



مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه

رضا عباسی بختیاری^۱

فرزاد زیویار^۲

فریبا صلاحی^۳

امیر دانشور^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۰۳

چکیده

مدیریت جهادی از جمله مفاهیم نوظهوری است که می‌تواند بُعد سازمان و مدیریت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت را در حد مطلوبی توضیح دهد. از آنجاکه مفهوم جهاد یک پدیده برآمده از ایدئولوژی دینی است، یک راهکار مناسب در این زمینه علمی، بررسی الگوی مدیریت جهادی امیرالمومنین (ع) است. از آنجایی که قرآن مجید و نهج‌البلاغه از مهم‌ترین منابع مبانی حکمت و اندیشه فکری و عملی مقام معظم رهبری در مدیریت و اداره جامعه محسوب می‌شوند. هدف اصلی مقاله حاضر بررسی ابعاد مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه است. روش تحقیق این مقاله مطالعه تاریخی از نوع کتابخانه‌ای است. این مقاله که متأثر از دیدگاه نهج‌البلاغه در مورد مدیریت می‌باشد به بررسی صفات مدیران و تعامل آنها با مردم و همکاران پرداخته و مهمترین ویژگی مدیریتی را بیان می‌دارد. نحوه انجام پژوهش حاضر، کیفی بوده و براساس راهبرد نظریه داده بنیاد، مضامین و ابعاد مدیریت جهادی استخراج شدند. یافته‌ها نشان می‌دهند که قربلهی، توکل، آینده‌نگری و دوراندیشی، واقع‌گرایی، عقلانیت و خردورزی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی علم و فناوری، خودارزیابی و بهبود مستمر و در نظر گرفتن مدیریت به عنوان آزمایش از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در رابطه با مدیریت جهادی هستند.

کلمات کلیدی

مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی، نهج‌البلاغه

۱- گروه مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، واحد فریدن، دانشگاه آزاد اسلامی، فریدن، ایران. r.abbasi.uni@gmail.com

۲- پژوهشگر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران. fziviar@ut.ac.ir

۳- گروه مدیریت صنعتی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) salahi_en@yahoo.com

۴- گروه مدیریت فناوری اطلاعات، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. daneshvar.ami@gmail.com

مقدمه

مدیریت یکی از مباحث کلیدی و اساسی جوامع در مقوله توسعه به شمار می‌رود. به عبارت دیگر تردیدی وجود ندارد که سازمان‌ها و جوامع برای نیل به اهداف خود بیش از هر چیز دیگر به مدیرانی کارآمد و متخصص نیاز دارند. بر همین اساس در نظام مدیریتی متأثر از تعالیم اسلامی بر نقش کلیدی مدیران به عنوان رهبران سازمان‌ها و سیستم‌ها بسیار تأکید شده است. فارغ از اینکه دانشمندان مدیریت اسلامی تا چه اندازه توانسته‌اند تئوری‌های همگنی برای شکل‌دهی مکتب مدیریت اسلامی تولید کنند، مشاهده می‌شود که در سال‌های اخیر واژه‌های جدید در ادبیات سازمان و مدیریت ظهور نموده است که به نظر می‌رسد همانقدر که در نگاه اول قرابت با مدیریت اسلامی دارد، مفهومی نو در این زمینه است (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸). نظام ما یک نظام اسلامی و دینی است و سیر تکاملی به سوی آینده بستگی مستقیم به تلاش‌های ما دارد؛ در این تلاش باید مبانی و مفاهیم فرهنگی را مورد تفکر و تعمق قرار دهیم؛ از این رو برای رسیدن به این هدف باید نیروهای متخصص و انقلابی تربیت شوند (خان محمدی، ۱۳۸۸). بنابراین مهم‌ترین مسئله در سیاست‌های مدیریتی، چگونگی اداره‌ی مجموعه‌ی عظیم انسانی است. یکی از ضروریات نفوذ بر دیگران همسویی گفتار و رفتار است. این موضوع در بحث ارزش‌های دینی و فرهنگی به دقت نظر بیشتری نیاز دارد؛ چرا که حرمت باورها و ارزش‌ها، تنها با عمل به آنها حفظ می‌شود. بنابراین لازم است با فقه پویای اسلامی و با استفاده از کتاب و سنت و... مدیریت سالم و نظام‌مند اسلامی ارائه شود.

نهایتاً آنچه این تحقیق به دنبال آن است یک کاوش عمیق در سخنان امیرالمؤمنین (ع) در کتاب شریف نهج‌البلاغه برای دست یافتن به الگوی نظری مدیریت جهادی است. از این روی در این پژوهش ابتدا به تحلیل مضمون تمامی عبارات کتاب نهج‌البلاغه پرداخته شده و سپس از داده‌های پردازش شده در این تحلیل مضمون، الگوی مدیریت جهادی امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه صورت‌بندی شده است. در این مقاله به بررسی ابعاد مدیریت از دیدگاه نهج‌البلاغه خواهیم پرداخت.

