

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجموعه مقالات
(مقالات برگزیده)
اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت
جهادی

وزارت جهاد کشاورزی
۲۶ و ۲۷ خرداد ماه ۱۳۸۶
تهران

مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی

جمع آوری و تنظیم: دکتر محسن ابراهیم پور ، دکتر صمد رحیمی سوره ، علی
اصغر هدایت نژاد و حمید طاهری
ویراستاران: آقایان جلیلی، مقدم و خانم پوررستمی
ناشر: نشر آموزش کشاورزی - دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی
چاپ و سفارش: حوزه نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی
چاپ نخست: ۱۳۸۶
قطع: وزیری
تیراژ: ۱۵۰۰ جلد
مسئولیت صحت مطالب با مولف است

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی - نشر آموزش

بسمه تعالی

فهرست ارائه دهندگان ۳۰ مقاله برتر همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۸۶)

ردیف	نام و نام خانوادگی	
۱	مجتبی رجب بیگی	
۲	علی شکوری	بررسی نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی
۳	سید علی حسینی	جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی
۴	محسن جاجرمی زاده	شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره - (۱۳۵۸-۱۳۶۸)
۵	محمد جواد ایروانی	مقایسه دو سامانه نهادی و سنتی
۶	حسینعلی عظیمی	
۷	علیرضا زواره	آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی
۸	محمدباقر لیاقتی	آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی
۹	مهدی مرتضوی	
۱۰	محمد عفتی	
۱۱	مجتبی پالوج	مقی فرهنگ و مدیریت جهادی

	در قوت و توسعه ملی اجتماعی و مشارکت مردمی		
۱۲	علیمحمد مودی	آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	
۱۳	جعفر خلقانی	نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی	
۱۴	اکرم عباسی		
۱۵	علی اکبر عظیمی	آینده پژوهی از نگاه اسلام- پیش نیاز مدیریت جهادی	
۱۶	محسن الماسی	آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	
۱۷	علیرضا نژاد محمد نامقی		
۱۸	عبدالجواد ابراهیمی فر		
۱۹	سید علی صدرالسادات	باز آفرینی شیوه رهبری جهادی ضرورتی دوباره و انکارناپذیر ، برای اصلاح نظام اداری ایران سید علی صدرالسادات	
۲۰	محسن صمدی	برنامه ریزی و فرهنگ جهادی محسن صمدی	
۲۱	تهمینه دانیالی	«شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی»	
۲۲	خسرو موحد	تبیین ویژگی های مدیریت جهادی	
۲۳	محمدعلی سلطانی	همسانی های فرهنگ جهادی در صدر اسلام و انقلاب اسلامی	

۲۴	سید جواد میر	بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی
۲۵	محمدحسن محقق معین	
۲۶	سیدحمید کلانتری	
۲۷	علی یوسفی نژاد	
۲۸	عبدالمجید شیخی	درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی "دکتر عبدالمجید شیخی"
۲۹	مرتضی فاطمی	
۳۰	رضا تاج آبادی	«محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره)»

هیات داوران مقالات همایش به ترتیب الفبا

سرکار خانم دکتر مرضیه اخلاقی	دانشگاه پیام نور
جناب آقای دکتر بستاک	موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی
سرکار خانم دکتر پاسبان	مرکز تحقیقات روستایی
جناب آقای غلامرضا فرهش تهرانی	مرکز تحقیقات روستایی
جناب آقای دکتر حاجی احمدی	مرکز آموزش عالی امام خمینی جهادکشاورزی
جناب آقای دکتر سید علی حسینی	مرکز تحقیقات حوزه نمایندگی ولی فقیه
جناب آقای دکتر حیدری	کمیته بهره‌وری
حجت الاسلام خاک	سازمان جنگلها و مراتع
جناب آقای دکتر درویشی	دانشگاه پیام نور
جناب آقای دکتر رجب بیگی	موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی
جناب آقای دکتر رضوی زاده	مرکز تحقیقات روستایی
جناب آقای دکتر زاهدی	دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور	جناب آقای زندی
دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران	جناب آقای دکتر شکوری
سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی	جناب آقای علی صابری
موسسه برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی	جناب آقای مهندس علی اکبر عظیمی
مرکز تحقیقات روستایی	جناب آقای محمد عفتی
مرکز تحقیقات روستایی	جناب آقای دکتر علینی
مرکز تحقیقات روستایی	جناب آقای دکتر عمادی
سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی	جناب آقای دکتر فدائی
مرکز تحقیقات روستایی	جناب آقای دکتر محمد باقر کمالی
موسسه برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی	جناب آقای مهندس علی کیانی راد
موسسه برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی	جناب آقای مهندس گیلانپور
معاونت ترویج	جناب آقای محسن ماموریان
مرکز تحقیقات حوزه نمایندگی ولی فقیه	جناب آقای متقی
معاونت ترویج	جناب آقای مهدویان
موسسه آموزش عالی علمی – کاربردی جهاد کشاورزی	جناب آقای دکتر میررحیمی
موسسه برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی	جناب آقای اسماعیل نورزی

اعضای کمیته علمی همایش

رئیس کمیته علمی همایش	دکتر صمد رحیمی سوره
عضو کمیته علمی همایش	دکتر محسن ابراهیم پور
عضو کمیته علمی همایش	دکتر محسن صمدی
عضو کمیته علمی همایش	حجت الاسلام دکتر سید علی حسینی
عضو کمیته علمی همایش	دکتر محسن علینی
عضو کمیته علمی همایش	علی اصغر هدایت نژاد
عضو کمیته علمی همایش	حجت الاسلام آقای محمد باقر لیاقتی
عضو کمیته علمی همایش	سرکار خانم فاضیه حسنی
عضو کمیته علمی همایش	دکتر محمد حسین انصاری فرد
عضو کمیته علمی همایش	دکتر عبدالمجید شیخی
عضو کمیته علمی همایش	دکتر مهدی مرتضوی
عضو کمیته علمی همایش	محمد تقی متقی

اعضای شورای سیاستگذاری

رئیس شورای سیاستگذاری	حضرت آیت ا... حسن عالمی
عضو شورای سیاستگذاری	مهندس حسین صفائی
عضو شورای سیاستگذاری	سردار علیرضا افشار
عضو شورای سیاستگذاری	مهندس تقی امانپور
عضو شورای سیاستگذاری	دکتر محمد حسین انصاری فرد
عضو شورای سیاستگذاری	دکتر جعفر خلقانی
عضو شورای سیاستگذاری	عبدالرضا افشار
عضو شورای سیاستگذاری	محمد علی همایونی
عضو شورای سیاستگذاری	سید علی صدرالسادات
عضو شورای سیاستگذاری	دکتر صمد رحیمی سوره
عضو شورای سیاستگذاری	دکتر فضل ا... صفی خانی
عضو شورای سیاستگذاری	دکتر مهدی مرتضوی
عضو و دبیر شورای سیاستگذاری	علی اصغر هدایت نژاد

پیشگفتار

جهاد سازندگی از جمله اولین نهادهای انقلابی می‌باشد که بر اساس فرمان بنیان‌گذار کبیر انقلاب اسلامی، امام خمینی (ره) و با هدف انتقال نسیم روح‌بخش انقلاب به مناطق محروم روستایی و کمک به توسعه همه جانبه در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و ... پا به عرصه حیات گذاشت. این نهاد مقدس و مردمی که در آغاز، بدون هیچ‌گونه برنامه‌ریزی قبلی و به طور خودجوش در مناطق روستایی و شهری، با هدف رفع این محرومیت از مناطق، در گروه‌های کاملاً مردمی بوجود آمد، در مدت کوتاهی توانست خدمات بسیار ارزنده‌ای در روستاها انجام دهد. همین موفقیت باعث شد تا فرهنگی کاملاً اساسی و "مردم نهاد" بر پایه ایمان، ایثار و اعتقاد در این نهاد انقلابی شکل بگیرد. این فرهنگ کاملاً منحصر به فرد و استثنایی که «فرهنگ جهادی» شناخته می‌شود، همان فرهنگی است که جهاد را با خود به قلب دفاع مقدس کشاند و سربلند از خاکریزها عبور داد. و لقب سنگ‌سازان بی‌سنگ را از آن خود کرد. پس از آن نیز در دوران سازندگی، وارد فضای جدیدی از توسعه و بالندگی شد.

پس از ادغام وزارتین (جهاد سازندگی و کشاورزی) و تشکیل وزارت جهاد کشاورزی، شرایط جدیدی به وجود آمد تا این فرهنگ غنی، موجبات پیشرفت و توسعه کشاورزی ایران اسلامی را فراهم آورد.

درجهت حمایت از این روند حیات‌بخش و با پشتیبانی آیت اله حاج آقا عالمی نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی بر آن شدیم برای تقویت و

شناساندن فرهنگ و مدیریت جهادی، همایش ملی «فرهنگ و مدیریت جهادی» را برگزار نمائیم تا حرکتی برای رشد و اعتلای این فرهنگ و نقش آفرینی روزافزون آن در تحقق اهداف والای انقلاب اسلامی باشد.

اولین همایش ملی «فرهنگ و مدیریت جهادی» که اهمیت آن در عالی‌ترین سطح وزارت جهادکشاورزی، ضرورتی اقتضایی و کاربردی تلقی گردید، با تشکیل «شورای سیاست‌گذاری همایش» کار خود را آغاز نمود. براساس تصمیم‌گیری در این شورا مراحل مقدماتی و اجرایی در قالب کمیته‌های علمی، اجرایی و اطلاع‌رسانی پیگیری گردید.

کمیته علمی همایش به ریاست آقای دکتر صمد رحیمی سوره در مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی با اهداف تعیین محورها و موضوعات همایش، بررسی چکیده مقالات، طراحی راهنمای تدوین مقالات و فرم‌های داوری چکیده و اصل مقالات و گزینش مقالات برای ارائه در سمینار با حضور چهارده عضو که عمدتاً رویکردی علمی و روحیه جهادی داشتند؛ تشکیل شد این کمیته در مرحله اول حدود ۱۶۰ چکیده مقاله را بر اساس مؤلفه‌های تعیین شده ارزیابی و فقط تعداد معدودی از چکیده‌ها را که عمدتاً تناسب خاصی با محورهای همایش نداشتند، حذف نمود. پس از اتمام مهلت ارسال چکیده‌ها و بررسی خلاصه مقالات و داوری آنها، با نویسندگان مکاتبه و بر اساس راهنمای تدوین مقالات، درخواست اصل مقالات در زمان مقرر گردید.

دبیرخانه کمیته علمی همایش، برای بررسی حدود ۱۰۸ مقاله واصله و در راستای غنای بیشتر مقالات با صاحب‌نظران و مراکز علمی و پژوهشی موضوعی، ارتباط برقرار کرده و هر مقاله

بعد از برگزاری همایش نیز، به منظور چاپ مجموعه مقالات و انجام آخرین اصلاحات مورد نظر داوران و رعایت چارچوب تدوین مقالات، مکاتبه به عمل آمد که در نهایت تعداد ۷۰ مقاله در موعد مقرر اصلاح و به دبیرخانه بازگردانده شد.

بدون تردید برنامه‌ریزی و برگزاری اولین همایش ملی «فرهنگ و مدیریت جهادی» با این وسعت و در کمترین زمان ممکن، مرهون توجهات و تلاش‌های بسیاری از عزیزانی بوده که با عزمی راسخ و روحیه جهادی بدان جامعه عمل پوشاندند.

آیت اله حاج آقا عالمی نماینده محترم ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی بانی و حامی این حرکت بودند. وزیر محترم جهاد کشاورزی، جناب آقای مهندس اسکندری نیز از همان ابتدای ارائه ایده به حمایت و پشتیبانی آن پرداخته و دستورات لازم را جهت برگزاری شایسته آن صادر نمودند.

جناب آقای مهندس علی اصغر هدایت نژاد مدیر کل محترم دفتر نمایندگی ولی فقیه به عنوان دبیر اجرایی همایش؛ علاوه بر حضور فعال در کمیته علمی، مسئولیت برنامه‌ریزی، پشتیبانی و همه مراحل برگزاری همایش را بر عهده داشتند که با همراهی و تلاش جهادگونه اعضای کمیته اجرایی این مهم را به سرمنزل مقصود رساندند.

با اغتنام فرصت از اعضای شورای سیاست‌گذاری، اعضای کمیته علمی، هیأت داوران، کمیته اجرایی و همکاران دفتر نمایندگی ولی فقیه، همکاران مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی، جناب آقای دکتر محسن ابراهیم‌پور مسئول دبیرخانه کمیته علمی، ارائه‌کنندگان چکیده و اصل مقالات، سخنرانان همایش و تمام کسانی که به نحوی در برگزاری خوب و شایسته همایش نقش داشتند و نیز از عزیزانی که در تدوین و انتشار این مجموعه مسئولیتی را عهده‌دار بودند، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می‌شود.

حسین صفائی

دبیر اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی

مقالات برگزیده
برای ارائه شفاهی
در همایش

مقایسه دو سامانه نهادی و سنتی

" دکتر محمد جواد ایروانی^۱ - دکتر عبدالمجید شیخی^۲

چکیده:

در فضای جامعه، سامانه‌های مختلف اجتماعی شکل می‌گیرند که هر کدام دارای مراتب و مدارج وجودی مختلفی هستند، درجات مختلفی از عمق و ماندگاری دارند. چند عامل مهم در ثبات، دوام و پرتوزایی تشکلهای نقش دارند که عبارتند از زمینه یا بستر تشکیل سامانه، عامل غایت هدف، عامل قداست، عامل اثر بخشی و خلق ارزش افزوده عام اجتماعی، عامل بستر و ضرورت تاریخی تشکیل سامانه و عامل یا زمینه اجتماعی.

موضوع این مقاله شناخت ساختار ذاتی و جایگاه مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی یک تشکل نهادی ماندگار با رویکردی به یک نهاد نمونه چون جهاد سازندگی و مقایسه آن با ویژگی‌های کارکردی در شرایط مختلف یک دستگاه یا تشکل رسمی و نیمه‌رسمی سنتی است. برای شناسایی ویژگی‌ها در تشکل، از روش بررسی مدارک و اسناد یافته‌های تاریخی و تحقق یافته و ثبت شده در ادبیات موضوع، استفاده می‌شود. هم‌چنین در جهت تکمیل اطلاعات حاصل شده از نظرات اندیشمندان و خبرگان جهاد سازندگی به عنوان جامعه نمونه آماری استفاده شده است. رویکرد این مقاله ارزشی و علمی است. در بخش دوم ویژگی‌های دو سامانه نهادی و سنتی نوشته شده است. در بخش سوم استدلال می‌شود که چگونه از مقایسه این دو دسته، ویژگی نتایج استنباط می‌شوند. نتایج این بررسی نشان می‌دهند که فقدان تحلیل جامعه‌شناختی درباره پدیده‌های نوظهور نهادی پس از انقلاب اسلامی زمینه‌ساز غفلت بزرگ

۱- دکترای اقتصاد و عضو هیأت علمی سازمان تحقیقات و آموزش جهاد کشاورزی .

۲- دکترای اقتصاد و عضو هیأت علمی سازمان تحقیقات و آموزش جهاد کشاورزی .

تاریخی از نهادهای انقلاب اسلامی، چون جهاد سازندگی شده است. یکی از آثار این غفلت در بخش سوم مثال زده شده است. به طوری که اندیشمندان به جای تحلیل جامعه‌شناختی پایین بودن کارایی عوامل انسانی دستگاه‌ها که خود مقوم ذات وجودی تشکلهای رسمی و نیمه‌رسمی اجتماعی هستند، دنبال تحلیل اندازه دولت در بُعد مالی و فیزیکی هستند. لذا این غفلت تاریخی سبب می‌شود که به مصداق آیه قرآن کریم: تشنه لب سراب را آب پندارد و با زحمات زیادی به دنبال آن رود در حالی که گم‌شده او، آن نیست. به عبارت دیگر مسئله اصلی را باید در ناکارآمدی تشکلهای سنتی در بدنه و پیکره دولت جستجو نمود نه در شاخص‌های دیگری (که اهمیت آنها بسیار کمتر است).

کلید واژه: سامانه نهادی/سامانه سنتی/ تشکلهای اجتماعی/ تحلیل جامعه‌شناختی نهادها/ نهادهای انقلاب اسلامی

• * *

مقدمه

سامانه یا سیستم، عبارت از مجموعه‌ای مرکب از اجزا و اعضا است که برای وصول به هدف معینی تشکّل و حیات یافته و با ایجاد یک نظام و انتظام در بین اجزای خود، در همین جهت به فعالیت می‌پردازد. در فضای جامعه، سامانه‌های اجتماعی شکل می‌گیرند که دارای مراتب و مدارج وجودی مختلف بوده، درجات مختلفی از عمق و ماندگاری دارند. هر چه یک تشکّل اجتماعی، ریشه در فرایندهایی چون مذهب و یا در نهادهای نخستین چون خانواده، حکومت، اقتصاد و نظام‌های همانند داشته باشد، این تشکّل از عمق و ماندگاری بیشتری برخوردار می‌شود. سست‌ترین تشکّل‌های اجتماعی تشکّل‌هایی هستند که دفعتاً و تنها برای وصول به یک هدف کوتاه مدت و در کمترین مدت زمان شکل می‌گیرند. برای مثال تشکّل افرادی که در یک اتوبوس برای رسیدن به یک مقصد جمع می‌شوند، یک تشکّل موقتی و غیرماندگار و سطحی است که پس از وصول به مقصد، کوچک‌ترین علاقه‌ای در بین اعضا و اجزای آن وجود ندارد تا مانع از هم پاشیدن این جمع شود. تشکّل‌های اجتماعی که برای ایفای یک نقش رسمی و واگذاری شده از سوی جامعه شکل می‌گیرند نیز از آسیب و گزند اختتام کارکرد و از هم پاشیدن، مصون نیستند. اگر این تشکّل‌ها و سامانه‌ها دارای بنیان و ریشه‌ای در ارزش‌ها باشند اثر این آسیب و گزند را به حداقل ممکن رسانده و حتی در زمانی که نهاد و تشکّل به سر منزل مقصود و هدف خود می‌رسد و از رسمیت اجتماعی می‌افتد به دلیل وجود ریشه‌ها که در آبخور ارزش‌های اجتماعی و نهادهای نخستین ریشه دوانیده‌اند در عقبه و فضای پیرامون خود تولید فرهنگ می‌کنند، که علی‌رغم محو شدن علت فاعلی خود به دلیل ریشه‌دار بودن و بقای علت ذاتی، امواج پایداری فرهنگی خودش علت مبقیه این وجود و تشکّل می‌شوند. همانند بنایی که علی‌رغم ارتحال بنا ذات آن بنا علت ذاتی و مبقیه آن بنا می‌شود. این امواج با ریشه، در باورها، خاطرات و در اجزای زندگی اجتماعی و حیات رسمی و غیررسمی بشر عجین می‌شوند. اما تشکّل‌ها و سامانه‌های اجتماعی هر کدام بنا به درجه عمق ریشه و شعاع ارزشی بودن عملکرد خود، نقش متفاوتی در ایجاد امواج

پایدار فرهنگی دارند. این تفاوت‌ها باعث تفاوت در امواج و نورانیت امواج فرهنگی این دو دسته در فضای جامعه شود. این تفاوت‌ها ناشی از چند عامل است:

عامل زمینه یا بستر تشکیل سامانه:

هر چه فلسفه وجودی تشکّل اجتماعی با ارزش‌های محیطی انسانی عجین باشد این تشکّل پایدارتر و دارای شعاع‌های فراتری نسبت به بقیه تشکّل‌ها خواهد بود.

