مدیریت جهادی؛ مدیریتی برخاسته از فرهنگ جهادی

تاریخ انتشار : 1393/3/27 بازدید : 5478 منبع : پایگاه برهان , زارع، ساسان

در سال های اخیر، یکی از کلیدواژه های اصلی دغدغه مندان قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران را می توان تولید علوم انسانی بومی دانست؛ بُعدی از علم که شاکله ی هویت و فرهنگ ملل را در بر گرفته و نگاه و نگرش هر مکتب به جهان اطراف را رقم می زند.

آنچه امروزه انسان را بیش از پیش به درک اهمیت این موضوع وامی دارد، افشای روزافزون مسمومیت ذاتی علوم انسانی رایج به عنوان کالایی وارداتی و بومی نشده از غرب مستکبر است که آگاهانه و ناآگاهانه اذهان را تصاحب کرده و تأثیر مستقیم و غیرمستقیم خود را بر لایه های مختلف فکر، فرهنگ و دیگر شئون زندگی بشر گذاشته و ما را به بی راهه ای ناقص از آنچه جهان غرب پیش از ما در آن وادی قدم برداشته رهنمون می شود. نقشه ای ناقص از مسیری مسدود که در این روزها بی پرده تر از همیشه، عدم کارآمدی آن را لااقل در حوزه های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در کشورهای به اصطلاح مدرن و پیشرفته، مشاهده می کنیم.

پیرو مباحث مطروحه، علم مدیریت نیز به عنوان یکی از شاخه های اصلی علوم انسانی از گزند نگاه اومانیستی و صرفاً منفعت گرایانه و مادی نگرانه ی غرب مصون نمانده و نگاه غیرالهی حاکم بر پارادایم های این حوزه، روزبه روز ناکارآمدی این ابزار را برای طراحی و تحقق جامعه ی آرمانی(حتی با تعریف ناقص ارائه شده از سوی غرب مستکبر) لااقل در بُعد حکومت داری و نظامات اجتماعی، عیان می سازد.

با مد نظر قرار دادن تأثیرپذیری غیرقابل اجتناب 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 دهه های اخیر، می توان به سهم این اتفاق بزرگ تاریخی بر تغییر فرهنگ و گفتمان حاکم بر رویکردهای مدیریتی موجود پی برد؛ رویکردی که به زعم کارشناسان علم مدیریت، معادلات موجود را بر هم زده و به تولد ادبیاتی با عنوان فرهنگ و مدیریت جهادی منتج می گردد.

بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشئت گرفته و پایه ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی(ره) در 26 خرداد 1358، آغاز حرکتِ شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت های پُرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن ارائه ی خدمات بسیار ارزنده، اثرات زیادی برجای گذاشت و به سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که هم اینک در سراسر روستاهای کشور اسلامی، روستاییان در همه حال، با لبخند رضایت بر لب، از جهاد سازندگی می گویند. با تحلیل پیام های امام خمینی(ره) و واقعیت وجودی جهاد سازندگی در سال های اولیه، متوجه می شویم که کار جهاد سازندگی و مدیریت آن پدیده ای منحصربه فرد، تاریخی و کم سابقه است.

مقام معظم رهبری در خصوص جهاد و نهادهای انقلابی فرموده اند: «شروع نوآوری و حرکت و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته ای است که اول در امثال جهاد و نهادهای انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد.»(همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، 1386)

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 فعالیت های عمرانی شگرفی در روستاها شده است. مدیران این نهاد در دوران سازندگی و دفاع مقدس نیز با بروز خلاقیت ها و ابتکارات خود، شاهکارهای عظیمی را خلق کردند که باعث حیرت سایر کشورها، علی الخصوص ابرقدرت های وقت شد که متأسفانه این تجربه ی عظیم و بزرگ انقلاب شکوهمند اسلامی، آن گونه که باید و شاید، تدوین نگردید تا بتوان به ابتکارات و رهیافت های گوناگون آن از دید علمی و پژوهشی در عرصه های مختلف اشاره نمود. اما آنچه در میان قابل ذکر است اینکه اهمیت عناصر ارزشی جهاد سازندگی به نوع رهبری، اخلاق اسلامی، ساده زیستی، مشارکت پذیری، تصمیم گیری، شبکه های ارتباطی، نوع تشکل و ترکیب نیروی انسانی و پویایی افراد و گروه های تشکیل دهنده ی آن برمی گشت.

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 سبک ها، کارایی های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن ها در فرهنگ های متفاوت، فرق می کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه ی بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسات و بررسی ها، از این نکته غفلت نکرد.

حال با توجه به مباحث پیشین، می توان مروری جزئی تر بر مؤلفه های اساسی فرهنگ و مدیریت جهادی داشت.

فرهنگ جهادی

ارائه ی تعریفی جامع و مانع، که دربرگیرنده ی تمام جنبه ها و شاخصه ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ جهادی باشد، کار راحتی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت، اما رسیدن به مقصود و ارائه ی بیانی گویا از این فرهنگ، با اتکا به معیارها و ویژگی های مورد انتظار از کار جهادی، که خود نمود روحیه و فرهنگ جهادی است، امکان پذیر است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده ساز است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله با حافظان وضع موجود که به یک معنا ضدتحول و ضدانقلاب هستند، قرار می گیرد.

