادی ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی...» میدان شد و داشتن اهداف بلند و مقدس، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم و دگر محوری، نه خود محوری، جوشش و تحرک ذاتی و نشاط است.

چارچوب تنوریک مدل مدیریت جهادی

شاید بتوان قرن بیستم را قرن خلق مدل‌ها و تئوری‌های مهم مدیریت به شمار آورد. ایجاد یک سازمان، فرایندی است که توجه خود را به رفتار، زمینه‌ها و ساختار معطوف می‌دارد. در این رابطه ارزش‌ها و مفاهیم سازمانی جهادسازندگی را می‌توان در قالب نظری مدل سه شاخگی (ساختار، رفتار و زمینه) ارائه نمود:

منظور از بعد ساختار، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان می‌باشند که با نظم، قاعده و ترکیب خاصی بهم پیوسته و چارچوب و بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازند. همچنین بعد ساختاری مدل بر اساس یک رویکرد وظیفه‌ای و فرآیندی به مدیریت تبیین شده است و بر این پایه که مدیریت یک فراگرد است؛ متغیرها نقش بیشتری در مدیریت منابع انسانی به عنوان محوریت‌ترین موضوعات مطرح در شناخت مدیریت ایفا می‌کنند. عامل مدیریت برای خدا و عامل مدیریت ولایتی و عامل انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط در این بعد مد نظر قرار گرفته شده است.

منظور از بعد رفتاری، انسان و روابط انسانی در جهادسازندگی می‌باشند که با نرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیر رسمی) و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند. عوامل ساختاری و رفتاری می‌باشند. عامل مدیریت داوطلبانه، تحول‌آفرین، پویا و انعطاف‌پذیر در مأموریتها «سازمانی

و عامل خودباوری و عامل توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری و عامل پرباری،

۹

سختکوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل درکارها در این بعد مد نظر قرار گرفته شده می باشند که به « برون سازمانی » است. منظور از بعد زمینه، تمام شرائط و عوامل محیطی و سازمان محیط بوده و سیستم های اصلی یا ابر سیستم های سازمان را تشکیل می دهند. بعد زمینه مهمترین و اصلی ترین بعد است و نه تنها عامل بقاء و رشد دو بعد دیگر بلکه بوجود آورندهی دو بعد دیگر نیز در جهادسازندگی بوده و خلاصه بقاء و رشد کلی جهادسازندگی بدان وابسته بوده است. عامل مدیریت مشارکتپذیر و نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیتالمال در این بعد مد نظر قرار گرفته شده است. ارتباط بین عوامل ساختاری- رفتاری- زمینهای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمیتواند خارج از تعامل این سه بعد صورت گیرد. بدین معنی که نوع روابط موجود بین این سه بعد از نوع لازم و ملزومی بوده و به مثابه سه شاخه روییده از تنه واحد حیات سازمان میباشد. در چنان رابطهای الزاماً عوامل ساختاری- رفتاری- زمینهای به طور وقفهناپذیر و به شکل روابط سیستمی دائماً با هم در تعامل بوده و در واقع سه بعد ساختار- رفتار- زمینه سه گونه از یک نوع (عمدتاً از نوع غالب زمینه) هستند و بین آنها به هیچ وجه سه گانگی حاکم نبوده بلکه سه گونگی حاکم است. پتیگرو در فرآیند دگرگونیهای راهبردی سازمان و تغییرات توجه می کند و متن و زمینه را به عوامل « متن، محتوا و فرآیند » استراتژیک به ابعاد سه گانه بیرونی و درونی را شامل منابع، توانمندی ها، فرهنگ و سیاستشناسی در سازمان تلقی مینماید. به این ترتیب بعد زمینه برای شناسایی و آسایشناسی مدیریت هم شامل عوامل درونی و مجموعه ای از ارزش « هم بیرونی خواهد بود، که در این خصوص فرهنگ سازمانی به معنای : ۱۱۲(دفت، «) ۲۹۳۱ های کلیدی، باورهای مشترک و درکی که اعضا و کارکنان از سامان دارند به عنوان یک موضوع مهم در بعد درونی زمینه مورد توجه قرار گرفته است. همچنین موضوعاتی هم چون سیاست و تعهد سازمانی از مقولاتی است که به عنوان بستر و زمینهای درون سازمانی مورد توجه میباشد. ابعاد و مؤلفه ها و شاخصها در مدل مدیریت جهادی می تواند عوامل متعددی باشد که در این مدل ده عامل ارائه شده است. در جدول زیر به طور کامل عوامل ارائه شده است:

جدول ابعاد و مؤلفه ها و شاخصها در مدل مدیریت جهادی

- ۲ بعد ساختاری

۲-۲-مدیریت برای خدا

۲-۱-مدیریت ولایتی

۲-۹-انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط

۱-بعد رفتاری

۲-۱-مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت ها

۱-۱-خودباوری

۹-۱-توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری

۱-۱-پرکاری، سختکوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها

۹-بعد زمینه ای

۲-۹-مدیریت مشارکتپذیر

۱-۹-نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار

۹-۹-مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیتالمال

به طور کلی مدل مدیریت جهادی را در قالب یک نمودار به صورت زیر میتوان نشان داد:

نمودار ابعاد و مؤلفه‌های اصلی مدل مدیریت جهادی

بررسی مدیریت جهادی که همراه با فرهنگ جهادی در طی ۹۳ سال گذشته در جامعه ما نمایان شده است بیانگر ویژگیهایی است که شاید هر کدام در یکی از سبکهای مدیریتی آشکار باشد اما نمی توان سبک مدیریت جهادی را در هیچ یک از سبکهای مدیریت کلاسیک و نوین جای داد. ویژگیهای مدیریت جهادی مثل ارزش مداری، اعتماد و ایمان به کار و خدمت به مردم در زمانی که همراه با رویکرد مشارکتی باشد، کرامت بخشیدن به انسانها را اصلی ترین هدف خود مبینند. مدیریت جهادی ضمن تلاش در جهت افزایش ظرفیتهای تولیدی، تحول نهادهای اجتماعی و نظام بهره برداری را نیز در دستور کار خود دارد. اینها مقدمات تغییر نگرش به منظور افزایش توان بهره برداری از منابع موجود و امکان استفاده از فن آوریهای جدید می باشد.

شکل 1. سبکهای اساسی رفتار رهبری براساس نظریه، ساختار سازمانی و بلوغ کارکنان

با توجه به آنچه در ارتباط با سبکهای مدیریت و رهبری گفته شد، اگر رهبر و مدیر سازمان دانش کافی نسبت به سبکهای مدیریت نداشته باشد و آنها را در موقعیت و وضعیت مناسب به کار نگیرد، نه تنها روحیه مشارکت و همفکری کارکنان را کاهش میدهد، بلکه موجب سازمان مکانیکی (نظریه کلاسیک) سازمان ارگانیکی (نظریه نوین)

کاملا نابالغ
کاملا بالغ
بلوغ کارکنان
2. تصمیم‌های
تشریح میشوند
و به کارکنان
اجم‌ازد داد
میشم‌مود برای
رفع ابهام
پرسش کنند.
3. مدیر و
رهبر نظر خود
را ب‌م‌م‌ما
کارکنان در
میان می‌گذارد
و تصمیم‌های
را تصمیم‌های
می‌کند.
1. تصمیم‌ها
دستورال‌ها
بر عا‌کرد
افراد به طور
دقیق نظام‌ار
میشود.
4. مدیر و رهبر
اجم‌ت‌م‌م‌م‌م‌ار
تصمیم‌های
اجرا را ب‌مه
کارکنان
میدهد.
ت‌ف‌وی
ضی
ضم‌اب‌هی
ضعیف
را ب‌م‌م‌هی
ضعیف
ضم‌اب‌هی
قوی
را ب‌م‌م‌هی
ضعیف
ضم‌اب‌هی
ضعیف
را ب‌م‌م‌هی
قوی
ضم‌اب‌هی
قوی
را ب‌م‌م‌هی
قوی
م‌ش‌ار‌ک‌تی-
ح‌ای‌تی
ت‌ش‌م‌م‌وی-
اس‌ت‌د‌ل‌الی

آشفتگی سازمانی نیز میشود و راه هرگونه خلاقیت و نوآوری را سد میکند(آزمند و

(.ذبیحی، ۲۹۳۳)

مدیریت جهادی در توسعه پایدار روستایی

پس از بررسی مبانی نظری توسعه پایدار و تشریح مدیریت جهادی، ابعاد و مولفه های آن، در ادامه به طور مختصر گوشه ای از فعالیت مدیران جهادی، در عمران و توسعه روستایی طی سالیان متمادی ابتدای انقلاب اسلامی در پنج بخش ارائه می شود:

1. عمرانهای زیربنایی روستایی

در این قبیل عمرانها، فعالیتهای مؤثری جهت آبادانی و نوسازی روستا انجام میگردد از قبیل تأمین آب آشامیدنی و لولهکشی، ایجاد تأسیسات سالم سازی و بهسازی محیط روستا، تأمین وسایل تسهیل زندگی روستاییان، کمک به خانهسازی روستاییان و دهسازی و احداث راهها. روش کار در این نوع عمرانها، میتواند بکارگیری آنچه که در تئوری سیستمها وجود دارد، باشد و در این رابطه فعالیتهای عمرانی و سرمایهگذاری را در حوزههای عمران روستایی متمرکز نموده تا بدین صورت بتوانیم تأسیسات و تسهیلات رفاهی را بیشتر به جوامع روستایی عرضه نموده در نتیجه از نیروی موجود در مراکز حوزههای مذکور به عنوان عامل محرک در جهت نوسازی روستاها استفاده نماییم. بدین منظور شیوه کار و اجرای پروژههای عمرانی روستاها به این صورت خواهد بود که هر حوزه عمرانی شامل مجموعههای از دهات در محدوددهای مشخص میباشد. در این مجموعه یکی از دهات با توجه به ظرفیت بالقوه طبیعی، انسانی، اقتصادی و اجتماعی و براساس ضوابط عمده زیر به عنوان مرکز خدمات حوزه انتخاب میشود:

-روند افزایش جمعیت در روستای مورد نظر

-بالا بردن سطح تولیدات کشاورزی و دامی

-وجود منابع آب برای توسعه آبی

-وجود امکانات لازم، جهت ایجاد و توسعه سازمانهای اداری و محلی

13

-وجود سرویسهای مسافرتی، بانکی، تعاونی، بازار و یا دارا بودن زمینهای مساعد جهت

تأمین خدمات مذکور

-مرکزیت از نظر جغرافیایی جهت سرویس رسانی به دیگر روستاهای حوزه

در مراکز حوزه‌های عمران روستایی بر مبنای طرح جامعی که برای گسترش آینده مرکز حوزه تنظیم میشود، شبکه لوله‌کشی آب آشامیدنی، درمانگاه، دبستان، مدرسه راهنمایی، دبیرستان، انجمنهای فرهنگی، میدین کوچک و ساده ورزشی، کتابخانه، حمام، کشتارگاه، غسلخانه، پارک تفریحی و فضای سبز، انبار و فروشگاه تعاونی و ... ایجاد میشود و پیشبینیهای لازم برای استقرار منابع به عمل می‌آید.

2. عمران کشاورزی (عمران زراعی)

در این بخش از عمران روستایی فعالیتهای مفید جهت افزایش تولید کشاورزی و بهبود معیشت روستاییان مطرح میشود و برنامه‌های مربوط به این نوع فعالیتهای شامل عملیاتی است از قبیل: تهیه آب برای مصارف کشاورزی، ایجاد زمینهای قابل کشت، تهیه وسایل کشاورزی، تهیه عوامل افزایشدهنده محصولات مانند کودهای شیمیایی، ایجاد عوامل و وسایل حفظکننده نباتات و دامها، ایجاد وسایل دامپروری و مرغداری و پرورش زنبور عسل و انواع ماهی، ایجاد تأسیسات انتفاعی کشاورزی، تأمین اعتبارات نقدی و جنسی و نظارت در مصرف این اعتبارات، ایجاد و توسعه صنایع روستایی در دهات و ...

به طور کلی عمران زراعی مطالعه مستقیم بر روی زمین است، چرا که نارساییهای آماری اغلب کشورهای کمتر توسعه‌یافته و در حال توسعه، شناسایی مسائل مربوط به کشاورزی را روی زمین الزامی مینماید. تعریف عمران زراعی عبارت است از حاصلخیز گرداندن محیطهای زراعی کمحاصل به مدد ابزار زراعی و تکنیکهای نوینی که انسانها میتوانند از آنها بهره بگیرند. چنین عمرانهای مشکلات اقتصادی و اجتماعی ناشی از افزایش جمعیت را سبک کرده و در نتیجه به تولید زیاد در جهت جوابگویی به نیازهای غذایی و حتی صنعتی جمعیت میانجامد. و بالاخره به تغییر سیمای زراعی و حتی چهره واحدهای تولیدی روستاها منتهی میشود. عمران زراعی با دو رشته از عوامل در ارتباط است:

- دادههای محیط طبیعی روستا

- سیستمهای اقتصادی و اجتماعی متفاوت ناظر بر همین محیط

زیربنای عمران زراعی در واقع شناخت ویژگیهای جغرافیایی نواحی عمرانپذیر است و همین شناسایی به متخصصان فرصت خواهد داد که از عدم تعادلها همه جانبه محیط که بیگمان به شکست برنامههای عمرانهای منتهی میشود، جلوگیری کند و از سوی دیگر، بین نیروهای مولد، طبقه فعال کشاورز و مصرفکننده و جامعه دهقانی، و از سوی دیگر بین همین نیروهای یادشده

و بستر مکان تولید، قمر و زراعی یا روستا، رابطه منطقی برقرار نماید.