عامل غایت هدف:

هر چه هدف بلندتر و والاتر و مقصد از نظر معنوی عمیق‌تر و از نظر مکانی و زمانی و حوزه وظایف عمیق‌تر و نافذتر و مسئولیت‌پذیری اجتماعی داوطلبانه‌تر و با انگیزه‌تر باشد، شعاع‌های فرهنگ‌سازی اجتماعی و امواج پایدار فرهنگی، بیشتر و عمیق‌تر خواهند بود.

عامل قداست:

هر چه قداست فعالیت بالاتر باشد و فعالیت‌ها صبغه ارزشی بیشتری داشته، باز باعث تولید امواج پایدارتر فرهنگی اجتماعی می‌شود و نورانیت امواج فرهنگی بیشتر خواهد بود. قرآن کریم درباره شعاع نور فراتر مؤمنان می‌فرماید:

«... یوم لایخزی الله النبی والذین امنوا معه نورهم یسعی بین ایدیهم و بایمانهم یقولون ربنا اتمم لنا نورنا و اغفرنا انک علی کل شیء قدير»^۱ «روزی که خدا پیامبر و کسانی را که با او ایمان آورده‌اند خوار نسازد. (بلکه با وارد کردنشان به بهشت گرامی دارد) نورشان پیشاپیش ایشان و از سوی راستشان می‌رود. می‌گویند پروردگارا نور ما را برای ما کامل ساز و ما را بیامرز که تو به هر چیزی توانایی»

معلوم می‌شود که ایمان و صبغه الهی و رشته اعمال باعث ایجاد نورانیت در پیشاپیش مؤمنین می‌شود، اگر یک تشکّل ایمانی نیز چنین صبغه‌ای بخود بگیرد، امواج نورانی را در پیرامون و در پیش روی خود می‌تاباند و این امواج مانع خذلان و حذف ذاتی این اعمال صالح در فضای جامعه و (اولی‌تراز آن) در فضای بهشت اخروی می‌شود.

^۱ - سورة مبارکه تحریم، آیه ۸

عامل اثربخشی و خلق ارزش افزوده: دلیل دیگر ماندگاری و نافذ شدن امواج فرهنگی یک تشکّل، خلق آثار مادی و معنوی در حوزه فعالیت و عملکرد آنها است. هر چه نافع‌تر، کاراتر، انسانی‌تر، جامع‌تر، کم‌هزینه‌تر، با خلاقیت بیشتر و ارضاء کننده‌تر و... باشد باعث ماندگاری بقا و دوام این امواج نورانی فرهنگی خواهد شد. (و اما ما ینفع الناس فیمکث فی الارض...)

عامل بستر و ضرورت تاریخی: تشکیل یک سامانه نیز یک نوع هماهنگی ذاتی با قانون تشکیل معلول تامه در یک محیط مهیا و مستعدی است که خود علت تامه خلق آن معلول می‌شود. این بستر و ضرورت تاریخی اثر تصمیم‌های رسمی و عرضی را در خلق یک نهاد و تشکّل اجتماعی کم‌رنگ می‌کند و لذا در ماندگاری وعدم ماندگاری و وسعت شعاع نورانی فرهنگی این تشکّل، نقش و تأثیر آن بسیار کم‌رنگ می‌شود.

عامل یا زمینه اجتماعی: هر چه پایگاه اجتماعی مستحکم‌تر باشد و از حمایت سایر نهادهای فرادست و فرودست برخوردارتر باشد، این نفوذ فرهنگی بیشتر خواهد شد. در اینجا منظور از تشکّل و سامانه سنتی، تشکلی است که از بضاعت این ۶ خصلت و ویژگی‌ها برخوردار نیست و یا کمتر برخوردار است. اما در پاسخ به این سؤال که چرا این تشکّل باید دچار چنین نواقصی باشد؟ جواب آن این است که ریشه در مسائلی دارد که در بخش اول مقدمه ذکر شد. ویژگی‌های این سامانه از این موجود یک موجود سست و ناپایدار می‌سازند و سبب اضمحلال فرهنگی و تاریخی آن می‌شوند.

چارچوب نظری و مفهومی و روش‌شناسی ویژگی‌های دو تشکّل

از دیدگاه این مقاله، یک سامانه اجتماعی، به ویژه سامانه غیر رسمی بسان یک موجود زنده و دارای یک حیات خاص است. این سامانه زنده، دارای عملکرد و عوارضی است. لذا در مقام مقایسه آثار و عوارض بین دو موجود اجتماعی، قطعاً باید آثار و عوارض آن را بسان دو موجود زنده و در ارتباط مستقیم با حوزه مشترک وظایف آنها بررسی نمود. لذا این نگرش، در واقع چارچوب نظری و مفهومی این بررسی را تشکیل می‌دهد در این مقاله برای شناسایی ویژگی‌های دو تشکّل از روش بررسی مدارک و اسناد و یافته‌های تاریخی و تحقیق‌یافته و ثبت شده در ادبیات موضوع استفاده شده است. این یافته‌ها معدلی از نظرات خبرگان و اندیشمندان جهاد سازندگی هستند که با نظرسنجی در گذشته و حال کسب شده‌اند. بنابراین ویژگی‌هایی که در اینجا درباره یک نهاد ارزشی و نافذ ذکر می‌شود با رویکردی علمی و ارزشی با تمثیل از نهاد مقدّس جهاد سازندگی که موضوع محوری هدف این مقاله است، آورده می‌شوند. ویژگی‌های نهاد و تشکّل‌های سنتی^۳ نیز عصاره بررسی‌های چندساله نگارندگان و حاصل تجربه عوامل متفکر و اندیشمند در دستگاه‌های سنتی رسمی جامعه هستند که به طور عام نگاشته می‌شوند. شاید نوع و سیاق این نگاشته‌ها و ویژگی‌ها آشنا نباشد. زیرا سیاق این نگارش یک سیاق نو، در مقایسه دو مجموعه تشکّل رسمی اجتماعی و مدیریتی است. با توجه به نوپا بودن موضوع در این زمینه فقر اطلاعاتی وجود دارد و ادبیات موضوع فقیر است. یکی از محاسن این قبیل مقاله‌ها و تحقیقات غنی، کردن ادبیات موضوع و ایجاد زمینه لازم برای شکل‌گیری جامعه شناسی اسلامی است. خوشبختانه پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران، این زمینه فراهم شده است.

ویژگی‌های یک تشکل ارزشی - اسلامی

الف- تجلی تعامل ارزش و دانش در حوزه عملکرد و حیات اجتماعی نهاد. لذا در این تشکل ارزش محور کاربرد دانش می‌شود و هر دو به صورت دو بال عملکرد هستند.

ب- تجلی تعامل دو عنصر مطلوبیت اجتماعی و فرهنگی جامعه با مطلوبیت فردی در یک ظرف واحد، دو عنصر مطلوبیت معنوی و مادی، دو عنصر مطلوبیت دنیوی و اخروی در یک ظرف واحد در حوزه حیات و عملکرد نهاد. ج - تجلی تعامل دو عنصر «بایدها» و «هست‌ها» در رویه‌های اجرایی. در اینجا بایدها جهت‌دهنده هست‌ها و هست‌ها جهت یابنده‌اند. عنصر اختیار در این جهت‌دهی نقش ضروری و حتمی راهبری را ایفا می‌کند.

د - صبغه عدالت اجتماعی به معنی عام در تمام فعالیت‌ها در ظرف‌های مختلف زمانی و مکانی (و امرت لاعدل بینکم)^۱

ه - محوریت ولایت در راهبری و مدیریت، عمل به تکلیف، واگذاری نتیجه به اراده الهی، توکل و میل به وصول به غایت عمل.

و - محوریت توأم هدایت، ارزش‌مداری و مردم‌مداری، کمال‌طلبی.

ز - محوریت و صبغه پویایی، خلاقیت، ابتکار، اختراع.

ح- محوریت جرأت و جسارت، ریسک‌پذیری، خطرپذیری و آمادگی مشارکت در کلیه وظایف که از نهادهای فرادست تکلیف می‌شود.

ط- اصل اخلاص و خدمت‌رسانی، خدمت به مردم.

ی- اصل خدامحوری، خداباوری و خودباوری، پشتوانه تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری.

ک- تجلی تعامل دو اصل قانون و اخلاق و امداد بینابین در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و مدیریت.

ل- اصل انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و آمادگی همه جانبه خدمت در کلیه عرصه‌ها.

م - اصل تجلی تعامل کیفیت و کمیت در عرصه خدمات و اجرا

۱- قرآن کریم سوره مبارکه شوری، آیه ۱۵.

ن - مدیریت انسانی و اخلاقی

س- اصل تأمین نیاز آحاد جامعه

ع - خودجوشی، فرهیختگی از میان مردم، زندگی همسطح مردم، سخن گفتن با زبان مردم، اهمیت به رفع نیاز مردم، مشارکت فکری با مردم، باورسازی کار مردم برای مردم و تقویت تاریخی فرهنگ مشارکت دولت با مردم.

ف- تطابق زمانی و مکانی فعالیت، توجه به مزیت‌های منطقه‌ای و ملی، مطالعه روش‌های مختلف و انتخاب، شور و مشورت در تمشیت امور، درک مبانی ضرورت توسعه و رشد، انسان‌محوری بودن فعالیت‌ها.

ص- جذب نیروهای کارآمد و متخصص، رشد دادن نیروها، اتکا بر کارایی نیروها، حفظ نیروهای کارآمد. و سایر...

ویژگی‌های یک تشکل یا دستگاه ستی

دستگاه‌ها و تشکل‌های ستی، به «قرارداد رسمی اجتماعی» گرایش دارند و فی‌نفسه از سرمایه «رویش خودجوش از درون جامعه» و خصلت «نضج تاریخی با منشاء یک ضرورت و اقتضاء اجتماعی» کمتر بهره می‌گیرند. لذا با درجات مختلفی متمایز از نهادهای اجتماعی هستند. بنابراین این پدیده‌های اجتماعی با سرمایه قرارداد رسمی اجتماعی دارای ویژگی‌هایی متباین از صفات نهادهای خودجوشی هستند. در اینجا برخی از ویژگی‌های مورد توافق عام در ادبیات اقتصاد سیاسی و مدیریت با رویکرد ارزشی و علمی ذکر می‌شوند:

الف- عوامل درونی در تولد و جوشش این تشکل‌ها نقشی ندارند و یا کم‌رنگ هستند و در عوض نقش عوامل برونی یعنی فرامین رسمی نقش حاکم را دارند و لذا برای این تشکل‌ها نمی‌توان واژه نهاد را استفاده نمود.

ب- با توجه به نکته بالا انگیزش و اهداف ارزشی محرک اصلی تجمع اجزاء، اعضا و عناصر آنها نیست. بنابراین «هسته مقاوم ارزشی» و «اصل موضوع» در این دستگاه‌ها وجود ندارد و تنها ممکن است منافع مادی و معنوی (بصورت محدود) شخصی و گروهی موجب انسجام گروهی شود.

ج - صبغه اعمال و فعالیت‌ها در این تشکل‌ها صرفاً منشاء ارزشی ندارد.

- د - معیارهای ارزشی، مشوقه‌های معنوی جایگاهی کلیدی در این تشکله‌ها ندارند و یا نقش آنها فرعی است.
- ه - تشکل و سازمان این تشکل یک سامانه کم‌تحرک و یا مکانیکی است. نبود یا کمبود مشوقه‌ها، مزید بر علت می‌شود و انجام کار را با محدودیت مواجه می‌سازد.
- و - رفتار اجرایی در محیط کار رسمی است. و حاکمیت رخوت این رفتار را بی‌انگیزه می‌سازد. لذا اتمام کار و وقت و خروج از کار و رفع تکلیف امر مطلوبی می‌شود.
- ز - خدمت صبغه ارزشی عبادت را ندارد. خدمت‌رسانی به مردم هدفمند نیست و فرد با انگیزه‌های تکالیف رسمی عمل می‌کند.
- ح - بسته بودن و کم‌تحرکی، عدم پویایی و رویایی، فقدان نوگرایی و استمرار.
- ط - انعطاف اندک و یا انعطاف‌ناپذیری.
- ی - به دلیل نبودن انگیزه کار، فعالیت‌ها ریزش می‌شوند و افراد بسیاری برای ایفای یک وظیفه کوچک جذب می‌شوند. بنابراین نظام بروکراسی گسترش می‌یابد.
- ک - طولانی شدن گردش کار به دلیل عدم هدف‌مندی انجام خدمت و عدم استفاده از ابزارهای در دسترس به عنوان عوامل تسهیل‌کننده.
- ل - کندی در چرخه فعالیت‌ها به دلیل حاکمیت مقررات خشک اداری و در نتیجه طولانی شدن گردش کار.
- م - ناکارایی هزینه در ابعاد مختلف از جمله گستردگی تشکیلات، ناکارایی واحد زمان و نفر، ناکارایی عامل سرمایه.
- ن - نبود عوامل پویای درون سازمانی برای ایجاد جنبش و حرکت در سامانه.

ره‌آورد سنجش و مقایسه

با قرار دادن دو دسته از ویژگی ها در دو کفه ترازو حتی نیازی به استنتاج گزاره‌هایی از مقایسه یک به یک ویژگی ها نیست. زیرا در یک تقابل ساده به راحتی می‌توان پیامدها و آثار هر دو پدیده را پیش‌بینی و سنجش نمود. آنچه که مایه تأسف است کمبود آگاهی راجع به تحلیل جامعه‌شناختی نهادها به ویژه نهادهای انقلاب اسلامی است؛ که پس از انقلاب باعث شد بسیاری از تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران اجرایی و قانون‌گذاری را وادار کند به جای تقویت بنیان‌های مرصوص نهادهای رویش یافته در بطن جامعه اسلامی، دست به انحلال این پدیده‌های برجسته و یادگاران حضرت امام خمینی(س) زدند. به جای کادرسازی، نیروسازی و نهادسازی نیروها، مجدداً میدان (جامعه) را مهیای گسترش دستگاه‌های سنتی ناکارآمد نمودند و سپس برای حل مشکل ناکارآمدی راه‌حل واگذاری کلیه امور، حتی امور زیربنایی و کارهای عمومی که دولت به صورت ذاتی متکفل آن است، مطرح شد. یکی از این پدیده‌های مرصوص و بنیان‌های علمی و ارزشی، جهادسازندگی بوده است.

یکی از نکات قابل توجه برای اندیشمندان عرصه مدیریت و سازمان و ~~جامعه‌شناختی~~ نهاد و تمدن که در اینجا به عنوان یک عبرت تاریخی یادآوری می‌شود، جریان‌های فکری جدیدی است که به صورت موجی در صدر مباحث علمی محافل علمی و پژوهشی قرار می‌گیرد. یکی از این جریان ها «بحث اندازه مطلوب دولت» در ادبیات اقتصادی جامعه است. در حالی که محور اصلی و مرسوم این بحث را بزرگ بودن اندازه دولت در کشور ما قرار داده‌اند؛ ولی جالب توجه است که در نتیجه‌گیری‌ها حاصل دیگری جا پیدا کرده و برخلاف نظرات غیرعلمی که در لفافه علم اقتصاد بیان می‌شود در نتیجه‌گیری ها آنچه که عاید شده این است که «کارآیی نیروی انسانی در دستگاه های دولتی پائین است. (مقدمه اول).

با اعتنا به مقایسه ویژگی های دو سامانه ارزشی نهادی و دستگاه سنتی، به خوبی روشن است که «در نهاد ارزشی جای شکفتن بالاترین کارآیی و کارآمدی و ضریب کارآیی هزینه وجود داشته و دارد. (مقدمه دوم).

بنابراین جای تأمل است که هنوز جای تحلیل جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی و اقتصادی توسط اندیشمندان خالی است و اقبالی نشده تا گم شده خود را در ناکارآمدی دستگاه‌های سنتی پیدا نمایند و نه در هزینه یا بودجه و سرمایه و نه در عرصه و اعیان

دولت. بلکه این گم شده «تداوم حاکمیت بلامنازع سامانه‌های سنتی» در بدنه و پیکره دستگاه دولت است که دستگاه دولت را ناکارآمد نموده و تصمیم‌گیران و اندیشمندان را به این نتیجه ناصحیح رهنمون ساخته که انگار اندازه دولت بزرگ است.» (نتیجه)

پیشنهاد

راهی که بایستی طی می شد، همانا احیای ارزش‌ها با احیای نهادهای مقوم آن ارزش‌ها بود؛ بنابراین پیشنهاد اول، فراخوان مجدد نهاد‌ها و حضور و احیای مؤثر نهادهای انقلاب اسلامی در کلیه عرصه‌هاست. تجربه موفق مدیریت جهادی در دستگاه‌های رسمی و نیمه رسمی نیز نشان می‌دهد که راه دوم برقراری و تعمیق کارکردهای نهادی در سازمان‌های سنتی است.