به طور خلاصه پژوهش پیش رو یک هدف بنیادین و دو هدف کاربردی ذیل آن را دنبال می‌کند که عبارتند از:

هدف بنیادین :

تبیین الگوی نظری مدیریت جهادی با توجه به سخنان امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

اهداف کاربردی :

مشخص نمودن ابعاد، شرایط و الزامات الگوی «مدیریت جهادی» برگرفته از سخنان امیرالمؤمنین(ع) در نهج البلاغه جهت استفاده مدیران پیشبرد ادبیات نظری در زمینه مفهوم نوظهور «مدیریت جهادی»

ضرورت انجام پژوهش

چند سالی است که مدیریت جهادی به طور واضح و روشن به عنوان یکی از مهمترین مسائل روز مدیریت کشور، در فرمایشات رهبر معظم انقلاب مطرح شده است. از بُعد نظری اگر این مفهوم چارچوب‌بندی و تئوریزه نگردد، فرصت مورد استفاده قرار گرفتن توسط مدیران باورمند به آن را نیز به دست نخواهد آورد لذا پژوهشگران عرصه مدیریت که به طور شهودی با تکیه بر خبرویت، اصل این ایده را پذیرفته‌اند، می‌بایست به تئوریزه کردن آن اقدام نمایند. از بُعد کاربردی نیز مدیریت جهادی همانقدر که از جاذبه علمی نوآورانه برای یک پژوهشگر سازمان و مدیریت برخوردار است، همان قدر نیز در حیطه عمل از پشتوانه عملیاتی منتفع است. در سال‌های اخیر، این مفهوم به عنوان یک مطالبه جدی از مدیران عالی کشور درآمده و لذا به عنوان یک تکلیف بر عهده محققین عرصه مدیریت است تا با تبیین الگوی استفاده صحیح از آن را برای مدیران میسر نمایند.

حضرت علی (ع) نقش سرپرست در جامعه را به سه چیز تشبیه نموده است:

(۱) نخ تسبیح: که اگر پاره شود دانه‌ها از هم پراکنده می‌شوند. (نقش هماهنگی)

(۲) عمود خیمه: که اگر شکسته شود خیمه فرو می‌نشیند. (نقش بنیادی)

(۳) محور وسط سنگ آسیاب: که اگر از جا کنده شود، سنگ روی سنگ بند نمی‌شود. (نقش محوری)

در طول تاریخ، افراد بسیاری از ادیان و مذاهب دیگر، مجذوب شخصیت امیرالمؤمنین(ع) شده و وی را الگوی تمام عیاری دانسته‌اند، به عنوان نمونه می‌توان از شبلی شمیل از پیش‌تازان مکتب مادی‌گری (جرداق، ۱۹۵۶)، جبران خلیل جبران یکی از بزرگترین نویسندگان و متفکران انسانی مسیحی عرب، میخائیل نیمه از صاحب‌نظران و متفکران انسانی عرب جرداق مسیحی که از برترین نویسندگان مسیحی عرب است، ابن ابی الحدید که مسلمانی سنی مذهب و معتزلی است و علی‌رغم تفاوت مذهب خود با تشیع، یکی از بهترین شروح را بر نهج البلاغه نوشته است(ابن ابی الحدید، ۱۳۷۸).

نهایتاً از آنجاکه دریافت ذهنی بسیاری افراد از اصطلاح مدیریت جهادی، سمت و سوی جمع‌گرایانه، فداکارانه و دور از تلاش برای کسب منافع دارد، این پرسش عیان می‌شود که رابطه مدیریت جهادی با

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

سازمان‌های انتفاعی که هدف اصلی در آنها کسب سود یا افزایش ثروت سهامداران است چیست؟ یک اشکال که ابتدائاً در بیانات خبرگان نسبت به مدیریت جهادی به چشم می‌آید، شائبه آن است که مدیریت جهادی در زمینه فلسفی سوسیالیستی تعریف شود. به زعم نگارنده، آنچه حل‌کننده این مسئله است، عبور از دوگانه فرد-جامعه و توجه به یک ضلع سوم است که عمدتاً مغفول مانده است و آن توجه به خداوند متعال و خواست او است که با مدیریت جهادی نیز تناسب دارد. به این بیان که مناسب‌تر آن است که در مدیریت جهادی، به جای جایگزینی اصالت نفع فرد با جامعه- که این جایگزینی رایحه سوسیالیستی خواهد داشت -اصالت به رابطه فرد و اجتماع- هردو -با خداوند متعال داده شود و از این طریق هر جا که این رابطه فرد با خداوند، اقتضای توجه به جامعه را داشت، فرد به جهت کسب رضایت الهی منافع جامعه را بر خود ترجیح دهد. همچنین در تنظیم رابطه فرد مدیر با سازمان و سازمان با جامعه نیز، اصالت به آنچه مقتضی رابطه خداوند با بندگان است داده می‌شود. این نحوه تفکر حتی می‌تواند در مواردی فرد را بر سازمان یا جامعه نیز ترجیح دهد، مانند آنجایی که فرد یک وظیفه الزام‌آور در رابطه خود با خداوند دارد و انجام این وظیفه الزام‌آور، تعارض با انجام وظیفه‌های منفعت‌آور برای سازمان یا حتی جامعه می‌کند. (دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی، ۱۳۹۵)

