



تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰ اسماعیل کاوسی

چکیده

جهاد از ابتدای تأسیس خود در سال ۱۳۵۸ تاکنون عرصه رشد و پیشرفت مناطق محروم به‌ویژه روستاها، شکوفایی استعدادها، خلاقیت‌ها و توانمندی‌ها بوده است. بی‌شک این امر ناشی از تلاش و تعهد جهادگران و رهبری و مسئولیت‌پذیری مدیران آن می‌باشد چرا که با اتکا به مهارت‌های اجتماعی و انسانی مطلوب توانسته به این اهداف متعالی دست یابد. در واقع مدیریت جهادی همان مدیریت علمی است که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است بعلاوه اینکه مبنای آن را "نظام ارزشی اسلام" می‌سازد از این‌رو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت ارزشی می‌بخشد. این تحقیق به‌منظور تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی انجام شده است. در این راستا نخست مسئله تحقیق مطرح و در ادامه با توجه به موضوع تحقیق، مفهوم و مؤلفه‌های مدیریت جهادی و سپس شاخص‌ها و محورهای اساسی انقلاب اسلامی از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری توصیف گردیده است. به دنبال آن راهبردهای فرهنگی جهت تحکیم مدیریت جهادی در کشور ارائه و در پایان نیز الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی معرفی شده است. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که با بهره‌گیری از یافته‌های مطالعه می‌توان به تدوین برنامه‌های جامع و متنوع توسعه فرهنگ جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی در راهبردهای «کلان»، «میانی» و «عملیاتی» دست یافت تا توسعه مدیریت جهادی در کشور حاصل گردد.

کلمات کلیدی

فرهنگ، مدیریت جهادی، شاخص‌ها و ارزش‌های اسلامی

بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشأت گرفته و پایه‌ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، آغاز حرکت شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت‌های پرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن ارائه خدمات بسیار ارزنده، اثرات زیادی برجای گذاشت و به سرعت 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 پدیده‌ای منحصر به فرد، تاریخی و کم‌سابقه است. امام خمینی، معمار بزرگ انقلاب اسلامی ایران خود در زمره بزرگ‌ترین فرهیختگان و فرهنگی مردان بود، او در دامن حوزه علمیه قم، یعنی بزرگ‌ترین پایگاه علمی، فرهنگی و معنوی شیعه مدارج عالی علمی را طی کرد و در همان‌جا به سازندگی و تهذیب خود پرداخت.

ادوارد بارنت تیلور^۱ در تعریف انسان‌شناختی خود از فرهنگ بیان داشته است: فرهنگ، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هاست که بر اثر تجربه و مرور زمان در یک جامعه‌ی خاص و در سرزمینی معین به وجود می‌آید و مردم با استفاده از آن، رفتارهای گوناگون خود را شکل داده و یا به مرحله‌ی اجرا درمی‌آورند. از این رو شامل؛ معارف، اعتقادات، هنر، حقوق، اخلاق، رسوم و تمام توانایی‌ها و عاداتی است که بشر به‌عنوان عضوی از جامعه کسب می‌کند (تیلور، ۲۰۱۰: ۱۱۸).

فرهنگ به‌عنوان گنجینه‌ای از دستاوردهای مادی و معنوی بشری که باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجارهای موردقبول یک جامعه را در طول تاریخ به وجود آورده است، نوع رفتار مردم آن جامعه را مشخص می‌کند. بدیهی است که نمی‌توان بدون اعتنا به این مقوله بسیار مهم به دنبال ایجاد تغییراتی در ابعاد مختلف جامعه بود، چرا که هرگونه تغییر و تحولی در تمامی ابعاد جامعه اعم از اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منوط به‌نوعی پذیرش فرهنگی، در جامعه می‌باشد. (ابتهاج، ۱۳۹۳: ۷) فرهنگ؛ نظام مشترکی از باورها، ارزش‌ها، رسوم، رفتارها و مصنوعات است که اعضای یک جامعه در تطبیق با جهان خود و در رابطه با یکدیگر به کار می‌برند و از طریق آموزش، از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد. این تعریف نه‌تنها الگوهای رفتار، بلکه الگوهای اندیشه (معانی مشترکی که اعضای یک جامعه به پدیده‌های گوناگون طبیعی و فکری از جمله دین و ایدئولوژی نسبت می‌دهند)، مصنوعات (ابزارها و کارهای هنری) و مهارت‌ها و فنونی را در برمی‌گیرد که در ساخت مصنوعات به کار گرفته می‌شوند. (مرسیر و دانورگ،

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

۱۵:۲۰۵۲). رابرت ردفیلد (۱۹۸۲) نیز فرهنگ را چنین تعریف می‌نماید: فرهنگ، تفاهمی قراردادی است که در اعمال و ساخته‌ها تجلی می‌کند و جوامع را از یکدیگر متمایز می‌سازد. (محمودی، ۱۳۹۲: ۴۱).

اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد. هویت هر جامعه دربرگیرنده همه نقش‌ها و گرایش‌های افراد آن جامعه است که بر اثر فرآیند اجتماعی شدن، درونی شده است؛ بنابراین تغییر و تحول و سعادت و شقاوت جوامع به فرهنگ وابسته است و جوامع بر اثر تغییر و تحول فرهنگی شکل می‌گیرند؛ باقی می‌مانند؛ تغییر می‌کنند و یا حتی از نوساخته می‌شوند (خنکدار طارسی و سلحشوری، ۱۳۹۲: ۱۱۶).

در تمام جوامع بشری به‌ویژه در جامعه ایران که مذهب نقش عمده و عمیقی در زندگی انسان‌ها دارد، تقویت این باورها در فرهنگ عمومی جامعه، سلامت و ارتقای جایگاه انسانی و شهروندی را در پی خواهد داشت. گزاره‌ها و آموزه‌های این دین الهی چنان دقیق و ظریف است که تمام ابعاد زندگی شهروندی را شامل شده و توجه و عمل به آن‌ها در بعد اجتماعی، ارتقای معنویت شهری و سلامت و ثبات آن را در پی دارد. (حسینی، ۱۳۹۵: ۲۵)

فرهنگ اسلامی علاوه بر برقراری نظم عمومی، مناسبات اجتماعی را نیز سامان می‌بخشد. اندیشه و فرهنگ اسلامی تضييع حقوق دیگران، بی‌نظمی و بی‌عفتی را بر نمی‌تابد و در مقابل به نظم فردی و اجتماعی، احترام به حقوق دیگران، عدل و قسط، احسان، تقدیم مصالح معنوی به منافع مادی، نوع‌دوستی و مهرورزی تأکید دارد. بدون تردید حاکم شدن این ارزش‌ها بر جامعه، ارتباط‌های انسانی را زیباتر، ناهنجاری‌ها را برطرف و انسانیت را متعالی خواهند کرد. ترویج و رشد اندیشه اسلامی در میان فرهنگ عمومی، نیازمند برنامه‌ریزی و فعالیت منسجم است. بسیاری از ارزش‌های ملی و مذهبی ما قابلیت بروز و ظهور در قالب فرهنگ عمومی را دارند که چنانچه برای وارد کردن آن‌ها به عرصه زندگی فردی و اجتماعی فعالیت‌های لازم صورت بگیرد، مجموعه‌ای غنی و پویا به‌عنوان فرهنگ اسلامی شکل می‌گیرد که بیانگر پیشینه تاریخی و فرهنگی در کنار غنا و استحکام مذهبی خواهد بود و برخورداری از آن، تعالی فرد و جامعه را موجب خواهد شد.