3. عمران در امور مربوط به دامپروری

در دامپروری فنی و صحیح، تربیت و تغذیه نژادهای هرز و مخلوط، مقرون به صرفه نیست و برای برداشت محصول بهتر و بیشتر از نژادهای خالص که با شرایط اکولوژی محیط انطباق دارند استفاده میشود. مراتع طبیعی یکی از منابع اصلی تغذیه دامهاست و باید در حفاظت و نگهداری آنها کوشید و میبایست با تجربه ظرفیت آنها از آن بهره‌برداری نمود. ایجاد محل نگهداری دامها طبق اصول علمی نظیر اصطبلهای بهداشتی، احداث سیلو برای خوراک زمستانی دامها، دستگاههای شیردوشی و ایجاد تشکیلات مجهز دامپزشکی، از جمله اقداماتی است که میباید در یک واحد دامپروری علمی و پیشرفته به کار گرفته شود و همه اینها از جمله برنامههای عمرانی در امور مربوط به دامپروری است.

عمران در زمینه اصلاح امور اجتماعی روستاها و آموزش روستاییان در رشتههای مورد احتیاج نظیر رفاه روستاییان و بهزیستی روستایی و بیمه روستاییان.

4. عمران در زمینه صنایع روستایی

همگام با عمرانهای زراعی و دامپروری، میبایست در زمینه ایجاد صنایع به ویژه صنایع کوچک روستایی و صنایع دستی از قبیل قالیبافی، گلیمبافی، جاجیم بافی، سفالگری و نظایر آن در روستاها اقدامات لازم انجام گیرد و در این رهگذر توجه به شرایط مطلوب کار از نظر نورگیری کارگاه و مسائل حفاظتی، مدت زمان کار روزانه، رعایت محدودیتهای سنی، آموزش در زمینهای مختلف و غیره از جمله اقدامات ضروری است.

با توجه به تقسیمبندی انجام شده، عمران روستایی، دامنه وسیعی از فعالیتها را شامل میشود. جهاد سازندگی نیز به عنوان یک نهاد مردمی در عرصه فعالیتهای مربوط به روستا اقدامات بسیاری صورت داده است که بخش عمده این فعالیتها مربوط به کشاورزی، دامداری، منابع

15

طبیعی، صنایع روستایی و ... بوده است که هرکدام از آنها به جای خود تأثیر بسیاری بر عمران و آبادی روستاها داشته است. تحلیل همه این فعالیتها را به مجال دیگری واگذار میکنیم. در این مختصر سعی شده صرفاً فعالیتهای مربوط به عمران روستایی در زمینه امور زیربنایی روستا که توسط جهاد سازندگی از بدو تشکیل تا سال ۲۹۳۲ در مناطق مختلف روستایی انجام شده است تحلیل شود.

براساس اطلاعات جمعآوری شده از عملکرد واحد عمران روستایی جهاد سازندگی، با

۲۹۳۳ تعداد ۲۳۹۱۹۱ پروژه - مدیریت جهادی، در کل استانهای کشور طی سالهای ۲۹۳۲ عمرانی در مناطق روستایی به مرحله اجرا درآمده است. از میان انواع پروژههای اجراشده، سه (۲۱ درصد / ۲۳) و ۱، پروژه برقسانی روستایی، آب آشامیدنی و راه روستایی به ترتیب ۱۱) دارای بیشترین میزان پروژه اجرا شده در مناطق روستایی بودهاند. به عبارت دیگر از کل پروژههای عمرانی انجام شده تعداد ۹۱۳۱۳ پروژه مربوط به برق روستایی و تعداد ۱۳۱۱۱ پروژه مربوط به آب روستایی و تعداد ۲۳۱۳۳ پروژه مربوط به راه روستایی بوده است.

پروژههای عمده دیگر، به ترتیب میزان عملکرد شامل: احداث پل منفرد، مسجد، سرویس بهداشتی، بهسازی روستا، غسلخانه، کتابخانه، پروژه های مربوط به حوادث غیرمترقبه، ساخت مسکن، درمانگاه، پروژههای مربوط به پشتیبانی جنگ تحمیلی و داروخانه بوده است. پایتترین (۳) و داروخانه در مناطق روستایی / سطح اقدامات انجام شده مربوط به احداث درمانگاه ۱) (۳/۳۲ بوده است. جدول ۲ تعداد پروژههای عمرانی اجرا شده توسط واحد عمران روستایی) جهاد سازندگی را به تفکیک نوع پروژه نشان میدهد.

جدول 1: تعداد پروژههای عمرانی اجرا شده در سراسر کشور توسط واحد عمران جهاد سازندگی به

تفکیک نوع پروژه در سالهای 1331 تا 1311

عمران فراوانی درصد

۱/ ۲۱ راه روستایی ۲۳۱۳۳

۱۱ برق روستایی ۹۱۳۱۳

۲۳ آب آشامیدنی ۱۳۱۱۱

۲/ بهسازی ۱۱۱۱ ۳

16

۳/ حمام روستایی ۲۲۳۱۳ ۱

۲/ توالی بهداشتی ۱۳۳۳ ۳

۳/ غسلخانه ۲۱۳۱ ۳

۲/ مسجد ۱۳۳۳ ۱

۹/ مدرسه ۳۹۱۳ ۳

۳/ کتابخانه ۲۹۱۳ ۳

۳/ درمانگاه ۳۳۳ ۱

۳/ داروخانه ۱۱ ۳۲

۳/ مسکن ۳۱۳ ۱

۳/حوادث غیرمترقبه ۲۱۳۳۳ ۳

۳/پشتیبانی و بازسازی مناطق جنگلی ۱۱۹ ۹

۱/پل منفرد ۱۳۱۳ ۱

۳/نگهداری راه روستایی ۲۱۱۲۱ ۹

۲۱/سایر فعالیتها ۱۲۳۹۳ ۱

جمع ۲۳۳ ۲۳۹۱۹۱

منبع: اطلاعات جمعآوری شده از مدیریت جهاد سازندگی شهرستانهای سراسر کشور

پروژههای عمران روستایی به تفکیک استان

با استناد به اطلاعات جمعآوری شده از عملکرد واحد عمران جهادسازندگی به تفکیک استانهای

۲۳ درصد از مجموع پروژههای عمرانی انجام شده در / کشور، استان خراسان، با اختصاص ۳

کشور، بالاترین میزان فعالیت عمران روستایی را به خود اختصاص داده است. بعد از استان

۱ درصد و ۳ / درصد، آذربایجان غربی / ۳ خراسان، استانهای فارس ۳ درصد، مازندران ۱

آذربایجان شرقی با ۱ درصد، در رتبههای بعدی قرار دارند. دسته دیگر استانهایی با حجم

۱ درصد، ۱ / درصد، خوزستان ۱ / ۱ درصد هستند که شامل استانهای همدان / ۹ عملیاتی ۹ تا ۹

۹ درصد، سیستان و بلوچستان و ... میباشند / یزد ۳

17

۱ درصد، تعداد بیشتری را دربر میگیرند که شامل کردستان / استانهای با حجم عملیاتی ۲ تا ۳

۱ درصد و ... هستند و در نهایت استان ایلام با اختصاص ۱ / درصد، گیلان ۱ / ۱ / ۳ درصد، تهران ۳

۳ درصد از کل پروژههای عمران روستایی دارای کمترین میزان / یک درصد و استان قم با ۳

فعالیت بودهاند. جدول ۱ تعداد پروژههای عمران روستایی انجام شده توسط واحد عمران جهاد

سازندگی را به تفکیک استان نشان میدهد.

جهت تحلیل و مقایسه حجم عملیات عمرانی انجام شده، میزان عملکرد هریک از استانها با

توجه به تعداد آبادی هر استان استخراج و مقایسه گردیده است. مقایسه حجم عملیات عمران

روستایی با توجه به تعداد روستاهای هر استان نشان میدهد که استان یزد با دارا بودن نسبت

۲۲/۱ درصد دارای بالاترین میزان تعداد پروژه عمران روستایی بوده است. به عبارت دیگر در

۲۲ پروژه عمرانی اجرا شده است. کمترین / استان یزد در هر روستا به طور متوسط تعداد ۱

۲ پروژه / تعداد پروژه مربوط به استان هرمزگان بوده است که در هر روستا به طور متوسط ۱

(عمرانی به اجرا درآمده است) عفتی، ۲۹۳۱

چنانچه از بررسی اسناد و مدارک تاریخی استنباط می شود، این حجم عظیم آبادانی و عمران در شرایط سال های ابتدایی پیروزی انقلاب اسلامی جز با عزمی ملی و حرکتی جهادی مقدور و میسر نیست. مدیران جهادی به جز توسعه و پیشرفت روستاها در قالب سنگرسازان بی سنگر نقش بی بدیلی نیز در هشت سال دفاع مقدس ایف نمودند، که مورد بحث این پژوهش نبوده و در این مجال نمی گنجد.

۱۸

۱۹

نتیجه گیری و پیشنهادها

در این مقاله ابتدا اشاره مختصری به ضرورت و اهمیت توسعه پایدار روستایی شد، سپس فرهنگ و مدیریت جهادی، الزامات و مؤلفه های آن مطرح شد. در ادامه نقش موثر مدیران جهادی در عمران و بهسازی روستاها در قالب اسناد و مطالعات کتابخانه ای بررسی و تبیین گردید. در پایان این تحقیق نتایج کاربردی و مهم به اختصار تقدیم می گردد:

ترویج فرهنگ و مدیریت جهادی از طریق تئوریزه نمودن اصول، مفاهیم و مؤلفه های آن و با استفاده از تجارب و دستاوردهای جهادگران و جهادسازندگی مورد تاکید است.

باتوجه به اینکه بسط عدالت اجتماعی در گرو نهادهای عدالت محور است، جهاد سازندگی یکی از مصادیق موفق عدالت اجتماعی در ایران بوده که، در شرایط کنونی، ایجاد و یا بسط چنین نهادی، معادل عدالت اجتماعی است.

۲۱

تقدم وجودی و محوری پژوهش در حوزه های انسانی بر پژوهش های فنی و طبیعی؛ به عبارت است و نه نان، «انسان»، دیگر بازگشت به شعارهای انقلاب، شعارهایی که اصل و اساس آنها مسکن، آزادی و... مبنای قرار دادن آنها در پژوهش های کاربردی بسیار موثر است.

دقت نظر در نیل به خودکفایی تولید محصولات استراتژی کشاورزی، با الهام از فرهنگ و مدیریت جهادی در مسیر توسعه پایدار روستایی نکته قابل ذکر دیگری است، که با توجه به مباحث تحلیل شده، پیشنهاد می گردد.

یکی از مواردی که فرهنگ و مدیریت جهادی ضربه جدی دید، مسئله عدم کادرسازی بود و این نقیصه هنوز هم احساس می گردد و هیچ کس و یا هیچ یک از واحدهای موجود و متصدیان فرهنگ و فرهنگ سازان تاکنون برنامه موثر و سازنده ای در این جهت ارائه نکرده اند، لذا پیشنهاد می شود در مسیر توسعه پایدار روستایی تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد مد

نظر قرار گیرد.

برنامه ریزی های توسعه عمیقاً به اعتقادات و ارزش ها وابسته است. به الگوهای بومی و تجربه شده باید بیش از الگوهای بیگانه ارزش داده شود و تجربیات عملی گذشته به منزله چراغی فراراه آینده قرارگیرد.

انسان در کانون و محور برنامه های توسعه قرار گیرد و اهداف نهائی و غائی برنامه به تعالی، حفظ منزلت انسانی و ارتقاء کیفیت زندگی وی متوجه گردد.

تهیه و اجرای برنامه - هرچند با هزینه بیشتر و بازده کمتر - با مشارکت و حضور دائمی مردم منطقه برنامه ریزی شود. این موضوع ضامنی برای پایداری، سلامت، و پایش مستمر برنامه بوده و نظارت همگانی، موفقیت نهائی برنامه را تضمین مینماید.

مسئولین و مدیران محترم باید مراقب باشند تا ابتکار عمل جهادی در پیچ و خم بوروکراسی اداری استحاله نگردد و امر توسعه روستایی به موقع انجام شود. بیشک مردم از جهاد و مدیریت جهادی انتظار ابتکار عمل و سرعت و دقت عمل دارند.

به جرأت میتوان گفت در حال حاضر یکی از بزرگترین خطراتی که فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید میکند، گسترش روحیه تملقپروری است، گسترش تملقپروری بیشک در تضاد با روحیه و فرهنگ جهادی است اگر در محیطی روحیه تملقپروری حاکم شود، قطعاً خبری از توسعه و پیشرفت نخواهد بود.

۲۱

دولت باید این استعداد و قابلیت را داشته باشد که دیگران را در امور سهیم نماید. جهادسازندگی این کار را کرد و در حد امکان با مشارکت موجبات نوسازی و پیشرفت جامعه به ویژه "جامعه روستایی" را فراهم ساخت. مشارکت باعث شد انرژی بیشتری در جامعه آزاد شده و از این انرژی آزاد شده استفاده بهتر و بهره برداری بیشتری صورت گرفته و سرمایه اجتماعی فزونی یابد.

صاحبان فکر و اندیشه و محققین و کارشناسان زبده و مدیران مجرب، برجسته ترین جایگاه را برای ایجاد تحول و تکامل حرکت جهادی در مسیر توسعه روستایی دارند.، پیشنهاد می گردد تنگناهای مربوط به بخش تحقیقات و مدیریت مورد مطالعه و بررسی فوری قرار گیرد و نیز راهکارهای مناسب برای حل موانع و مشکلات مذکور تدبیر شوند.