منابع و مآخذ

- قرآن کریم

- ایروانی، محمدجواد، (۱۳۷۷)، «نهادگرایی و جهادسازندگی»، اداره کل روابط عمومی وزارت جهاد سازندگی، تهران.
- ایروانی، محمدجواد، (۱۳۸۰)، «درآمدی بر نظریه نهادی»، نشر سیاست، تهران.
- شیخی، عبدالمجید، (۱۳۸۳)، «رویکردی ارزشی و علمی به پدیده‌های نهادگرایی، نهادهای انقلاب اسلامی و جهادسازندگی»، مقاله ارائه شده به اولین همایش فرهنگ جهادی، ۲۵ خرداد ۱۳۸۳، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد مقدس.
- شیخی، عبدالمجید، (۱۳۸۵)، «دولت و ارزش‌ها»، مقاله ارائه شده به همایش سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، ۱۲ و ۱۳ اسفند ۱۳۸۵، مرکز همایش‌های صدا و سیما، تهران.
- حیدری، محمدرضا، (۱۳۸۴)، «اندازه دولت، وضع موجود و وضع مطلوب»، فصلنامه پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع)، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۸۴، تهران.
- سوری، علی و کیهانی حکمت، رضا، (۱۳۸۲)، «متغیرهای جمعیتی، اندازه دولت و رشد اقتصادی ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های اقتصادی، سال سوم، شماره نهم و دهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۲، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- قلی‌زاده، علی‌اکبر (۱۳۸۳)، «رویکردی برای تعیین اندازه بهینه دولت (بر مبنای بودجه عمومی دولت)»، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۵، صفحات ۵۷-۱۹، تهران.

جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی

حجت‌الاسلام و المسلمین دکتر سید علی حسینی

چکیده

«جهاد سازندگی» موفقیت‌ها، سرافرازی‌های عظیمی در سازندگی روستاها و همزمان طی جنگ تحمیلی به دست آورد. این موفقیت‌ها تنها و تنها در گرو «فرهنگ جهادی» پدید آمد که مهم‌ترین عناصر آن اخلاص، عشق به خدا و مردم، احساس مسئولیت در برابر خون شهدا و مقولاتی در این راستا است.

فرهنگ جهادی را می‌توان از آیه شریفه **(قل انما اعظکم بواجده ان تقوموا لله...)** استنباط کرد؛ چرا که پیام مهم آیه، اخلاص است و از اخلاص عشق به کار و از آن دو نیروی عظیم و ایثاری شگفت‌انگیز و شجاعتی کارساز و هدایتی الهی به وجود می‌آید. برای رسیدن به «فرهنگ جهادی» در خانه، اداره و جامعه باید با جهاد فرهنگی عجين شد و تنها از طریق آن می‌توان به فرهنگ جهادی رسید. در پایان دیدگاه رهبر معظم انقلاب درباره فرهنگ جهادی به شرح بررسی شده است.

جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی

«جهاد سازندگی» از دل انقلاب برخاست، در دامن پاک آن بالید و فرزند شایسته و صالح برای او شد؛ زیرا در همه صحنه‌ها و لحظه‌ها به گونه‌ای عمل کرد که همانند آینه‌ای صاف، چهره راستین انقلاب و شکوه فریاد رسای رهبر و خون شهیدان در آن جلوه‌گری نمود. در میدان سازندگی، بار سنگین عمران و آبادی کشور را به دوش گرفت و عاشقانه سختی‌های آن را به جان خرید و در این جهت به گونه‌ای عمل نمود که نورانیت آن در جای جای روستاهای کشورمان، چشم دشمنان سوگند خورده انقلاب را کور کرد و جان تشنه عاشقانش را سیراب.

جهاد، به همانند کلمه طیبه و شجره مبارکه‌ای بود که روستاییان درد کشیده در سایه شاخسارهای بلند رحمتش به راحت نشستند و از میوه شیرینش چیدند و چشیدند. در پرتو حرکت عظیم جهاد بود که آگاهی، معرفت از اسلام و انقلاب در عمق روستاهای دور دست کشورمان ریشه دواند، توده‌های میلیونی مردم روستایی با واقعیات عینی انقلاب آشنا شدند و نقشه‌های شیطانی خناسان و سوسه‌گر و منافقان فتنه‌انگیز نقش بر آب شد.

جهاد سازندگی در صحنه پرورش نیروهای اصیل و کسب تخصص، شتابان و توانا به پیش رفت و گزاف نیست اگر بگوییم در این راه طلایه دار و پیش‌تاز همه نهادهای انقلابی گردید. در جبهه‌های رزم نیز، تعهد و تخصص را در هم آمیخت و حماسه‌ها آفرید. ابتکارها و خلاقیت‌ها، عشق‌ها و خلوص‌ها و ایثارها و فداکاری‌ها از خود نشان داد که بی‌گمان در صفحات درخشان تاریخ این مرز و بوم با خطوط برجسته نوشته خواهد شد. نام زیبا و اسم با مسمای «سنگر سازان بی‌سنگر» به قاموس کلمات جنگ افزوده شد و بر سر زبان‌ها افتاد و شهره گشت،

و بالاخره جهاد، در میدان‌های پر مخاطره، و بهتراست در عین حال با شکوه هشت سال دفاع مقدس، چنان راست قامت ایستاد که بی‌گمان جاودانه خواهد ماند و فراموش ناشدنی.

درهنگام حوادث تلخ، چون زلزله شمال با سرعت و شجاعت به کام حادثه‌ها رفت و با ابتکار و ایثار خود، شورونشاطی در دل‌ها افکند و ناظران داخلی و خارجی را متحیر ساخت.

به راستی، راز این همه سربلندی در چیست و ریشه‌ها، اسباب و عوامل این موفقیت‌ها در کجاست؟ چگونه جهاد توانست در برابر انبوه مشکلات بایستد و با کمال موفقیت، سازندگی روستاها را به پیش برد؟

آیا این عزت و سربلندی، ریشه در تخصص جهادگران دارد؟ آیا با هزینه‌های سنگین مالی و تدارکاتی به وجود آمد؟ یا ساختار اداری خاص آن، این همه عظمت و شکوه را به دنبال آورد؟

فرهنگ جهادی چیست؟

اگر کمی به گذشته برگردیم و با تأمل و انصاف این پرسش‌ها را مورد بررسی قراردهیم و عملکرد جهاد را بررسی کنیم، به روشنی در خواهیم یافت که راز عظمت و سرافرازی جهاد در ویژگی‌های ارزنده جهادگران، فرهنگ خاص آنان و فضای عطرآگین حاکم بر این ارگان مقدس نهفته است.

اگر جهادگران در صحنه‌های سازندگی و در جای جای روستاهای این کشور تحولی عظیم به وجود آوردند؛ اگر آگاهی و هوشیاری را به اعماق جان توده‌های مردم بردند؛ اگر در کسب تخصص‌ها و تجربه‌ها به درجه‌ای رسیدند که ناظران، انگشت حیرت به دندان گزیدند و بالاخره اگر در میدان‌های نبرد حق علیه باطل با دست خالی به مصاف دشمن رفتند و به گاه اوج‌گیری آتش جنگ، راه را برای رزمندگان هموار کرده و زمینه‌ساز حمله‌های برق‌آسای آنان گشتند، همه و همه در پرتو ایمان راستین به خدا، عشق به هدف، ایثار در راه خدا، احساس مسئولیت در برابر خون شهیدان، بی‌اعتنایی به دنیا و زخارف آن، اهتمام به تلاوت، فهم و عمل به قرآن و به جان خریدن گهر گفته‌های رهبر فقید انقلاب بود که ما عنوان «فرهنگ جهادی» را برای همه این ویژگی‌ها برمی‌گزینیم.

– الگوگیری از امیرمؤمنان – علیه‌السلام –

انگار این مجاهدان صحنه‌های سازندگی و جنگ و فرهنگ، با گوش جان، سخن مولایشان علی علیه‌السلام را شنیدند که در گلایه‌ای شگفت از کوفیان بی‌وفا، راز موفقیت یاران رسول‌الله صلی الله علیه و آله را برشمرد:

«أَيْنَ الْقَوْمِ الَّذِينَ دُعُوا إِلَى الْإِسْلَامِ فَقَبِلُوهُ وَ قَرَأُوا الْقُرْآنَ فَأَحْكَمُوهُ وَ هَيَّجُوا إِلَى الْجِهَادِ فَوَلَّيْهُوا وَ لَهُ اللَّقَاحُ إِلَى أَوْلَادِهَا وَ سَلَبُوا السِّيَوفَ أَعْمَادَهَا وَ أَخَذُوا بِأَطْرَافِ الْأَرْضِ زَحْفًا زَحْفًا وَ صَفًّا صَفًّا.»^۱

«کجایند آنان که به اسلام دعوت شدند و پذیرفتنش را آغوش گشودند؟ قرآن را تلاوت نموده و به دستوراتش عمل کردند؟ دعوت حماسی و پر جذبه جهاد را با شیفتگی و عشق پاسخ گفتند؟ شمشیرها از نیام برکشیدند و در صفوفی منظم و فشرده و با یورش‌های پیاپی، کران تا کران این سرزمین را از آلائش کفر پاک کردند و به تصرف حق در آوردند؟»

این سخن گهربار، راز موفقیت یاران رسول خدا - صلی الله علیه و آله - و عظمت آنان را در پذیرفتن حقیقی اسلام ناب، تلاوت قرآن، عمل بدان و جهاد با کافران می‌داند.

آری جهادگران نیز به عنوان یاران سلاله پاک رسول الله؛ خمینی کبیر - قدس سره - با عملکرد سازنده خود، به تاریخ اعلام نمودند که پیروان راستین رسول‌الله‌اند و در صراط او در حرکت.

نگاهی به آیه «قل انما...»

برای تبیین عوامل موفقیت جهادگران، راهی نزدیک‌تر و شیوه‌ای مناسب‌تر نیز هست و آن تأمل در آرم چشم نواز جهاد است. جهادگران این آرم را با آیه شریفه (قل انما اعطکم بواحدہ ان تقوموا لله مثنی و فرادی)^۱ زینت داده و در پرتو هدایت آن گام برداشته و عمل بدان را سرلوحه برنامه‌های عملی خود قرار داده و در برخورد با واقعیات عینی زندگی فردی و اجتماعی، بدان جامه عمل پوشانیدند. و همین، رمز موفقیت و راز سربلندی آنان در همه صحنه‌ها شد.

۱ - نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، خطبه ۱۲۱، انتشارات مسجد مقدس جمکران، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص ۲۲۱؛ نیز همان، ص ۲۳۰، انتشارات مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین - علیه‌السلام - چاپ ۱۲، ۱۳۷۹، ۱ - سوره سبأ (۳۴) آیه ۴۶.

بر پایه این آیه شریفه، همه موعظه‌های پیامبر خدا در یک مطلب خلاصه می‌شود: **برای خدا و در راه او قیام کردن**. بر اساس این جمله، تداوم، موفقیت، ثمردهی و سودمندی قیام، در صورتی است که برای خدا باشد؛ چه در این صورت همراه با تحول درونی و سازندگی در قلمرو جان است.

در واقع کار برای خدا (قیام لله)، دو نتیجه بسیار مهم در پی دارد: نتیجه نخست، همان تأثیر شگرفی است که بر جان و دل مؤمن می‌گذارد و به تعبیر دیگر، اخلاص در عمل، آلودگی‌های درونی و آثار شوم گناهان را می‌زداید و دل را نورانی می‌کند. چشمه‌های حکمت الهی را به گونه‌ای در آن جاری می‌سازد که به دست، پا، گوش، چشم، زبان و سایر اعضا راه پیدا کرده و در نتیجه، همه اعضا و جوارح انسان، الهی عمل می‌نماید و آرام آرام، شخص را به سمت مراتب معنوی و مقامات روحانی سوق می‌دهد.

دومین اثر سازنده و مهم اخلاص، در زندگی مادی و برخورد اجتماعی انسان جلوه می‌کند. اخلاص در عمل، عشق آور و نشاط آفرین است. آن که برای خدا قیام می‌کند، با همه وجود به کارش عشق می‌ورزد. برای بهبودی و بهسازی آن می‌سوزد. دلسوزانه و شیفته وارد صحنه می‌شود و درنهایت این عشق و اشتیاق برآمده از اخلاص، نیرویی عظیم و قدرتی توان آفرین در اختیار وی می‌نهد تا در برخورد با مشکلات نهراسد و بن بست‌ها را به راحتی بشکند و شتابان به سوی هدف حرکت کند؛ از این رو هم تحمل مشکلات بر او آسان می‌شود و هم پیشرفت کار او سریع؛ چرا که این نیرو از توجه و لطف الهی سرمنشاء گرفته و میدان عمل و قلمرو تأثیر آن گسترده و شگرف خواهد بود.

آری هنگامی که این عشق و شور و توان، با ایثار و از خودگذشتگی توأم شود، ثمره این حرکت الهی کامل‌تر و سودمندتر می‌گردد. نتیجه آن که، اخلاص در عمل همان گونه که عشق و توان را در پی دارد، ایثار و از خودگذشتگی را نیز به دنبال خواهد داشت؛ زیرا کسی که برای خدا بر می‌خیزد، در این خیزش، به مقتضای رضایت خدا مشتاقانه دیگران را بر خود مقدم می‌دارد؛ به ویژه اگر شایستگی بارزی داشته باشند؛ زیرا مخلصان برای رسیدن به هدف، از ایثار هیچ چیز دریغ نمی‌ورزند و هدف الهی خود را به زیورهای رنگین و مظاهر فریبای دنیا

نمی‌فروشد. به همین دلیل است که مخلصان، ایثارگرند و با گذشت. و ریاکاران، بخیل و خودپرست.

افزون بر سه ویژگی فوق، اخلاص در عمل، شجاعت و شهامت خاصی را در شخص بیدار خواهد کرد؛ زیرا کسی که برای الله گام برمی‌دارد جز از او نمی‌ترسد. از این رو در مقام عمل، شجاعانه تصمیم می‌گیرد و شجاعانه عمل می‌کند. از سرزنش و از دست دادن پست و مقام و شهرت نمی‌هراسد. تنها به این می‌اندیشد که مبدا طرح و برنامه کار او آن گونه که شایسته و درخور است، تحقق نیابد و خدا از او راضی نشود.

از دیگر ثمرات شیرین و مبارک اخلاص در عمل، هدایت در میدان حقیقت‌جویی و دانش طلبی است. کار برای خدا در این صحنه نیز نقش تعیین کننده‌ای دارد.

خدای سبحان به همه جهل ستیزان و حقیقت طلبان مخلص، توفیق می‌دهد تا با هدایتی درونی زمینه کسب دانش و تخصص را در آنان پدید آورد و در این زمینه نیز آنان را سرفراز و پیروز می‌کند: (وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ)^۱

در میدان جنگ و جبهه نبرد با ظالمان و زورمداران نیز اخلاص در عمل چنان حالتی در رزمنده پدیدار می‌کند که خطیبان و سخنوران از توصیف آن عاجزاند و اهل قلم و نویسندگان، توان نگارش آن را فاقد.

از مطالب گذشته نتیجه می‌گیریم:

اخلاص در عمل، ابزار کارآمد سازندگی انسان است و از آن رو عشق به کار را در وی می‌آفریند، نیرویی عظیم، ایثاری شگفت، شجاعتی کارساز و هدایتی الهی برای او به ارمغان می‌آورد و بر سرعت، و کیفیت کار وی به طور چشمگیری خواهد افزود.

- سخن یکی از مفسران

این مطلب در سخن یکی از مفسران این گونه آمده است:

۱- سوره حشر، آیه ۹.

«قیام، نقطهٔ پرگار طریقت است و مدار اسرار حقیقت. هر که از تدبیر خود برخاست و کار خود با حق - جل جلاله - گذاشت، ثمره حیات طیبه برداشت. نبینی جوانمردان اصحاب کهف را که از خود برخاستند و تدبیر خود بگذاشتند و روی به درگاه ربوبیت نهادند، چنان که رب العزه فرمود: (و ربطنا علی قلوبهم اذ قاموا)^۱ نگر که ایشان را در غار غیرت، در ظل رعایت و کنف ولایت چگونه جای داد؟ آفتاب صورت را و خورشید تابنده را زهره نبود که گرد و غبار غیرت ایشان گردد... نور آفتاب، نور صورت است، و نور دل ایشان، نور سریرت. لاجرم شعاع آفتاب صورت، چون به ایشان رسیدی از بریق شعاع نور ایشان، دامن درچیدی»^۲.

از مطالب پیشین نتیجه می‌گیریم که رمز موفقیت و راز سربلندی جهادگران، ریشه در فرهنگ آنان دارد و مغز و جان آن را در آیه شریفه‌ای که آرم جهاد بدان آراسته شده می‌توان یافت.

جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی

بر این اساس، جهاد سازندگی چون گلبوته‌ای زیبا، در دامن انقلاب روید. از نخستین نهادهایی بود که بازوان پرتوان فرزندان انقلاب، آن را سامان داد. بانیان این جنبش عظیم به درستی دریافته بودند که می‌بایست پیشاپیش یا دوشادوش کارهای عمرانی، به تحول فرهنگی عمیق و گسترده‌ای در روستاها دست بزنند. آنان با تأثر از فضای عطرآگین انقلاب و با الهام از رهنمودهای امام خمینی - قدس سره - فهمیدند که جهاد سازندگی با چشم‌اندازی بدان وسعت، بدون جهاد فرهنگی به سامان نمی‌رسد.

گذشت زمان و تجربه‌های سودمند جهادگران درستی این فرضیه را نشان داد. جهادگران در صحنه سازندگی، تمامی فعالیت‌های خود را به زیور تلاش‌های فرهنگی آراستند. پل‌ها، مدرسه‌ها، جاده‌ها، حمام‌ها و... که یکی پس از دیگری به دست توانای آنان ساخته می‌شد، همه و همه پشتوانه و انگیزه فرهنگی داشت و همین زیور چشم نواز بود که کار آن‌ها را از دیگر کارهای عمرانی ممتاز می‌ساخت.

۱ - سوره کهف (۱۸) آیه ۱۴.

۲ - کشف‌الاسرار، عبدالله انصاری، تهران، امیر کبیر، ج ۸، ص ۱۵۳.