مدل‌های فرهنگی در جوامع اسلامی، مبتنی بر اصول و مبانی اسلامی بوده و دارای جهان‌بینی توحیدی، معنویات، اخلاق هستند. این مدل‌ها همچنین نیازهای مادی و معنوی انسان‌ها را نیز در نظر گرفته و به آن‌ها می‌پردازند. (ابتهاج، ۱۳۹۳: ۴۱)

از طرفی شیوه رهبری و مدیریت در هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد. یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت هر جامعه که بایستی به آن توجه داشت روش مدیریت جامعه بر اساس

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

فرهنگ و رسوم و با استفاده از ابزارهایی مبتنی بر ارزش‌های آن جامعه می‌باشد. فرهنگ مسیری است برای درک جهان و طریقی است برای شکل‌دهی به رفتارها. از آنجاکه فرهنگ و عناصر آن دارای ارزش‌ها و اعتقادات بسیار و جهان پر از مسیرهای بسیار دیدنی است، به همین دلیل شاهد رفتارهای متفاوتی هستیم (لندران اصفهانی و رحیمی نژاد، ۱۳۸۷. به نقل از کاوسی و تخیری، ۱۳۹۶)

سبک‌های مدیریتی بسیار زیادی وجود دارند که هر کدام دارای تعاریف و ویژگی‌ها، اصول نکات قوت و ضعف است اما بررسی مدیریت جهادی که همراه با فرهنگ جهادی در طی ۳۰ سال گذشته در جامعه ما نمایان شده است بیانگر ویژگی‌هایی است که شاید هر کدام در یکی از سبک‌های مدیریتی آشکار باشد اما نمی‌توان سبک مدیریت جهادی را در هیچ‌یک از سبک‌های مدیریت کلاسیک و نوین جای داد. ویژگی‌های مدیریت جهادی مثل ارزش‌مداری، اعتماد و ایمان به کار و خدمت به مردم در زمانی که همراه با رویکرد مشارکتی باشد. کرامت بخشیدن به انسان‌ها را اصلی‌ترین هدف خود می‌بیند. مدیریت جهادی ضمن تلاش در جهت افزایش ظرفیت‌های تولیدی تحول نهادهای اجتماعی و نظام بهره‌برداری را نیز در دستور کار خود دارد. این‌ها مقدمات تغییر نگرش به‌منظور افزایش توان بهره‌برداری از منابع موجود و امکان استفاده از فناوری‌های جدید می‌باشد.

کشور ما نیز از دیرباز دوران مختلف رشد و افول را پشت سر گذاشته است. در یک مرور تاریخی می‌توان در دوران رشد تمدن ایران به‌روشنی اثر مدیریت صحیح و دوران افول را در اثر مدیریت‌های نامناسب مشاهده نمود. در کشور ما نیز سبک‌های مختلف مدیریت در کارها از دیرباز مورد توجه قرار گرفته است که از جمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته‌شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود. (کاوسی و فرزاد، ۱۴۰۰: ۳)

مدیریت جهادی هر چند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلابی ما نیست اما سبک مدیریتی است که در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده‌ایم. مدیریتی که با رهبری امام خمینی (ره) توانست به‌خوبی در مقطع دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگی که استکبار جهانی، ایران را به سمت آن کشانیده بود نجات دهد و کارآیی خود را به‌خوبی نشان دهد. شاید بکارگیری واژه جهاد نشان از یک واقعیت مهمی دارد که امروز استکبار جهانی به‌نوعی دیگر جنگ به این انقلاب و کشور و مردم را تحمیل نموده است که بایستی همچون دفاع مقدس با یک مدیریت جهادی به مقابله و برخورد با آن پرداخته شود. سؤالی که مطرح می‌شود این است که مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی چیست؟ و چگونه می‌توان آن را از طریق فرهنگ تبیین و در سازمان‌های دولتی کشور معرفی و تحکیم نمود؟

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی/کاوسی

هدف تحقیق

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و تحلیلی و شیوه گردآوری داده‌ها نیز کتابخانه‌ای بوده و مقاله به صورت مروری تنظیم شده است.

مبانی نظری تحقیق

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است. البته همان‌طور که مفهوم مدیریت سابقه‌ای دیرینه در تمدن تاریخی و منابع دینی دارد ولی کلیت مدیریت به‌عنوان یک علم، از اواخر قرن هجدهم میلادی با تئوری تقسیم‌کار آدام اسمیت شکل گرفته است؛ مفهوم مدیریت جهادی، درحالی‌که سابقه دیرینه‌ای در تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام دارد و مبانی فلسفی و الگوی علمی خود را از این منابع می‌گیرد، یک مفهوم جدید به شمار می‌آید.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های بکار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی دارد، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران مدیریت و پژوهش دارد. بر اساس تبیین مفهوم مدیریت جهادی، می‌توان مشاهده نمود که این رویکرد مدیریتی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی-اسلامی-انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت. امروزه با پیشرفت‌های علم مدیریت، تأثیر معنویت بر شاخص‌های کارآمدی، کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌دهی مناسب، بهره‌وری، تکریم و ... به اثبات رسیده است (بوداچی و شادی، ۱۳۹۳)

ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیری، با گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود، از موانع پیش رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به سوی ایجاد تمدن اسلامی به‌پیش می‌رود (عزتی، ۱۳۹۳)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... در جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، ۱۳۹۳)

مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی را می‌توان به شرح زیر ارائه نمود:

الف: بُعد ساختاری

دارای مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات.

ب: بُعد رفتاری

دارای مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت‌عمل در کارها

ج: بُعد زمینه‌ای

دارای مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال.

بر این اساس فرهنگ و مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی - اسلامی - انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت. امروزه با پیشرفت‌های علم‌مدیریت، تأثیر معنویت بر شاخص‌های کارآمدی، کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌دهی مناسب، بهره‌وری، تکریم و... به اثبات رسیده است. (کاوسی و فرزاد، ۱۴۰۰: ۵)

پس می‌توانیم بگوییم: مدیریت جهادی یعنی مدیریت عالمانه، عقلانی، مردمی مبتنی بر ارزش‌های الهی و انقلابی یا به عبارت دیگر مدیریت دانش‌مدار، عقل‌محور، مردم‌گرا، ارزش‌بنیاد، معنویت‌پایه. بر این اساس مؤلفه‌های مدیریت جهادی را چنین می‌توان برشمرد:

- ۱ - احساس تکلیف و مسئولیت و وجدان کاری. ۲ - سخت‌کوشی، پرکاری و سرعت عمل در کارها
- به‌عنوان ارزش اسلامی و ملی. ۳ - کار با نیت الهی و معنویت. ۴ - رعایت تقوا: تقوای فردی؛ تقوای سیاسی؛ تقوای اقتصادی. ۵ - تکیه بر علم و درایت و دانش و تخصص. ۶ - بهره‌وری و خدمت‌دهی مناسب. ۷ - نهادینه کردن تکریم، اخلاق و ارزش‌های دینی. ۸ - ارجحیت منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی. ۹ - کارآمدی و کارایی. ۱۰ - سلامت سازمانی و اهمیت دادن به بیت‌المال.
- ۱۱ - مردم‌گرایی. ۱۲ - پویایی. ۱۳ - نوآوری. ۱۴ - انعطاف‌پذیری

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

شاخص‌ها و محورهای اساسی انقلاب اسلامی از دیدگاه امام راحل (ره) و مقام معظم رهبری هر انقلابی در معرض آسیب‌ها و انحرافات است که ممکن است در مسیر حرکت آن خلل وارد کند. از این‌رو، چالش و دغدغه اصلی همه تحولات بزرگ اجتماعی، به‌ویژه انقلاب‌ها، صیانت از جهت‌گیری‌های اصلی آن‌هاست.