منابع:

✓ایروانی، محمدجواد، نهادگرایی و جهاد سازندگی، وزارت جهاد سازندگی، ۲۹۳۳

✓آزمند، پیمان، ذبیحی طاری، رضا) ۲۹۳۳ (، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر
سبکهای مدیریتی، تهران مجموعه مقالات همایش فرهنگ جهادی، وزارت جهاد
کشاورزی.

✓حسینی تودشکی، حسین، " فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی و چالشهای نو"، نشریه
۲۹۳۳، پیام جهاد سازندگی، شماره ۲۲

✓دفت، ریچارد ال، تئوری سازمان طراحی ساختار، ترجمه علی پارسایان و سید محمد
اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش بازرگانی، ۲۹۳۱

✓رحمان سرشت، حسین، تئوریهای سازمان و مدیریت از نوین گرایی تا پسانوین گرایی،
جلد اول، موسسه فرهنگی انتشاراتی فن و هنر، ۲۹۳۳

✓رضاییان، علی، مبانی سازمان مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی
دانشگاه ها(سمت)، ۲۹۳۳

✓روابط عمومی دفتر مرکزی جهاد سازندگی، سمینار سراسری اولین سالگرد جهاد
سازندگی، ۲۹۳۳

۲۲

✓ساسان، زارع) ۲۹۳۹ (، مدیریت جهادی؛ مدیریتی برخاسته از فرهنگ جهادی، تنظیم و
ویرایش پایگاه الگوها.

✓ستاد وزارت جهاد سازندگی، کارنامه تصویری عملکرد جهاد سازندگی، ۲۹۳۱
✓عفتی، محمد،) ۲۹۳۱ (، نگاهی به عملکرد جهاد سازندگی در زمینه عمران روستایی،
تهران مجموعه مقالات همایش فرهنگ جهادی، وزارت جهاد کشاورزی.

✓غفاری، سیدرامین، صالحی، نگین،) ۲۹۳۱ (، سطح بندی توسعه روستایی به روش
، تصمیم گیری چند معیاره فازی، فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، سال ۱۳، شماره ۹
-۲۳۹.صفحات ۲۳۲

✓کلانتری، خلیل، اسدی، علی، فمی، شعبانعلی، چوبچیان، شهلا، چالشهای عمده توسعه
روستایی در ایران برای دستیابی به توسعه پایدار، فصلنامه جامعه شناسی، ۲۹۳۱، شماره
۳، دانشگاه آزاد اسلامی آشتیان.

✓موحد، خسرو) ۲۹۳۳ (، تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی، تهران مجموعه مقالات
همایش فرهنگ جهادی، وزارت جهاد کشاورزی

✓ نقوی، محمدرضا، پایدار، ابوذر، قاسمی، یاسر، (۲۹۳۲)، بررسی و تحلیل نقش فرهنگ در توسعه مناطق روستایی با رویکردهای توسعه پایدار، ماهنامه مهندسی فرهنگی، ۱۳-۲۳۳، صفحات - ۳۹ شماره ۱۳

✓ وندال، فرنج و سیسیل اچ بل، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار-اشراقی، چاپ نهم، ۲۹۳۳

- ✓ MCC. Massachusetts Cultural Council. (2011) Local Cultural Council Program Regulations and Guidelines .in Massachusetts, public funding for the arts, humanities, and interpretive sciences is provided through a central state agency.
- ✓ Tso. Planning shapes the places where people live and work and the country we live in. (1997). It plays a key role in supporting the Government's wider economic, social and environmental objectives and for sustainable communities. Planning Policy Statement 7: Sustainable Development in Rural Areas. www.tso.co.uk
- ✓ Wiliva. b. Cultural Planning Toolkit: (2010) A Partnership between Legacies Now and Creative City Network of Canada. ___

1

نقش همسویی و مشارکت سرمایه های انسانی در مدیریت جهادی و تحقق اقتصاد مقاومتی ایرج سلطانی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

چکیده

توسعه پایدار نیازمند وجود ارتباط بین بخشها و نظامهای مختلف سازمانی و جامعه است برقراری ارتباط و انسجام در میان همه نظامهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و ... جامعه نیازمند چشم انداز مشترک است، چشم انداز سازمان و کشور به عنوان آرمان مشترک نقش جهت دهی راهبردی را در سازمان و جامعه بازی میکند زمانی که همگان به روح و فلسفه چشم انداز اعتقاد پیدا نمودند زمینه های ایجاد ارتباط بین نهادها، بخشها و فعالیتهای مختلف حاصل می شود و از همبستگی آنها سینرژی در ابعاد فکری، انسانی و اقتصادی ایجاد و توسعه همه جانبه را به دنبال دارد از طریق همسویی و مشارکت دادن همه افکار، اندیشه ها و خرد فرهنگ ها در عملیاتی نمودن برنامهها می توان ضمانت اجرایی برای برنامه ها به وجود آورد. ایجاد همسویی و مشارکت فضای فرهنگی مناسبی ایجاد می نماید مشکلات فرا روی توسعه به حداقل می رسد و تعهد عمومی برای اجرای آن فراهم می شود حفظ وحدت ملی، توجه به اقتصاد دانش محور و مقاومتی نیازمند همدلی

، دوستی و اتحاد همه است بر این اساس و با توجه به نقش و اهمیت یکپارچگی و مشارکت در توسعه پایدار و همه جانبه در این مقاله سعی بر آن است مفهوم همبستگی و مشارکت عمومی بیان و راه کارهای ایجاد و تقویت همسویی و مشارکت عمومی بعنوان زمینه اجرای مدیریت جهادی و کمک به اقتصاد مقاومتی بیان شود.

واژگان کلیدی : همسویی ، مشارکت عمومی ، توسعه پایدار ، برنامه، استراتژی

2

مفهوم همسویی و مشارکت عمومی

همسویی مل و مشارکت عمیم فرآیندهای مکمل همدیگر هستند همسویی مل یعن اینکه همه مردم و نهادهای رسم دولت و غیر دولت به آرمانهای جامعه و کشیر اعتقاد پیدا و به آن عمل کنند مشاورکت عمیم عار از ایفای نقش مردم جامعه از طریق تفکر ، مشارکت در تصمیمی جامعه و قایل مسئولیت های اجتماع در زمینه فعالیتهای کلان اقتصادی ، سیاس ، فرهنگ و اجتماع اسوت مشارکت مردم در تصمیمات که مربوط به سرنیشت آنهاست نه تنها ضومانت اجرای آنها را تمومیم م کند بلکه از میان تنش و نارضایت م کاهد بررس انجام شده تیسط کر لییم در زمینه مشارکت نشان داد وقت افراد در تصمیمی شرکت داده شویند مقاومت و ایسووتادن آنها در برابر دزنین و نیسووازی و نیآفرین کاهش م پ یرد مم « احسوا » تعارضوا کاهش و میان دلسوویزی افنایش و نرار بر کار مردم کاهش و در جامعه م نردد(طیسوو ، ۲۷۳۱ ، ص « مای اجتماع » تادیل به احسوا « اجتماع ۱۹۷

در مشووارکت ایفای تنش از طریق اظهار نرر ، تصوومیی نیری و قایل مسوویلیت اجتماع و (انتخاب نیع کار مطرح است) بن اسدی ، ۲۷۳۱ ، ص ۲۹

شرط اساس برای همسویی مل و مشارکت عمل رشد اجتماع مردم و سازمان است منریر از رشود اجتماع ایم است که مردم پس از آمیزش بتیانند در جامعه اظهارنرر ، ایفای نقش و انتقاد سازنده کنند، مهار های اجتماع آنها تقییت ، و روحیه نروه نرای آنان ارتقا یابد و از ایم طریق حس همکاری و مشاورکت تقییت شید مسئولیت پ یری یک از ارزش های مهی و غالب اجتماع است و زمان عمل م شید که وجدان جمع بیدار و پرورش یابد وجدان جمع عار اسوت از شکل نیری احسا تعهد ، مسئولیت پ یری ، احسا تکلیف اله ، (پاسخگی بیدن و وجدان فردی در کارکنان و پرورش آن است) سلطان ، ۲۷۳۱ ، ص ۱۱ ایم امر منجر به ذهنیت مشووترم م شووید و ذهنیت مشووترم میجب درم سووطی پی یدن

سوازمان و جامعه م نردد سویستی های پی یده مملی از ویین های هستند که م تیاند در قالب الگی عمل کنند سووه ویین ، پی یدن یک محیط را مشوخص م کند -۲ : چند نانگ ۱- (وابسوتگ متقابل -۷ تنیع) پاشوازاده ، . ۲۷۹۱ با ایجاد درم مشوترم م تیان پی یدن مدیریت و افکار متفرقه را به سمت چشی انداز سیق داد

۳

میلغه های همسی و مشارکت

عمیم

همسی

مشارکت عمیم

فرهنگی شدن مشارکت عملی

عدالت خواهی

هنجار گرایی

وجدان جمعی

پاسخگویی شفاف

بلوغ اجتماعی

مسئول پیگیری اجتماعی

چهارچوب درم مشترم شامل عناصر و اجنای زیر است:

-روش های مشترم فکر کردن

-محیط مشترم

-اهداف مشترم

-مدل کسب و کار مشترم

-مدل عملیات مشترم

-دانش مشترم

-شایستگی ها و منابع مشترم (jaatinen, et.al.2010)

با تیجه به مطالب نفته شوده به طیر کل میلغه های مفهیم همسی مل و مشارکت عمیم

را م تیان در الگی شماره یک نشان داد

الگوی شماره : 1 مولفهای مفهوم همسویی ملی و مشارکت عمومی

بلوغ در آرمان گرایی

سازمان گرایی

جمع گرایی

دوام هماستگ مل و

مشارکت عمیم

ایجاد اعتماد در

هماستگ و مشارکت

تصمیم گیری جمعی

شکل نیری

شکل نیری اعتقاد عمل به

هماستگ و مشارکت عمیمی

تعمیق هماستگ

ومشارکت

تلفیق هماستگ و

مشارکت

حمسایایی ل ا تج نتمسابعتی به
حن سا ظاسمی سات ن زما سنبی ت به

۴

ساز و کارهای تقویت همسوویی و مشوارکت عمومی بعنوان زمینه سواز مدیریت جهادی و تحقق اقتصاد مقاومتی

۲-ساز و کار آرمان سازی سازمان و مل

یک از راههای تقییت همسیی و مشارکت عمیم ایم است که برای کارکنان سازمان و مردم جامعه آرمان بلند مد طراح و آنان را تشییق نمید تا به سمت آرمانها حرکت نمایند زمان که مردم جامعه بدون آرمان باشند همسوویی آنان دچار خدشوه شده و پس از مدت بنیادهای مشوارکت از بیم م رود بنابراین مزم اسووت با تیجه به زمینه های اجتماع و فرهنگ آرمان های مشووترم برای مردم تاییم شید چشی انداز سطی مل و سازمان از جمله آرمانهای است که زمینه های همدل و همسوویی سوزمان و مل را فراهمی م کند وینیهایی که چشوی انداز ایجاد م کند را م تیان به شرح زیر بیان نمید:

ایجاد وفاق سازمان و مل بر اسا نیازهای ضروری سازمان و جامعه

پاسخگیی میلفه های مختلف و رفع ضعفها و تهدیدا

قابل دستیاب در هر زمان و کیفیت پ یر بیدن

تصییر ممکم از اهداف مطلب

2-ساز و کار آموزش مشارکت

ایجاد همسوویی سوزمان و مل و مشوارکت عمیم در جامعه نیازمند فرهن سازی است و ایم به خاطر آن اسوت که با فرهن سازی بهتر م تیان دوام همسیی و مشارکت را تممیم نمید برای نهادی کردن همسوویی مل و مشوارکت عمیم ابتدا بایسوت سواختار سازی نمید یعن چهوارچیب های هدایت کننده مشووارکت در سووو طیح مختلف ایجاد شووید و سووو س آمیزشهای مریبط به مشووارکت به تکتک کارکنان سووزمان و مردم جامعه ارائه شووید برای مشوارکت میرر در امیر مریبط به تیسهه جامعه تیانای حل مسائل و مش کلا به وسیله مردم

ضرور دارد بنابراین با آمیزش روش حل مساله م تیان مردم را به مشکلیاب و حل مشکل ترغیب نماید وقت مردم به مشوکل یاب و حل آنها ترغیب شیند به طیر خیدجیش و خیدکار در حل و فصول مسائل جامعه مشارکت م نمایند با مشارکت م تیان رفتار شهروندی را در ابعاد سازمان و اجتماع تقییت نمید، عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمان را م تیان در

۵

رفتاری نسترده تر از آن ه تیسط سازمان تصیر م شید، اختیاری بیدن و ضروری برای بهاید عملکرد سوزمان دانسوت از جمله شاخص های عمل شدن رفتار شهروندی عاار است از: شرکت مستمر در فعالیت های خیر خیاهاان و اجتماع ، ایمان قیی و بیشتریم تلاش را در کار داشوت م باشود(سولطان ،) ۲۷۹۱ بطیر کل ابعاد رفتار شوهروند سازمان که م تیاند در تقییت مشووارکت نقش داشوته باشوود شووامل آداب اجتماع ، نیع دوسووت ، وجدان کاری، جیانمردی و تراکت م باشند(Hadizadeh, Et el,2011) بنابراین با آمیزش مراحل زیر به مردم م تیان مشووارکت پایداری را در سطی جامعه تممیم نمید:

۱-۲- آمیزش چگینگ شوناسوای مشوکلارین و درشوت اقتصوادی ، اجتماع و فرهنگ سازمان و جامعه

۱-۱- آمیزش بررس علت بروز مشکلا در سازمان و جامعه

۱-۷- آمیزش نحیه جمع آوری اطلاعا پیرامین مسائل و مشکلا

۱-۱- آمیزش چگینگ شناسای و دستیاب به راه حلهای مختلف و متنیع

۱-۵- آمیزش تدویم معیارهای علم ، برای محک زدن راه حلها

۱-۶- آمیزش ساک و سنگیم کردن راه حلها و محک زدن آن با معیارها

۱-۳- آمیزش انتخاب بهینه

۱-۱- آمیزش به کارنیری راه حل مناسب برای حل مشکلا جامعه

۱-۹- آمیزش ارزیاب تکیین و پایان از نتایج اجرای راه حل در اصلاح مشکلا بعدی

3- استراتژی مدیریت بر تنوع فرهنگی

زمان که بتیان تفاوتهای فرهنگ به خیب مدیریت نمید هماسنگ و مشارکت شکل م نیرد و تیان سازمان و جامعه دارای قدر سازندن فیقالعاده م نردد برای ایجاد یک ارچگ در بیم سونیم م ختلف جمعیت بایسوت ابتدا ذهنیت ها و علایق آنها شوناخته شوید و س س درم مشوترم حاصل نردد معمیم نسل جیانان به لحا تعدد تعامل محیط و ارتاطا نسترده

با محیط دارای علایق، نیازها، شووخصوویت و انترارا متفاوت از دیگران هسووتند و ایم امر

۶

اختلاف و شکاف ادراک و ذهنیت را به دنال داشته و در نتیجه یک ارچگ و انسجام اجتماع دچار خدشوه م نردد بر ایم اسوا مزم اسوت با مطالعه، بررس و پیوهش مینان اختلاف ذهنیت بیم جیانان و افراد جامعه شووناخته شوید و با سواز و کارهای مناسب شکاف ذهنیت پر شوید در ایم صوویر بیم نسوول جیان و نسول قدیم تر ادراک مشووترم، علایق مشووترم، احسوا مشووترم و نیازهای مشووترم به وجید م آید پس از ایم به لحا تقییت مشترکا همگان به سووومت یک یا چند آرمان مشوووترم حرکت و وحد اجتماع ایجاد م نردد در صویرت که جیانان به تنهای حرکت کنند، حرکت آنان ممکم است از پختگ مزم برخیردار نااشود و در صویرت که افراد قدیم به تنهای فکر کنند ممکم است افکار آنان به سرعت در جامعه جاری نشید بنابراین مزم است هر دو نسل جدید و قدیمی مکمل همدیگر شیند و با هی عملکردهای بامی را تولید نمایند، به طیر کل با ساز و کارهای زیر م تیان بر تنیع فرهنگ جامعه مدیریت و هماستگ و مشارکت را تقییت نمید

۲شناخت علایق و نیازهای خرده فرهن های مختلف

۱مشخص کردن مینان اختلاف فکری و ذهنیت بیم نسل جیان و قدیمی

۷شناخت مشترکا جیانان و افراد قدیم و خرده فرهن های جامعه

۱تقییت مشترکا خرده فرهن های جیانان و افراد قدیم

۵ایجاد آرمانهای میرد پ یرش برای همه خرده فرهن ها، جیانان و افراد قدیم

4-استراتژی ایجاد اعتماد سازمانی و اجتماعی

اعتماد سوازمان و اجتماع از جمله سرمایههای است که همسی و مشارکت را تقییت م کند اعتماد عار از اشووتیاق یک طرف برای انتقاد پ یر بیدن اسووت نکته مهی در یک رابطه ماتن بر اعتماد، اشتیاق برای انتقاد پ یر بیدن بر اسا انترارات پیرامین انگینه های دیگران) مثل هنجارهای اجتماع با ارزشووهای یکسووان (بیده و نین بر اسووا ایم باور اسووت که ایم انگینها، میانع مناسوا در مقابل رفتار متک به خید اسوت به نر م رسود دو نینه اصول شاخصهای اعتماد / قابلیت اعتماد وجید دارد:

۲شوائص های که شامل شناخت از شایستگ، مهار با تیانای بر حسب عملکرد و

وظیفه م نردد

۷

اشواخص های که شوامل ارزش ها ، اخلاق ، هماستگ اخلاق ، انگینه و غیره یا نرام
ارزش ن اری هدف م شوید معمیم رفتارهای اعتماد سوواز یا مینان بروز رفتارهای
(شهروندی در ارتاط است) عریم ، ۲۷۱۷ ، ص ۲۲۱ تا ۲۱۲
به طیر کل بر اسوا الگیی شووماره ۱ م تیان اعتماد سووازمان و اجتماع ایجاد و فرهن
همسیی و مشارکت عمیم را تقییت نمید

۸

الگوی شماره : 2 نحوه كمك اعتماد اجتماعي به شكل گيري مدیریت جهادی

حمایت

اجتماع

انسجام

اجتماع

بستر سازی برای مدیریت جهادی

بنیادهای اعتماد سازمانی و اجتماعی

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

شکل گیری اعتماد اجتماعی و سازمانی

وحد مل

تیلید شاکه

سازی انسجام

همدل

تفاهی

آرمان نرای همگان

تقدم منافع جمع به منافع فردی

سینرژی اجتماع

یک ارچگ فرهنگ

تحمل اجتماع در جامعه

پاسخگویی

ایجاد رابطه دوطرفه

طراحی سیستم

بازخوردگیری مردم

بیان مشکلات جامعه و سازمان

ه-ساز و کار ایجاد غرور سازمانی و ملی

برای ایجاد همسویی و مشارکت عمیم بایست روی جناه های روان شناخت جامعه کار شید
یعن ابودا غرور افراد را تحریوک نمید توا از آن طریق مردم بوه هنجوارها ، قیاعد و چشووی
اندازهای جامعه اعتقاد پیدا نمایند غرور مل عامل اسوت که اختلافا فرهنگ ، منطقهای را
کنار م زند غرور مل به معن نتیجه به تیسوعه زیرساخت های علم ، فرهنگ ، اقتصادی و
تیسوعهای در جامعه اسوت عامل که م تیاند بیم همه افشواری جامعه هماسوتگ ایجاد نماید
اعتقادا مشوترم در قالب غرور مل است بنابراین بایست میلفه های مربوط به غرور مل را
تقییوت نمید بوه طیر کل بر اسوووالگیی شووومار ه ۷ م تیان از طریق تقییت غرور مل
همسویی مل و مشارکت عمیم را برای استقرار مدیریت جهادی تیسعه داد

الگوی شماره ۳ : نحوه کمک غرور ملی و سازمانی به تقویت فرهنگ همسویی و مشارکت عمومی

تفکر برای

اقتصاد مل

میلفه های غرور مل و سازمان

تقییت فرهن همسویی مل و

مشارکت عمیم در کل جامعه و سازمان

تفکر مل

نادیده نرفتم نرایش

های فرهنگ

ارزش شدن تولید

علی در جامعه

افتخار به فرهن

ترجیی منافع

شخص

تقییت فرهن

غالب جامعه

دورکردن تعصا

منطقه ای و قیم

روی هی ریختم

تیان ها

تقییت فرهن

یک ارچه و منسجی

۶- ساز و کار تقویت اصول اخلاقی

برای ایجاد هماستگ و مشارکت طراح ساختار و قیاعد مربیطة به عنیان سطحی حداقل نقش ایفام کنند آن ه ضوامم هماستگ پایدار است تقییت اصیل اخلاق در کل سازمان و جامعه است اصیل اخلاق فراتر از اجار و قانون به شکل نیری و هماستگ مل و مشارکت عمیم کموک م کنود از نرر اخلاق مردم جامعه بایسوووت به همدیگر کمک کنند و در کارهای عام المنفعه شرکت نمایند با همدیگر همدردی نمایند و ایم از نمیده‌های هماستگ و مشارکت م باشد زمان که زیر بنای مشارکت و هماستگ اخلاق شد افراد به صیر داوطلانه به چشی انداز ، سازمان و جامعه اعتقاد پیدا نمیده و سع در حل مشکلا جامعه و افراد دارند به طیر کل با تقییت اصول اخلاق دوستاوردهای زیر در بعد هماستگ و مشارکت عمیم حاصل م شید

افراد روی مشترکا اخلاق تیافق نمیده و هماسته م شیند
مردم جامعه هنجارهای اخلاق را مانای تعامل و ارتاط قرار م دهند
مردم با نگرش اخلاق به همدیگر یاری رسانده و کمک م نمایند
سطی بهداشت روان و قدر تحمل مردم ارتقاء و زمینه های هماستگ پایدار فراهی م شید

جمع بندی و نتیجه گیری

هماسووتگ و مشووارکت از جمله عیامل میفقییت و تیسووعه یافتگ اسووت، زمان که سووطی مشووارکت عمیم جامعه ارتقاء یافت تیان اقتصادوادی ، فرهنگ ، اجتماع و فرهنگ مردم در هی ترکیب و نیروی قیی ایجاد م شید یک از سرمایه های جامعه هماستگ و مشارکت م باشود منته بایسوت زمینه های شوکل نیری و تقییت آن فراهی شوید مشارکت عمیم یعن اینکه افراد به جامعه و آرمانهای آن احسوا وفاداری و تعلق نمایند مسئلیت جمع ب یرند، بوه آرمانهای جامعه افتخار کنند، پاسوووخگی داشوووته باشوووند مینان تعهد آنان به اهداف و استراتییهای بلندمد تقییت و اعتماد سازمان و اجتماع شکل نیرد زمان که ایم میلفهها ایجاد شد وحد مل به وجید آمده و جامعه یک ارچه و هماهن حرکت م نماید در مقاله حاضر مفهیم مشارکت عمیم و هماستگ بیان و ساز وکارهای برای تقییت آن ارائه که م

تیان به سواز و کار آرمان سوازی ، سواز و کار آمیزش مشاورکت ، استراتیجی مدیریت بر تنیع فرهنگ ، استراتیجی ایجاد اعتماد سازمان و اجتماع ، ساز و کار ایجاد غرور مل و ساز و کار تقییت اصیل اخلاق اشاره نمید که ایم میارد م تیاند مانای استقرار و پیاده سازی مدیریت جهادی قرار نیرد

منابع و مأخذ:

- ۲ آفتر ، آنتین پ و دیگران (۲۷۱۷) ، مفهیم سوووازی رابطه اجتماع میان اعتماد و پاسوخگی در سوازمانها ، ترجمه مرتمو عریم ، فصلنامه تحیل اداری ، پایین ، ۲۱۲-۲۲۱
- ابن اسدی ، محمد حسیم ، (۲۷۳۱) ، درآمدی بر مهندس مشارکت در سازمانها ، مجله تدبیر ، شماره ۵۱ ، ص ۲۹
- ۷ سولطان ، ایر ، (۲۷۱۷) ، نرار آمیزشو بسوترسواز بهاید کیفیت آمیزشو ، اصفهان ، انتشارا ارکان ، ص ۲۲۵
- ۱ سووولطوان ، ایر ، (۲۷۳۱) ، نقش آمیزش و پرورش در تقیوت وجدان و تعهد اجتماع جیانان ، ماهنامه رشد معلی ، شماره ۶ ، ص ۱۱
- ۵ سوولطان ، ایر ، و دیگران (۲۷۹۱) نقش میانج رفتار شووهروند سووازمان در ت ریر حمایت سووازمان ادرام شوده و تیانمندسوازی روان شوناخت بر عملکرد شول ، فصولنامه علم - پیوهشوو مطالعا مدیریت (بهاید و تحیل) شووماره ۳۱ ، بهار و تابستان
- ۶ سووووانی ، نیکسوووه اریتا، ناند، (۲۷۹۱) آمیزه های برای کنار آمدن با پی یدن ترجمه پاشازاده ، مجله ننیده مدیریت ، آذرماه
- ۳ طیسوو ، محمد عل ، (۲۷۳۱) ، مشووارکت در مدیریت و مالکیت ، تهران : مرکن آمیزش مدیریت اداری ، ص ۷ و ۱
8. Jaastinen, miia, lavikka, Rita (2008) common understanding as a basis for coordination. Corporate communication: an international journal. vol, 13. Pp147-167
- ۱۲
9. Hadizadeh, M.Akram and Tehrani: Maryam (2011) predicting model of organizational identity toward its effect on organizational citizenship behaviors (OCBS) African Journal of Business management. vol. 5 (23) YP, 877-9888__

نگاهی اجمالی به تربیت اخلاقی در تسهیل سبک زندگی اسلامی سعید رجایی پور، جلال جبل عاملی، رضا همایی، ستاره موسوی

۱. دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

۲. عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

۳. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور استان اصفهان

۴. دانشجوی دکتری برنامه درسی دانشگاه اصفهان، مدرس دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول

چکیده

تربیت اخلاقی بستر خوشبختی و بد بختی انسان ها و جوامع است. در این راستا تحقیق حاضر با روش توصیفی تحلیلی به بررسی ضرورت تربیت اخلاقی در زندگی و در راستای تحقق سبک زندگی اسلامی پرداخته است. بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می یابد. مسئله اخلاق، تهذیب نفس و آراسته شدن به فضائل اخلاقی در همه ادیان توحیدی و خصوصاً اسلام از اهمیت بسیار بالائی برخوردار است. انسان، مستعد اتصال به همهی کمالات است اما وصول به آنها در گرو تربیت صحیح می باشد و برای رسیدن به هدف والای قرب الی الله باید بهترین شیوه هارا انتخاب نمود.