پر واضح است که چنین جهاد فرهنگی عظیمی را همگان بر نتابند؛ پولادین مردانی می‌باید که پا در صحنه گذارند و با پایداری این راه پر پیچ و خم را بیمایند و به طور حتم بدون داشتن روحیه فرهنگی و توجه به فضایی چون عشق، صبر، توکل، از خودگذشتگی، خلوص و بالاخره بدون اعتقاد راسخ به این که قداست و ارزش تلاش‌های عمرانی در گرو آمیختگی، همسویی و هم‌آغوشی آن‌ها با دست‌مایه‌های فرهنگ اسلامی است، نمی‌توان به چنین جهاد فرهنگی شگرفی دست یازید، و همان طوری که اشاره شد ما همه این ویژگی‌ها را «**فرهنگ جهادی**» می‌نامیم.

در واقع، این «فرهنگ جهادی» بود که «جهاد فرهنگی» را پدید آورد و این دو بودند که به جهاد و جهادگران عظمت بخشیده و درخشش آنان را بر سکوی افتخارات بزرگ، در تاریخ انقلاب به ثبت رساندند. از این روی اگر زمانی این رمز موفقیت و راز سرافرازی از میان برود و یا کم رنگ شود، تشکیلات جهاد سازندگی به کالبد بی روحی تبدیل می‌شود که ایستایی از ویژگی‌های بارز آن خواهد بود.

خدای متعال در قرآن با تعبیری ویژه از «جهاد فرهنگی» یاد می‌کند: (و **جاهدکم به جهاداً کبیراً**؛ «ای رسول ما! با کافران و مشرکان جهاد بزرگی کن» و سرمایه و ابزار این جهاد قرآن است.

در این آیه، خدای متعال اولاً از جهاد فرهنگی با عظمت و بزرگی یاد می‌کند و آن را «جهاد کبیر» می‌نامد؛ ثانیاً از نگاه قرآن ابزار جهاد و سلاح مجاهد در این عرصه توپ و تانک و تفنگ نیست، بلکه قرآن است که همچون سلاحی کوبنده، تیز و برنده سرمایه و دستمایه مجاهدان قرار می‌گیرد.

قرآن است که در پرتو چنگ زدن به دامن آن می‌توان بر دیوان و اهریمنان درون غلبه کرد و ریشه‌های محبت دنیا و شیطان را که در عمق جان تنیده و به اعماق آن نفوذ کرده خشکانید و به جای آن عشق به پروردگار را در عرصه جان استوار ساخت و به تعبیر دیگر فرهنگ و روحیه جهادی را در خود پدید آورد و گسترش داد.

بنابراین برای رسیدن به «فرهنگ جهادی» در خانه، اداره و جامعه باید به جهاد فرهنگی دست زد؛ جهادی که میوه‌های شیرین و آثار و برکات ماندگار و مؤثری در پی خواهد داشت؛ چه

این که جان آدمی را می‌سازد و آن را از آلودگی‌ها، خودخواهی و دنیا طلبی پالوده ساخته و زمینه را برای خدمت رسانی عظیمی که شگفتی ناظران را در پی دارد، فراهم می‌کند. به دلیل اهمیت مسئله «فرهنگ و روحیه جهادی» در این بخش از مقاله، گهر گفته‌های رهبر فرهیخته انقلاب، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای را به تماشا می‌نشینیم.

فرهنگ جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب

رهبر معظم انقلاب اسلامی در سخنان خود بارها تأکید ورزیدند که رمز و راز سرافرازی مسئولان و دست اندرکاران کشاورزی، «فرهنگ جهادی» است. روحیه و فرهنگ جهادی است که می‌تواند به عنوان گران‌ترین دستمایه و بهترین راهکار، ایران اسلامی را از مشکلات مرتبط به کشاورزی برهاند و آن را به قله افتخار و عزت برساند. «کشاورزی و دامداری ما هم با این روحیه (روحیه جهادی) رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد.»

بر طبق نظر معظم له فرهنگ جهادی می‌تواند روشی کارگشا برای دستیابی به توسعه کشاورزی باشد؛ از این رو در این بخش از مقاله ابعاد گوناگون فرهنگ جهادی را بررسی خواهیم کرد.

خاستگاه فرهنگ جهادی

امام خمینی، معمار بزرگ انقلاب اسلامی ایران خود در زمره بزرگ‌ترین فرهیختگان بود. او در دامن حوزه علمیه قم؛ یعنی بزرگ‌ترین پایگاه علمی، فرهنگی و معنوی شیعه مدارج عالی را طی کرد و در همان جا به سازندگی و تهذیب خود پرداخت. انقلاب او مبتنی بر آگاه ساختن توده‌های عظیم و گسترده مردم بود و فرهنگ شیعه و حسینی را مبنا و اساس انقلاب عظیم خود قرار داد. به همان سان که پیامبر خدا آن گاه که در مقابل مشرکان و پیروان مکاتب قرار گرفت از همین روش استفاده کرد.

رسول خدا برای مبارزه با انحرافات مردمان آن روزگار شمشیر نکشید و از زور بهره نبرد، بلکه بر طبق دستور الهی: (**و جاهدکم به جهاداً کبیراً**)^۱ جهاد فرهنگی را روش خود قرار داد و دستمایه و سلاح برنده او در این جهاد، کتاب خدا؛ یعنی قرآن کریم بود. و چون بعثت بی‌نظیر و جاودانش جلوه کرد و بر دل‌های هزاران هزار زن و مرد نشست و آنان را شیفته و شیدای خود ساخت، به آنان آموخت که برای درهم کوبیدن آثار باقیمانده خرافات جاهلی و آباد ساختن سرزمین اسلامی و دفاع از آن در برابر مشرکان و کافران چگونه باید عمل کنند. مسلمانان از مکتب اسلام، فرهنگ جهادی را آموختند و ره صد ساله را یک شبه پیمودند. آنان بر تلی از خرابه‌های فرهنگ جاهلی، تمدنی با شکوه بنا کردند.

الگوی امام راحل - قدس سره - در انقلاب اسلامی نیز راه و روش خاتم پیامبران؛ محمد بن عبدالله - صلی الله علیه و آله - بود. امام راحل در اعماق جان‌های تشنه و خسته و شاه‌زده ایرانیان - به ویژه جوانان - روح امید دمید و تا آن جا که فرصت داشت و واقعیت‌ها و مشکلات و محدودیت‌ها و... اجازه می‌داد اندیشه قرآنی را میان مردم گسترانید و جوانان مؤمن، درستکار، کوشا و جهادگری ساخت که در آباد ساختن روستاهای ستم‌زده، فقیر و بی‌امکانات با روحیه جهادی پا به میدان نهادند.

آنان پولادین مردانی بودند دارای اهدافی بلند و آرمان‌هایی انسانی و الهی و برای رسیدن به این اهداف و عینی ساختن آرمان‌های بلند خود، از هیچ ایثاری دریغ نورزیدند و هرگز از کمی بودجه، امکانات و نبود شرایط مساعد شکوه نکردند؛ بلکه با همت‌های بلند، عزم‌های استوار و کوشش‌های خستگی ناپذیر و با آغوش باز به استقبال مشکلات شتافتند، و بدین سان «فرهنگ جهادی» از انقلاب اسلامی و اندیشه‌های امام راحل نشأت گرفت و به سرعت میان مردمان رواج یافت.

رهبر معظم انقلاب در این باره چنین فرموده است:

۱ - سوره فرقان (۲۵) آیه ۵۲.

«... آن چه انقلاب اسلامی به مردم ما داد 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 میدان شد...»

و همین فرهنگ جهادی است که از امتیازات و ویژگی‌های مهم انقلاب اسلامی به شمار می‌آید و همان است که نقشه‌های عظیم ابرقدرت‌های روزگار را - که بسیاری از آن‌ها به تنهایی می‌توانست یک انقلاب و نظام را نابود سازد - نقش بر آب کرد و همان است که مطمع نظر بیگانگان، ارزش ستیزان و دشمنان سوگند خورده انقلاب اسلامی است.

شناخت مفهومی فرهنگ جهادی

مفهوم دقیق و مشروح فرهنگ جهادی در ضمن یک مقاله نمی‌گنجد و فرصتی فراخ‌تر می‌طلبد. در این بخش به طور فشرده مفهوم فرهنگ جهادی با تکیه بر سخنان رهبر معظم انقلاب اسلامی بررسی می‌شود. از سخنان ایشان درباره فرهنگ و روحیه جهادی می‌توان عناصر اصلی سامان دهنده فرهنگ جهادی را استنتاج کرد.

در دیدگاه ایشان ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی 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 از عناصر فرهنگ جهادی است.

اصولاً ایمان و اعتقاد به وجود خدایی دانا، توانا، شنوا و بینا که بر همه اعمال آدمیان نظارت دارد و عالم محضر اوست و سیر و آشکار انسان را می‌داند، و از سویی همه رفتار، گفتار و نیت‌های انسان در دستگاه او به طور دقیق ثبت و ضبط می‌شود و پاداش و کیفر دارد، باور داشت چنین پروردگاری در درون انسان تحولی شگرف می‌آفریند؛ همت آدمی را بلند، عزم او را استوار، نیت او را پاکیزه و انگیزه او را قوی می‌سازد.

چنین انسانی جز از خدا نمی‌هراسد؛ چون تنها او را قادر مطلق می‌داند (و لا حول و لا قوة الا بالله) و برای انجام اوامر او سر از پا نمی‌شناسد و مشتاقانه و با قامتی استوار فراز و فرود زندگی را در می‌نوردد و در برابر امواج کوبنده و طوفان‌های موانع چونان کوه سربلند می‌ایستد و مشکلات را به جان خریده و خم به ابرو نمی‌آورد. صد البته ایمان پویا و انقلابی به لحاظ کمی و

کیفی نیروی آدمی را چند برابر می‌کند و بر شجاعت انسان می‌افزاید و حالتی پدید می‌آورد که بتواند شتابان در صراط مستقیم گام بردارد.

آرمان‌های بلند

بی‌شک انسان مؤمن و معنوی که به خدا و روز بازپسین ایمان دارد در ابعاد گوناگون زندگی دارای اهداف مختلفی است. انسان مؤمن در پی آن است که معنویت را در عرصه جان‌ها بگستراند، عدالت را در جامعه استوار سازد و خردورزی را در ذهن آدمیان شکوفا گرداند. انسان مؤمن همواره ارزش‌های الهی را در نیات و اعمال خود در نظر می‌گیرد و از قلمرو آن‌ها پا فراتر نمی‌نهد.

اما واقعیات جامعه گاه فاصله بسیار با این اهداف و آن ارزش‌ها دارد. در این جاست که آدمی بر سر دو راهی قرار می‌گیرد؛ آیا تسلیم واقعیت‌ها شود. وارزش‌ها را در آستان آن‌ها قربانی کند یا به دنبال ارزش‌ها باشد و به واقعیات واقعی ننهد؟ بلکه با توکل بر خداوند پا به صحنه گذارد و به گونه‌ای شکیبایی و استقامت ورزد؟ که ارزش‌ها را به واقعیت‌ها مبدل سازد و همه شرایط را به نفع آرمان‌ها تغییر دهد و رنگ و بوی ارزش‌ها را به آن‌ها ببخشد؟!

رهبر فرهیخته انقلاب در این باره چنین می‌فرماید:

«... می‌شود این کارها را کرد و باید بکنیم و با روح جهادی ممکن است. بعضی‌ها اشتباه می‌کنند که در مقابل آرمان‌گرایی، واقع‌بینی را مطرح می‌کنند. در نظر این‌ها واقع بینی نقطه مقابل آرمان‌گرایی است. این خطای بزرگی است؛ چون آرمان‌گرایی خودش واقعیت‌ها را در جامعه می‌سازد. یک مجموعه با آرمان و دارای هدف‌های بلند می‌تواند واقعیت‌ها را طبق آرمان خود شکل دهد و به وجود بیاورد. دنیا این طور پیش رفته است. آرمان‌ها را کنار بگذاریم به بهانه واقع بینی، این کمال غفلت است. آرمان‌گرایی به وجود آورنده واقعیت‌های شیرین و مطلوب است. وقتی یک انسان، یک مجموعه، و یک ملت با مسئولان و دست‌اندرکارانش پای آرمان‌ها ایستادند، حاضر نشدند کوتاه بیایند و برایش کار کردند، چه اتفاقی می‌افتد؟ واقعیت‌ها به سمت آرمان‌ها

تغییر می‌کند. این خودش بزرگ‌ترین واقعیت و قانون زندگی است. چرا بعضی این را فراموش می‌کنند؟»

اگر واقع بینی همه جا درست باشد، باید تمام اصلاح‌ها و انقلاب‌های بزرگ تاریخ را نادرست بدانیم! وقتی پیامبر خدا - صلی‌الله‌علیه‌وآله - در کانون جهل، تباہی و ظلمت برخاست و فریاد توحید سر داد، آرمان‌های بلند و گران‌قدری داشت. اما او با جهاد و از خودگذشتگی، واقعیت‌ها را به سمت و سوی آن‌ها تغییر داد؛ واقعیت‌هایی که در نقطه مقابل و متضاد اهداف پیامبر خدا بودند و به خاطر هیچ انسانی خطور نمی‌کرد زمانی در جهت اهداف توحیدی پیامبر اسلام - صلی‌الله‌علیه‌وآله - قرار گیرند.

چه کسی باور می‌کرد که کعبه مرکز پرستش بت‌های گوناگون روزی مطاف مؤمنان و موحدان شود؟! همان طور که در سخنان رهبر عزیز انقلاب آمده است، این خود بزرگ‌ترین واقعیت زندگی است که آدمیان می‌توانند نیرو و توان و امکانات خود را در جهت سعادت انسان و استوارسازی عدالت در جامعه و معنویت در جان‌ها و گسترانیدن ارزش‌ها قرار دهند و زمینه سعادت دنیوی و اخروی خود را فراهم سازند.

خودگروی و دگرگروی

بر پایه فرهنگ مادی و اخلاق حاکم بر مغرب زمین هر انسانی همه سودها، لذت‌ها و امتیازها را برای خود می‌خواهد و جز به خود نمی‌اندیشد و به همه چیز و همه کس به عنوان ابزار دستیابی به اهداف خود می‌نگرد و هرگاه کسی در قلمرو اهداف او قرار گیرد، زمینه تعارض و دشمنی فراهم می‌آید. این خودگروی تند و افراطی منشأ بی‌صدافتی‌ها، عداوت‌ها، ضد ارزش‌های و بسیاری شده است.

اما در «فرهنگ جهادی» فرد تنها به خود 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 ایمان‌خواهی و استوارسازی آرمان‌ها چنان غرقه شود که دیگر خود را نبیند و فردیت خود را به دست فراموشی بسپارد.

یاران پیامبر خدا و امامان معصوم - علیهم السلام - و دیگر وارستگان و مؤمنان راستین در طول تاریخ این گونه بوده‌اند. آنان چنان غرق در خدمت رسانی به مردم و ایمان و دستیابی به آرمان‌های بلند الهی می‌شده‌اند که دیگر خود را به حساب نمی‌آورده‌اند، گو این که اصلاً «خود» و «من» ای وجود نداشت و همه جا «خدا»، «مردم» و «جامعه» جلوی چشمان و اذهان آن‌ها جلوه‌گر بوده است.

رهبر معظم انقلاب در این باره چنین فرمودند:
 «... بله، معنویت دنیای انسان را هم آبادتر می‌کند؛ منتها دنیای سالم. آن جایی که فرهنگ جهادی نیست و فرهنگ مادی حاکم است، هر انسانی به تنهایی خودش محور همه حوادث عالم است؛ سود را برای خود می‌خواهد و ضرر را از خود دفع می‌کند، اصل برای او این است؛ بنابراین تعارض‌ها، بی‌اخلاقی‌ها، بی‌صدافتی‌ها و دشمنی‌ها پیش می‌آید. آن جایی که حرکت و روح جهادی وجود دارد انسان در ایمان، آرمان و خدت به دیگران حل می‌شود و خود را فراموش می‌کند. این روحیه را باید در جامعه تقویت کرد. کشاورزی و دامداری با این روحیه رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد.»

آری، آنان که گوهر وجودی خود را به زینت فرهنگ و روحیه جهادی و پویش و جوشش ذاتی آراسته و به فرهنگ مادی نیالوده‌اند، به پروردگار خود دل بسته و به یاد او و برای امتثال فرمانش برمی‌خیزند و همواره در پی استحکام آرمان‌ها و اهداف بلند انسانی و الهی در جامعه‌اند. از آن جا که این افراد ایمان، اخلاص، توکل به خدا و اعتقاد به آخرت و پاداش‌های معنوی دارند، روحیه‌ای خاص در آنان پدید می‌آید که ثمره‌های دل‌انگیز و آثار بسیار مطلوبی دارد که کوشش پیوسته و جوشش و پویش همیشگی در زمره آن‌هاست.

این مؤمنان راستین، به حق خستگی ناپذیراند و شب و روز در پی رسیدن به آرمان‌ها بوده و هرگز انجام کاری و اجرای طرحی را منوط به وجود همه شرایط و امکانات نمی‌کنند؛ بلکه با تکیه بر نیروی ناپیدا کرانه نهفته در وجود خود و با توکل بر خدا با عزمی راسخ پا به میدان می‌گذارند و همه واقعیت‌ها را در سمت و سوی اهداف بلند خود قرار می‌دهند. بهترین نمونه در این باره یاران پیامبر خداوند که امیرمؤمنان علی ابن ابی طالب - علیه السلام - آنان را این گونه توصیف می‌کند:

«کجایند آنان که به اسلام دعوت شدند و پذیرفتنش را آغوش گشودند، قرآن را تلاوت کرده و احکامش را در عرصه جامعه استوار ساختند. دعوت حماسی و پر جذبه جهاد را با شیفتگی و

عشق پاسخ گفتند. شمشیرها را از نیام کشیدند و در صفوفی منظم و فشرده و با یورش‌های پیایی، کران تا کران این سرزمین را از آلائش کفر پاک کردند و به تصرف حق درآوردند؟!^۱

یاران بزرگ رسول خدا مانند بلال، ابوذر، سلمان و مردانی از این دست، از سر عشق و با انگیزه‌ای بسیار قوی در سرزمین حجاز که ظلمتِ ظلم، تباهی و جهالت کران تا کران آن را فراگرفته و زشتی، قبح، و پلشتی بر تار و پود مردم سایه افکنده بود، مردانه به پا خاستند و برای دستیابی به آرمان‌های خود سر از پا نشناختند و هرگز این اندیشه را در سر نیاوردند که در چنین ظلمت‌کده‌ای نمی‌توان روشنی رسالت و نورانیت محمد خاتم الانبیاء و المرسلین - صلی الله علیه و آله و سلم - را گسترانید.