برای ارزیابی و تحلیل حرکت انقلاب اسلامی و جلوگیری از انحراف، باید به شاخص‌ها و محورهای اساسی انقلاب اسلامی توجه شود و حرکت انقلاب اسلامی با آن‌ها سنجیده شود و پس از آن، انقلاب اسلامی در ابعاد مختلف، آسیب‌شناسی شود و کانون‌های آسیب، شناسایی، ترمیم و اصلاح شوند. ما معتقدیم با وجود فراز و نشیب‌های بسیار در روند حرکت انقلاب اسلامی و موانع و مشکلات و با وجود دشمنی‌ها و کارشکنی‌هایی که از سوی دشمنان داخلی و خارجی متوجه نظام جمهوری اسلامی شده است، در حرکت کلی انقلاب اسلامی، هیچ‌گونه انحرافی صورت نگرفته است و انقلاب اسلامی به سمت اهداف خویش در حرکت است؛ هر چند در برهه‌هایی این روند پرشتاب بود و در برهه‌هایی به دلایل گوناگون، از شتاب آن کاسته شده است؛ ولی در مجموع، حرکت نظام جمهوری اسلامی در مسیر تحقق اهداف و آرمان‌های ترسیم شده بوده و انحرافی در آن صورت نگرفته است. در اثبات این مدعا شاخص‌های محوری و اساسی انقلاب اسلامی را از دیدگاه امام راحل و مقام معظم رهبری که محور و مدار حرکت انقلاب اسلامی از آغاز تاکنون بوده‌اند، به اختصار برمی‌شمریم:

۱ - اسلام ناب

یکی از شاخص‌های محوری انقلاب اسلامی، اسلامی بودن نظام و حرکت آن در راستای تحقق اسلام ناب بود. مقام معظم رهبری می‌فرماید: «فکر اسلام ناب، فکر همیشگی امام بزرگوار ما بود؛ مخصوص دوران جمهوری اسلامی نبود؛ منتها تحقق اسلام ناب، جز با حاکمیت اسلام و تشکیل نظام اسلامی، امکان‌پذیر نبود. اگر نظام سیاسی کشور بر پایه شریعت اسلامی و تفکر اسلامی نباشد، امکان ندارد که اسلام بتواند با ستمگران عالم، با زورگویان عالم، با زورگویان یک جامعه، مبارزه واقعی و حقیقی بکند؛ لذا امام حراست و صیانت از جمهوری اسلامی را اوجب واجبات می‌دانست؛ اوجب واجبات؛ نه از اوجب واجبات؛ واجب‌ترین واجب‌ها، صیانت از جمهوری اسلامی است؛ چون صیانت اسلام - به معنای حقیقی کلمه - وابسته به صیانت از نظام سیاسی اسلامی است؛ بدون نظام سیاسی، امکان ندارد. امام، جمهوری اسلامی را مظهر حاکمیت اسلام می‌دانست. برای همین، امام جمهوری اسلامی را دنبال کرد؛ در راهش آن‌همه تلاش کرد و با آن شدت و حدت و اقتدار، پای جمهوری اسلامی ایستاد. امام که دنبال قدرت شخصی نبود؛ امام دنبال این نبود که خودش بتواند قدرتی پیدا کند. مسئله امام،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

مسئله اسلام بود؛ لذا پای جمهوری اسلامی ایستاد. این مدل نو را امام به دنیا عرضه کرد؛ یعنی مدل جمهوری اسلامی». (مقام معظم رهبری در نماز جمعه تهران، ۸۹/۳/۱۴).

۲- استکبارستیزی

یکی از شاخص‌های اصلی انقلاب اسلامی که برخاسته از حاکمیت اسلام ناب است، استکبارستیزی و مقابله با سلطه‌طلبی نظام استکبار است. اسلام اجازه نمی‌دهد که جامعه اسلامی در برابر سلطه‌طلبی‌های مستکبران و زورگویان، بی‌تفاوت باشد. امام فرمود: «ملت اسلام، پیرو مکتبی است که برنامه آن مکتب، خلاصه می‌شود در دو کلمه لا تظلمون و لا تظلمون؛ (آل عمران، آیه ۱۲۰) نه ظلم کنید و نه زیر بار ظلم بروید». (صحیفه نور، ج ۱۴، ص ۶۶). مقام معظم رهبری در این باره فرمود: «در ایران هر کسی که به انقلاب اسلامی و به اسلام و به پایه‌های اسلامی این انقلاب اعتقاد دارد، لاجرم به مبارزه همیشگی با پرچم‌داران قدرت استکباری دنیا که امروز در رأس آن‌ها آمریکاست نیز اعتقاد دارد». (مقام معظم رهبری در دیدار با جمعی از دانش‌آموزان و دانشجویان، ۶۸/۸/۱۰).

۳- حمایت از مظلومان و ستم‌دیدگان

از دیگر ویژگی‌های انقلاب اسلامی است که برخاسته از اسلام ناب است. امام راحل فرمود: «ما اعلام می‌کنیم که جمهوری اسلامی ایران برای همیشه، حامی و پناهگاه مسلمانان آزاده جهان است». (صحیفه نور، ج ۲۰، ص ۲۳۸). همچنین فرمود: «ما طرفدار مظلوم هستیم. هر کسی در هر قطبی که مظلوم باشد، طرفدار آن‌ها هستیم». (همان، ج ۴، ص ۳). مقام معظم رهبری در این باره فرمود: «شعارها و هدف‌هایی که این انقلاب ترسیم کرده، با ذات و نیازهای ذاتی انسان، آمیخته است. هدف‌های این انقلاب، عدالت‌خواهی، تکریم انسان، مبارزه با ستمگری، دفاع از مظلوم، پر کردن شکاف‌های طبقاتی است... این شعارها، هرگز کهنه نمی‌شود». (مقام معظم رهبری در دیدار با جمعی از دانش‌آموزان و دانشجویان طرح ولایت، ۸۱/۵/۱۷).

۴- مردمی بودن و توجه به مردم

یکی از شاخص‌های محوری نظام جمهوری اسلامی است. پشتوانه اصلی نظام در همه برهه‌های تاریخی، مردم بوده‌اند. امام فرمود: «انقلاب مردم، انقلابی است متکی به خود مردم». (صحیفه نور، ج ۱۹، ص ۵۸-۵۹). مقام معظم رهبری نیز فرمود: «امام، جمهوری اسلامی را در مقابل این طاغوت‌های بشری به وجود آورد؛ اسلام را - که در دل اسلامیت، تکیه به مردم و رأی مردم و خواست مردم وجود دارد - معیار اصلی این نظام قرار داد. بنابراین، جمهوری اسلامی، هم جمهوری است، یعنی متکی به آراء مردم

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

است، هم اسلامی است؛ یعنی متکی به شریعت الهی است. این، یک مدل نو است». (مقام معظم رهبری در نماز جمعه تهران، ۸۹/۳/۱۴).