مبانی نظری پژوهش

ریشه‌دارترین چارچوب نظریه‌پردازی در علم اسلامی، چارچوب اجتهاد فقهی متداول است که عمدتاً از قرن دوم هجری و از زمان صادقین(ع) متولد شده و تا به امروز، روش مسلط در تولید نظریات دینی خصوصاً در عرصه احکام عملی است. در کنار آن، چارچوب‌های دیگری نیز در طی زمان شکل گرفته‌اند مانند چارچوب اجتهادی شهید صدر، چارچوب فلسفه اسلامی، چارچوب فلسفی فرهنگستان علوم اسلامی، چارچوب ترکیبی فلسفه اسلامی و اجتهاد فقهی و چارچوب کاوش سیره یا سخنان رهبران دینی که در این مقاله از آن استفاده شده است. (خزائی، ۱۳۹۸)

در ابتدا لازم است به بازشناسی کلیدواژه‌های این مقاله یعنی «مدیریت جهادی» بپردازیم:

• مدیریت

در تعریف «مدیریت» چنین گفته‌اند: «فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی و سازماندهی و بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل آن که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد (دانشنامه رشد، ۱۳۹۸). مدیریت می‌تواند

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

در اشکال گوناگون، نمایان شود؛ مدیریت اسلامی، نظام ارزشی ثابت و لایتغیری است که ریشه در نیازهای ثابت و جاودان انسان داشته، مبتنی بر فطرت و خلقت بوده و توسط وحی و کتاب و سنت، تنظیم می گردد برای نمونه افجه‌ای مدیریت اسلامی را مقوله ای مکتبی دانسته و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارایه راه‌حلهایی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار است (افجه ای، ۱۳۷۷).

• جهاد

واژه «جهاد» کلمه ای عربی از ریشه «جهد» به معنای مشقتو نهایت تلاش و کوشش (الطریحی، ۱۳۶۴) است. اما از منظر دینی به هر تلاشی، جهاد اطلاق نمی‌شود؛ بلکه جهاد از منظر دینی، عبارت است از بذل جان، مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان. (نجفی، ۱۳۶۲). هر چند که معنای جهاد مبارزه و رویارویی با دشمن و چاره جویی در مقابل موانع است، ولی جهاد فقط به مبارزه در میدان جنگ و نبرد مسلحانه، ختم نمی‌شود؛ بلکه هر جا که مانعی باشد و در نتیجه تلاشی خالصانه و با نیت الهی برای رفع آن مانع انجام گیرد، می‌توان آن را جهاد نامید. (خامنه ای، ۱۳۷۳).

• مدیریت جهادی

تلاش بی‌وقفه در به کارگیری مؤثر و کنترل فعالیت‌های افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... با نیت الهی، جهت نیل به اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود، «مدیریت جهادی» نام دارد (رحمانی، ۱۳۸۷)..

• تفاوت آن با شیوه‌های دیگر مدیریت:

تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به منظور تبدیل آن‌ها به کیفیت زندگی می‌باشد. در حالی که در شیوه‌های مدیریتی دیگر که عمدتاً محصول فرهنگ سرمایه‌داری است، جامعه به سمت مصرف‌گرایی، اشرافیت، بی‌عدالتی، اصالت لذت و انحراف از آرمان‌های انسانی، سوق داده می‌شود. اساس مدیریت جهادی بر تاکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد. مدیر جهادگر در مرتبه نخست بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

جنبه‌های انسانی سازمان توجه داشته و نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان‌ها پایه‌ریزی می‌کند (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳).

هیچ تردیدی نیست که موفقیت هر سازمان در درون سازمان تا حد زیادی به شایستگی رهبر سازمان بستگی دارد. از طرفی بقا و رشد هر مجموعه ای در دنیای پر تغییر کنونی نیازمند داشتن توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است که در این میان تنها سبک مدیریتی می‌تواند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و به بقای خود ادامه دهند که بر یادگیری مدیریتی تمرکز و تأکید نمایند (خان‌علیزاده و همکاران^۱، ۲۰۱۰).