نمونه دیگر این فرهنگ جهادی را می‌توان در رزمندگان اسلام در جنگ تحمیلی عراق علیه ایران سراغ گرفت؛ ارتشی که شرق و غرب و کشورهای عربی از آن حمایت می‌کردند و در این میان عملیات جهادی جهادگران جهاد سازندگی بسی زیبا می‌نمود؛ آنان با ابزار و امکانات ناچیز خود راه‌ها و خاکریزهای فراوانی را با سرعت و دقت برای رزمندگان ساخته و از این رهگذر زمینه یورش‌های برق‌آسا به دشمن را فراهم می‌ساختند و سنگر و سپر حفاظت از آنان را فراهم می‌آوردند.

این جهاد آنان چنان شهره شد که عنوان افتخارآمیز «**سنگر سازان بی‌سنگر**» ویژه آنان شد. جهادگران نه تنها در میدان جنگ این گونه بودند بلکه در عمران و آبادی روستاها نیز از همین روش بهره بردند و افتخارهایی آفریدند که ناظران انگشت حیرت به دندان گزیدند. رهبر معظم انقلاب در این باره چنین فرمودند:

«...خود انقلاب دستگاه‌هایی را به وجود آورد که در ذاتشان حرکت، جوشش انقلابی و سریع و جهادی وجود داشت. یکی از دستگاه‌ها جهاد سازندگی بود، یکی از دستگاه‌ها سپاه بود، یکی از دستگاه‌ها بسیج بود... همان حالت حرکت، پیشرفت و جهش که در خود انقلاب وجود داشت در این‌ها هم وجود داشت و ما اثرش را در بیرون دیدیم. در دفاع هشت ساله، بسیج و تحرک مردم را دیدید. در میدان کار و سازندگی و پیشرفت، روحیه جهادی را دیدید، که البته مخصوص جهاد سازندگی هم نماند. این روحیه در بسیاری از دستگاه‌ها رسوخ کرد.

امروز هم شما در کمک رسانی به بیم همین روحیه را مشاهده می‌کنید. این روحیه در همه جای دنیا نیست. مهربانی و همکاری و دلسوزی برای مصیبت دیدگان که مربوط به همه بشر است یک حرف است، اما جوشش و تحرک و نشاط و ورود در میدان، بدون هیچ ترتیب و آداب، برای خدمت کردن، یک حرف دیگر است. آن چه در ایران دیده شد، این بود. همه وارد میدان شدند و تحرک پیدا کردند.

۱ - نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، انتشارات مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین - علیه‌السلام - ،

بنده در سال‌های قبل از انقلاب حوادثی مثل زلزله و سیل را از نزدیک دیده بودم. خود من رفتم امدادگری و خدمت‌گذاری کردم. این روحیه حرکت عمومی، این دلسوزی، این ورود در صحنه کار و ابتکار، این کمک رسانی انبوه، مخصوص ملتی است که دل او از حرکت جهادی گرم است و جوشش جهادی در دل او وجود دارد؛ این همان روحیه بسیج دوران دفاع مقدس است؛ این همان روحیه سنگرزبان بی سنگر جهاد سازندگی است که غسل شهادت می‌کردند و روی بولدوزر می‌نشستند تا خاکریز بزنند. ما این روحیه را باید حفظ بکنیم...»

– نظم، دانش و فرهنگ جهادی

در سخنان رهبر معظم انقلاب دو نکته مهم درباره فرهنگ جهادی به نظر می‌آید: یکی آن که فرهنگ جهادی که یکسر نشاط، تحرک، پوییش، جوشش و کوشش است به معنای بی‌نظمی و بی‌انضباطی و حرکت بدون برنامه‌ریزی دقیق، نیست. بلکه فرهنگ جهادی در صورتی پیدا می‌شود که از انسجام تشکیلاتی و نیروی انسانی حداکثر استفاده بشود.

تلاش و کوشش خستگی‌ناپذیر هنگامی فاصله انسان را در رسیدن به سرمنزل مقصود کم می‌کند و به حرکت آدمی شتاب می‌دهد که منسجم، منظم و در قالب طرح و برنامه‌ای سنجیده، سخته و پخته باشد و آنان که فرهنگ جهادی و حرکت و جوشش عمومی ملت سرافراز ایران را نوعی بی‌نظمی تلقی می‌کنند یا مفهوم فرهنگ جهادی را نفهمیده‌اند و از سر عناد و دشمنی در پی لکه‌دار کردن موفقیت‌ها و از میان بردن فرهنگ جهادی و مخدوش کردن چهره آن در میان مردم هستند.

نکته دوم دانش محوری است. از عناصر سامان دهنده فرهنگ جهادی، علم و دانش است که همواره قرآن بر آن تأکید می‌ورزد. اصلاً حرکت یاران رسول‌الله و اصحاب امامان – علیهم السلام – بر پایه علم و دانش بود و از تفاوت‌های جوهری آنان با مخالفانشان به ویژه با دشمنان، دانش عظیمی بود که آنان از طریق معصومان – علیهم السلام – بدان دست یافته بودند. بدین سان فرهنگ جهادی، یعنی تلاش مبتنی بر دانش و بینش.

رهبر معظم انقلاب در این باره چنین فرمودند:

«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. من به شما عرض کنم ما پیشرفت‌های علمی و پژوهشی بسیار زیادی در بخش‌های مختلف داشته‌ایم که ستون اصلی این بخش‌ها را همین جوان‌های انقلابی و بچه‌های مؤمن تشکیل داده‌اند. آن‌ها بودند که وارد میدان شدند و بر اساس همین روحیه بسیاری از گردنه‌ها و عقبه‌های تحقیقات و کار مهم علمی را پیش بردند. بله، معنویت دنیای انسان را هم آبادتر می‌کند...»

قلمرو فرهنگ جهادی

همان طور که در سخنان رهبر فرهیخته انقلاب مشاهده شد، فرهنگ جهادی را انقلاب به مردم داد. امام راحل نخست جرقه این فرهنگ را در اعماق جان‌های ملت ایران زد و با رهبری توانمند خود توانست آن را بگستراند و مردم با این روحیه آماده شدند تا از نو کشور خود را بسازند. از این رو فرهنگ جهادی از دامن انقلاب برخاست و در همان جا رشد کرد و بالید و همه کسانی که انقلاب را آفریدند و از آن حمایت کردند در هر نهاد و وزارت‌خانه و در هر شهر و روستایی به سهم خود از آن بهره بردند و در آن سهیم شدند.

از این رو نمی‌توان فرهنگ جهادی را به نهادهای انقلابی از قبیل جهاد سازندگی منحصر ساخت؛ چه آن که روحیه جهادی در همه جا بوده است و باید آن را پاس داشت و در حفظ و بالندگی آن کوشید.

بلکه می‌توان گفت کسانی هستند که در همین نهادهای انقلابی از این فرهنگ بی‌بهره‌اند و کسانی هستند که در غیر نهادهای انقلابی، فرهنگ جهادی را روش خود ساخته‌اند و در چهارچوب آن فعالیت می‌کنند.

– رهبر معظم انقلاب در این باره می‌فرماید:

«آن چه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه عرصه‌ها و صحنه‌ها به کار می‌آید... [این روحیه] مخصوص جهاد سازندگی نماند. این روحیه در بسیاری از دستگاه‌ها رسوخ کرد. در کمک رسانی به بزم هم، همین روحیه را مشاهده می‌کنید...»

در پایان لازم است یادآوری شود که در سخنان رهبر معظم انقلاب مطالب دیگری نیز وجود دارد که شرح آن‌ها فرصتی دیگر می‌طلبد و آنچه در این مقاله آورده شد تنها نکته‌هایی درباره سخنان ایشان بود.

همسانی‌های فرهنگ جهادی در صدر اسلام و انقلاب اسلامی

محمد علی سلطانی

چکیده

در این مقاله تلاش شده است انقلاب اسلامی ایران با انقلاب پیامبر اکرم (ص) از نظر نیروهای انسانی و روحیه طرفداران هر کدام در آغاز انقلاب و دوران پیروزی و نیز روحیه آنان پس از استقرار مورد سنجش قرار گیرد. در این سنجش همگونی آن دو در اعتقاد به هدف، تقدس هدف، اطمینان به موفقیت، باور به توانایی و بکارگیری همه ظرفیت‌ها، باور به رهبری، اطمینان به همسویی یاران در دوران نهضت نشان داده شده است و نیز انحراف‌هایی چون، دنیازدگی، فراموشی هدف، گسترش فساد و نیز چرخش از دوستی به رقابت که پس استقرار انقلاب‌های یاد شده بوجود آمد، توضیح داده شده است و در پایان یادآوری شده است که بازگرداندن ویژگی‌ها و روحیه نخستین هر دو انقلاب امکان پذیر نیست و فقط باید به حفظ همین اندک از آثار بجا مانده روحی در افراد کوشید.

انقلاب اسلامی ایران در پایان قرن بیستم پدیده‌ای بود که از جهات گوناگون همگونی‌های فراوانی با انقلاب پیامبر اکرم (ص) در قرن ششم میلادی در جزیره العرب داشت. انقلاب دوم در راستای آموزه‌ها و تعالیم انقلاب اول و برای احیاء دوباره آن در این قرن تحقق یافت و رهبری آن خواست و ادعایی جز احیاء آن نداشت، و همین امر موجب شده بود که بین آن دو همگونی‌های بسیاری پیدا شود. این دو انقلاب نه تنها در مراحل اوج‌گیری و پیدایش از همگونی فراوان برخوردار بودند بلکه در ناهنجاری‌ها و ناروایی‌هایی که در دوران ثبات شامل هر دو آن شد، از این همگونی برخوردار گشتند. از این روی برای شناخت بهتر وضع کنونی خویش لازم است فضای روحی فکری و رفتاری آن دو را و نیز چرخش‌ها و تحولاتی که به هر دو در دوران ثبات دامن گیر گشت، مورد تحقیق و سنجش قرار دهیم تا شاید از این رهگذر نقبی به رهایی و روشنایی پیدا کنیم.

این بحث را در دو محور به شرح زیر پی می‌گیریم:

۱- همگونی های دو انقلاب در پیدایش و اوج گیری ؛

۲- همگونی های آن دو در دوران ثبات و استقرار ؛

در هر دوی این محورها تلاش خواهیم کرد از مستندات قرآنی و روایی بهره بگیریم و نیز از مشاهدات و اطلاعات خویش از انقلاب دوم خواهیم جست و برای پرهیز از پراکندگی بحث و ایجاد انسجام، محور بحث را، روحیه جهادی در هر دو انقلاب در دوران پیدایش و اوج گیری و زوال یا کم رنگ شدن آن روحیه در دوران ثبات و استقرار، قرار خواهیم داد و تلاش خواهیم کرد به مقدار توان و فرصت چرایی های آن را بررسی کنیم.

۱- همگونی های جهادی در دو انقلاب در مرحله نخست

در این بخش که مربوط به دوران پیدایش و اوج گیری است، ویژگی های آن را در محورهای زیر پی می گیریم و از این پس، از این بخش به عنوان مرحله نخست یاد خواهیم کرد و مقصودمان دوران پیدایش و اوج گیری در هر دو انقلاب است:

- الف) اعتقاد به هدف

در هر دو انقلاب، محور نخست یکی از ویژگی های برجسته نیروها، اعتقاد استوار به هدف بود. کسانی که به پیامبر اکرم (ص) ایمان آورده، بودند به شدت به هدف خود ایمان و اعتقاد داشتند و هیچ گونه تزلزل و تردیدی در درستی هدف خود نداشتند. همین امر درباره افرادی که گرد امام خمینی و اندیشه های وی جمع شده بودند، کاملاً مشهود بود. در حرکت ها و تلاش های انسانی وجود هدف و باور به آن نقش کلیدی دارد. انسانی که هدف نداشته باشد و یا به درستی هدف خود باور نداشته باشد هرگز دست به تلاش جدی نمی زند و اگر حرکتی هم از خود نشان دهد از روی تفتن و وقت گذرانی است و به واقع هدف او همان وقت گذرانی می باشد. داشتن هدف و اعتقاد به آن محرک نخستین و قوی انسان در همه حرکت هایش می باشد. یاران دو انقلاب در مرحله نخست به شدت هدفمند و معتقد به هدف خود بودند و تلاش ها و گرفتاری ها بر اعتقاد آنان به هدف خویش می افزود. به این سخن علی (ع) در توصیف یاران پیامبر اکرم (ص) توجه کنیم:

«ما همراه رسول خدا (ص) بودیم و [در جنگ ها] پدران ، برادران ، فرزندان و عموهای خود را می کشتیم و این کارها در ما جز ایمان، تسلیم، گردن به فرمان الهی در راه راست، شکیبایی بر سوزش دردها و تلاش در جنگ با دشمن نمی افزود.»^۱

چنین باوری به هدف که دشواری های راه و رنج ها و دردها موجب فزونی آن باور می گشت، از ویژگی هایی بود که در هر دو انقلاب به وضوح دیده می شد. وجود خانواده های چند شهید داد، داستان تلاش سنگریان یا سنگر سازان بی سنگر در جبهه های جنگ ، هیچ تفسیر و توجیهی جز ایمان استوار و روز افزون به هدف نمی تواند داشته باشد. این که انسانی فرا روی خود باران گلوله و توپ را ببندد و یقین داشته باشد که هر کس سر از سنگر بیرون کند آماج تیرها و گلوله ها قرار می گیرد، در عین حال سوار بر بولدوزر در دشتی هموار به ساختن سنگر بپردازد، چه محرکی جز ایمان به هدف می تواند داشته باشد؟ داستان پر شکوه و فراتر از توجیه و تفسیر، خط شکنان که آگاهانه پای روی زمین پر «مین» می گذاشتند تا راهی به سوی حرکت بگشایند، چه چیزی در خاطره ها جز بیان عملی و روشن کلام پیشین امیرالمؤمنین (ع) را زنده می کند.

امام سجاد (ع) پدیده شناخت و اعتقاد به هدف در بین پیروان رسول خدا (ص) را در دعای چهارم صحیفه سجادیه، یادآوری و بر آنان درود می فرستد. ترسیم زیبایی که امام سجاد از آنان ارائه می دهد، تابلو زیبا و چشم نوازی فرا رویمان قرار می دهد که ما خود نمونه هایی از آن را در جوانان انقلابی و مبارز دوران انقلاب و تلاشگران شگفت عرصه جهاد و جنگ در صحنه های سازندگی و نیز دفاع مشاهده کرده ایم. به این سخنان امام سجاد (ع) توجه کنیم... پروردگارا یاران محمد را که حق همراهی را نیک داشتند و در یاری او آزمونی نیک دادند و او را در پناه خود گرفتند و به همراهی اش شتاب گزیدند و به فراخوانش پیش تاختند و چون حجت رسالتش را به گوش آنان رساند، او را پذیرا گشتند، درودت ویژه ساز، آنان را که در آشکار و تحقق سخن او از همسران و فرزندان جدا گشتند و در تثبیت نبوت وی با پدران و فرزندان جنگیدند و او را یاری رساندند، کسانی که

۱ - نهج البلاغه ، خطبه ۵۵ ، ترجمه فیض الاسلام.

در دوستی او غرق، و در علاقه به او در پی تجارتي پایان ناپذیری بودند، افرادی که چون بر ريسمان او چنگ زدند، قبایل، آنان را از خود دور ساختند و چون در سایه قرابت او آرام گرفتند خویشی های دیگر از آنان بریده گشت.

امام سجاد (ع) به حق یادآوری می کند که چون یاران پیامبر (ص) سخنان او را شنیدند و حجت های او به گوششان رسید، به رسالت او ایمان آوردند. این ایمان که امام (ع) از آن یاد می کند همان ایمان به هدف است که موجب شد آنان شیدا و شیفته محمد (ص) گردند و در راه هدف سر از پا نشناسند. این نوع ایمان به هدف و در نتیجه آن بریدن از گذشته و تعلقات فامیلی را در انقلاب اسلامی ایران نیز به وفور شاهد بودیم. در بین توده های علاقه مند به انقلاب جوانان بسیاری بودند که عشق و ایمان به هدفشان موجب شده بود سالیان سال دوری از زن و فرزند و خویشان و دوستان سابق را به جان بخرند و دور از خانه و زندگی، در راه هدفشان تلاش کنند. یادآوری نمونه ها و داستان هایی از این دست، برای نسلی که خود چنین کارهایی را انجام داده، دقیقاً مصداق مثل معروف «زیره به کرمان بردن است» و هیچ ضرورتی برای بازگویی آن ها نیست و در این زمینه خاطرات بسیاری از صحنه های سازندگی و یا جهاد در جبهه، جمع آوری و تدوین و نشر یافته است که علاقه مندان می توانند آنها را خوانده و با حوادث دوران پیامبر اکرم (ص) بسنجند.