فرهنگ جهادی مجموعه ای از ویژگی ها و ارزش های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگویی و مثال زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه ها و ارگان ها داشته است؛ به گونه ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه ی بخش عمده ای از مسئولین و سیاست گذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است.

در ادامه باید گفت که فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین محوری، ولایت مداری، ایثار و ازخودگذشتگی، مردم گرایی، ارزش مداری، انعطاف پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت پذیری است. فرهنگ جهادی پدیده ای اسلامی است که با دو عامل پیدایش زمینه ی وجود فقر و محرومیت و وقوع انقلاب عظیم اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی(ره)، با مأموریت توسعه ی منطقه ای در حوزه ی 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(محمودزاده و دیگران، 1388) و با تأکید بر شاخصه هایی از قبیل دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، پویایی، خودباوری، مردم گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان گرایی در عین تمایل به واقعیت گرایی و عینیت گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت و شهادت و تحول پذیری(مرتضوی و دیگران، 1388)، چارچوبی جدید را در فرهنگ سازمانی ارائه داده است.

پس از بررسی ویژگی ها و شاخصه های مورد توافق فرهنگ جهادی، می توان مظاهر آن را در قالب هایی قابل سنجش و مشاهده، از جمله انجام کار با انگیزه و صبغه ی الهی، خدمت رسانی خالصانه، جرئت و جسارت، ارزش محوری، اعتصام به حبل متین(همایش پروانه وار گرد محور نهاد ولایت)، خودباوری، آرمان خواهی، عدالت منشی و عدالت طلبی، ایثار، جهاد درونی(جهاد اکبر و تزکیه)، جهاد برونی با عوامل(جهاد اصغر و مقاومت)، پویایی، تحول و تحرک بی وقفه و مبارزه با سکونی و رخوت، استمرار و تلاش بی وقفه، مردم داری، رجحان خواست مردم بر خود، جوشش درونی، وحدت در اندیشه و عمل(مانند بنیان مرصوص) و تعامل بخشیدن به دانش و ارزش در خدمت به همدیگر، برشمرد.

مدیریت جهادی

مفهوم مدیریت جهادی نیز مانند مفهوم فرهنگ جهادی، چنانچه درخور این کلیدواژه باشد، در مجامع علمی مطرح نشده است و در منابع دانشگاهی، تعریف جامع و معینی بین اندیشمندان ندارد، لیکن در اینجا آنچه به عنوان مضمونی کلی مورد توافق فعالین این عرصه است، بیان می شود و در ادامه، مؤلفه های متمایزکننده ی این نوع مدیریت از سایر انواع مدیریت، شرح داده می شود تا بدین ترتیب، این مفهوم مشخص گردد.

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 ویژگی های برجسته ی آن، ادای تکلیف و هم راستایی با اراده ی الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های 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 فعالیت ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه های اصیل دینی صورت می گرفته است و مهم ترین 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 هم جهت با اراده ی الهی و براساس نقشه ی 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 حدائق، 1388).

به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی غیر از آن مدیریت علمی نیست که براساس 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 را نظام ارزشی اسلام می سازد(مرتضوی و عراقی، 1388).

نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه های علمی مدیریت و نیز در شیوه های عملی آن ایفا می کند. از این رو، در روش های عملی مدیران مسلمان اثر می گذارد و به حرکت آن ها جهت ارزشی می بخشد؛ چنان که در اقتصاد اسلامی نیز مطلب این گونه است. در مدیریت اسلامی و جهادی نیز نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می گیرد، 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.

- نظام ارزشی اسلامی که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه های علمی مدیریت مدیران قرار می گیرد.(ابراهیمی فر، 1386)

«اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه ی رهبری و هدایت انسان ها 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، 1386)

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 ارزش های محیطی قرار دارند. فلذا ارزش های محیطی به عنوان تقویت کننده ی اصلی ارزش های سازمانی عمل می کنند که آن هم به نوبه ی خود، مجدداً به تحقق اهداف سازمانی کمک می کند. در یک جمله می توان عنوان داشت: مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر فرهنگ جهادی است.

بر این مبنا، مؤلفه های اصلی مدیریت جهادی را می توان ارزش مداری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف پذیری، ولایت محوری، دین محوری و فرهنگ خاص سازمانی عنوان داشت(ایروانی، 1388).

ویژگی های مدیریت جهادی

برای تبیین ویژگی های مدیریت جهادی، سعی می شود 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 می دهند، معرفی می گردد:

الف) حوزه ی تمایلات و گرایش ها:

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، ژرف نگری و عمیق بینی امور، عرضه ی افکار، هم فکری و مشورت و...