۵- عدالت طلبی

یکی از شاخص های مهم نظام جمهوری اسلامی، تلاش برای تحقق عدالت در همه ابعاد و برپایی نظامی بر پایه عدالت و ریشه کن نمودن ظلم و فساد و تبعیض است. مقام معظم رهبری در این باره فرمود: «هدف و غایت برای حرکت جامعه اسلامی، تشکیل جامعه عادلانه است». (مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۷۲/۶/۳). همچنین فرمود: «مشروعیت من و شما، وابسته به مبارزه با فساد، تبعیض و نیز عدالت خواهی است. این، پایه مشروعیت ماست... ما برای عدالت و رفع تبعیض آمده ایم. ما آمده ایم جامعه را از مواهب الهی خودش که مهم ترین مواهب الهی در عدالت وجود دارد و همچنین مواهب اخلاقی و معنوی، برخوردار کنیم». (مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۸۲/۶/۵).

۶- استقلال

تلاش برای استقلال و ایستادن روی پای خویش، همواره از شاخص های اصلی حرکت انقلاب اسلامی بوده است. امام فرمود: «اساس کار یک جمهوری اسلامی، تأمین استقلال مملکت و آزادی ملت ها و مبارزه با فساد و فحشا و تنظیم و تدوین قوانین است که در همه زمینه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، با توجه به معیارهای اسلامی، اصلاحات لازم را به عمل آورد». (صحیفه نور، ج ۴، ص ۶)

مقام معظم رهبری می فرماید: «دشمنی آمریکا و استکبار با ایران اسلامی، به خاطر این حرکت قدرتمندانه مردمی است؛ چون ایمان مردم، علاقه مردم به استقلال و اطمینان به نفس مردم، به ضرر آن ها است. آن ها می خواهند کشور ما را همیشه وابسته نگه دارند. آن ها می خواهند از لحاظ فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، کشورهای این منطقه را وابسته به خودشان نگه دارند. وقتی کشوری مستقل است، وقتی اطمینان به نفس دارد و با اعتماد به خود، در راهی که او را به سمت اهداف والا می رساند، حرکت می کند، طبعاً این ها ناراضی می شوند. ناراضی دشمنان جهانی ما به این خاطر است. آن ها وقتی راضی می شوند که ملت ایران اختیار دین و دنیا و فرهنگ و اقتصاد خود را یکسره به آن ها بسپارد. ملت ایران، امروز بیدار شده است و زیر بار چنین زورگویی ها و قلدری هایی نمی رود». (مقام معظم رهبری، در اجتماع مردم رفسنجان، ۸۴/۲/۱۸)

علاوه بر این، شدت یافتن دشمنی و کینه نظام استکبار نسبت به انقلاب اسلامی و گسترش حجم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

مقابله با نظام جمهوری اسلامی نیز خود شاهدهی روشن بر عدم انحراف انقلاب اسلامی از مسیر خویش است؛ زیرا اگر انحرافی در اصول، مبانی و ماهیت انقلاب اسلامی صورت گرفته بود و انقلاب اسلامی از مسیر اصلی خویش فاصله گرفته بود، باید دشمنان از این روند خشنود می‌شدند و از حجم دشمنی‌های خویش می‌کاستند مقام معظم رهبری در این باره فرمود: «باید ببینیم دشمنان دیروز امام در برابر ما چه موضعی می‌گیرند. اگر دیدیم مواضع ما جوری است که آمریکای مستکبر، صهیونیست غاصب، مزدوران قدرتهای گوناگون، مخالفین و معاندین امام و اسلام و انقلاب، از ما تجلیل می‌کنند، احترام می‌کنند، بایستی در مواضعمان شک کنیم؛ باید بدانیم که راه درست و مستقیم را نمی‌رویم».

راهبردهای فرهنگی مدیریت جهادی در کشور

توسعه مدیریت فرهنگی

مدیریت فرهنگی، ابداع نوینی است که طی سال‌های اخیر به‌منظور مواجهه با محیط پیچیده‌ای که سازمان‌های فرهنگی در زمان حاضر با آن روبرو هستند، مطرح گشته است. این سازه نوین سازمانی با تأکید بر حل‌وفصل مسائل فرهنگی، در اساس متوجه موضوع‌های پیچیده‌ای است، که نیاز به دانش و مهارت‌های متنوع دارد؛ اما نکته اساسی که اهمیت بیشتر اداره یک سازمان فرهنگی و مدیریت آن را آشکار می‌سازد، برخورداری از بینش و نگرش در مورد، وظایف فرهنگی یک مدیر، اقدام فرهنگی، برنامه‌ریزی فرهنگی و... است. (کاوسی، ۱۳۹۹: ۱۴)

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کنش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده‌ای برخوردار شده است؛ تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان‌های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه یابند، در غیر این صورت آن‌گونه که بنیس ۲ (۲۰۱۷: ۱۲) می‌گوید: آن‌ها تنها می‌مانند و در جا می‌زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می‌شوند. از این رو بنیس تأکید می‌کند که مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقاب‌ت امروزی نجات دهند. توسعه مدیریت توسعه دانش نظری و مهارت‌های عملی را شامل می‌شود و طیف وسیعی از روش‌های متنوع و پیچیده‌ای را پیشنهاد می‌کند که همه آن‌ها بر اصول آموزش بزرگ‌سالان بنا نهاده شده است به‌گونه‌ای که توسعه قابلیت‌های ذهنی، مهارتی و نگارشی را نیز شامل می‌شود (دیویس و همکاران ۳، ۲۰۱۸. به نقل از کاوسی، ۱۳۹۹)

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

درواقع، مدیریت فرهنگی به معنای سازمان‌دهی و اداره امور و فعالیت‌های فرهنگی است، مدیریت فرهنگی نظیر هر نوع مدیریت سازمانی دیگر، الزامات خاص خود را دارد؛ بنابراین در مدیریت فرهنگی تمامی وظایف سازمانی مدیریت (سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت هماهنگی، نظارت و ارزیابی) در قلمرو امور و فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد.^۱ (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰) رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدبرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب - که فضای تنفس را تنگ کرده- عبور دهد و افراد آن جامعه را به بالندگی و توسعه برساند. اگر چنین مدیریتی در جامعه وجود نداشته باشد یا مردم با مدیران ضعیف، کم‌هوش، ناآگاه و بی‌تدبیر روبرو باشند طبعاً نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت (اوبرگانبرگر و همکاران، ۴، ۲۰۱۸: ۶۳۸. به نقل از کاوسی، ۱۳۹۹)