- ب (تقدس هدف

یکی دیگر از ویژگی های روحیه جهادی که در هر دو انقلاب در مرحله نخست به وفور وجود داشت، اعتقاد و باور به تقدس هدف بود. تقدس یک هدف، همواره به هدف، مقبولیت دو چندان می بخشد. وقتی انسان به چیزی نگرش تقدس پیدا می کند، آن را در بین دیگر چیزها در موقعیتی بالاتر و برتر قرار می دهد و با دقت و توان فزون تری از آن پاسداری می کند. فردی که به تقدس چیزی باور دارد، آن چیز را پاک و آسمانی می بیند و هیچ نوع آلودگی و ناشایستی در آن مشاهده نمی کند. در نگرش تقدسی به کار و تلاش، هر کار و تلاشی در راه هدف عنوان عبادت پیدا می کند و انسان در آن کار حضور خداوندی را به طور کامل حس می کند این احساس، شوق و شور فزون تری ایجاد می کند و توان انسان را دو چندان می سازد. یاران نخستین پیامبر اکرم (ص) در راه هدف

بزرگشان، هر سختی و درشتی را به جان می خریدند و در این پذیرش اجر و پاداش می دیدند. اگر کسی داستان جنگ احزاب و کندن خندق در ماه رمضان را مطالعه کند که چگونه یاران پیامبر (ص) در زمانی که روزه پس از عشاء آغاز می شد و تا مغرب روز بعد ادامه داشت، تمام روز با دل و جان به کندن خندق می پرداختند، خواهد دید که تقدس و عظمت هدف چگونه آنان را به تلاشی سترگ و می داشت. این نوع تلاش‌ها در انقلاب اسلامی ایران نیز به وفور دیده می شد، بسیاری از جوانان انقلابی و مؤمن، رسیدن به پیروزی و حفظ انقلاب پس از آن را به عنوان هدفی مقدس تلقی می کردند. تلاش‌هایی که توده‌های عظیم زیر عنوان جهاد سازندگی در سرتاسر کشور و در نقاط محروم کشور انجام می دادند و در این راه هر سختی و دشواری را به جان می خریدند، مفهومی جز این نداشت که آنان به هدف خود به عنوان امر مقدس و دینی می نگریستند. یک سنجش گذرا بین قبل و بعد از انقلاب برای درک این امر کافی است. پیش از انقلاب بسیاری از جوانان به روش‌های گوناگون پناه می جستند تا بتوانند راهی برای گریز از سربازی پیدا کنند اما همین جوانان پس از انقلاب، بدون هرگونه اجبار و الزامی سالیان سال به دور از خانواده و خویشان در روستاهای دور دست به کارهای سخت و توان فرسا، به عنوان کار جهادی می پرداختند. این تحول نگرش توجیه و تفسیری غیر از این ندارد که مردم به انقلاب به عنوان یک هدف مقدس می نگریستند و حفظ و موفقیت آن را نوعی وظیفه شرعی و امری مقدس می دیدند. این نگرش شبیه نگرشی بود که یاران پیامبر (ص) در صدر اسلام داشتند. بسیاری از جهادگران نیک به یاد دارند که گرفتن مزد و حقوقی را که به ریاکاری انجام دهند، دون شأن خود می شمردند و هیچ گاه در تلاش‌ها و کوشش‌هایشان مزد مادی نقش نداشت. حساب و کتاب مالی برای کاری که انجام می دادند، بی مفهوم بود و ساعت کاری و وقت و بی وقت برایشان بی معنا بود. در طول شبانه روز هرگاه احساس می کردند که انقلاب به آنان نیازمند است، فوراً حضور می یافتند و هیچ عذر و بهانه‌ای نمی تراشیدند، این تفکر فقط از اعتقاد به تقدس هدف می توانست ناشی شود. در بین یاران پیامبر (ص) نیز شرایط همین گونه بود، و هنوز خستگی جنگی از تنش‌ها خارج نشده بود به جنگ دیگری گسیل می شدند و از تداوم کار و فقدان استراحت رنجیده نمی گشتند و حتی طعنه و سرزنش

منافقان علیه تلاش و کوشش‌های بی‌وقفه خودشان را به جان می‌خریدند ولی دست از هدف مقدس خود برنمی‌داشتند. این همه تلاش خستگی‌ناپذیر و بدون چشم داشت مادی در بین انقلابیون صدر اسلام و انقلابیون انقلاب اسلامی ایران، چیزی جز بازتاب اعتقاد به تقدس و خدایی بودن هدفشان نبود.

ج) اطمینان به موفقیت

یکی دیگر از ویژگی‌های مردم در مرحله نخست، اطمینان به موفقیت بود. اطمینان و اعتماد به موفقیت، تحمل دشواری‌ها را آسان می‌کند و به تلاش‌ها و کوشش‌ها، معنا و مفهوم می‌دهد. این ویژگی، به واقع روحیه جهادی بود که هم در بین یاران پیامبر (ص) به وفور وجود داشت و هم جهادیان انقلاب اسلامی ایران از آن برخوردار بودند. اطمینان به موفقیت که در هر دو انقلاب وجود داشت از دو رویه‌ای برخوردار بود که در هر دوی آن، موفقیت به وضوح خود را نشان می‌داد مبارزان و تلاشگران صدر اسلام و نیز انقلاب اسلامی فرا رویشان یکی از دو نتیجه را می‌دیدند که هر دوی آن خواستنی و محبوب بود. دست‌یابی به هر کدام از این دو نتیجه برایشان موفقیت به شمار می‌آمد. آنان بر این باور بودند که یا تلاششان در این دنیا نتیجه می‌دهد و یا نتیجه آن در آخرت ظهور خواهد کرد، بنابراین تلاششان هرگز بی‌نتیجه نخواهد بود و این یعنی اطمینان به موفقیت کار که در مدیریت امروز از آن به رقابت برد - برد یاد می‌شود و بهترین نوع مدیریت شمرده می‌شود.

قرآن کریم از این روحیه و نگرش مسلمانان در سوره توبه، آیه ۵۰ - ۵۲ چنین گزارش می‌کند «اگر نیکی به تو برسد آنان را بد حال می‌سازد، و اگر پیش آمد ناگواری به تو رسد می‌گویند: ما پیش از این تصمیم خود را گرفته‌ایم» و شادمان روی بر می‌تابند. بگو: جز آنچه خدا برای ما مقرر داشته هرگز به ما نمی‌رسد. او سرپرست ماست. و مؤمنان باید تنها بر خدا توکل کنند، بگو آیا برای ما جز یکی از دو نیکی را انتظار می‌برید؟ در حالی که ما انتظار می‌کشیم که خدا از جانب خود یا به دست ما عذابی به شما برساند. پس انتظار بکشید که ما هم با شما در انتظاریم.»

این آیات گویای نوع نگرش مسلمانان در صدر اسلام در برابر دشمنی‌ها و مخالفت‌های کفار است. کافران مرگ، دشواری و رنج و سختی‌ها را نوعی بدی و مصیبت

می‌دیدند که دامنگیر مسلمانان می‌شود و از این نظر، شادمان می‌شدند اما طبق گزارش قرآن مسلمانان اولاً این قبیل پیش‌آمدها و حوادث را امری الهی می‌دانستند و آن را به جان می‌خريدند و ثانياً این قبیل حوادث و پدیده‌ها را بدی تلقی نمی‌کردند و آن را یکی از دو نتیجه خوبی می‌شمردند که نصیب آنان می‌گشت. به واقع آنان یا شربت شهادت می‌نوشتند و رنج و درد می‌کشیدند و یا پیروز می‌گشتند و طرف مقابل را می‌کشتند و هر دوی این نتیجه را خوب و پسندیده می‌شمردند. این نگرش بسیار آنان را نیرومند و پرتوان می‌ساخت و یکی از عوامل مهم پیروزی مسلمانان صدر اسلام و نیز علاقه‌مندان به انقلاب اسلامی همین امر بود. جهاد گران در صحنه سازندگی که با جان و دل تلاش می‌کردند و در این راه با دشواری‌ها و خطرات فراوان مواجه می‌گشتند و یا در صحنه جنگ که پیش قراول بودند و با هدیه جان خود برای رزمندگان سنگر می‌ساختند، از همین منطق برخوردار بود که پیروزمند و نتیجه بخش بود.

(د) باور به توانایی و به کارگیری همه ظرفیت‌ها

یکی از ویژگی‌های دیگر جهادگران و یاوران پیامبر اکرم (ص) و علاقه‌مندان به انقلاب اسلامی باور به توان خود و به کارگیری ظرفیت‌های خود بود. انسان از توان و قدرت شگفت‌انگیزی برخوردار است و می‌تواند کارهایی انجام دهد که در تصور نمی‌گنجد اما این توان و قدرت در هاله‌ای از ناآگاهی‌ها و بی‌اعتمادی‌ها پنهان و نهفته است و همه رمز و راز ناتوانی انسان در همین ناآگاهی و بی‌اعتمادی است. اگر کسی بتواند این پرده را کنار بزند در آن صورت کارهای سترگی می‌تواند انجام دهد. هنر انقلاب پیامبر اکرم (ص) و انقلاب اسلامی ایران در همین امر بود که توانست توده‌های مردم را با مفهوم توانستن آشنا سازد مفهوم توانستن با اعتقاد به توانستن گره خورده است. هر چه این اعتماد و باور استوارتر باشد، توان و قدرت انسان فزون‌تر است. در سالهای آغازین پیروزی انقلاب اسلامی ایران باور به توانایی در بین جوانان و توده‌های عظیم مردمی بسیار بالا بود. حضرت امام خمینی (ره) همواره می‌کوشید ایمان توده‌ها را به توانستن بالا ببرد. فلسفه وجودی جهاد سازندگی که امام (ره) آن را به راه انداخت، در همین امر نهفته بود. او با تأسیس جهاد

سازندگی می‌خواست به مردم ایران بفهماند که شما می‌توانید. تعبیر زیبای خون بر شمشیر پیروز است را داشته باشید به واقع تفسیر همین ایده بود که نرم‌ترین و روان‌ترین چیز در دنیا بر سخت‌ترین و درشت‌ترین چیزها پیروز است. این که در مدت کوتاهی در بسیاری از روستاها و قصبه‌ها حرکتی جدی و قوی برای ساختن به وجود آمد، بازتاب همین باور بود. این باور موجب شد همه ی ظرفیت‌های موجود در جامعه به فعلیت درآید، زیرا همه باور داشتند که می‌توانند از عهده وظیفه برآیند. بسیاری از پروژه‌های سنگین که پیشتر اعتقاد بر آن بود که فقط در توان و قدرت نیروهای خارجی است و نیروی ایرانی نمی‌تواند از عهده انجام آن برآید کم کم به کارهای عادی و معمول تبدیل گشت و دانش آموختگان بسیاری جرأت و جسارت دست یازیدن به کارهای سترگ را پیدا کردند. کیست که کارهای عظیم در دوران آغازین انقلاب را ببیند و یقین به پیدایش ایمان به توان در افراد جامعه پیدا نکند. این باور به توان و در نتیجه چند برابر شدن توان افراد در روزهای آغازین حرکت پیامبر اکرم (ص) نیز وجود داشت. قرآن کریم از این امر چنین گزارش می‌دهد: ... ای پیامبر! مؤمنان را به جهاد برانگیز. اگر از شما بیست تن شکیا باشند بر دویست تن چیره می‌شوند، و اگر از شما یک صد تن باشند بر هزار تن از کافران پیروز می‌گردند، چرا که آنان قومی‌اند که نمی‌فهمند اکنون خدا بر شما تخفیف داده و معلوم داشت که در شما ضعفی هست. پس اگر از شما یکصد تن شکیا باشند بر دویست تن پیروز گردند، و اگر از شما هزار تن باشند، به توفیق الهی بر دو هزار تن غلبه کنند، و خدا با شکیبایان است.^۱

این آیه در واقع به دو مرحله از زندگی مسلمانان صدر اسلام اشاره می‌کند. در مرحله نخست که مسلمانان از اعتقاد و باوری استوارتر برخوردار بودند و هنوز گرایش‌های مالی و موقعیتی در آنان پیدا نشده بود، قرآن توان و قدرت هر مسلمان را برابر با توان ده نفر می‌شمارد و بیست تن مسلمان را برای مقابله با دویست تن مشرک کافی می‌داند. تبلور این مرحله در جنگ بدر بود که مسلمانان سیصد نفر و مشرکان سه هزار نفر بودند و در عین حال بر آنان پیروز گشتند. این تزايد توان، چیزی جز بازتاب اعتقاد و آگاهی از توان و نیروی نهفته انسانی نیست که مسلمانان در جنگ بدر از آن برخوردار بودند. اما همان گونه

^۱ - سوره انفال، آیه ۶۵ - ۶۶.

که یادآور شد، این نیرو و توان در اکثر انسان‌ها در هاله‌ای از ناآگاهی و غفلت قرار دارد و همین امر موجب می‌شود که انسان‌ها ضعیف و ناتوان گردند. این غفلت و ناآگاهی عوامل گوناگونی دارد که از جمله آنها می‌توان از پیدایش و افزایش گرایش‌های مادی یادکرد و در بحث دوم به تفصیل، به آن خواهیم پرداخت. مسلمانان پس از پیروزی در جنگ بدر و دستیابی به پاره‌ای از موفقیت‌های مالی و موقعیتی کم‌کم گرفتار عوامل غفلت و ناآگاهی گشتند و از توان و نیروی آنان کاسته شد و در نتیجه خداوند در آیه دوم، بار آنان را سبک کرده یادآور می‌شود که اکنون هر یک نفر از مسلمانان در برابر دو تن می‌توانند مقاومت کنند و اگر یکصد تن باشند می‌توانند در مقابل دویست نفر و اگر هزار نفر باشند در برابر دو هزار نفر توان مقاومت خواهند داشت. این سقوط شگفت توان مسلمانان در صدر اسلام و پس از جنگ بدر چیزی جز بازتاب ضعف باورهای آنان به توان و نیروی خودشان نبود. پیدایش تعلقات برای مسلمانان که قبلاً هیچ تعلقی جز به هدف الهی خود نداشتند و همه زندگیشان در شمشیرشان خلاصه می‌شد و خانه و کاشانه‌شان فقط سایبانی به نام صفه بود، قدرت و نیرویشان را تقسیم کرد و بخشی از آن نیروها به هدر رفت و در نتیجه نه دهم نیرویشان از دستشان خارج شد. در انقلاب اسلامی ایران نیز جریان چنین بود. انقلابیون و جهادیون نخستین از اعتقاد بالایی نسبت به توان و نیروی خود داشتند و در نتیجه انجام هر کار دشواری را برای خودشان ممکن می‌شمردند، زیرا تعلقات غیر الهی را بریده و خود را از آن‌ها رها ساخته بودند. اما وقتی انقلاب به سوی ثبات و آرامش حرکت کرد کم‌کم سستی‌ها ظاهر گشت و تعلقات چهره نمود و آن باور به توان و نیرو کم‌سو تر گشت که این بحث را در محور دوم پی خواهیم گرفت.

- ه) باور به رهبری

از جمله ویژگی‌های مهم مبارزان صدر اسلام و انقلابیون نخست انقلاب اسلامی ایران، باور ژرف و عمیق به رهبری بود.

رهبری قدرتمند و متمرکز در برابر رهبری مبتنی بر دیدگاه جمعی، گرچه ممکن است در مواردی در ضریب درستی تصمیم‌ها نقشی داشته باشد اما در کارآیی و پیشبرد امور، بدون تردید نسبت به رهبری مبتنی بر دیدگاه جمعی مقدم‌تر است. این سخن در مورد اصل

رهبری و بدون توجه به عوامل دیگر از قبیل عوامل اعتقادی و امثال آن است که در رهبری پیامبر اکرم (ص) و نیز رهبری حضرت امام خمینی (ره) نقش جدی داشتند. در هر صورت اعتقاد مردم به رهبری و اطمینان آنان به رهبری، تأثیری غیر قابل انکار در پیشرفت کارها دارد و در صدر اسلام عموم مسلمانان اعتقادی ژرف و عمیق به پیامبر (ص) و رهبری داشتند و در برابر تصمیم‌های او هرگز چون و چرا نمی‌کردند و همین اعتقاد موجب می‌شد که از هر کاری پیروز و سربلند بیرون آیند. این اعتقاد در هر جا که وجود داشت پیروزی نیز وجود داشت و در هر موردی که از سوی کسانی مورد تردید قرار می‌گرفت عدم توفیق در کنارش بود.

در صدر اسلام تا زمانی که مردم به طور انفرادی و بر پایه شناخت و اعتقاد، به اسلام روی می‌آوردند، ویژگی اعتقاد ژرف به رهبری وجود داشت اما از زمانی که اسلام آوردن‌های گروهی و به تبع قبیله و به پیروی از تصمیم رئیس قبیله، به راه افتاد، کم‌کم آن اعتقاد ژرف رنگ باخت و چون و چرا کردن‌ها در برابر تصمیم‌های پیامبر (ص) شروع شد و به موازات گسترش این چون و چراها ضعف مسلمانان نیز رو به پیشرفت نهاد. قرآن این قبیل تردیدها را به منافقان نسبت می‌دهد و منافقان عموماً افراد برخوردار از ثروت بودند که به خاطر آینده‌نگری خود را به مسلمانان نزدیک کرده و در زبان اظهار اسلام می‌نمودند. نقش اعتقاد و عدم اعتقاد به رهبری در پیروزی‌ها و شکست‌ها را باید از طریق مقایسه بین عصر پیامبر اکرم (ص) و عصر علی بن ابی طالب به دست آورد که در بحث مربوطه، به آن خواهیم پرداخت. جریان اعتقاد به رهبری در انقلاب اسلامی ایران شباهت کامل با عصر پیامبر اکرم (ص) نداشت. زیرا در این دوره مردم به هیچ عنوان از اعتقادشان به رهبری امام خمینی نکاستند و همین اعتقاد نقش جدی هم در مدیریت کشور و موفقیت در صحنه سازندگی داشت و هم در جبهه و جنگ تأثیر خودش را گذاشته بود. شاید علت اصلی امر در آن بود که در انقلاب اسلامی ایران، قبایل نقشی در اعتقاد مردم به رهبری امام خمینی نداشتند و افراد از روی اختیار و آگاهی به رهبری او گردن نهادند ولی در روزگار پیامبر اکرم (ص) به خاطر زندگی قبایلی که تنهاترین روش زندگی بود، افراد قبیله به پیروی از

رؤسای قبایل دست به کاری می‌یازیدند و همین اعتقاد به قبیله، نقش خودش را در چگونگی باور به رهبری پیامبر اکرم (ص) بازی می‌کرد.

- (و) اطمینان به هم هدفی همراهان

ویژگی دیگر یاران پیامبر اکرم (ص) و نیز پیروان امام خمینی، اطمینان به هم هدفی همراهان بود. وقتی جمعی که برای کاری بزرگ گام در میدان می‌گذارند از همراهی و هم هدفی یکدیگر اطمینان داشته باشند و در بینشان افراد سودجو و فرصت طلب حضور نداشته باشد، دستیابی این جمع به هدفشان بسیار قوی‌تر و زودتر خواهد بود. این که حرکت پیامبر اکرم (ص) در آن شرایط سخت و دشوار به نتیجه رسید و با همه مخالفت‌های سران قریش و قبایل دیگر عرب و نیز مسیحیان و یهودیان، اسلام پیروزی و تفوق خودش را به اثبات رساند و بنیانی برای یک دین جاودان و فراگیر گشت، بدان خاطر بود که یاران اولیه پیامبر اکرم (ص) از یکدیگر خاطر جمع بودند و همگی می‌دانستند برای چه هدفی تلاش می‌کنند و یقین داشتند که همه همراهانشان نیز همین هدف را دارند. و ایثار یاران پیامبر (ص) نسبت به یکدیگر چیزی نبود جز اطمینان به وحدت هدف و اعتقاد به عدم وجود افراد سودجو در بین یاران اولیه آن حضرت (ص)، این امر تا زمان پیدایش نشانه‌هایی روشن از آینده موفق حرکت پیامبر اکرم (ص) ادامه داشت و با پیدایش این نشانه‌ها بود که کم‌کم شماری از افراد ثروتمند و به تعبیر قرآن «ملا» برای تأمین آینده خود به جمع مسلمانان پیوستند و آن جمع مخلص و هم هدف را با نفاق و دو رویی به هم ریختند و در نتیجه قرآن کریم در جای جای خود به نکوهش این قبیل افراد پرداخت.