واژگان کلیدی: اخلاق، سبک زندگی اسلامی، اخلاق کاربردی

مقدمه

آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش بطور فطری به ارزش های اخلاق گرایش دارد و شخصیت وی همواره با معیار فضایل و رذایل اخلاقی محک می خورد و هرکس در این سنجش به امتیاز بالاتری دست یابد در خاطر مردمان و نزد خدای خود جایگاه رفیع و ارزشمند خواهد داشت. بدین جهت پیام آوران الهی در طول تاریخ بشریت با فراخونی امت ها به پرستش یگانه آفریدگار جهان، با تکیه بر ارزش های اصیل اخلاقی در همه ابعاد زندگی انسان را به رشد و رویش

2

رهنمود می ساختند از همین سلسله سفیران الهی، پیام آور اسلام است که علت برانگیخته شدن خود را اتمام و اکمال سجایای اخلاقی بر می شمارد. تربیت اخلاقی "از مهمترین اهداف بعثت انبیاء بوده و جایگاه ویژه ای در فرهنگ اسلامی، بویژه سیره معصومین (ع) دارد" (بنار ۹۷۳۱، ص ۰۴۵). همچنین، "موضوعی میانه رشته ای است که از یک سو، با روان شناسی و از سوی دیگر با علوم تربیتی و اخلاق ارتباط دارد. علم اخلاق ارزش های مقبول را در اختیار

تربیت اخلاقی قرار میدهد و به او میگوید چه ارزشهایی را باید به دانش آموزان بیاموزد و علوم تربیتی اصول و روش های عام تربیت را در اختیار این موضوع قرار میدهد. تربیت اخلاقی در آثار مسلمانان، بخشی از علم اخلاق بوده است و در ضمن آن مطرح میشده است. به همین جهت به عنوان رشته ای مستقل مفهومی نسبتاً تازه است ("بابانژاد وهمکاران، .) ۹۷۳۱ در بحث تربیت اخلاقی، دو حیطه مهم "تربیت" و "اخلاق" به عنوان دو رکن در تربیت اخلاقی، مورد مطالعه قرار میگیرد. از این رو تربیت اخلاقی حیطه ای است که وام دار دو حوزه "اخلاق" و "تربیت است"؛ به این بیان که در رکن اول، از اخلاق و در رکن دوم از تربیت مدد میجوید و از آنجا که در اخلاق بیش ترین تأکید بر خودسازی و تربیت بر دیگرسازی است، تربیت (اخلاقی نیز خودسازی و دیگرسازی را شامل میشود) بابانژاد وهمکاران، ۹۷۳۱

در جهان معاصر با پیچیده شدن روابط انسانها و دهکدهای شدن جهان، علم اخلاق نمود بیشتری یافته و از ضروریترین علوم برای انسان بوده تا آنجائیکه یکی از مهمترین رسالتهای پیامبران نیز تزکیه و تهذیب نفوس انسان بوده و پیامبر اکرم نیز هدف خود را از رسالت به کمال رساندن خلقهای کریم میداند. احتمالاً در هیچ علمی خداوند نمونه و اسوه معرفی نکرده است مگر در علم اخلاق که آنهم خداوند آخرین رسول و پیامبر خود و برترین مخلوقات عالم را به این عنوان معرفی نموده است. در آغاز هزاره سوم میلادی علی رغم پیشرفتهای حیرت انگیز حوزه علوم و فناوری مقوله ارزش، هویت و اخلاق (در کاربردی عام)، از جمله اخلاق حرفه ای، اخلاق سازمانی، اخلاق فردی، اخلاق کاری، اخلاق شهروندی و ... اهمیتی ویژه پیدا کرده اند. توجه به نقش اخلاق و ارزشهای اخلاقی در عرصههای مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزشهای الهی و انسانی داشته و دارد (صاحب الزمانی، .) ۹۷۳۱ اگر بخواهیم رابطه اخلاق و تربیت را با هم بدانیم لازم است که به تعریف تربیت توجه کنیم: فراهم

۳

آوردن زمینه برای پرورش استعداد های درونی هر موجود و به ظهور و فعلیت رسانیدن امکانات بالقوه موجود در درون و از آنجائیکه اخلاق در تعریف عبارت است از مجموعه ملکات نفسانی و صفات و خصایل روحی . میتوان نتیجه گرفت که اخلاق یکی از مهمترین نتایج تربیت است و این تأثیری دو جانبه را دارد از یک سو باید تربیت به شناخت فضایل و رذایل اخلاقی منتهی شود و از سوی دیگر تأثیر علم اخلاق در هموار ساختن مسیر تربیت نفس است که با شناسایی

استعدادهای متفاوت انسان فضایل و رذایل روح آدمی میان امیال گوناگون تعادل ایجاد میکند. در مکتب اسلام هدف غایی از تربیت انسانها رسیدن به کمال نهایی است و از این رو هر فعل و صفتی به هر اندازه که انسان را در رسیدن به کمال یاری کند یا زمینه را برای رسیدن به آن فراهم سازد به همان اندازه از ارزش اخلاقی برخوردار است (سادات) ۳۹ در این راه مرحله به مرحله و به شکل تدریجی تعالیم اسلامی رهگشای انسانهاست و دین مبین اسلام با دستورات خود از مهمترین امور تا جزئی ترین امر را نادیده نمیشمارد و برنامه کامل و تمامی را ارائه داده است (صاحب الزمانی، ۹۷۳۱ اخلاق و تربیت اخلاقی به دلیل نقش مهمی که در سرنوشت انسان و جامعه دارد، از دیر باز مورد توجه اندیشمندان بشری و پیشوایان دینی بوده است. قسمت اعظم آموزه های دینی یهود، مسیحیت، اسلام و دیگر ادیان را اخلاقیات و قسمت بیشتر فعالیت های اولیای دین های مختلف را تربیت اخلاقی تشکیل می دهد. تا آنجایی که خواجه نصیر طوسی هدف اصلی تربیت اخلاقی را ایجاد و استقرار منتهای معینی می داند که انسان را به سعادت و کمال و بالاترین مرتبه سعادت یعنی نایل شدن به جوار رب العالمین میرساند (کاوایی ارانی، ۹۷۳۳).

اخلاق جمع خُلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسانی است که تنها بادیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است. همچنین "خلق" را صفت نفسانی راسخ نیز میگویند که انسان، افعال متناسب با آن صفت را بی درنگ، انجام میدهد. مثلاً فردی که دارای "خلق شجاعت" است، در راغب (« رویارویی با دشمن، تردید به خودراه نمیدهد) دیلمی و آذربایجانی، ۹۷۳۰، ص ۹۰ خُلق و خُلق دراصل یکی هستند، لکن خُلق به هیئات، اشکال « درباره این واژه میگوید « اصفهانی و صورتیایی که با چشم درک میشود اختصاص یافته و خُلق به قوا و سجایایی که بصیرت درک راغب اصفهانی، ۹۷۳۱ ه. ق، ص (۹۰۳ بنابراین براساس دیدگاه «) میشود مختصص شده است لغت شناسان، مشخص میشود که خُلق صفت و کیفیت درونی و ثابت در نفس انسان است و جنبه

۴

ظاهری و بیرونی ندارد و به راحتی از نفس زایل نمیگردد (کاوایی ارانی، ۹۷۳۳ ابوعلی مسکویه در کتاب " تطهیر الاعراق " می گوید:

الخلق حالٌ للنفس داعیه لها الی افعالها من غیر فکر ولا رویة "خلق حالی است برای روح و نفس انسان که او را بدون فکر و تأمل به سوی کارهایی بر میانگیزند. استاد مطهری در تعریف اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلتها و سجایا و ملکات اکتسابی که: « اخلاق میگوید

بشر آنها رابه عنوان اصول اخلاقی میپذیرد؛ به عبارتی دیگر، قالبی روحی برای انسان که روح در واقع اخلاق چگونگی روح انسان «. انسان در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته میشود اخلاق عبارت است:» است (امید، ۹۷۳۳، ص) ۷۵۳ محمدتقی جعفری در تعریف اخلاق میگوید از شکوفا شدن همه ابعاد مثبت انسانی در مسیری که روجه هدف اعلاى زندگى در پیش گرفته کاویانی ارانی، (. ۹۷۳۳ علامه طباطبایی نیز در این باره میگوید «) : است

خُلُق عبارت است از ملکه نفسانی که افعال از آن صادر میشود و به فضیلت و رذیلت «

طباطبایی، ۹۴۹۳ ه. ق، ص. (۷۳۱ از مجموع آن چه از علمای اخلاق نقل گردید، «) تقسیم میگردد معلوم میشود که خُلُق امری نفسانی و راسخ در نفس است که موجب میشود افعال به آسانی از انسان صادر شود. بنابراین با مقایسه ساده آن با آن چه از لغویان نقل شد، می توان گفت که علمای اخلاق در بیان معنای " خُلُق" از لغویان متأثر بودهاند. بنابراین سعادت فردی و اجتماعی انسان در گرو پاک سازی و تهذیب نفس از آلودگیها و آراستن آن به فضایل اخلاقی است. انسان همچنان که میکوشد اندیشه خود را بارور سازد و حقایق علمی را دریابد و همواره در این امور پیشرفت کند به اوست که برای تزکیه روح خویش با فضائل اخلاقی تلاش کند. حتی بدون در نظر گرفتن از بعد دینی اخلاق، فضائل اخلاقی از ضروریات حیاتی جامعه سعادت مند و با فضیلت است. پس اگر به امید بهشت نیستیم و از آتش عقاب و ثواب پروایی نداریم، باز هم بر ماست که در پی مکارم، و تربیت اخلاق باشیم چرا که این مکارم و تربیت انسان رابه نجات هدایت میکند (عربانی، ۹۷۳۳، ص. ۱۴) دین اسلام برای اخلاق اهمیت فراوانی قائل است، چنان چه همواره در طول تاریخ بشریت موضوع اخلاق و تربیت اخلاقی توجه انبیاء و اولیای الهی، فیلسوفان و اندیشمندان رابه یکی از دغدغههای اصلی فیلسوفان، عارفان، و محدثان و به طور کلی هر که به « خود جلب کرده و. ، نجارزادگان، «) (۹۷۳۳ شناخت انسان و نجات او میاندیشد- توجه به بعد تربیت اخلاقی است ۱۷؛ به نقل از کاویانی ارانی، (. ۹۷۳۳ یکی از غایات مهم بعثت که پیامبر اکرم (ص) آن - ص ۱۴

۵

رایبان فرموده، تممیم و تکمیل خلقهای فاضل و صفات میباشد اخلاقی است (انی بُعثتُ لِأتمِّمَ مکارم الاخلاق.) از حدیث فوق به خوبی استفاده میشود که نیاز به اخلاق یک نیاز بشری (و انسانی است و فرد و یا جامعه دینی اختصاص ندارد (دوستداری، اعظم، ۹۷۳۳

روش شناسی تحقیق

پژوهش مورد نظر، از نوع کیفی است یکی از ویژگیهای عمده ی تحقیق کیفی این است که به بررسی یک مسئله به صورت عمیق پرداخته و با تعقل، استدلال، تفکر و منطق در مورد مسئله به

تجزیه و تحلیل میپردازد. در این روش از داده‌های آماری استفاده نمیشود (پژوهش‌های کیفی یک رویکرد پژوهشی است که به منظور درک و تفسیر پدیده‌های انسانی و اجتماعی به کار میرود و برای رسیدن به درک عمیق از پدیده مورد نظر است). پژوهش مورد نظر سعی بر بررسی اجمالی تربیت اخلاقی در تسهیل سبک زندگی اسلامی دارد و بایک رویکرد علمی به پژوهش نظر میافکند. یعنی تحلیلها در چهار چوب آموزه‌های دینی صورت میپذیرد. پس بنابراین روش به کار برده شده روش توصیفی-تحلیلی خواهد بود. توصیفی از این جهت که در استخراج روشها از روش استنباط استفاده میشود. استنباط در تحقیقات به عنوان استخراج پایه های علمی در خصوص سبک زندگی و سیره و منش اخلاقی و تربیتی از دیدگاه اسلام شناخته میشود. میتوان این تعریف را با اندکی تغییر در مورد پژوهشهای تربیتی به کار برد. استنباط در تحقیقات آموزشی به معنای استخراج الگو و راهکارهای عملی در زمینه موضوعات معین با استفاده از آرای نظریه پردازان در زمینه‌های مختلف فلسفی، سیاسی، اخلاقی و اجتماعی (میباشد) (قراملکی، احد و همکاران، ۹۷۳۳)

تحقیقات پیشین

بابانژاد و همکاران (۹۷۳۱) در تحقیقی با عنوان بررسی سبک زندگی و عوامل همراه آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ایلام به این نتایج رسیدند که بهبود سبک زندگی با تغییر الگوی عادات غذایی و فعالیت فیزیکی و نیز کاهش تنش دانشجویان توصیه می شود. پژوهشی که توسط (قمری ۹۷۳۳)، تحت عنوان بررسی رابطه دینداری و میزان شادمانی در بین دانشجویان

۶

به تفکیک جنسیت و وضعیت تأهل انجام شد، بین دینداری و میزان شادکامی رابطه مثبت و معناداری حاصل شد. موسوی و همکاران (۹۷۱۱) در تحقیقی با عنوان تبیین اجمالی تربیت اخلاقی از دیدگاه امام جعفر صادق (ع) به این نتایج رسیدند که امام صادق (ع) توسط شاگردانش دستورالعملهای فردی، اخلاقی، اجتماعی و تربیتی را به مسلمان آموزش داد. از نظر امام صادق (ع)، نیاز به اخلاق یک نیاز بشری و انسانی است و به جامعه خاصی اختصاص ندارد، و تنها نزدیکی به خداوند شرط اساسی آن است.