درک و مدیریت تنوع فرهنگی

تنوع فرهنگی، عبارت از شناسایی شیوه‌ها و رسوم اجتماعی مختلف در درون گروه‌های قومی گوناگون است که لازمه‌ی نیل به آن، پذیرش تفاوت‌های فرهنگی و احترام به آن است. این امر مستلزم تأکید بر وجوه مشترک فرهنگ‌ها و راه و رسوم زندگی، اعتقاد و عمل به تساوی فرصت‌های اجتماعی و پذیرش این واقعیت که به‌جای برتر دانستن فرهنگی بر فرهنگ دیگر، بر شباهت‌های آن‌ها تأکید شود. تنوع فرهنگی را به‌عنوان بخشی از میراث مشترک بشریت که منبعی برای مبادله‌ی اطلاعات، خلاقیت و نوآوری است، می‌توان با تنوع‌زیستی در جهان طبیعت به‌عنوان میراث مشترک بشری و گنجینه‌ی سرشار تجربه، خرد و رفتار همه‌ی انسان‌ها (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱)، مقایسه و آن را لازمه‌ی زندگی بشری دانست؛ از این‌رو برای استفاده‌ی نسل‌های حال و آینده باید پاس داشته‌شوند و همانند بخش مهمی از حقوق بشر به آن توجه شود (گودرزی، ۱۳۸۵ به نقل از صامت، الله مرادی و کاوسی، ۱۴۰۰)

بر مبنای پذیرش تنوع فرهنگی همه‌ی افراد و گروه‌ها می‌توانند از حقوق فرهنگی خود بر مبنای حقوق بشر و آزادی‌های اساسی و اولیه‌ی انسانی بهره‌مند شوند. همه‌ی فرهنگ‌ها امکان فعالیت مساوی همگام با سایرین را داشته باشند و هیچ‌گونه تبعیض و نابرابری در این زمینه وجود نداشته باشد. از سوی دیگر، هرچند جوامع انسانی در مورد بسیاری از ویژگی‌های فرهنگی با هم اشتراکاتی دارند، اما در ضمن همه‌ی جوامع، چه در حوزه‌ی داخلی و چه در مقایسه با یکدیگر، با درجات مختلف دارای سرشت نامتجانس‌اند که این تنوع و کثرت باید هم‌چون «تنوع زیستی» به‌عنوان «میراث مشترک بشری» و «گنجینه سرشار تجربه، خرد و رفتار همه‌ی انسان‌ها» مورد حفاظت و حمایت قرار گیرد. هم‌چنین حق برخورداری انسان‌ها از توجه به آداب و رسوم و فرهنگ خاص خود، استفاده از زبان بومی خود، شرکت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

در زندگی فرهنگی و غیره از جمله مواردی هستند که در حوزه‌ی داخلی می‌توان از آن‌ها نام برد (احمدی، ۱۳۸۹: ۹).

توسعه آموزش‌های فرهنگی در جامعه

با توجه به ماهیت و جایگاه فرهنگ در جامعه، آموزش‌های فرهنگی عرصه‌ای پیچیده با ابعاد گسترده است. این مقوله، آموزش به یک جامعه‌ی متنوع را در برمی‌گیرد؛ آموزش فرهنگی است که شهروندان را قادر می‌سازد که در جامعه‌ای چند قومیتی و چند فرهنگی زندگی مسالمت‌آمیزی در کنار یکدیگر داشته باشند. در ارزش‌های بازیافته در فرهنگ است که آدمی ارزش و مقام خود را بازمی‌یابد و برای انتخاب‌های خود در هنگام روبه‌رو شدن با موقعیت‌های مختلف توجه لازم پیدا کند. آموزش‌های فرهنگی با شناخت عمیق فرهنگ دینی و ملی، دانایی و توانایی‌ای را در اختیار جامعه قرار می‌دهد که باعث شکوفایی انسان‌ها شده و در راستای نیازهای اصلی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است. بررسی تجارب کشورهای موفق در این عرصه نشان می‌دهد که آموزش فرهنگی این جوامع منتج از حرکت نهادهای آموزشی این کشورها در مسیر فرهنگ ملی آنان بوده است. با وجود تمام اقدامات و فعالیت‌هایی که سازمان‌های فرهنگی و سایر سازمان‌های غیردولتی در ارتباط با نقش فرهنگ و آموزش‌های فرهنگی در توسعه و پیشرفت جامعه در سطح جهان ایفا کرده‌اند (مایدرد، ۲۰۱۰)، شایسته است که نهادها و سازمان‌های گسترده‌ای در عرصه‌ی محلی، ملی و بین‌المللی مشارکت فعالانه‌ای در این عرصه ایفا نمایند. (کاوسی، ۱۳۹۸: ۱۸)

سازگاری و انطباق‌پذیری فرهنگی

سازگاری فرهنگی، یک پیامد روان‌شناسی است که با انطباق‌پذیری فرد در ارتباط است. انطباق‌پذیری به معنی درجه‌ی احساس راحتی فرد در نقش جدید خود و مرتبه‌ای است که با نیازمندی‌های نقش خود احساس سازگاری می‌کند (بلک، ۱۹۹۸). به نقل از اصائلو و خدامی، ۱۳۹۳: ۸۱). این تصور که افراد با محیط خود انطباق بهتری دارند که محیط با آن‌ها متناسب باشد دارای یک سنت طولانی در روان‌شناسی است (می‌یر و ترسی، ۲۰۱۰: ۴۵۹). انطباق‌پذیری فرهنگی یعنی افزایش پذیرش تنوع و تغییری که در یک فرهنگ، در اثر تماس با فرهنگ‌های مختلف یا مهارت در بیش از یک فرهنگ به وجود آمده است. پذیرش فرهنگ‌های دیگر، به خصوص میزان نقش فرد را در ارتباط با چند فرهنگ توصیف می‌کند. پذیرش فرهنگ دیگر و انطباق با آن به دو دلیل اهمیت خاصی دارد، نخست این‌که انطباق‌پذیری توضیح می‌دهد که چگونه محیط فرهنگی-اجتماعی جدید و متنوع می‌تواند، بر تغییرات روان‌شناسی درون یک شخص تأثیر بگذارد و دوم این‌که از طریق انطباق‌پذیری در

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

مواردی مانند تجارت، تفریح و سرگرمی، پول رایج، غذا و ... دنیا به سوی جهانی شدن در حرکت است (صامت، الله مرادی و کاوسی، ۱۴۰۰)

گسترش تربیت فرهنگی در جامعه

تربیت یکی از مباحث مورد توجه ادیان و مکاتب مختلف در طول قرون و اعصار بوده است. تربیت ابعاد مختلفی را داراست که یکی از مهم ترین این ابعاد، بعد تربیت فرهنگی است. مشکلات و نابسامانی های هر جامعه ریشه در مسائل تربیتی و فرهنگی دارد. پیشرفت های اقتصادی، علمی و آموزشی بر اثر فقر فرهنگی، خنثی و بی اثر می شوند. مباحثی چون تربیت و فرهنگ، در تمام اعصار و دوره ها برای همه جوامع و ملت ها مهم بوده و در عصر حاضر با توجه به فشارها و تحریم های بین المللی استکبار بر کشورهای در حال توسعه، دارای اهمیتی مضاعف می باشد. (کاوسی، اسماعیلی و قیومی، ۱۴۰۰: ۵).