در سوره توبه در مورد این قبیل افراد می‌خوانیم:

«ایراد فقط بر کسانی است که با این که توانگرند از تو اجازه [ترک جهاد] می‌خواهند و راضی شده‌اند که با خانه نشینان باشند، و خدا بر دل‌هایشان مهر نهاد، در نتیجه آنها نمی‌فهمند. هنگامی که به سوی آنان باز گردید برای شما عذر می‌آورند بگو:

«عذر نیاورید؛ هرگز شما را باور نخواهیم داشت؛ خدا ما را از خبرهای شما آگاه گردانیده، و به زودی خدا و رسولش عمل شما را خواهند دید. آن گاه به سوی دانای نهان و آشکار، باز گردانیده می‌شوید، و از آنچه انجام می‌دادید به شما خبر می‌دهد.»^۱

از این قبیل نکوهش‌ها برای این گروه از افرادی که در پی هدفی غیر از هدف پیامبر اکرم (ص) به گروه مسلمانان پیوستند در قرآن بسیار وجود دارد و نیاز به نقل آنها نیست. اما هیچ تردیدی نیست که این نکوهش ویژه همین بخش از مسلمانان صدر اسلام است و گرنه یاران مخلص پیامبر اکرم (ص) به هم هدفی یکدیگر اطمینان خاطر داشتند. در بین یاران انقلاب اسلامی ایران نیز اطمینان به وحدت هدف و اعتماد به خلوص همراهان وجود داشت. صحنه‌های ایثار و از خود گذشتگی به نفع دیگران و فراموش کردن خواست و تمایل خود، در بین نیروهای انقلاب آن قدر زیاد و مثال زدنی بود که انسان را به شگفتی وا می‌داشت. کسانی که با تلاش و فعالیت جهادگران صحنه‌های سازندگی در سال‌های آغازین پیروزی انقلاب آشنا هستند و یا صحنه‌های حضور در جبهه‌های جنگ و یا پیشینیان از رزمندگان اسلام را دیده و به یاد می‌آورند، مفهوم این سخن را نیک درک می‌کنند که پیروان انقلاب اسلامی ایران از هم هدفی خودشان اطمینان کامل داشتند و در نتیجه پیش داشت دیگران بر خودشان مفهومی جز این نداشت که همه افراد جامعه به واقع یک پیکر با یک هدف هستند.

آنچه که یاد شد شماری از ویژگی‌های یاران پیامبر اکرم (ص) و یاران انقلاب اسلامی ایران بود که می‌توان از آنها با عنوان کلی، روحیه جهادی یاد کرد. در واقع ویژگی‌هایی چون اعتقاد به هدف، تقدس هدف، اطمینان به موفقیت، باور به توانایی و به کارگیری همه ظرفیت‌ها، باور به رهبری و اطمینان به هم هدفی همراهان، بخشی از خصوصیات روحیه جهادی است و به تعبیری، دقیق‌ترین مایه روحیه جهادی می‌باشد و البته این ویژگی‌ها در همین موارد خلاصه نمی‌گردد و موارد دیگری چون اعتقاد به پاداش اخروی، باور به تقدم پاداش اخروی بر پاداش دنیوی، اطمینان به پیوند زندگی دنیوی و اخروی و در یک راستا بودن این دو حیات، باور عمیق و ژرف به خداوند و مواردی از این قبیل را می‌توان در

مجموعه روحیه جهادی در بین پیروان پیامبر اکرم (ص) و یاران انقلاب اسلامی ایران نام برد که به خاطر پرهیز از تفصیل بحث از آن صرف نظر می‌شود. اما این روحیه و خصوصیات به مرور و پس از استقرار حکومت بتدریج کمرنگ گشت و به سوی نابودی حرکت کرد و ویژگی‌هایی کاملاً متضاد با آن‌ها جایگزین گشت برای تبیین این چرخش بحث را در محور دوم پی می‌گیریم.

۲- همگونی‌های دو انقلاب در دوران ثبات و استقرار

هر حرکت و جنبشی در آغاز از روحیه و ویژگی‌هایی برخوردار است که پس از موفقیت و ثبات آن را از دست می‌دهد. دوران آرامش و استقرار معمولاً دوران بیداری تمایلات و اهداف واپس زده است و از آنجایی که بخشی از وقت و عمر افراد در دوران پیدایش و اوج‌گیری انقلاب، بدون توجه به این تمایلات و اهداف سپری شده است، پس از پیروزی و ثبات شماری از آن افراد می‌پندارند که از قافله عقب مانده‌اند و زیان دیده‌اند، از این رو با شتاب و قدرت فزون‌تری به پاسخگویی آن گرایش‌ها و تمایلات می‌پردازند و در پی جبران فرصت‌های از دست رفته خود هستند. در این مرحله است که ویژگی‌های زیر کم‌کم نمود پیدا می‌کند.

- الف) دنیا طلبی

دنیا طلبی و گرایش به جمع‌آوری ثروت و ایجاد طبقه‌های پر فاصله اقتصادی جای خداجویی و آخرت‌خواهی را می‌گیرد. هنگامی که انقلابی به دوران ثبات و استقرار خود می‌رسد، نخست گروهی اندک و معمولاً از بین کسانی که انقلاب آنان را کاملاً متحول ساخته، به استقرار موقعیت و جایگاه خود و بهره‌گیری از آن برای اندوختن ثروت می‌پردازند. این عمل از سوی افراد دیگر انقلاب در مراحل نخست مورد سرزنش و ملامت قرار می‌گیرد اما افراد مزبور به روش‌های گوناگون به توجیه رفتارشان می‌پردازند و آن را مخالف و متضاد با روح انقلاب نمی‌بینند. این روند کم‌کم آنان را از دیگر همراهان قبلی جلوتر می‌اندازد و برایشان ایجاد ارزش می‌کند، دیگران با دیدن این وضع احساس می‌کنند باید کاری انجام دهند. این که چه کاری در برابر این روند انجام دهند خود مقوله‌ای بسیار

مهم و سزاوار پژوهش است. امام علی (ع) در یکی از خطبه‌های خود مردم را در برابر این روند که روند دوران ثبات و روی آوری ثروت و تثبیت قدرت پاره‌ای از همراهان دیروزی است به چهار گروه مهم تقسیم می‌کند و می‌فرماید:

«فَإِنَّ النَّاسَ لَعَمْرُ اللَّهِ بِخِيَطٍ وَ شِمَاسٍ وَ تَلُونِ وَ اعْتِرَاضٍ...»^۱

«به خدا سوگند مردم، گرفتار سر در گمی، چموشی، دمدمی مزاجی و گوشه‌گیری شدند.»

این سخن علی بن ابی طالب (ع)، جامعه‌شناسی مردمی است که پس از انقلاب پیامبر اکرم (ص) و در نتیجه به قدرت رسیدن خلیفه دوم، گرفتار چنین ویژگی‌هایی شدند. گروهی از مردم دچار سردرگمی گشتند و در برابر چرخش به وجود آمده درمانده شدند و نتوانستند تصمیم روشنی برای خود بگیرند. گروهی دیگر از این چرخش برآشفتنده و به اعتراض و نافرمانی روی آوردند. بخشی صلاح در آن دیدند که بوقلمون صفت، رنگ عوض کنند و خود را با شرایط وفق دهند و عده‌ای هم که نه رنگ عوض کردن را شأن خود می‌دانستند و نه آن قدر ناتوان بودند که گرفتار سر در گمی شوند در برابر دو راهی سختی قرار گرفتند، یک راه این دو راهی، در پیش گرفتن روش اعتراض و انتقاد و مخالفت بود که آن را تُف سربالا می‌دانستند و صلاح در آن می‌دیدند که به چنین کاری دست نیازند و تیشه به ریشه درختی که خود آن را کاشته و بارور کرده بودند نزنند و در نتیجه آخرین راه باقی مانده را برگزیدند و خود را کنار کشیدند.

امام (ع) در این سخن تابلویی گویا و روشن از مردمی ارائه می‌دهد که در برابر چرخش شماری از افراد یک انقلاب و حرکت از خداخواهی به سوی دنیا طلبی، برمی‌گزینند. چنین پدیده‌ای در انقلاب اسلامی ایران در دوران ثبات نیز به وجود آمد. شماری از افراد به دنیا طلبی روی آوردند و کم‌کم آن قداست و پاکی خود را آلوده کردند. افراد دیگر در برابر این عده معدود یکی از چهار روش یاد شده را برگزیدند. شماری از مردم هنوز هم نمی‌دانند که چرا افراد مزبور چنین به دنیا طلبی روی آورده‌اند و در تفسیر رفتارشان درمانده‌اند. شماری دیگر به تبع آن افراد چهره عوض کردند و خود به دنیا طلبی روی

۱ - نهج البلاغه، خطبه سوم، موسوم به خطبه شفشقیه.

آوردند و با جمع نخست هم کاسه گشتند. اما عمده انقلابیون و مخلصان که رفتار گروه نخست و چرخش حاصل شده را درک کرده و می‌توانستند آن را تفسیر کنند در همان دو راهی یاد شده قرار گرفتند. شمار اندکی تاب تحمل نیاورده، زبان به اعتراض گشودند اما بسیاری دندان بر جگر نهادند یا در سکوت و گوشه‌گیری نظاره‌گر این چرخش ماندند و یا با کمال از خودگذشتگی و علی‌رغم آن که رفتار افراد مزبور را می‌دیدند، باز هم به پیش‌برد اهداف انقلاب اندیشیده و از درون کوشیدند تا نگذارند رفتار آن جمع دنیا خواه، چهره انقلاب را کدر و ناخواستی کند.

ب) فراموشی هدف

یکی دیگر از ویژگی‌های دوران ثبات و استقرار فراموشی هدف اولیه است. وقتی حرکتی از مرحله گذر، گذشت و تبدیل به نهاد گشت، کم‌کم خود نهاد جای هدف اولی را پر می‌کند. به عنوان مثال اگر حرکتی هدف خودش را تحقق عدالت و یا نفی فقر قرار بدهد و برای دستیابی به این هدف ساز و کاری را ارائه کند و به این ساز و کار برسد، کم‌کم عدالت و یا نفی فقر، فراموش شده و حفظ اصل، ساز و کار هدف می‌گردد. در حرکت پیامبر اکرم (ص) هدف اصلی نفی شرک، ایجاد توحید در جامعه و کنار گذاشتن اربابانی جز پروردگار عالمیان مشخص گشت و این هدف در شعار «لا اله الا الله» تدوین و به عنوان دستورالعمل مطرح شد و نشان مسلمانی اعلام پابندی به این اصل گشت اما پس از درگذشت پیامبر اکرم (ص) و ثبات حکومت دینی، این شعار کم‌کم محتوای اصلی خود را از دست داد و تنها پوسته آن باقی ماند و اربابان ریز و درشت در زندگی اجتماعی مسلمانان پا به عرصه نهادند، و هدف حکومت دینی که برای پاسداری از شعار مزبور و تحقق محتوای آن در جامعه بشری بود به فراموشی سپرده شد و حفظ اصل حکومت با هر محتوا، هدف زمامداران گشت. این قبیل تغییرها آفتی است که در بسیاری از حرکات در مرحله ثبات پیدا می‌شود. اکنون جامعه ما آن اهداف عالی و ارزشمندی که جوانان را به سوی حرکات و تلاش‌های جهادی می‌کشاند و توده‌های مردم در راه دستیابی به اهداف انقلاب سر از پا نمی‌شناختند و با تمام توان و قدرت برای تحقق اهداف انقلاب در دور

افتاده‌ترین و محروم‌ترین مناطق کشور ماه‌ها و سال‌ها به دور از خویشان و نزدیکان و با محرومیت از هرگونه امکانات رفاهی به تلاش می‌پرداختند، تا حدود زیادی فراموش گشته و شمار زیادی از همان افراد اکنون ترجیح می‌دهند در مرکز کشور و با برخورداری از امکانات بالا زندگی کنند و از حقوق و مزایای فزون‌تری برخوردار باشند و حتی گاه افرادی از همین‌ها، رفتار آن معدود جهادیانی را که هنوز اهداف را فراموش نکرده و بدان پایبندند و برای تحقق آن‌ها رنج‌ها را به جان می‌خرند، به ریشخند می‌گیرند. و این حالت چیزی جز فراموشی هدف در بستر آرامش و ثبات انقلاب نمی‌باشد.

ج) گسترش فساد

دنیاگرایی و فراموش شدن هدف‌های نخستین به تبع خود نوعی رقابت برای افراد به وجود می‌آورد. در این رقابت اصل دستیابی به موقعیت بالاتر، ثروت فزون‌تر، قدرت بیشتر و نفوذ زیادتر است. این اصل کم‌کم چنان در جامعه ارزش و اعتبار پیدا می‌کند که به راحتی باورها و اعتقادهای پیشین را تحت تأثیر قرار داده و آنها را از زندگی انسان خارج می‌سازد. بدیهی است در این رقابت بهره‌گیری از هر وسیله و امکانی که انسان را به آن اصل مزبور نزدیک‌تر می‌کند، مجاز می‌گردد. مجاز شدن بهره‌مندی از هر وسیله و امکان یعنی گسترش فسادهای اخلاقی، مالی و غیر آن در بین افراد جامعه باشد.

اگر امروزه در جامعه فسادهای اخلاقی از قبیل دروغ‌گویی، سخن‌چینی، توطئه، رشوه‌خواری، رانت خواری و امثال آن دیده می‌شود و حتی گاه در بین کسانی چنین رفتارهای ناهنجار مشاهده می‌گردد که روزی الگوهای زندگی ایده‌آل و نمونه‌هایی از مسلمانان اصیل به شمار می‌رفتند، این پدیده چیزی نیست جز فراموش شدن هدف و گسترش دنیاگرایی که معمولاً در دوران ثبات و استقرار دامن‌گیر انقلاب‌ها می‌شود. امروزه گاه در بین افراد جامعه، انسان، ثروتمندانی را مشاهده می‌کند که با بهره‌گیری از انواع راه‌های نادرست، در مدتی نه چندان زیاد به اموالی حیرت‌زا دست یافتند و وقتی گذشته آنان را مشاهده و بررسی می‌کند، با کمال تأسف نظاره‌گر آن است که وی زمانی الگویی برای جوانان بود و از سابقه انقلابی مهم برخوردار بود. این ویژگی منحصر به جامعه پس از

انقلاب ایران نیست. بلکه در دوران پس از پیامبر (ص) نیز به وفور از این قبیل پدیده‌ها دیده می‌شود. کسانی که روزی به خاطر نداری در زیر سایبان‌هایی از برگ درختان خرما زندگی می‌کردند و پای افزاری به پا نداشتند، کم‌کم به جایی می‌رسند که حساب اموالشان از دستشان خارج می‌گردد و این درست در زمانی است که در کنارشان افرادی گرسنه سر بر زمین می‌نهند. وقتی انقلابی به دوران ثبات می‌رسد، درآمدهای عمومی حکومت فزونی می‌گیرد، افرادی که خود را از بنیان‌گذاران و دست‌اندرکاران حکومت جدید می‌دانند و در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند از این اموال برای خود بهره بگیرند و آن اهداف والا هم به فراموشی سپرده شده است، در این صورت چرا فساد گسترش پیدا نکند و روح‌های پاک، بی‌آلایش و جهادی به گورستان فراموشی سپرده نشود؟

د) چرخش از دوستی به رقابت

در دوران ثبات و به هنگام بهره‌گیری از امکانات و داشته‌هایی که پیروزی‌ها در اختیار می‌گذارد، معمولاً دوستی‌ها و همدلی‌های پیشین جای خودشان را به رقابت‌ها و هم‌چشمی‌ها می‌دهد. بسیاری از هم‌زمان، همسنگران و همکاران دیروز اکنون به صورت آشکار و یا پنهان در برابر ثروت اندوزی، مقام جویی و موقعیت‌یابی قرار می‌گیرند اما گاه این رقابت‌ها به دشمنی‌ها و کینه‌توزی‌ها تبدیل می‌گردد، دیگر از آن دوستی‌ها و جان فشانی‌ها و ایثارها خبری نمی‌ماند و همه فراموش می‌کردند در فرهنگ و روحیه و ادبیات جهادی، ایثار به نفع دیگران و گذشتن از خویش از اصول و بنیان‌های تردید ناپذیر است اما وقتی این فرهنگ و ادبیات ارزش و قداست خودش را از دست می‌دهد، حسادت نسبت به پیش‌رفت دیگران، ممانعت از رونق کارهای آنان و تلاش برای پس زدن دوستان سابق، به فرهنگ و هنجاری متداول تبدیل می‌گردد.