مدیریت غربی به دلیل توانایی‌های خاص اقتصادی و سیاسی خود در عرصه‌های مختلف توانسته سطره نفوذ خود را بر کشورهای اسلامی بیشتر نموده و همین نکته باعث شده در حق مدیریت اسلامی اجحاف شود. در مدیریت اسلامی تمام جوانب و ابعاد در مورد مدیران و مرئوسین و روابط این دو گروه رعایت شده، در صورتی که ممکن است این موارد در مدیریت غربی تک بعدی باشد. (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶).

در بررسی نظرات خبرگان و پژوهشگران حوزه مدیریت جهادی، مشاهده می‌شود که بسیاری از آن‌ها، مدیریت جهادی را زیرمجموعه‌های از مدیریت اسلامی دانسته‌اند. البته در همین انگاره نیز پیش فرضه‌ای متفاوتی در میان آنها یافت می‌شود. ضمن یک نگاه کلان به این موضوع، می‌توان مدیریت جهادی را یکی از رویکردهای مدیریت اسلامی به عنوان یک مکتب مدیریتی در نظر گرفت. و از طرفی مدیریت جهادی مبانی متفاوتی با مدیریت اسلامی نمی‌تواند داشته باشد، می‌توان گفت نسبت بین مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی نسبت عموم و خصوص مطلق است. (دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

آثار منتشر شده از نویسندگان از زاویه‌دیدهای متفاوتی به مدیریت جهادی پرداخته‌اند، در این میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

اضغرزاده رومیانی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که دو دسته از ویژگی‌ها برای سبک مدیریت جهادی متصور است، دسته اول ویژگی‌های عام است که ویژگی‌های مشترک این سبک مدیریت با سایر مکاتب و سبک‌های نوین امروزی در مدیریت را نشان می‌دهد. اما دسته دوم ویژگی‌های منحصر به فردی است که این سبک مدیریت را از سایر سبک‌ها و مکاتب مدیریت متمایز می‌نماید. این مؤلفه‌های خاص عبارتند

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

از تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطی باز و اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی. در نهایت در پژوهش وی با استفاده از حلقه‌های علی به دست آمده از ارتباط این ویژگی‌ها، مدل مفهومی سبک مدیریت جهادی در قالب تحلیل سیستمی ارائه شده است (اصغرزاده رومیانی، ۱۳۹۴).

همچنین خاشعی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان کاوشی در مؤلفه‌های مدیریت جهادی با الهام از فرهنگ جهادی انقلاب اسلامی با استفاده از روش مطالعه موردی به دنبال استخراج مدل مدیریت جهادی از تجربه‌های موفق انقلاب اسلامی است که تمامی عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی و علمی، سیاسی و نظامی را شامل می‌شود. گرچه پژوهش وی مشخصاً به بحث فرهنگ جهادی می‌پردازد اما این مقاله با استفاده از شواهد عینی چند واقعه مدیریتی در انقلاب اسلامی به دنبال استخراج مؤلفه‌های مدیریت جهادی است که این مؤلفه‌ها می‌تواند در جهاد علمی پیش روی کشور نیز قابل سیاست‌گذاری و اجرا باشد. (خاشعی، ۱۳۹۵)

سلیمانی (۱۳۹۵) در کتاب بررسی جنبه‌های مختلف نظام سیاست‌گذاری و سبک مدیریتی در ژاپن؛ الزاماتی برای کاربست در مدیریت جهادی به مؤلفه‌های مدیریت بهره‌وری، مدیریت کیفیت و دانش محوری در سبک مدیریت ژاپنی توجه می‌نماید. وی در ادامه شباهت‌هایی را میان مکتب مدیریتی اسلام و مکتب مدیریتی ژاپنی انتزاع می‌کند. به زعم وی، پذیرش عذرخواهی زبردستان، حسن ظن به کارکنان، انتقال تجربه میان مدیران و کارکنان، تناسب بین فرد و شغل، پرهیز از خودبزرگ بینی تشکیلاتی، اهتمام به انسان به منزله ارزش برتر از محصولات، مدیریت باز (شفاف)، مسئول بودن مدیر و اهمیت انگیزه‌ها وجه مشترک مدیریت اسلامی و ژاپنی است که البته برای هر مورد استناداتی از آیات و روایات بیان می‌نماید (سلیمانی، ۱۳۹۵).

احمدزاده، حسنی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در کتاب چهارجلدی درآمدی بر مدیریت جهادی پس از نقد ادبیات موجود مدیریت اسلامی و مدیریت متداول که از آن به مدیریت ترجمه‌ای تعبیر کرده‌اند - مؤلفه‌های مدیر، مدیریت و سازمان جهادی را برشمرده و در هر یک از آنها به شواهدی از کلام و سیره امیرالمومنین (ع) در نهج البلاغه تمسک نموده‌اند (احمدزاده، حسنی و همکاران، ۱۳۹۶).