با نگاهی به آیه ۲۵ سوره انفال و آیه ۱۱ سوره رعد این معنا به دست می آید که فرهنگ از جمله اموری است که قابل تغییر، کنترل و مدیریت است. این به آن معناست که می توان از تربیت فرهنگ سخن گفت، زیرا تربیت به معنای برقراری نسبت تعادلی و تکاملی میان عوامل یا متغیرهای تشکیل دهنده یک مجموعه برای نیل به اهداف مورد نظر و قابل دسترس است. پس فرهنگ نیز به سبب آن که دارای عناصر و اجزاء چندی است که قابلیت تعادل و عدم تعادل را دارد و فساد و اصلاح پذیر است، می تواند مورد پرورش قرار گیرد تا عناصر آن به درستی در کنار هم قرار گیرد و اهداف مورد نظر را تحقق بخشد (اسماعیلی و حقیقیان، ۱۳۹۳: ۲۵).

تربیت فرهنگی فرآیندی است که منجر به تسهیل فهم فرهنگ، میراث فرهنگی، ارزش سنجی و توسعه میراث فرهنگی می گردد. البته شایان ذکر است که بسیاری از آموزه ها به صورت غیررسمی ارائه می گردد که خارج از چارچوب کلاسیک و رسمی، ملموس شده و حتی گاهی اثری بسیار عمیق تر از آموزش های رسمی را در آن می توان رؤیت نمود. از سوی دیگر، خود فرهنگ نیز قواعدی دارد که بسیاری از آن ها نانوشته و در عین حال لازم الرعایه است. (مرادی، ۱۳۹۰: ۳۸. به نقل از کاوسی، اسماعیلی و قیومی، ۱۴۰۰: ۲).

ایجاد انسجام و همبستگی فرهنگی و اجتماعی

شاین (۱۹۹۰) اذعان داشته است: فرهنگ، الگوی فرضیات بنیادینی است که در هنگام کنار آمدن با مشکلات ناشی از ایجاد انطباق با محیط بیرونی و یا حفظ انسجام درونی، ابداع شده یا کشف

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

می‌شوند (جان‌هینز، ۱۳۸۴: ۶۷). به‌زعم وی فرهنگ، مجموعه‌ای از تمام باورهای مشترک به جان پذیرفته‌شده است که گروهی در طول حیاتش می‌آموزد، فرهنگ محصول موفقیت است (ولیکانی و کریم‌پور، ۱۳۹۱: ۱۶۳).

همبستگی اجتماعی ۸ را به هم‌پیوستگی ۹ درونی یک گروه گویند پیوند افراد یک جمع با ارزش‌ها، علائق و عناصری که موجب وحدت بخشیدن آن جامعه شده است. روشه ۱۰ هم‌نوایی را فرآیندی می‌داند که طی آن فرد باورها، ارزش‌ها، نمادها و هنجارهای گروه، یعنی فرهنگ گروه را درونی کرده و در ساخت شخصیت خود، یگانگی بخشیده باشد. پذیرفتن ارزش‌ها، هنجارها و مقررات اجتماعی به‌طور کامل هم‌نوایی نامیده می‌شود و اگر میزانی از ارزش‌ها و هنجارها توسط شخص پذیرفته شود و حاشیه‌ای از آزادی در تصمیم‌گیری برای شخص باقی بماند تطابق نام دارد (روشه، ۱۳۷۰: ۱۸۵-۱۸۴).
به نقل از صامت، الله مرادی و کاوسی، (۱۴۰۰)

آموزش شهروندی فرهنگی

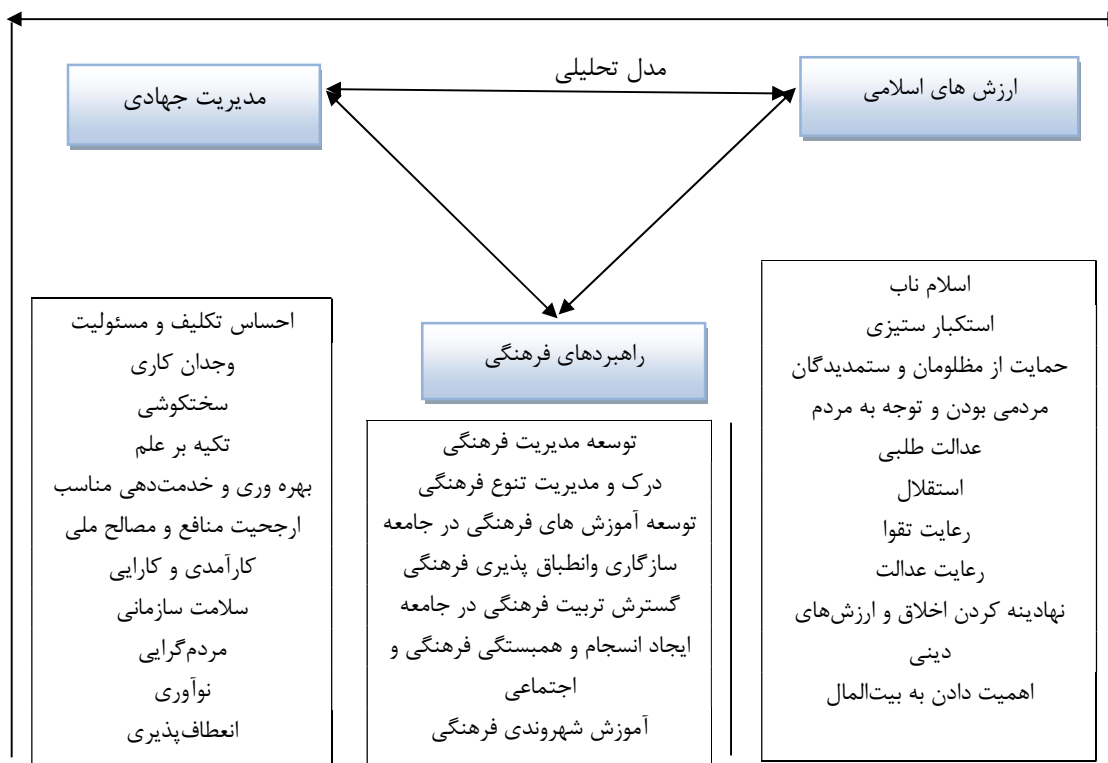
شهروندی فرهنگی، حق و نیاز شهروندان را به حفظ تعهد نسبت به فرهنگ ملی و فرهنگ فراملی به رسمیت شناخته و به آن مشروعیت می‌بخشد. تربیت شهروندی باید به افراد کمک کند تا شناخت روشن و درستی از نقش خود در سطح ملی و جامعه‌ی جهانی کسب کنند و درک کنند که چگونگی زندگی آن‌ها در جوامع فرهنگی‌شان، زندگی ملل دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و چگونه رویدادهای جهانی می‌توانند زندگی روزمره‌ی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند (افتخارزاده، ۱۳۸۴). در شهروندی فرهنگی، هویت‌بخشی به افراد مختلف جامعه از جمله مسائل مهم است. مفهوم شهروندی فرهنگی در پی طرد بیگانه‌هراسی از جامعه است، درحالی‌که در برداشت سنتی از مفهوم شهروندی، نوعی بیگانه‌هراسی حاکم است. با توجه به همین نکته است که افراد، حق برابر برای زندگی دریافت می‌کنند؛ به عبارتی، «دیگری» در تعریف سنتی و کلاسیک از شهروندی نفی می‌شود و نوعی ترس و هراس از آن در «خود» شکل می‌گیرد، درحالی‌که در شهروندی فرهنگی، به «دیگری» به‌عنوان بخشی از جامعه (هرچند متفاوت از گروه‌های مسلط) احترام گذاشته می‌شود و در واقع، جامعه متشکل از «خود»‌های متکثر و گاه سیالی است که در کنار هم یک کل را (با اهمیت قائل شدن برای تفاوت‌ها) می‌سازند (رضایی و محمدی، ۱۳۹۰: ۵۲). در حقیقت، در شهروندی فرهنگی، حقوق و وضعیت گروه‌های مختلف، با تقسیم‌بندی‌های جنسیتی، قومی، اشکال زبانی و مذهبی، به رسمت شناخته می‌شود (لئونگ و لی ۱۱، ۲۰۰۶). از این‌رو، می‌توان آن را معادل با مفهوم آموزش به‌منظور بین فرهنگی بودن توصیف کرد که درک ویژگی‌های مشترک بین فرهنگ‌ها، احترام به شأن انسانی و اقدام برای مشارکت با

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

دیگران را دربرمی گیرد (بیرم ۱۲، ۲۰۰۶).