تربیت اخلاقی

مراد از تربیت اخلاقی، چگونگی «، برای تربیت اخلاقی تعاریف زیادی ارائه شده است. از جمله به کار گیری و پرورش استعدادها و قوای درونی، برای توسعه و تثبیت صفات و رفتارهای پسندیده اخلاقی و نیل به فضایل عالی اخلاقی و دوری از رذیلت ها و نابود کردن آن ها

دیلمی («) است... تربیت اخلاقی نیز بخش مهمی از علم اخلاق را تشکیل می دهد (۳۰). در تعریفی دیگر گفته شده -، آذربایجانی، ۹۷۳۳، ۹۳؛ به نقل از قمری، ۹۷۳۳، ص ۱۹ تربیت اخلاقی آموزش اصول و ارزش های اخلاقی و پرورش گرایش ها و فضیلت های: « است تربیت اخلاقی ۹۹-۳۰» (۳۰). به نقل از قمری، ۹۷۳۳، ص - ۱۹ داودی، ۹۷۳۳، ص («) ۹۵ اخلاقی است فرایند زمینه سازی و به کار گیری شیوه هایی برای شکوفا سازی، تقویت و ایجاد صفات، رفتارها و آداب اخلاقی و اصلاح و از بین بردن صفات، رفتارها و آداب غیر اخلاقی، در خود آموزش اسمی یا ضمنی «، بناری، ۹۷۳۱، ص (۹۳۵ تربیت اخلاقی، همچنین «) انسان یا دیگری است فرمینی فراهانی، ۹۷۳۳، ص (۷۳ را شامل «) اصول و قواعد اخلاقی در داخل یا خارج از مدرسه می شود. تربیت اخلاقی مجموعه های از فعالیتهای تربیتی به منظور از بین بردن صفتهای رذیلت و ایجاد صفتهای فضیلت است. به عبارتی برپایه ی این تعریف، تربیت اخلاقی و ارزشی مجموعه اقداماتی است که هدفش یاری کردن افراد در مسیر کسب شناختها، گرایشها و رفتارهای اخلاقی و ارزشی است و در نهایت میتوان گفت، تربیت اخلاقی آموزش اصول و ارزشهای اخلاقی و پرورش گرایشها و فضیلتهای اخلاقی است. در این تعریف بعد شناختی، عاطفی و رفتاری اخلاق

۷

مورد توجه قرار گرفته است و تعریفی جامع از تربیت اخلاقی است (داوری، محمد ۹۷۳۳؛ به نقل (از کاویانی، ۹۷۳۳، ص ۱

مبانی تربیت اخلاقی: مبانی جمع مبنا و به معنی اساس هر چیز است در اینجا منظور ریشه و مبانی تربیت اخلاقی گزاره هایی « اساس تربیت اخلاقی است. که تربیت اخلاقی مبتنی بر آن است توصیفی اند که جهت گیری کلی تربیت اخلاقی را مشخص کرده و در تعیین اصول و روش داودی، ۹۷۳۳، ص ۳۳؛ به نقل از صاحب الزمانی «) های تربیت اخلاقی ایفای نقش می کنند و همکاران، (۹۷۳۱ مبانی تربیت اخلاقی به معنای استعدادها، امکانات و ضرورت های مربوط به انسان درباره آموزش اخلاق و همچنین بیانگر نوع روشها و شیوهها در تربیت اخلاقی است. بیخ، بُن، بُن هر چیز، ریشه، پیو « **اصول تربیت اخلاقی:** اصول جمع اصل و در لغت به معنی بنیاد می باشد (بنابراین اصول به معنی {ریشه ها، بیخ ها، پایه ها، بنیادها و قواعد و قوانین آمده (۱۹۳ همچنین به معنای منشاء و مصدر است و در اینجا اصل - عمید، ۹۷۳۷، ج ۹، ص («) ۱۹۳ است مصدر اعمال معلم و مربی در تربیت اخلاقی است. در علوم کاربردی مانند علوم تربیتی و دکتر «. مدیریت، اصل به معنای قاعده و دستور العملی است که راهنمای عمل محسوب می شود

هوشیار اصل را به معنی ملاک و مبنای کار و عمل شاگرد و معلم به کار می برد {...همچنین} اصول هم عبارت از تکیه گاه های نظری است که از عوامل موجوده در حیات استخراج شده (صاحب الزمانی و همکاران، «) ۹۷۳۱ است و هم آن را به عنوان ملاک عمل باید در نظر گرفت

روشهای تربیت اخلاقی مقصود از این روش های تربیت اخلاقی، دستور العمل های جزئی و فنون کاربردی و رفتارهای عملی ای است که اصول و اهداف تعلیم و تربیت را به ثمر می رساند

طریقه ای است که میان اصل و هدف امتداد دارد، و عمل تربیتی را « و به آن ها عینیت می بخشد

روش ها به عنوان « منظم و متصل به هدف و منظور مربی می کند (شکوهی، ۹۷۳۳، ص ۹۷۱ دستور العمل و توصیه، بیانگر چگونگی تحقق تدابیر تربیتی باتوجه به شرایط و موقعیت های (کاویانی ارانی، «) ۹۷۳۳ ویژه است

۸

معنای لغوی اخلاق: با توجه به صفات و خصوصیات مختلف انسانها، از قبیل

شجاعت، سخاوت، امانتداری، یا بزدلی، بخل و خیانت می توان دریافت کرد که در بعضی از انسانها این صفات بگونه ای پایدار راسخ است که معمولاً کارهای متناسب و مطابق آن صفات را بدون تفکر و تأمل زیاد و بسادگی انجام میدهند و در مقابل بعضی دیگر گاه گاهی به این صفات متصف بوده و احياناً با تأمل در اطراف آن کار، خود را به انجام آن وادار می کنند. هرگاه صفتی برای شخصی به صورت پایدار درآمده و در او رسوخ نموده باشد به گونه ای که کارهای متناسب با آن را بدون تأمل زیاد و سهولت انجام دهد می گویند آن صفت برای او ملکه است و در صورتی که چنین نباشد بلکه صفتی زود گذر بوده، شخص در انجام کار متناسب با آن خود را به انجام آن وادار کند آن صفت را " حال " می نامند (مصباح، ۹۷۳۳، ص ۹۰؛ به نقل (از کاویانی ارانی، ۹۷۳۳)

خلق در لغت به معنا صفات پایدار و راسخ یعنی ملکه است که افعال بدنی مطابق اقتضای آن صفت و ملکه به آسانی و بدون نیاز به تأمل و اندیشه م با تردید از انسان سر بزند و اخلاق به مجموع این گونه صفات اطلاق می شود (نراقی، ۹۷۳۳، بنابراین تنها کسی را می توان دارای خاق سخاوت دانست که این صفات در او پایدار باشد یعنی در بخشش به دیگران تردیدی نکرده و انجام این کار برایش دشوار جلوه نکند. توجه به این نکته نیز لازم است که معنای لغوی اخلاق، اختصاصی به صفات نیکو و پسندیده نداشته شامل صفات زشت و ناپسند نیز می شود و همانطور که بعضی انسانها دارای خلق نیک سخاوتمند برخی دیگر گرفتار خلق نا پسند بخل می

(باشند) نراقی، ۹۷۳۳

معانی اصطلاحی اخلاق: اخلاق، مفهوم مرتبط با شخصیت، خلق و خو، خصلت و عادتها که رفتار انسان را در تمام جنبه های زندگی اجتماعی (کار، زندگی روزمره، سیاست، علم، خانواده، روابط شخصی، درون گروهی، درون طبقه ای) تنظیم می کند (آقا بخشی، ۹۷۳۰، ص ۷۱؛ به نقل از غرویانی، ۹۷۳۳) اخلاق یعنی سازش با موازین، حقوق، وظایف مشترک، مع الهذا امکان تضاد بین دو استاندارد اجتماعی مقبول وجود دارد و شخص یاد می گیرد که بر پایه وجدان فردی خود در چنین مواردی قضاوت نماید (پور

۹

افکاری، ۹۷۳۷، ص. ۹۴۳) گاهی واژه اخلاق صرفاً در مورد صفات و افعال نیک و پسندیده بکار می رود مثلاً ایثارگری را صفتی اخلاقی و عمل دزد را غیر اخلاقی می نامند. تمامی صفات نفسانی که منشاء کارهای پسندیده یا ناپسند می شوند چه آن صفت به صورت پایدار و راسخ باشد و چه نا پایدار و زود گذر. طبق این اصطلاح اگر شخص بخیلی نیز بر خلاف طبیعت معمول خود، احیاناً بذل و بخشش نماید. در آن مورد دارای خلق و بخشش و سخاوت به حساب می آید؛ چنانکه کار وی را نیز کار اخلاقی مثبت و پسندیده تلقی میکنند هرچه از آن جهت که این صفت در او پایدار نیست، طبق معنای لغوی، سخاوت از اخلاق و خلقیات او شمرده نمی (شود) (مصباح، ۹۷۳۳، ص ۹۳؛ به نقل از کاویانی ارانی، ۹۷۳۳)

اهمیت اخلاق: رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) می فرماید: من از طرف خداوند برانگیخته شده ام که مکارم اخلاق را تتمیم و تکمیل نماید. نقش و مکارم اخلاق بر تعالی معنوی و هیچ کس پوشیده نیست هم چنانکه رسول گرامی اسلام (ص) نیز معرف از بعثت خویش را تتمیم مکارم اخلاق معرفی می نماید، و اولیاء گرامی اسلام نیز برای آنکه پیروان خویش را به راه خود سازی و تزکیه نفس سوق دهند آنان را به آموختن اخلاق موظف نموده و فرا گرفتن این علم را که از پایه های اساسی سعادت اجتماع است بر سایر علوم مقدم داشته اند (فیض، ترجمه ساعدی، ۹۷۳۱، ص ۳) اهمیت اخلاق و تزکیه نفس بر کسی پوشیده نیست. اصطلاح انسانها و جوامع مختلف و نجات آنها از مشکلات و مفاسد اجتماعی، جنگها و خونریزی ها... تنها در پرتو ترویج اخلاق صحیح و دعوت انسانه به آراسته شدن به فضایل اخلاقی میسر است. در قرآن کریم نیز از تزکیه بعنوان هدف از بعثت رسول خدا (ص) در کنار تعلیم کتاب و حکمت یاد شده است (مصباح، ۹۷۳۳، ص ۳۰) در حدیث دیگری از امیر مؤمنان علی علیه السلام می خوانیم که

لو كنا لانرجو جنه ولا نخشى ناراً ولا ثواباً ولا عقاباً لكان ينبغي لنا ان نطالب بمكارم : « فرمود الاخلاق فانها مما تدل على سبيل النجاح؛ اگر ما امید و ایمانی به بهشت و ترس و وحشتی از دوزخ، و انتظار ثواب و عقابی نمی داشتیم، شایسته بود به سراغ فضائل اخلاقی برویم، چرا که بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۴۵۰.) این حدیث بخوبی (« آنها راهنمای نجات و پیروزی و موفقیت هستند نشان می دهد که فضائل اخلاقی نه تنها سبب نجات در قیامت است بلکه زندگی دنیا نیز بدون آن سامان نمی یابد! اخلاق نیکو از مهمترین فضیلت ها برای پیشوایان دینی است این صفت

۱۱

نیکو در جلب دل ها و نزدیک شدن به خداوند و مردم نقش مهمی دارد. امام صادق (علیه السلام) فرمود: برای مومن در روز قیامت هیچ عملی از خوش خلقی نیکوتر و محبوب تر نیست (صاحب الزمانی و همکاران، ۹۷۳۱)

گرفته شده، تعریفهای مختلفی ارائه « خُلِقَ » اخلاق در دین اسلام: برای اخلاق که از ریشه الخُلُقُ مَلَكَهٌ لِلنَّفْسِ مُقْتَضِيَةٌ لِصُدُورِ الْاَفْعَالِ : « شده است؛ مرحوم نراقی رحمه الله می فرماید بِسُهُولَةٍ مِنْ دُونِ اِحْتِيَاكِ اِلَى فِكْرٍ وَرَوِيَةٍ؛ خُلِقَ، یک حالت نفسانی است که موجب میشود کارها (نراقی، ۹۷۳۳، ص ۴۳) « .. » به آسانی و بدون نیاز به فکر و دقت از انسان سرزند اخلاق.»