خزائی و همکاران در سال ۱۳۹۸ به کدگذاری ۵۲۵۵ عبارت کتاب نهج البلاغه به کمک نرم‌افزار تحلیل متن مکس کیودا نسخه ۱۲ پرداخته. شکل‌دهی قالب مضامین در سه بُعد اصلی «محیط

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

امیرالمومنین(ع)»، «ویژگی‌های شخصی امیرالمومنین(ع)» و «نظام مدیریت جهادی امیرالمومنین(ع)»، الگوی مدیریت جهادی آن حضرت شامل ابعاد نگرشی، انگیزشی، رویکردی و رفتاری-عملکردی، که خود در بردارنده ۲۵ مؤلفه و ۲۸ شاخص هستند به دست آورند. همچنین ۱۵ مؤلفه از الزامات به‌کارگیری مدیریت جهادی و شرایط آن و شش مؤلفه از نتایج و دستاوردهای مدیریت جهادی از تحلیل مضمون نهج‌البلاغه استخراج شده و ابعاد اصلی الگوی نهایی را تکمیل نمودند. ویژگی این الگو آن است که می‌تواند سنج‌های برای ارزیابی مدل‌های مدیریت جهادی نسبت به الگوی مدیریت جهادی یک فرد معصوم در مکتب مدیریت اسلامی باشد (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸).

قائدعلی و سلیمی در سال ۱۳۹۹ در تحقیقی به بررسی سیر تطور مدیریت جهادی در جهاد سازندگی پرداختند؛ برای این منظور از روش تحلیل محتوا استفاده شد. نمونه این تحقیق ۵۷ مقاله از میان مقالات چاپ‌شده در همایش‌های ملی مدیریت و فرهنگ جهادی بوده که توسط وزارت جهاد کشاورزی در سال‌های ۱۳۸۶، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ برگزار شده یافته‌های تحقیق نشان داد جهاد سازندگی در سیر تطور خود پنج دوره عمر را تجربه کرده است. شروع هر یک از دوره‌ها به ترتیب عبارت است از: تشکیل جهاد سازندگی (۱۳۵۸)، شروع جنگ تحمیلی (۱۳۵۹)، وزارخانه‌شدن جهاد سازندگی (۱۳۶۲)، پایان جنگ تحمیلی (۱۳۶۷) و ادغام در وزارت کشاورزی (۱۳۷۹). مدیریت و فرهنگ جهادی در دوره اول متولد شد و رشد یافت و در دوره دوم تقویت شد و در دوره سوم به بلوغ کامل رسید؛ اما با پایان یافتن جنگ و شروع دوره چهارم، مدیریت جهادی افول کرد و در دوره پنجم همزمان با ادغام جهاد سازندگی در وزارت کشاورزی استحاله شد (قائدعلی و سلیمی ۱۳۹۹).

مولود پورنیا تحقیقی با هدف بررسی تاثیر بکارگیری مدیریت اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌های دولتی و خصوصی انجام داد؛ روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از جهت هدف، کاربردی بوده، که با استناد به آیات و روایات معصومین علیهم السلام بر آن بوده تا ابعادی از معناشناسی واژه مدیریت، مدیریت در اسلام، و صلاحیت‌های مدیران، آثار مدیریت اسلامی را مورد بررسی قرار دهد. یافته‌ها نشان داد که بین بکارگیری مدیریت از نوع اسلامی و پیشرفت سازمان‌ها رابطه وجود داشته و موجب پیشرفت و تعالی کارکنان شده، و زمینه‌ای برای رشد و تعالی مدیران و سازمان فراهم کرده تا در پیشرفت، ارتقا و پایداری فرهنگی-اجتماعی کشور اثرگذار باشد (مولودپورنیا، ۱۳۹۹).

وجه تمایز این پژوهش با پیشینه پژوهشی مدیریت جهادی، آن است که چارچوب تئوری‌سازی در این پژوهش، اولاً اساس و بنیان تجربی دارد و مبتنی بر تحلیل کیفی متنی است که تجربه زیسته

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

امیرالمومنین(ع) را در محدوده متن کتاب شریف نهج البلاغه نشان می‌دهد و ثانیاً خروجی آن، ترسیم یک الگوی نسبتاً جامع و چندلایه از طریق مطالعه و ساماندهی داده‌های موجود در کتاب شریف نهج البلاغه حول موضوع مدیریت جهادی است. از همین رو و با توجه به تأکید بر لزوم جامعیت الگوی حاصل پژوهش، استراتژی مطالعه موردی برای اجرای تحقیق اتخاذ شده است تا تمامی ابعاد مؤثر بر الگوی مدیریت جهادی امیرالمومنین(ع)، از جمله زمینه و ویژگی‌های شخص امیرالمومنین(ع) نیز علاوه بر رفتارهای ایشان به عنوان یک مدیر جهادی مورد توجه و مطالعه قرار گیرد.