در حقیقت، ایده‌ی شهروندی فرهنگی، با مباحث مربوط به احترام و رابطه‌ی بیشتر مرتبط است. درک فرهنگی شهروندی نه تنها با فرآیندهای رسمی نظیر رأی دادن مربوط می‌شود، بلکه به طور قاطع با مجموعه‌ای از اقدامات فرهنگی که مورد بی‌احترامی قرار می‌گیرند، به حاشیه رانده می‌شوند، فاقد نفوذ و ابتکار و کلیشه‌ای پنداشته می‌شوند و به طور ناملموس تحویل داده می‌شوند نیز، مرتبط است (استیونسون، ۲۰۱۰: ۲۷۶. به نقل از کاوسی و قیومی، ۱۳۹۸: ۷۷).

الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی



نتیجه گیری

صفحات تاریخ ایران را که ورق می‌زنیم نکته‌ای به‌روشنی قابل مشاهده است. رواج استبداد و اقتدارگرایی در سرزمینی که از تاریخ و تمدنی کهن برخوردار است. از پادشاهی‌های کهن ایرانی مانند

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

بزرگ امپراتوری‌های هخامنشی، اشکانی و ساسانی گرفته تا نظام‌های سیاسی پا گرفته بعد از نفوذ اسلام به ایران یک ویژگی در میان تمامی نظام‌های سیاسی با وجود تفاوت‌های اساسی در شکل حکومت‌داری، نخبگان حاکم و ایدئولوژی مسلط مشترک بوده است و آن همانا ساخت قدرت اقتدارگرایانه است. (کاوسی، طالبی متین و قیومی، ۱۴۰۰:۲)

بحث از فرهنگ و تأثیرات و پیامدهای اجتماعی آن از دیرباز مورد توجه علمای سیاست و به‌ویژه جامعه‌شناسان بوده است. این‌که فرهنگ چگونه بر رویدادها و دگرگونی‌های یک جامعه و در سطحی خردتر یک قوم و یا گروه اثرگذار است و اصولاً چرا مردم این‌گونه رفتار می‌کنند که می‌کنند، همواره مورد توجه بوده است. برخی پاسخ را در زمینه‌ی سیاست و شکل‌گیری نوع خاصی از نظام سیاسی یافته‌اند و برخی نیز در مقوله‌ای تحت عنوان فرهنگ و تمایزات فرهنگی. اینان بر این باورند زمینه‌های فرهنگی متفاوت است که به بروز تفاوت‌ها در سرشت نظام‌های سیاسی، رفتار سیاسی مردمان هر جامعه و مسیری که هر جامعه می‌پیماید، منتج می‌شود. در صفحات پیش رو تلاش می‌شود تا تأثیر فرهنگ سیاسی بر بازتولید اقتدارگرایی در ایران با تأکید بر ضعف شکل‌گیری فردیت، موردبررسی قرار گیرد.

در سال‌های اخیر، اهمیت نقش ارزش‌های توده در سیاست و گذار به دموکراسی و جایگاه امر فرهنگی در تبیین مسائل سیاسی با وجود تغییرات گسترده از انتخابات وایمار (اینگلهارت، ۲۰۱۷) تا فروپاشی دیوار برلین برجستگی خاصی یافته است. امروزه مدیریت با توجه به ارزش‌های حاکم بر جوامع و زیر بنای اعتقادی و فلسفه اجتماعی هر جامعه تعریف می‌شود. به‌زعم دکتور کیمبل وایلز، مدیریت و رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هرکس برحسب تجارب و احتیاجات و مقاصد خود برای آن مفهومی در نظر می‌گیرد (مهدی، ۱۳۹۳)

ایران که داعیه رهبری جهان اسلام را پس از قرن‌ها و با زحمات زیادی و به لطف خداوند متعال پیدا کرده است، نیازمند سبک خاصی از مدیریت برای تنظیم و پیشبرد آرمان‌های مقدس اسلام می‌باشد، به‌ویژه در زمانی که همه نیروهای اسلامی و علاقه‌مند ما برای یک جهش بزرگ بسیج شده‌اند. (ملک مدنی، ۱۳۵۶)

مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است. البته همان‌طور که مفهوم مدیریت سابقه‌ای دیرینه در تمدن تاریخی و منابع دینی دارد ولی کلیت مدیریت به‌عنوان یک علم، از اواخر قرن هجدهم میلادی با تئوری تقسیم‌کار آدام اسمیت شکل گرفته است؛ مفهوم مدیریت جهادی، درحالی‌که

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

سابقه دیرینه‌ای در تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام دارد و مبانی فلسفی و الگوی علمی خود را از این منابع می‌گیرد، یک مفهوم جدید به شمار می‌آید.

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران است. از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی‌ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیرپروری، شجاعت، مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های بکار گرفته‌شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی دارد، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران مدیریت و پژوهش دارد (مشایخی، ۱۳۸۸)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

منابع

- (۱) قرآن مجید
- (۲) صحیفه نور
- (۳) مقام معظم رهبری در نماز جمعه تهران، ۸۹/۳/۱۴. مقام معظم رهبری در دیدار با جمعی از دانش‌آموزان و دانشجویان، ۶۸/۸/۱۰. مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۷۲/۶/۳
- (۴) مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۸۲/۶/۵. مقام معظم رهبری، در اجتماع مردم رفسنجان، ۸۴/۲/۱۸
- (۵) ابتهاج، امیر (۱۳۹۳). تربیت فرهنگی و توسعه فرهنگی. اولین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- (۶) احمدی، ط (۱۳۸۹)، نگاهی به مسأله تنوع فرهنگی و نقش رادیو در ایران، دو. ۳۵- فصلنامه فرهنگ و ارتباطات، شماره ۳، صص ۳۵-۵
- (۷) اسماعیلی، رضا و حقیقیان، منصور (۱۳۹۳). تأثیر دین بر هویت انسان. اولین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- (۸) اصانلو، ب و خدای، س. (۱۳۹۳). بررسی اثر هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره دوم، شماره ۴، بهار، صص ۷۵-۹۶
- (۹) افتخارزاده، ف (۱۳۸۴)، بررسی چارچوب تربیت شهروندی برای قرن ۲۱ نشریه همشهری، نمایه کتابخانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- (۱۰) بوداقتی، حسین و شادی، سمیرا (۱۳۹۳)، ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر، تهران: سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی.
- (۱۱) حسینی، شهناز (۱۳۹۵). بررسی شیوه‌های جذاب نوجوانان دختر به شرکت در مراسم مذهبی از دیدگاه دانش‌آموزان و دبیران ناحیه ۲ شهر همدان. طرح پژوهشی سازمان آموزشی و پرورش استان همدان.
- (۱۲) خنکدار طارسی، معصومه و سلحشوری، احمد (۱۳۹۲). عوامل تربیت فرهنگی از دیدگاه امام خمینی (ره). فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال ۲۱، دوره جدید، شماره ۲۰، پاییز ۱۳۹۲. ۱۳۳-۱۱۵.
- (۱۳) دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. ۱۳۹۰. اصول سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. مجموعه مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۶۳-۱۳۹۰).