ج) حوزه ی رفتار و عینیات:

تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه 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، خوش رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره ی امور سازمانی.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی هایی است که می تواند در موفقیت سازمان ها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگی ها در بطن دستورها، توصیه ها، نظرها و شیوه های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن ها در سازمان ها، 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 فعالیت ها و برنامه های این نهاد، سبک مدیریتی خاصی را به نام «مدیریت جهادی» در این مجموعه ایجاد نموده است. این نهاد به لحاظ معیارهای علمی مدیریت و نیز ویژگی های دینی و ارزشی ممتاز، از توانایی های خاصی برخوردار است که عبارت اند از:

1. تصمیم گیری مشارکتی توسط افرادی که به موضوع تصمیم ارتباط دارند.

2. سبک خاص رهبری به طور عمده جنبه ی هدایتی و تفویضی دارد و نه دستوری و تحکم.

3. انعطاف پذیری سازمانی به نحوی که همواره ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت های جدید متحول شوند.

4. برخورداری از نیروی انسانی متعهد، متخصص و باانگیزه که همواره در یک فرآیند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار گرفته اند.

5. فضای باز سازمانی برای ابراز نظرات و دیدگاه ها و برخورد آرا، زمینه ی بروز خلاقیت ها و ابتکارات را در جهاد فراهم ساخته است.(بیدخوری، 1386)

در بررسی ویژگی های منحصربه فرد مدیریت جهادی، که نقطه ی اصلی تمایز این سبک و فرهنگ با نمونه ی غیراسلامی آن است، می توان با مد نظر قرار دادن شعارهای پیشکسوتان این عرصه در نهاد مقدس جهاد سازندگی، ویژگی های ذیل را نیز به عنوان مبنای فعالیت در نظر گرفت:

1. ارائه ی خدمات بی منت و عاشقانه.

2. توجه به مشارکت مردمی در انجام امور(سازمان دهی نیروهای مردمی).

3. بهره گیری حداکثری از امکانات موجود تحت اختیار در جهت انجام مأموریت های محوله بدون گله و شکایت.

4. اعتماد متقابل به اعضاء و نیروهای مردمی.

5. گسستن قیدوبندهای اداری و تشریفات مربوط به نظام اداری.

6. بی توجهی به امور مادی(حقوق، رفاه، مقام و...) جهادگران حتی در زمانی که وجهی به آن ها پرداخت می شد، از آن به تعبیر کمک هزینه یاد می نمودند، نه حقوق.

7. بی توجهی به زمان در انجام مأموریت های محوله(کار شبانه روزی).

8. انجام امور به عنوان تکلیف و تلقی کار به عنوان عبادت.

9. ایجاد گفتمان مشترک با بهره گیری از خدمات ارائه شده.

10. تقویت بنیان های فرهنگی و توجه به این امور در انجام مأموریت ها.

11. 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.

12. تصمیم سازی و تصمیم گیری در مدیریت جهادی با رویکرد «همه با هم» شکل گرفت.

13. جهاد مظهر تفکر «کار نشد ندارد» است.

14. جهاد مصداق تلاش برای رسیدن به هدف است.

15. در قاموس جهاد مشکلات و تنگناها جایگاهی ندارد.(تشویقی، 1388)

بی شک موفقیت این مدیریت در میدان ها 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 تلاش ها مضاعف و موفقیت ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و رفاه محقق گشته است و در ادامه ی راه نیز می بایست توسط دیگر سالکین این مقصد، مورد توجه قرار گیرد(محمدی، 1388).

حرف آخر

در پایان، با مد نظر قرار دادن عینیت و جاری بودن این مفاهیم در سیر و سلوک مدیران تربیت یافته در دامان نهادهای انقلابی و مسبوق بودن این مفاهیم در وادی عمل نسبت وادی نظر، با مرور ویژگی های مدیران جهادی(به عنوان افرادی که توانستند این مفاهیم کیفی و نظری را به صورت عملیاتی به عرصه ی اجتماع وارد نمایند و از آن ها برای پیشبرد اهداف متعالی انقلاب اسلامی استفاده کنند)، می توان اهم ویژگی های یک مدیر جهادی را چنین عنوان نمود: اخلاص نیت، داشتن تعهد به هدف و ارزش ها و مکتب، در خدمت انقلاب بودن، سادگی و بی آلایشی، پرهیز از تشریفات و تجملات، احساس تعلق به مردم و مردمی بودن، برخورداری از روحیه و ارزش خدمت داوطلبانه، اولویت خدمتگزاری قشر مستضعف و محروم، ترویج ارزش های انسانی و اسلامی در محیط کار، حفظ و توجه به کرامت انسان ها، برخورداری از روحیه ی اعتمادبه نفس، ابتکار، خلاقیت و... با انگیزه و احساس وظیفه ی الهی، مؤمن و متعهد، با روحیه ی انقلابی، اعتقاد به ولایت فقیه و حساسیت به پاسداری و حراست از ارزش های انقلاب، برخورداری از روحیه و رابطه ی اعتماد متقابل با نیروها، وجود عامل انگیزه و نشاط در محیط کار، وجود روابط صمیمانه و عاطفی، غیر رسمی و برادرانه، احترام متقابل بین نیروها در محیط کار، طراحی و پیاده سازی مدل آموزش تخصصی، تکنیکی و تجهیز نیروی انسانی، مسئولیت پذیری منابع انسانی نسبت به کار و نه فقط مسئول بالاتر.