مجموعه‌های از اصول و ارزشهایی است که رفتار انسان را تنظیم مینماید، و تعالیم وحی آنها را تعیین فرموده و جهت تحقق هدف وجود انسان در کرهی خاکی، اصول و ضوابطی را برای آنها (رحیمی، «) ۹۷۳۳ قرار داده است. علم : « مرحوم علامه طباطبائی در تعریف علم اخلاق می گوید اخلاق، فنی است که از ملکات انسانی مربوط به نیروهای نباتی و حیوانی و انسانی بحث می کند و فضایل ملکات را از رذایل آنها جدا و ممتاز می سازد تا انسان بتواند به واسطه تجلی و اتصاف به فضایل اخلاقی، سعادت عملی خود را تکمیل نماید و در نتیجه، افعال و رفتاری داشته باشد که موجب ستایش عموم و مدح جامعه انسانی گردد. البته آنچه به عنوان هدف علم اخلاق اِبْتِغَاءِ « ذکر شد، به عقیده علمای اخلاق یونان بوده است؛ ولی از نظر ما هدف اخلاق اسلامی نه رسیدن به مدح و ثنای اجتماعی و نه حتی « است « و رسیدن به رضایت خداوندی. « وجه الله (۷۳۳ تعریف - علامه طباطبائی، ۹۴۹۴، ج ۹، صص ۷۳۳) « .. » صرف رسیدن به فضیلت و کمال انسانی اخلاق هرچه باشد، ضرورت طرح آن در جامعه به صورت مستمر و دائمی بر هیچ کس پوشیده لَوْ كُنَّا لَا نَرْجُو جَنَّةً وَلَا : « نیست. در لزوم طرح آن همین بس که امام علی علیه السلام فرموده نَخْشَى نَارًا وَلَا ثَوَابًا وَلَا عِقَابًا لَكَانَ يَنْبَغِي لَنَا أَنْ نَطْلُبَ بِمَكَارِمِ الْأَخْلَاقِ فَإِنَّهَا مِمَّا تَدُلُّ عَلَى سَبِيلِ

النَّجَاحِ؛ (مستدرک الوسائل، ج ۱، ص ۱۳۷) اگر ما امیدی به بهشت و ترسی از دوزخ و انتظار ثواب و عقاب نمی داشتیم، شایسته بود به سراغ فضایل اخلاقی برویم؛ چرا که آنها راهنمای رستگاری از حدیث فوق به خوبی استفاده می شود که نیاز به اخلاق یک نیاز بشری و انسانی .. « هستند است و به فرد و یا جامعه دینی اختصاص ندارد. به همین جهت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله

۱۱

لَوْ عَلِمَ الرَّجُلُ مَالَهُ فِي حُسْنِ الْخُلُقِ لَعَلِمَ أَنَّهُ يَحْتَاجُ أَنْ يَكُونَ لَهُ خُلُقٌ حَسَنٌ؛ : « فرمود (بحار الانوار، ج ۳۹، ص ۷۱۳) اگر انسان بداند چه چیزی برای او در اخلاق نیک وجود دارد، حتما همچنین آن حضرت صلی الله علیه و .. « متوجه می شود که او نیاز به داشتن اخلاق نیکو دارد جَعَلَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ صَلََةً بَيْنَهُ وَبَيْنَ عِبَادِهِ فَحَسَبُ أَحَدِكُمْ : « آله در جای دیگر فرمود أَنْ يَتَمَسَّكَ بِخُلُقٍ مُتَّصِلٍ بِاللَّهِ؛ (مکارم شیرازی، ۹۷۳۰، ج ۹، ص ۱۷) خداوند سبحان فضایل اخلاقی را وسیله ارتباط میان خود و بندگانش قرار داد. پس برای شما کافی است که هر یک از شما محمد صالح مازندرانی، از علمای بزرگ، .. « دست به اخلاقی بزند که او را به خدا پیوند دهد تعجب است که مردم : « درباره ضرورت توجه به اخلاق و مباحث اخلاقی در جامعه می گوید علم اخلاق و عمل به آن را ترک نموده اند و گمان می کنند سعادت اخروی در اعمال ظاهری است و یک دهم آنچه را که به پاکی از نجاسات همت می گمارند، به تزکیه نفوس توجه ندارند. اصول کافی، ج ۳، ص ۳۰) اینجاست که مسئولیت عالمان .. «) و این بلای گمراه کننده است سنگین تر می شود که باید همیشه و به صورت مستمر هم خود از مسائل اخلاقی بهره ببرند و هم به عموم جامعه بحثهای اخلاقی را پیوسته گوشزد کنند. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله حضرت علی .. « الْأَعْسَلَامُ حُسْنُ الْخُلُقِ؛ (میزان الحکمه، ص ۹۳۵) اسلام، اخلاق نیکو است : « فرمود حُسْنُ الْخُلُقِ رَأْسُ كُلِّ بَرٍّ؛ (میزان الحکمه، ص ۹۳۵) خوش : « « علیه السلام نیز در این باره فرمود جَاءَ رَجُلٌ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ : « و در روایت دیگر می خوانیم .. « اخلاقی، اساس تمام خوبیها است مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ مَا الدِّينُ؟ فَقَالَ حُسْنُ الْخُلُقِ، ثُمَّ أَتَاهُ عَنْ يَمِينِهِ فَقَالَ مَا الدِّينُ فَقَالَ حُسْنُ الْخُلُقِ ثُمَّ أَتَاهُ مِنْ قِبَلِ شِمَالِهِ فَقَالَ: مَا الدِّينُ فَالْتَفَتَ إِلَيْهِ وَقَالَ: أَمَا تَفْقَهُ؟ الدِّينُ هُوَ أَنْ لَا تَغْضَبَ؛ (مجموعه ورام، ج ۹، ص ۳۱) مردی از جلوی روی رسول خدا نزد آن حضرت آمد و عرض کرد: ای رسول خدا! دین چیست؟ پس حضرت فرمود: اخلاق نیک، آنگاه از سمت راست حضرت آمد و پرسید: دین چیست؟ پس حضرت فرمود: خوش خلقی. آنگاه از سمت چپ آن حضرت آمد و دوباره سؤال کرد: دین چیست؟ این بار حضرت فرمود: نفهمیدی؟ دین، آن است

(رحیمی، «) ۹۷۳۳ که خشمناک نشوی.

۱۲

جایگاه تربیت اخلاقی در اسلام: شرافت هر علم به شرافت موضوع آن بستگی دارد، از این رو علم خداشناسی که موضوع آن ذات مقدس واجب الوجود و صفات و افعال او می باشند، اشرف علوم است. پس از اصول عقاید، دانش تربیت و اخلاق با مفهوم اسلامی اش، از نظر شرافت و جایگاه در صندر علوم و فنون قرار دارد، زیرا موضوع آن روح و نفس انسانی، (سوره حج/،) ۱۱ است که در کالبد خاکی دمیده شده و تکامل و شایستگی (« نفخه آسمانی » یعنی بقره/،) ۱۵ در پرتو تصنیف به (« خلیفه اللّهی » آن برای حمل بنار امانت الهی عهده داری مقام بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۴۱۷ و پالایش آن از آلودگی ها میسر است. هرگاه بدین (« صفات خدایی » حقیقت بنگریم که خلقت انسان به منظور تکامل و رشد معنوی اوست و هدف از بعثت انبیا به ویژه رسالت خاتم پیامبران (صلی الله علیه و آله) تکمیل فضایل اخلاقی و فراهم کردن تجهیزات این رشتند و کمال اسننت، جایگاه تربیت و اخلاق و مقصند نهایی آن مبرهن می گردد. در این دیدگاه، شخصیت اخلاقی، عنصر اساسی و جوهره اصلی وجود انسان را تشکیل می دهد که هدف شئرائع و برنامه های انسان سننازی اسننت، از این رو تربیت اخلاقی در صندر تعالیم و تکالیف دینی و در کنار عقاید و شرائع قرار دارد. (اصول کافی، ج ۹، ص ۷۱ و حتی برخی محققان خواننده و برخی طب روحانی نامیده اند و روایات از جایگاه بلند اخلاق و « فقهناکبر » آن را تربیت سخن گفته اسنت. را جهت « مُعَاذِبِنِ جَبَلِ) « هنگامی که پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله کتاب خدا را به آنان بیاموز و به : « ابلاغ رسنالت اسنلام به یمن اعزام فرمود بدو تو صنیه کرد تحف (« عَلَّمَهُم كِتَابَ اللّٰهِ اَوْ اَحْسِنُ اَدَّبَهُمْ عَلٰى الْاٰخْلَاقِ الصّٰلِحَةِ ». « اخلاق خجسته تربیتشان کن العقول، ص. ۱۰ و نیز در روایت آمده اسن ت : مؤمن با حسن اخلاق به درجه شب زنده داران و بر شما « و « چیزی در ترازوی عمل سنگین تر از حسن اخلاق نیست » و « روزه داران می رسند باد به حسنن اخلاق، زیرا خلق نیکو بی چون و چرا جایگاهش بهشنت اسننت و از خوی بد محبوب ترین شما نزد خدا کسانی « و . « پرهیزید که خوی بد به ناچار جایگاهش دوزخ اسنت هستند که اخلاقشان نیکوتر و انعطاف پذیرتر و الفت پذیرتر باشند و منفورترین شما نزد خدا کسانی هستند که سخن چینی می کنند و در میان برادران جدایی می افکنند و از برای بی گناهان (مجمع البیان، ج ۹۵، ص ۷۷۷؛ به نقل از اسکندری و کیانی، «) ۹۷۳۳ لغزش ها می تراشند به طور خلاصه: متون و منابع اسلامی گواه بر این است که برنامه های اخلاقی و تربیتی از عمده ترین

۱۳

برنامه های این آیین انسان ساز است و اخلاق در معارف اسلامی از رتبه والایی برخوردار می باشند. حضرت امام (رحمه الله) با اشنناره به جایگاه اخلاق و تهذیب نفس در اسننلام می فرماید: مکتب اسلام یک مکتب مادی نیست، بلکه مکتب مادی نمن معنوی است. اسلام مادیات را در پناه معنویت قبول دارد، معنویات، اخلاق، تهذیب نفس، اسنلام برای تهذیب آمده است، برای انسان سنازی آمده است، همه مکتب های توحیدی برای انسان سازی آمده اند... مقصد اسلام و مقصد همه انبیا این است که انسان درست بشود، اگر انسان تربیت شد همه مسائل حل (.صحیفه نور، ج ۳، ص ۹۳؛ به نقل از اسکندری کیانی، ... «) ۹۷۳۳ است

مفهوم سلاب ننگی: سبک زندگی شیوهای نسبتا ثابت است که فرد اهداف خود را به آن

طریق دنبال میکند، یعنی راهی اسننت برای رسنیدن به اهداف زندگی. این شننیه ها، حاصلنل زندگی دوران کودکی فرد اسننت، بنه عبارت دیگر سنننک زندگی، بعد عینی و کمیت پذیر او نیز « شنخصیت » آدلر، نظریه « سبک زندگی » شنخصیت افراد اسنت. به همین دلیل، نظریه محسوب میشود. اولین بار آلفرد آدلر (۹۱۱۱ سبک زندگی را مطرح کرد، سپس توسط پیروان او گسترش یافت. آنان سبک زندگی، شکل گیری آن در دوران کودکی، نگرشهای اصلی سبک زندگی، وظایف اصلی زندگی و تعامل آنها با یکدیگر را به تفصیل بحث کرده و آن را در قالب درخت سبک زندگی نشان دادند، مفاهیم ارزشی و انسان شناختی و فلسفی را مطرح کرده و تمام زندگی را به صنورت یکپارچه به تصویر کشیدند. سبک زندگی مهمترین عاملی است که هر کس زندگی اش را بر اساس آن تنظیم می کند. بر این اساس سبک زندگی مجموعه عقاید، طرحها و نمونه های عادتی رفتار، هوی و هوسنها، تبیین شرایط اجتماعی یا شخصی است که (. ۹۷ آدلر - تعیین کننده نوع خنص واکنش فرد می بناشنند (فاجینو و همکاران، ۱۵۵۷، ص ۷۵۷

شنناخت فرد را مستلزم شنناخت سنازمان ادراکی او و شنناخت سبک زندگی او میداند. سبک زندگی به ایمان و اعتقاداتی اطلاق می شننود که فرد در روزهای اولیه زندگی خود کسنن می کند و یک الگوی ادراکی جهت دار اسنت (شنفیع آبادی .) ۹۷۳۹ سبک زندگی، شیوه زندگی فرد اسننت و عواملی چون ویژگی های شنخصنیتی، تغذیه، ورزش، خواب، مقابله با اسننترس،

۱۴

حمایت اجتماعی و استفاده از دارو را در برمی گیرد. با ارزیابی سبک زندگی افراد می توان به ۳۳-۰۹). میزان موفقیت های فردی و اجتماعی آنان در زندگی دست یافت (. کوکرهام، ۱۵۵۰

مفهوم سب ننگی اسلامی: مهمترین نوآوری در مفهوم سبک زندگی اسلامی این است

که به آموزه های اسلامی و کلیت اسلام نگاه عنوانی « زندگی اسلامی » شده است. سبک است شناخته شده در اکثر علوم انسانی در سطح بین المللی، بطوریکه از زاویه های متعدد به آن نگاه می شود و مورد مطالعه قرار می گیرد. سبک زندگی اسلامی، با تمام زندگی افراد و ابعاد آن مرتبط است. سبک زندگی اسلامی، از جهتی با دیگر سبک های زندگی متفاوت است. در جامعه شناسی، مدیریت، علوم پزشکی و روان شناسی بالینی و ...، نیز بحث از سبک زندگی مطرح است، اما در این قلمروها فقط به رفتاری خاص می پردازند و با شناخت ها و عواطف ارتباط مستقیم برقرار نمی کنند. اما سبک زندگی اسلامی، از آن جهت که اسلامی است، نمی تواند بی ارتباط با عواطف و شناخت ها باشد. براین اساس، هر رفتاری که بخواهد مبنای اسلامی داشته باشد، باید حداقل هایی از شناخت و عواطف اسلامی را پشتوانه خود قرار دهد. در سبک زندگی از دیدگاه روان شناختی، جامعه شناختی و علوم پزشکی تنها به رفتار نگریسته می شود، اما در هیچیک نیت افراد، شناخت ها و عواطف آنان محسوب نمی شود. سبک زندگی اسلامی، نمی تواند بی توجه به نیت ها باشد. مانند نماز، که اگر اعتقاد به خداوند و معاد را پشتوانه خود نداشته باشد، رفتار اسلامی محسوب نمی: ۱) شود (کاویانی، ۹۷۳۳ برای معرفی سبک زندگی اسلامی، می توان اشاره « درخت سبک زندگی » به نمود. آدلر و پیروانش سبک زندگی هر فرد را از شکل گیری تا پیامدها و آثارش به یک درخت تشبیه کرده اند: ۱) : کاویانی، ۹۷۳۳

۹- ریشه های این درخت همان ریشه های سبک زندگی است که شکل گیری آن را بیان می کند؛ ۱- ساقه این درخت درباره اعتقادات و نگرش های کلی افراد (شامل اعتقادات و عواطف و حتی آمادگی رفتاری و) است. شاخه ها و سرشاخه های این درخت، وظایف زندگی هستند. در حقیقت، سبک زندگی واقعی همان شناخت ها و سنرشناخت ها است. سبک زندگی اسلامی (سنرشناخت ها) در سننه سننطح فردی، خانوادگی و اجتماعی مطرح می شنود. و در اینجا نگاهی مختصر به رهنمودهای اجتماعی زندگی از دیدگاه امام جعفر صادق (ع) می کنیم.