روش تحقیق

در این پژوهش با مطالعه موردی امیرالمومنین(ع) به عنوان یک مدیر جهادی ایدئال، الگوی مضمون تحلیل استقرایی مدیریت جهادی در محدوده کتاب نهج البلاغه استخراج شده است. بر این اساس، اجرای پژوهش به منظور پاسخ به این پرسش صورت گرفت که ابعاد و مؤلفه‌های قابل توجه مفهوم مدیریت جهادی کدامند؟ پاسخ به این پرسش با بررسی و تحلیل محتوای نهج البلاغه امام علی (علیه السلام) صورت گرفته است. با توجه به ماهیت پژوهش از رویکرد داده‌بنیاد استفاده شد که هدف عمده آن، تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن پدیده است.

یافته‌ها

هدف نظریه‌پردازی داده بنیاد، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده. برای اینکه تحلیل‌ها به نظریه تبدیل شوند مفاهیم باید به طور منظم به یکدیگر ربط یابند. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند.

خروجی تحلیل مضمون نهج البلاغه به عنوان مرحله ابتدایی این تحقیق، ۵۲۵۵ کد نشانه‌گذاری شده در کل کتاب شریف نهج البلاغه است که تمام این تعداد کد در سه مضمون کلان اصلی و سپس در پنج سطح از سلسله مراتب مضامین کلان فرعی جای گرفته‌اند. توزیع کدها در سه مضمون در جدول ۱ نمایش داده شده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

جدول ۱- توزیع کدها در سه مضمون کلان اصلی

درصد	فراوانی کدها	مضمون
۱۱	۵۶۵	شناخت محیط امیرالمؤمنین علیه‌السلام (شامل مضامین قبایل، اهالی شهرها، خواص و نخبگان جامعه)
۷۲	۳۸۱۵	شناخت امیرالمؤمنین علیه‌السلام (شامل مضامین نظام بینشی و ویژگی‌های شخصی)
۱۷	۸۷۵	نظام مدیریت و سیاست (شامل مضامین نظام مدیریت و تاریخ مدیریت)
۱۰۰	۵۲۵۵	مجموع

• شکل‌گیری نظریه مدیریت جهادی در پرتو نهج البلاغه: توصیف روایتی

برابر فرمایش امام علی (علیه السلام)، فرمانروایی، میدان مسابقه مردان است (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۱). بنابراین، مدیریت یعنی آزمایش. آزمایشی که به منظور قرب الهی آغاز می‌شود و محور آن، توکل است. مدیر جهادی باور دارد که هرکس که بر خدا توکل کند، پس همان برای او کافی است بر همین اساس، در بستر آینده‌نگری و دوراندیشی، واقعیت‌ها را مدنظر قرار داده و با امید به خداوند متعال، با شجاعت و جسارت در مسیر خود که مبتنی بر عقلانیت و خردورزی است، حرکت می‌کند. در پرتو مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری، مدیر جهادی با مشورت، امانت‌داری و صبر و استقامت به اشاعه وحدت در سازمان و جامعه پرداخته و مدیران آینده‌مورد نیاز را پرورش می‌دهد. نگاه جامع و کلان به نیازمندی‌های سازمان و توجه به دو مقوله اساسی علم و فناوری، منجر به فرصت‌طلبی و بهره‌گیری از موقعیت‌ها می‌شود تا بتواند روحیه همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل را اشاعه داده و با خودارزیابی و بهبود مستمر، گامی اساسی در جهت ایجاد تحول مثبت و روزافزون داشته باشد. درنهایت، مدیر جهادی، مدیری باتقوا خواهد بود که در گشایش‌های الهی قدرشناس است و از افراط و تفریط دوری می‌کند. از مدیر بالادست خود اطاعت کرده و این اطاعت‌پذیری را در زیردستان خود نیز ترویج می‌کند. رفتار نمونه مدیر جهادی، وی را از غرور و خودپسندی دور کرده و نظم را سرلوحه کارش قرار خواهد داد. مدیر جهادی از طریق ارزشیابی عملکرد کارکنان، شرایط ارتقاء کارکنان و تصدی امور حساس را فراهم کرده و با مخالفان حق مدارا نمی‌کند. وی با همت بلند به عهد خود وفادار خواهد بود و با دوری از ستم به جامعه، سازمان، مدیر بالادست و کارکنان زیرمجموعه خود، بر شکرگزاری خود خواهد افزود.