تبیین الگوی فرهنگی مدیریت جهادی مبتنی بر اصول و ارزش های اسلامی/کاوسی

۱۴) رضایی، ا و محمدی، ن (۱۳۹۰). هویت، شهروندی فرهنگی و نقش شهرداری‌ها، مجموعه مقالات همایش علمی شهرداری به‌منزله نهاد اجتماعی، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، جلد چهارم.

۱۵) صامت، علیرضا، الله مرادی، علیرضا و کاوسی، اسماعیل (۱۴۰۰) بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر توسعه وفاق و سازگاری درمیان دانشجویان استان کردستان، نشریه مطالعات رفتاری در مدیریت - شماره ۲۰- اردیبهشت ۱۳۹۰ (بهار ۱۴۰۰)

۱۶) عزتی، مصطفی (۱۳۹۳)، «واکاوی مفهوم مدیریت جهادی»، <http://www.borhan.ir/NSite/FullStory/News/?Id=7041>

۱۷) کاوسی، اسماعیل (۱۳۹۹) سازمان و مدیریت نهادها و مراکز فرهنگی، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد استان قم.

۱۸) کاوسی، اسماعیل، طالبی متین، علی‌اکبر و قیومی، عباسعلی (۱۴۰۰) بررسی تأثیر جهانی‌شدن بر فرهنگ سیاسی ایرانیان، نشریه مطالعات رفتاری در مدیریت - شماره ۲۲- اردیبهشت ۱۳۹۲ (تابستان ۱۴۰۰)

۱۹) کاوسی، اسماعیل، منافی شرف‌آباد، کاظم و قیومی، عباسعلی (۱۳۹۸) آموزش‌های فرهنگی در جامعه‌ی معاصر، تهران، نشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

۲۰) کاوسی، اسماعیل، اسماعیلی، محبوبه و قیومی، عباسعلی (۱۴۰۰) بررسی رابطه فعالیت‌های فرهنگی مدارس و تربیت فرهنگی دانش‌آموزان در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران، فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناختی، گرمسار- سال پانزدهم- شماره ۳- پاییز ۱۴۰۰

۲۱) کاوسی، اسماعیل و تخیری، اصغر (۱۳۹۶) ارزیابی عملکرد دفتر هم‌اندیشی اساتید و نخبگان دانشگاهی دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی- شماره ۵- زمستان ۱۳۹۶

۲۲) کاوسی، اسماعیل و فرزاد، محسن (۱۴۰۰) مدیریت جهادی و نقش آن در ارتقای اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه امام حسین (ع)، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، سال دوازدهم شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۰)

۲۳) کاوسی، اسماعیل، (۱۳۹۳). معرفی الگویی کاربردی جهت توسعه معنویت‌گرایی و تربیت دینی در کشور، اولین همایش ملی معنویت‌گرایی در کشور، اصفهان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

۲۴) کوشکی، امین (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)»، سایت خبری سلام سربدار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب ۷۰۷۹، ۱۳۹۳/۱/۶.

۲۵) محمودی، جواد (۱۳۹۲). تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور واحد همدان.

۲۶) ملک مدنی، اشرف (۱۳۵۶)، «فرهنگ لغات و اصطلاحات علوم اداری و مدیریت»، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۲۷) مشایخی، کریم، تاج‌آبادی، رضا و مرادی نژاد، امیر (۱۳۸۸)، نقش فرهنگ جهادی در پیشگیری از بروز فساد اداری، تهران: دفتر نشر وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت کشاورزی.

۲۸) منافی شرف‌آباد، ک؛ زمانی، ا و مهدوی‌خواه، ع. (۱۳۹۳). تربیت شهروند جهانی، تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی‌شدن، چاپ اول.

۲۹) مهدی، رضا (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی، برآیند مکاتب و نظریه‌های مدیریتی در چارچوب نظام ارزشی»، مجموعه مقالات گردهمایی سراسری مدیریت جهادی

۳۰) ولیخانی، م و کریمپور، ج (۱۳۹۱)، تدوین الگوی فرهنگ اسلامی سازمانی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال ششم، شماره ۶۵ و ۶۶، خرداد و تیر.

31) Bennis, W. G. (2017). Beyond bureaucracy. In American Bureaucracy (pp. 3-16). Routledge.

32) Byram, M. (2006). Developing a Concept of Intercultural Citizenship: In G. Alred, M. Byram, and M. Fleming, (Eds.) Education for Intercultural Citizenship: Concepts and Comparisons, Clevedon: Multilingual Matters. Leung, S. & Lee, O.W. (2006).

33) Davies, J. Easterby-Smith, M. Mann, S. & Tanton, M. (2018). The Challenge to Western Management Development: International Alternatives. Routledge.

34) Inglehart, R. (2017) Culture and Democracy, in L.E. Harrison and S.P. Huntington (eds), Culture Matters, How Values Shape the Human Progress, New York .Basic Books.

35) Maider, M. (2010). Culture and Development, Evolution and Prospects. Pº Uribitarte 12, local 2, Bilbao, Spain. UNESCO Center of the Basque Country.

36) Mercier, J. & Mc Donvrg (2015) "Family Planning Education. How Do Adults Feel about it? "Family relation. Vol:33, No: 4, PP:523-530.

- 37) Meyer, J.P. & Tracy D. (2010). Hecht, Harjinder Gill, Laryssa Toplonytsky. Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* (76), pp. 458-473.
- 38) National identity at a crossroads: the struggle between culture, language and politics in Hong Kong. In G. Alred, M. Byram & M. Fleming (Eds). *Education for intercultural citizenship. Concepts and comparisons*. Clevedon, U.K.: Multilingual Matters, pp. 23-46.
- 39) Oberguggenberger, A. S. Nagele, E. Inwald, E. C. Tomaszewski, K. Lanceley, A. Nordin, A. & Arraras, J. (2018). Phase 1-3 of the cross-cultural development of an EORTC questionnaire for the assessment of sexual health in cancer patients: the EORTC SHQ-22. *Cancer medicine*, 7(3), 635-645.
- 40) Stevenson, N. (2001). *Culture and Citizenship*, London, Sage Publication.
- 41) Taylor, E.B. (2010). *Primitive Culture*, the 1873 edition was divided into Two volumes, the origins of Culture and Religion in Primitive Culture, Reissued by Cambridge University Press.

یادداشت‌ها:

-
1. Edward
 2. Bennis
 3. Davies, et al
 4. Oberguggenberger, et al
 5. Maider
 6. Black
 7. Meyer & Tracy
 8. Social Solidarity
 9. Cohesiveness
 10. Rosheh
 11. Leung & Lee
 12. Bayram