۱۵

حل اختلاف: مردی با یکی از بستگان خود بر سر میراثی اختلاف داشت و کارشان به جدال کشید. مُفَضَّل از یاران امام صادق (ع) که از آنجا می گذشت، متوجه درگیری شد و آن دو را به خانه خود برد و با دادن چهارصد درهم، میان آن دو مصالحه برقرار کرد و درهم ها را خودش پرداخت و اختلاف حل شد. آن گاه به آنان گفت: بدانید پولی که برای حل اختلافتان پرداختم، از آن خودم نبود و از اموال امام صادق (ع) بود. آن حضرت به من فرمان داده است هر جا دو

نفر از شیعیان اختلاف داشتند، با مال آن بزرگوار بین آنها صلح برقرار کنم. **رفتار با فقیر**

شاکر: یکی از یاران امام صادق(ع) گوید: در منا نزد حضرت مشغول خوردن انگور بودیم که فقیری آمد و از امام درخواست کمک کرد. امام خوشه ای انگور به او داد، ولی او نپذیرفت و گفت: اگر پول هست، بدهید. امام فرمود: خدا برایت برساند. فقیر رفت و برگشت همان خوشه انگور را خواست، ولی امام فرمود: خدا برایت برساند و چیزی به او نداد. فقیر دیگری آمد. امام سه حبه انگور به او داد. او گرفت و گفت: سپاس خدای را که پروردگار جهانیان است و مرا روزی داد. امام هر دو دست را پر از انگور کرد و به او داد. فقیر گرفت و گفت: سپاس خدای را که پروردگار جهانیان است. امام فرمود: بایست و از غلام خود پرسید: چه قدر پول همراه داری؟ گویا بیست درهم داشت. آنها را نیز به فقیر داد. او گفت: سپاس خدای را. خداوندا! این نعمت از توست. تو یکتایی و شریکی برای تو نیست. امام فرمود: بمان و پیراهنی به او داد و فرمود: بپوش. سائل پیراهن را پوشید و گفت: سپاس خدای را که به من لباس داد و مرا پوشانید و به امام رو کرد و گفت: خدا به تو جزای خیر دهد. به نظر می آمد اگر این بار هم امام را دعا نمی کرد و فقط به شکر و سپاس خدا می پرداخت، حضرت باز به او عطا می کرد(شیخی، ۹۷۳۷ **تسلیم در برابر خگا:** یکی از یاران امام صادق(ع) می گوید: برای عیادت از فرزند بیمار امام، به منزل ایشان رفته بودم. حضرت را جلو منزل دیدار کردم که افسرده و محزون آن گاه داخل منزل شد. « به خدا سوگند، او رفتنی است: » بود. حال کودک را جویا شدم، فرمود و پس از مدتی بیرون آمد، درحالی که اندوهش تسکین یافته بود. من امیدوار و خوشحال شدم و گمان کردم بیمار، بهبود یافته است. بار دیگر از حال کودک پرسیدم. فرمود: از دنیا رفت. با شگفتی گفتم: فدایت شوم هنگامی که زنده بود، غمگین و افسرده بودید و اینک که فوت کرده ما خاندانی هستیم که پیش از مصیبت اظهار نگرانی می کنیم،: « است، اندوهگین نیستید؟ فرمود

۱۶

«ولی چون قضای الهی وقوع یابد، راضی به رضای خدا و تسلیم امر او هستیم».

(شیخی، ۹۷۳۷ **کوشش برای معیشت:** هرگاه امام جعفر صادق(ع) در باغستان و مزرعه، بیل در دست می گرفت و مشغول کشاورزی و کارگری می شد، دوستان ایشان می گفتند: یابن رسول الله! چرا در این موقعیت، خود را به زحمت انداخته اید؟ اجازه دهید ما کار کنیم و شما استراحت مرا به حال خود واگذارید. من علاقه مندم که خداوند مرا: « کنید. حضرت در پاسخ می فرمود در حالتی مشاهده کند که با دست خود زحمت می کشم و کار می کنم و جسم خود را برای به

خگمت به پگر و مادر: شخصی نزد «. دست آوردن روزی حلال به زحمت و مشقت انداخته ام امام جعفر صادق(ع) آمد و گفت: یابن رسول الله! پدرم پیر و ضعیف شده است، به طوری که چنانچه توان داشته باشی، باید این: « همانند بچه کوچک، باید در خدمت او باشم. حضرت فرمود کار را ادامه دهی. باید با کمال ملاحظت و مهربانی برایش لقمه بگیری و در دهانش بگذاری. (شیخی، «.) ۹۷۳۷ انجام این امور، در فردای قیامت، راه ورود به بهشت را برایت آسان می گرداند

نتیجه گیری:

از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزشها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلقاند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمیکنند، اما مصداق آنها تغییر پذیر است. از این منظر ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است. یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. البته اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام، کمال نهایی است، مصداق آن قرب الهی است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. از طرف دیگر روابط حاکم بر زندگی افراد، متأثر از دیدگاه مکتب سبک زندگی است. اعتقادات، اخلاقیات و روش های عملی، آثار شدیدی بر رفتار دارد. نوع رفتار در زندگی انسان ها، آثار خود را در بخش تولید و بر رشد جامعه پدید می آورد. اعتقادات اسلامی و اخلاقیات آن، مسلمان را به انجام کارهای مفید برای جامعه ترغیب کرده، انگیزه های متعددی را در او ایجاد می کند. برخلاف آن چه درباره آموزه های دینی گفته شده، مبانی ارزشی و اعتقادی مسلمان توانایی ایجاد برآیند رفتار توسعه زا را در خود دارد. با نگاهی به اوضاع جوامع بشری درمی یابیم آنچه قبل از همه به دست فراموشی سپرده شده است، تربیت اخلاقی

۱۷

و معنوی انسان است. تمامی نابسامانی های موجود در سطح جهانی و انواع گرفتاری هایی که بشریت با آن دست به گریبان است همه ناشی از غفلت انسان از امر تربیت و سازندگی روحی و اخلاقی خویش است. اگر بدون تعصب و جهت گیری بخواهیم مساله را بررسی کنیم خواهیم دید که انسان در این وادی بی انتها و پرفشار تنها و سردرگم رها شده است. عدم وجود یک نظام هدایتی مورد قبول یا به عبارتی چراغ راهنمای مطمئن در این راه انسان ها را دچار استرس و اضطراب نموده است. بی مسوولیتی افراد در مقابل هم، نبودن الگوهای سازنده و مناسب جهت جوانان سبب ایجاد نابسامانی های روحی فراوانی گردیده است. افراد با ذهنیت های متفاوت به عنوان یگانه مرجع اخلاقی تنها مانده اند. در این هیاهو و شلوغی و ازدحام اصول اخلاقی هیچ منبع موثقی که فرد بتواند موفقیت یا شکست خود را با آن بسنجد و وضعیت خود را در آن بیابد

به چشم نمی خورد. خودش می ماند وتفکراتش بدون هیچ تجهیزات و امکانات معنوی. اینجاست که درمی یابیم تربیت اخلاقی بدون پیوند بامکتب اسمانی و وحی الهی عقیم و ناموفق است. نبودن هنجارهای ارزشی جهانشمول و موردقبول همه منجر به بروز اختلاف، بی ثباتی آشفتگی ناهمخوانی و سنجش ناپذیری در تربیت اخلاقی و ارزش های اخلاقی می گردد (بابانژاد و همکاران، ۹۷۳۱)

منابع

قرآن کریم

۹- اسکندری، حسین و ژاله کیانی (۹۷۳۳، تأثیر) **داستان بر افزایش مهارت فلسفه ورنی و**

پرسش پیری دانش آمونان فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ش ۳

۱- اصول کافی، جلد ۱، ص ۹۳۳ اصول کافی، ج ۴، ص ۴۳۹ اصول کافی، ج ۹، ص ۷۱ اصول کافی، ج ۱، ص ۹۵۹ اصول کافی، ج ۱، ص ۷۱۴ اصول کافی، ج ۱، ص ۳۳۳ اصول کافی، ج ۳، ص ۹۰۵ اصول کافی، ج ۷، ص ۹۰۳

۲- بابانژاد، مهران، خشت زرین، هانیه، سایه میری، کورش، دل پیشه، علی، (۹۷۳۱) **بررسی**

سبب ننگی و عوامل همراه آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ایلام. دو

ماهنامه پژوهنده، سال هفدهم، شماره ۰

۱۸

۴- بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۷۱۷ بحار الانوار، ج ۳۹، ص ۱۴۱ بحار الانوار ج ۳۵، ص ۱۱۳ بحار الانوار،

ج

۳۳، ص ۹۰، بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۴۵۰ بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۷۱۷ بحار الانوار، ج ۳۳، ص ۴۱۷ بحار الانوار، ج ۳۹، ص ۷۱۰ بحار الانوار، ج ۳۹، ص ۷۱۳ بحار الانوار، ج ۳۹، صص ۷۱۰۷۱۳ بحارا لانوار، ج ۳۴، ص ۳ بحار الانوار، ج ۳، ص ۷۱۷ بحار الانوار ج ۳۰، ص ۹۷۳

۰- دوستداری، اعظم، (۹۷۳۳) **مقایسه دیگیاهاهی اخلاقی خواجه نصیرالکین طوسی و شهیگ**

مطهری و تلویحات تربیتی این دو نظریه. پایان نامه کارشناسی ارشد، در رشته تاریخ و

فلسفه تعلیم و تربیت. به راهنمایی: بابک شمشیری. دانشگاه شیراز.

۳- رحیمی، علیرضا (۹۷۳۳) **نمی ان یم ارنشایی ان دیگیاه اسلام.** در مجموعه مقالات

همایش ملی ارزشیابی تحصیلی-تربیتی دوره عمومی. چاپ اول. قم: انتشارات حضرت

معصومه (ع).

۳- شفیع آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا (۹۷۳۹) **نظریه های مشاوره و روان درمانی.** مرکز نشر

دانشگاه تهران.

۳- شیخی، علی اکبر (۹۷۳۷) **سانگه یرایی و نظریه تربیتی و روانشناختی پست مگرنیسم**،
دانشگاه هرمزگان

۱- صاحب الزمانی محمد، فشارکی محمد، عبداللهی مفرد زهره (. ۹۷۳۱) **بررسی رابطه بین
سب ننگی با عزت نفس دختران نوجوان شهر تهران**، مجله علوم پزشکی دانشگاه
آزاد اسلامی، دوره ۱۵ ، شماره ۹ ، بهار ۳۱

۹۵- غرویانی، محسن (۹۷۳۳) **فلسفه اخلاق ان دیگیاہ اسلام**. موسسه فرهنگی یمین.

۹۹- قراملکی، فرامرزا، احد وهمکاران، (. ۹۷۳۳) **اخلاق حرفه ای در تمگن ایران و اسلام**، تهران
پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

۹۱- قمری، محمد، (. ۹۷۳۳) **بررسی رابطه دینگاری و میزان شادمانی در بین دانشجویان به
تفکی جنسیت و وضعیت - ۳۰. تاهل**، روان شناس ودین ، سال سوم، ص ۱۹
۹۷- کاویانی، محمد. (۹۷۳۳) **تربیت اسلامی یذر ان اهگاف** (. **کلی به اهگاف رفتاری**. مجله
پژوهش های میان رشته ای قرآن کریم، شماره ۷ ص ۱

۱۹

۹۴- کاویانی ارانی، محمد (. ۹۷۳۳) **نظریه سب ننگی بر اساس دیگیاہ اسلام و ساخت
آنمون سب ننگی اسلامی و بررسی ویژگی های روانسنجی آن**، پایان نامه دکتری،
دانشگاه اصفهان.

۹۴- موسوی، ستاره وقاسم پور، علی ورضازاده، شکوفه (. ۹۷۱۱) **تبیین اجمالی تربیت اخلاقی ان
دیگیاہ امام جعفر صادق(ع)**. همایش سبک زندگی ازدیدگاه امام
جعفر صادق(ع)، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان.

۹۰- نراقی، مهدی (. ۹۷۳۳) **علم اخلاق اسلامی تهران**: انتشارات حکمت.

11-Cockerham, W. C. (2005). *Health lifestyle theory and the convergence of agency and*

structure. Journal of Health and Social Behavior, 46, 51-67.

71-Fuchino Y, Mizoue T, Tokui N, Ide R, Fujino Y, Yoshimura T (2003). Health-related lifestyle
and mental health among inhabitants of a city in Japan. Nippon-Koshu-Eisei-Zasshi 50, 303-13