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

• قضایای نظریه، پیشنهادی براساس نظریه مدیریت جهادی در پرتو نهج البلاغه امام علی (علیه السلام)

قضایای نظریه روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقه‌ها را نشان می‌دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهند شد. در این مقاله براساس داستان پژوهش محوری و الگوی نظریه مدیریت جهادی در پرتو نهج البلاغه، شش قضیه به شرح زیر مطرح می‌شوند. از آنجایی که نظریه داده بنیاد منجر به تولید روابط مفهومی می‌شود، هریک از قضایای زیر در قالب فرضیه و در پژوهش‌های بعدی قابل بررسی و سنجش هستند.

قضیه ۱: قرب الهی به عنوان شرایط علی بر طبقه محوری (توکل) تأثیرگذار است.

قضیه ۲: توکل به عنوان طبقه محوری بر راهبردهای تعامل و کنش تأثیرگذار خواهد بود.

قضیه ۳: مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری به عنوان عوامل مداخله‌گر بر راهبردهای تعامل و کنش تأثیرگذار خواهند بود.

قضیه ۴: آینده‌نگری و دوراندیشی، واقع‌گرایی، امیدواری، شجاعت و جسارت و عقلانیت و خردورزی به عنوان بستر و زمینه‌سازهایی هستند که بر راهبردهای تعامل و کنش مؤثر خواهند بود.

قضیه ۵: مدیریت جهادی پیامد و نتیجه مشورت، امانت‌داری، صبر و استقامت و پرهیز از شتاب‌زدگی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی علم و فناوری، مدیریت راهبردی منابع انسانی (مدیرپروری)، نگاه نظام‌مند (جامعیت و کل‌نگری)، روحیه همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل، موقعیت‌شناسی و بهره‌گیری از فرصت‌ها، عدالت و خودارزیابی و بهبود مستمر است

قضیه ۶: مدیریت جهادی به طور خاص با ویژگی‌های باتقوا، قدرشناس در گشایش‌ها، پرهیز از افراط و تفریط (میان‌روی)، اطاعت از فرمانده (مدیربالادست) و امام، رفتار مدیریتی، پرهیز از غرور و خودپسندی، نظم، مدیریت بر مبنای عملکرد، مدیریت از طریق ارزشیابی، وفای به عهد، پذیرفتن کار به اندازه توان، قناعت، مدارانکردن با مخالفان حق، دوری از نفاق و ریا، فروخوردن خشم، ارتباط مستقیم با زیردستان و سایرین به هنگام نیاز، دوری از لجاجت، دوری از حسادت، همت بلند و دوری از سستی، دوری از ستم و شکرگزاری روزافزون مشخص می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

از گذشته تاکنون توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب‌نظران در حوزه مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان‌ها نام نهاده‌اند. از آن جایی که هنر مدیران این است که به‌توانند امور سازمان‌ها را به نحو مطلوب انجام دهند، (نژادسلیم، ۱۳۸۷).

بنابراین، تحقق مدیریت جهادی در جامعه اسلامی براساس نهج البلاغه، نیازمند توجه و حرکت مدیران براساس تقرب به خداوند سبحان است. در این مسیر ناهموار و سخت، توکل به خدا به عنوان محور و اساس حرکت مطرح می‌شود. مدیران با داشتن روحیه انتقادپذیری و مسئولیت‌پذیری و در بستر آینده‌نگری، واقع‌گرایی، شجاعت و عقلانیت، راهبردهایی همچون مشورت، امانت‌داری، صبر و استقامت و پرهیز از شتاب‌زدگی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی علم و فناوری، مدیریت راهبردی منابع انسانی (مدیرپروری)، نگاه نظام‌مند (جامعیت و کل‌نگری)، روحیه همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل، موقعیت‌شناسی و بهره‌گیری از فرصت‌ها، عدالت و خودارزیابی و بهبود مستمر را به کار گرفته و درنهایت مدیریت جهادی خواهند شد. مدیری که با ویژگی‌هایی همچون تقوا، قدرشناس در گشایش‌ها، پرهیز از افراط و تفریط (میان‌روی)، اطاعت از فرمانده (مدیربالادست) و امام، رفتارمدیریتی، پرهیز از غرور و خودپسندی، نظم، مدیریت برمبنای عملکرد، مدیریت از طریق ارزشیابی، وفای به عهد، پذیرفتن کار به اندازه توان، قناعت، مدارانکردن با مخالفان حق، دوری از نفاق و ریا، فروخوردن خشم، ارتباط مستقیم با زیردستان و سایرین به هنگام نیاز، دوری از لجاجت، دوری از حسادت، همت بلند و دوری از سستی، دوری از ستم و شکرگزاری روزافزون مشخص می‌شود. همان‌طور که مشخص و مبرهن است، مدیریت جهادی مفهومی جامع است که ضمن مشخص کردن مسیر و روند حرکت مدیر، راهنمای عملی و کاربردی برای مدیران ارائه می‌کند و با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف قابل توجه در امر مدیریت، رابطه مدیر و زیردستان را تبیین و مدیر را به سمت هدف غایی خلقت هدایت می‌کند.

مدیریت جهادی از دیدگاه نهج البلاغه / عباسی بختیاری، زیویار، صلاحی و امیر دانشور

منابع

- (۱) افجه، سید علی اکبر؛ نقی پور فر، و جعفرپور، (۱۳۹۲). مطالعه تطبیقی شاخص‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای در سازمان از دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱، ۱۷۵-۱۰۶.
- (۲) ابن ابی الحدید، فخرالدین ابوحامد عبدالحمید. (۱۳۸۷). شرح نهج البلاغه. جلد اول. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- (۳) احمدزاده، سیدمرتضی؛ حسنی، مجتبی؛ کریم‌پور، محمدمهدی؛ طاهری جانبازلو، حمیدرضا و کمیلی‌فرد، سید مجتبی (۱۳۹۶). درآمدی بر مدیریت جهادی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه و سیره امامین انقلاب اسلامی و شهداء. جلد اول. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- (۴) الطریحی، فخر الدین، (۱۳۶۴). مجمع البحرین، ج ۳، ذیل کلمه جهد.
- (۵) جرداق، جرج سمعان (۱۹۵۶). الامام‌علی صوت العداله الانسانیه، چاپ اول. بیروت: دارالفکر الاسلامیه.
- (۶) خاشعی، وحید (۱۳۹۵). کاوشی در مؤلفه‌های مدیریت جهادی با الهام از فرهنگ جهادی انقلاب اسلامی. تهران: نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی.
- (۷) خان‌محمدی، هادی (۱۳۸۸). طراحی سیاست‌های کلان علمی کشور مبتنی بر اندیشه‌ی مقام معظم رهبری (مدظله العالی). دانشکده‌ی معارف اسلامی و مدیریت: دانشگاه امام صادق (ع).
- (۸) خزائی، داود. (۱۳۹۸). الگوهای مدیریت جهادی و اسلامی. فصل دوم؛ رساله دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- (۹) خزائی، داود، افجه ای، خاشعی، وحید، فربهی، & احمد. (۱۳۹۸). الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین (ع) در نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ۷(۲۷) (۱۰) خامنه ای، علی. درس خارج فقه، (۱۳۷۶).
- (۱۱) دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی (۱۳۹۵)، مصاحبه‌های تخصصی مدیریت جهادی، تهران: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
- (۱۲) رحمانی، مریم (۱۳۸۷). مجموعه مقالات همایش‌های مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی فقیه.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

- ۱۳) سلیمانی، رضا (۱۳۹۵)، بررسی جنبه‌های مختلف نظام سیاست‌گذاری و سبک مدیریتی در ژاپن (الزاماتی برای کاربست در مدیریت جهادی)، انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
- ۱۴) دانشنامه رشد، (۱۳۹۸)، www.Daneshnameh.roshd.ir
- ۱۵) لطیفی، میثم، سعدآبادی، (۱۳۹۳). پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، راهبرد فرهنگ، شماره بیست و هشتم.
- ۱۶) قائدعلی، حسین، سلیمی (۱۳۹۱). سیر تطور مدیریت جهادی در نهادهای انقلاب اسلامی (مطالعه موردی جهاد سازندگی). فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، ۱۹(۹۰)، ۱۳۷-۱۵۲
- ۱۷) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۹۰). ترجمه قرآن کریم، قم: انتشارات تابان، چاپ چهارم.
- ۱۸) فروزنده دهکردی، لطف‌الله، جوکار، علی اکبر، (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، دانشگاه پیام نور، چاپ اول.
- ۱۹) مولودپورنیا، رحمان. (۲۰۲۰). مطالعه کاربرد سبک مدیریت اسلامی در اداره، سازمان‌های دولتی و خصوصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲۴(۵)، ۴۷-۵۴.
- ۲۰) نادی، محمد علی، مشفق (۱۳۸۸). شناخت ادراک معلمان از روابط ابعاد اعتماد سازمانی با تعهد مستمر و عاطفی به منظور ارائه یک مدل معادلات ساختاری در آموزش و پرورش اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
- ۲۱) نژاد سلیم، عادل (۱۳۸۷). کرامت انسانی و سازمان، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی، چاپ دوم.
- ۲۲) نجفی، محمد حسن (۱۳۶۲). جواهر الکلام فی الشرح شرایع الاسلام، ج ۲۱، ص ۳.
- ۲۳) جعفری، عالمه. (۱۳۸۰). نهج البلاغه، تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

یادداشت‌ها :

1 Khanalizadeh & etal.