در تاریخ اسلام نمونه‌های بسیار روشن و آشکاری از این پدیده دیده می‌شود. روشن‌ترین نمونه آن را می‌توان در جریان جنگ جمل مشاهده کرد. در آن جنگ در برابر علی بن ابی طالب (ع) دو شخصیت برجسته اسلامی قرار داشت که هر دو از سابقه مبارزاتی بالایی برخوردار بودند و دست کم یکی از آن دو افزون بر خویشاوندی بسیار

نزدیک با علی بن ابی طالب (ع) از دوستان صمیمی آن حضرت (ع) در زمان حیات پیامبر اکرم (ص) بود و حتی در شورای شش نفره‌ای که خلیفه دوم تشکیل داد از طرفداران سرسخت علی ابن ابی طالب (ع) به شمار می‌رفت. اما همین دوست، هم‌رزم و خویشاوند دیروزی، وقتی که علی (ع) به قدرت می‌رسد در برابرش می‌ایستد و جنگی خونین راه می‌اندازد. آیا این امر، از نظر روانی چیزی جز تبدیل شدن دوستی‌ها به رقابت‌ها است؟

آیا چیزی خبراین است که روحیه فداکاری و از خودگذشتگی‌ها در آتش‌دان طمع‌ها و رقابت‌ها، نابود شده و از بین رفته است؟

در انقلاب اسلامی ایران نیز بسیاری از هم‌زمان و هم‌گامان دیروز، امروزه رقیبان سرسخت و انعطاف ناپذیر یکدیگر گشته‌اند. این پدیده گویای آن است بن مایه و روح جهادی کم‌رنگ گشته است و هدف‌های والا در چنبره دنیاخواهی‌ها و رقابت‌های افسار گسیخته، نفس‌های آخر خودشان را می‌کشند و کم‌سو می‌گردند. اکنون سخن این است که برای پیش‌گیری از غلطیدن کامل در ژرفای خودخواهی و نابودی روحیه جهادی، چه باید کرد؟

چرا چنین چرخش؟

این چرخش یک واقعیت است، واقعیتی انکار ناپذیر، نه می‌توان آن را نادیده گرفت و نه انکار کرد. این چرخش هرگز منحصر به انقلاب پیامبر اکرم و یا انقلاب اسلامی ایران نیست بلکه سرنوشت تمامی انقلاب‌ها و حرکت‌ها است. هیچ حرکتی در تاریخ زندگی انسان نیست که در دوران ثبات دگرگون نشود. در قرآن این امر به یک سنت تعریف شده است و خداوند در حرکت و قیام انبیاء به شکل کلی و فراگیر این چرخش را گوشزد می‌کند. اما یادآور می‌گردد که در نهایت خطا، صلاح و نیکی موفق و پیروز است. در سوره حج می‌خوانیم: **مَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ مِنْ رَسُولٍ وَلَا نَبِيٍّ إِلَّا إِذَا تَمَنَّى الْقَيُّمُ الشَّيْطَانُ فِي أَمْنِيَّتِهِ فَيَنْسَخُ اللَّهُ مَا يُلْقِي الشَّيْطَانُ ثُمَّ يُحْكِمُ اللَّهُ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ لِيُجْعَلَ مَا يُلْقِي الشَّيْطَانُ فِتْنَةً لِلَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ وَالْقَاسِيَةِ قُلُوبِهِمْ وَآنَ الظَّالِمِينَ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ** (حج ۵۲-۵۳) ترجمه: و پیش از تو هیچ رسول و پیامبری نفرستادیم جز آنکه هرگاه آرزو می‌کرد شیطان در آرزویش القا می‌کرد پس خداوند آنچه را که شیطان القاء کرده محول گردانید سپس آیات خودش را استوار می‌ساخت و

خداوند دانا و حکیم است تا آنچه را که شیطان القاء می‌کند برای کسانی که در دل‌هایشان بیماری است و برای سنگدلان آزمایشی گرداند. و ستمگران در ستیزه‌ای بس دور و دراز هستند» این دو آیه یادآور می‌گردد که وقتی پیامبران و رسولان پس از مشاهده پیروزی‌هایشان برای امت خودشان آرزوهای خوش و آینده‌ای روشن و خوب تصور می‌کردند، در همان هنگام شیطان در کنار خط پیامبری و اصلاح‌گری، خطی دیگر بوجود می‌آورد و جریانی جدید می‌ساخت تا برای کسانی که بیمار دل و ستم پیشه هستند، وسیله آزمایشی قرار دهد. این خط، در حقیقت خط دنیاگرایی و شیفتگی به مال و مقام و دنیاست که سرسلسله همه فسادها و طغیان‌ها می‌باشد. به تعبیری دیگر نطفه انحراف در همان پیروزی‌ها و موفقیت‌ها بسته می‌شود. وقتی نهضتی به پیروزی رسید و سنگرهای قدرت را یکی پس از دیگری فتح کرد، زمینه برای کسانی که هنوز آبدیده نشده اند فراهم می‌کند تا این پیروزی‌ها و سنگرهای قدرت را به نفع خودش مصادره کند. هیچ انقلابی از این آفت رها نبوده و نخواهد بود اما این بدان معنا نیست که ناامید گشت بلکه چنانکه خداوند متعال تأکید می‌کند، وی آیات خودش را استوار می‌سازد و خط شیطان را از بین می‌برد. فرهنگ جهادی، همان فرهنگ الهی است و دنیا گرایی همان فرهنگ شیطانی است. گرچه در کوتاه مدت به نظر می‌رسد بازآفرینی روحیه جهادی به طور کامل، آرزویی است دست نیافتنی زیرا شمار زیادی از آنان که از روحیه مزبور برخوردار بودند اکنون لذت دنیا طلبی را چشیده و به آن خو گرفته‌اند و باز گرداندن آنان کاری دشوار و حتی ناشدنی است، اما می‌توان با ارائه زیبایی‌ها و جلوه‌های آن روحیه، از راه بازگویی هنری دست‌آوردهای آن‌ها، خاطره آن زیبایی‌ها را از مرگ حتمی نجات داد و نسل کنونی و نسل‌های آینده را با آن زیبایی‌ها را از مرگ حتمی نجات داد و نسل کنونی و نسل‌های آینده را با آن زیبایی‌ها آشنا ساخت بدان امید که خاطره‌های جهادی الگویی برای نسل‌های آینده گردد و جای پای خودش را در فرهنگ و ادبیات نسل‌ها باز کند تا هرگاه فرصتی دست داد، آن خاطره‌ها حیاتی دوباره پیدا کنند و آیندگان خوبی‌ها، زیبایی‌ها و زلالی‌های روحیه جهادی را مشاهده نمایند.

نتیجه گیری

انحراف‌های بوجود آمده، آثار و پی‌آمدهای لازم خودش را از در بین بسیاری از افراد جامعه گذاشته است آن روزهای زیبا و پر از امید، نشاط، دوستی و از خودگذشتگی اکنون به خاطره تبدیل گشته است و دغدغه خانواده‌ها در آن روزها آن بود که چگونه فرزندان خودشان را که هنوز به سن قانونی نرسیده، از رفتن به جبهه بازدارند و فرزندان با بکارگیری ترفندهایی در پی بزرگ نشان دادن خود برای رهایی به جبهه‌ها بودند و امروز دغدغه خانواده‌ها آن گشته است که چگونه فرزندان کم سن و سالشان را از افتادن به دام اعتیاد و فساد حفظ کنند و فرزندان در پی آن هستند که چه سان با بهره‌گیری از روش‌های نادرست شخصیت خودشان را نشان بدهند. آن روز علاقمندان به انقلاب در پی آن بودند که چگونه در راه شهادت و از خودگذشتی بر دیگران پیشی گیرند و امروز شمار زیادی از آنان در پی آن هستند که چگونه موفقیت‌های جدید را تصاحب نمایند و بر ثروت و مالشان بیافزایند.

این شرایط ناخودآگاه در فرا روی انسان، جامعه دوران حاکمیت خلیفه سوم را ترسیم می‌کند که شماری از انقلابیون صدر اسلام به جای فداکاری و از خودگذشتگی به جمع طلا و جواهر و تخصیص سرزمین‌های حاصل‌خیز عراق، مدینه، مصر و دیگر مناطق حاصلخیز جهان اسلام، به خود افتاده بودند. در این فضاهاست که انقلابی از درون تهی می‌گردد و خدمتگزاران و دلسوزان قوم باید به حفظ دست‌آوردها بکوشند و با یادآوری و ستایش روحیه‌های روزهای نهضت، نسل سوم را با گذشته خودشان پیوند دهند و از دنیا طلبی‌ها و رقابت‌های دنیوی پرهیزشان دهند و یاد و خاطره روزهایی که روحیه جهادی فرهنگ غالب و فراگیر جامعه بود، از این شهد شیرین بر کام نسل سوم بچشانند.

نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی

دکتر جعفر خلغانی^۱، دکتر محسن ابراهیم پور^۲

چکیده:

گذشته چراغ راه آینده است. بدون گذشته، آینده ناتمام است. این وجهه نظر اثباتی و تجربه‌پذیر، هم به لحاظ علمی و شناختی و هم در سطوح خرد و ساختاری، پذیرفته شده است. در ساحت اندیشه، گسترش و ژرفش معرفت، نیز متکی به پویش گذشته‌نگر است، تا از گذشتگان آموخت، برآن افزود و به دست آیندگان سپرد. این مهم، علاوه بر اینکه از ندانم‌کاری، دوباره‌کاری، تشتت، آزمودن آزموده، اشتباهات اتفاقی و تورش می‌کاهد، بلکه مقدمه اختراع، ابداع و نوآوری است.

در حوزه عینی و اجرایی نیز پویایی، استمرار، کارآمدی و اثربخشی، ریشه در بهره‌گیری از فعالیت‌ها و تجارب گذشته دارد. بررسی و تبیین جهاد سازندگی که از نهاد های برخاسته از اندیشه‌های عالمانه و داهیان امام خمینی، شعارها و شرایط انقلاب اسلامی بوده است. از بدو شکل‌گیری تاکنون، در ابعاد نیروی انسانی تشکیلات سازمانی، نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌ها، یا مدها و یافته‌ها، نتایج و آثار، مراحل و تجارب را طی کرده که شناخت جامع، دقیق و معتبر آنها، هم «الگوی توسعه‌ای» است و هم بدون شک چراغ راه آینده خواهد بود.

در شرایط بی‌اعتمادی تاریخی به عمال دولتی که ریشه در ظلم و جور حکام محلی، وضع انواع مالیات‌ها، بیگاری کشیدن از روستائیان داشت؛ و در رژیم قبلی به انحاء و اشکال بارزی بروزکرد، و در وضعیتی که فاصله اجتماعی و احساس حقارت و فقدان همدلی در تعامل یکسویه با «مأموران دولت» در جامعه روستایی نهادینه شده، و احساس بیگانگی دوسویه را به شدت تقویت کرده بود و به همین علت، کارگزاران دولتی در همه مراحل برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌های عمرانی، مستقل از مردم روستایی تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرا می‌کردند و بالطبع سازه‌های آن بعد از چند سال منروبه می‌شد، جهادگران موفق شدند اعتماد متقابل و روابط اجتماعی را در فضای عاری از سلطه و احساس فاصله قدرت

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

۱- استادیار و رئیس سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی

۲- استادیار سازمان تحقیقات کشاورزی

(بین جهادگران و مردم روستایی) تقویت کنند و به بالاترین سطح ممکن (براساس یافته‌های پژوهشی) ارتقاء دهند. و با بهره‌مندی از این سرمایه اجتماعی فعال، هم نیازها و سلسله مراتب نیازهای مردم روستایی را تبیین کنند و هم با همکاری و همیاری آنها فراگردهای تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، اجراء، نظارت، ارزشیابی، و بازخور را در همه وجوه اعم از تشکیل شوراهای اسلامی روستا، عمران و آبادانی روستاها به سرعت پیش ببرند. این نوشتار با پرهیز آگاهانه از جانب‌داری و پیش‌داوری، سعی دارد شمه‌ای موجز از ویژگی‌ها و کارکردهای جهاد سازندگی، خاصه در حوزه‌های توسعه روستایی، جنگ تحمیلی، پیشرفت و خودکفایی محصولات کشاورزی (اعم از تولیدات دامی، زراعت و باغبانی، شیلات و آبزیان، منابع طبیعی و آبخیزداری، صنایع و خدمات روستایی) را بیان کند.

انگاره بنیادین مقاله:

فرآیند شکل‌گیری، گسترش و ژرفایی حوزه فعالیت‌های جهاد سازندگی، متکی بر بینش نظری و علمی ویژه‌ای بوده که هم در تقابل با جریان عمده نوسازی و توسعه غربی و هم در تعارض با اندیشه‌های ساختاری و توسعه‌ای مارکسیستی و نئومارکسیستی بوده است. در تشریح این انگارش و بیان هدف نوشتار، مسأله آغازین بر محور چرایی و چگونگی موفقیت و محبوبیت جهاد سازندگی و همچنین استفاده از رهیافت‌های علمی است که حداقل یک دهه بعد از اینکه وارد ادبیات مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی، مدیریت و توسعه روستایی شدند، تحدید و تدفین شده است.

همچنین به تحلیلی از کارکردها، از جمله اجرای بیش از ۱۵۰ هزار پروژه توسعه روستایی، خودکفایی در محصولات دامی و زراعی، نقش بی‌بدیل در طول دوران دفاع مقدس و پرورش نیروی انسانی فعال، مدیرانی خلاق در سطح وزیر، استاندار و مدیران عالی با استفاده از تئوری‌های نهادگرا پرداخته می‌شود و در آخر وجوه مسأله‌ای آن تشریح می‌گردد و به پیشنهادها ختم می‌شود.

* * *

مقدمه :

گذشته چراغ راه آینده است. بدون گذشته، آینده ابتر است. این وجهه نظر اثباتی و تجربه‌پذیر هم به لحاظ علمی و شناختی و هم در سطوح خرد و ساختاری، پذیرفته شده است. در ساحت اندیشه، نیز گسترش و ژرفش معرفت، متکی به پویش گذشته‌نگر است، تا از گذشتگان آموخت، بر آن افزود و به دست آیندگان سپرد. این مهم، علاوه بر اینکه از ندانم‌کاری، دوباره‌کاری، تشتت، آزمودن آزموده، اشتباهات اتفاقی و تورش (اشتباهات سیستماتیک) می‌کاهد، مقدمه اختراع، ابداع و نوآوری است.

در حوزه عینی و اجرایی نیز پویایی، استمرار، کارآمدی و اثربخشی ریشه در بهره‌گیری از فعالیت‌ها و تجارب گذشته دارد. بررسی و تبیین جهادسازندگی از موفق‌ترین و محبوب‌ترین نهادهای برخاسته از اندیشه‌های عالمانه و داهیان امام خمینی، شعارها و شرایط انقلاب اسلامی بوده است. از بدو شکل‌گیری تاکنون، در ابعاد نیروی انسانی تشکیلات سازمانی، نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌ها، پیامدها و یافته‌ها، نتایج

و آثار، مراحل و تجاربی را طی کرده که شناخت جامع، دقیق و معتبر آنها، هم «الگوی توسعه‌ای» است و هم بدون شک چراغ راه آینده خواهد بود.

طرح مسأله

در شرایط بی‌اعتمادی تاریخی به عمال دولتی که ریشه در ظلم و جور حکام محلی، وضع انواع مالیات‌ها، بیگاری کشیدن از روستائیان داشت. و در رژیم قبلی به

انحاء و اشکال بارزی بروز کرد، و در وضعیتی که فاصله اجتماعی و احساس حقارت و فقدان همدلی در تعامل یکسویه با «مأموران دولت» در جامعه روستایی نهادینه شده، و احساس بیگانگی دوسویه را به شدت تقویت کرده بود و به همین علت، کارگزاران دولتی در همه مراحل برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌های عمرانی، مستقل از مردم روستایی تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرا می‌کردند و بالطبع سازه‌های آن بعد از چند سال مخروبه می‌شد؛ جهادگران موفق شدند، اعتماد متقابل و روابط اجتماعی را در فضای عاری از سلطه و احساس فاصله قدرت (بین جهادگران و مردم روستایی) تقویت کرده و به بالاترین سطح ممکن (بر اساس یافته‌های پژوهشی) ارتقاء دهند. و با بهره‌مندی از این سرمایه اجتماعی فعال، هم نیازها و سلسله مراتب نیازهای مردم روستایی را تبیین کنند و هم با همکاری و همیاری آنها فراگردهای تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، اجراء، نظارت، ارزشیابی و بازخور را در همه وجوه اعم از تشکیل شوراهای اسلامی روستا، عمران و آبادانی روستاها به سرعت پیش ببرند.

این نوشتار با پرهیز آگاهانه از جانبداری و پیش داوری، سعی دارد شمه‌ای موجز از ویژگی‌ها و کارکردهای جهادسازندگی خاصه در حوزه‌های توسعه روستایی، جنگ تحمیلی، پیشرفت و خودکفایی محصولات کشاورزی (عم لؤلؤلیت دلی، زراعت و باغیچگی، شلیت و آوین، منبع طبعی و آبخز دلی صنایع و عتلمت روستایی) را بیان کند.

انگارش بنیادین مقاله:

جسارت در عمل فرزندان بصیرت در نظر است. بر این اساس، فرآیند شکل‌گیری، گسترش و ژرفش حوزه فعالیت‌های جهادسازندگی، متکی بر بینش نظری و علمی

ویژه‌ای بوده که هم در تقابل با جریان عمده نوسازی و توسعه غربی و هم در تعارض با اندیشه‌های ساختاری و توسعه‌ای مارکسیستی و نئومارکسیستی بوده است. در تشریح این انگارش و بیان هدف نوشتار، مسأله آغازین بر محور چرایی و چگونگی موفقیت و محبوبیت جهاد سازندگی و همچنین استفاده از رهیافت‌های علمی است که حداقل یک دهه بعد از اینکه به ادبیات مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی، مدیریت و توسعه روستایی وارد شدند. تحدید و تدقیق شده است. بدین منظور از منابع مکتوب موجود، مشاهدات، مصاحبه‌ها و تجارب فردی استفاده شده است و تلاش شده تا تئوری و روش‌شناسی علمی رعایت گردد.

رویکرد نظری موضوع

هویت‌نگری و نهادگرایی در مقابل ساخت‌گرایی و ناظرگرایی پدیدار گشت. در دیدگاه‌های منفعت‌گرا که ساخت‌گرایی و ناظر بر پدیدارها از ویژگی‌های آنهاست. اصولی نظیر عقلانیت ابزاری، حداکثر سود، تلقی انسان به مثابه حیوانی اقتصادی، تأکید بر عناصر، مؤلفه‌ها، نقش‌ها و کنش‌های صرفاً سودجویانه، مبنای تحلیل رفتار انسان‌ها تلقی شده و در بین اقتصاددانانی نظیر **ریکارد** و سمبارت پذیرفته و بسط داده شده است. در جامعه‌شناسی نیز افرادی نظیر **پارتو**، **هربرت مید**، **هومنز دورکیم** چنین نظری دارند. ریشه‌های فلسفی چنین رویکردهایی به دیدگاه‌های **بتنام** و **جان دیویی** که بر مصلحت‌گرایی (پراگمانیسم) و بر بنیان‌های گریز از درد و کسب لذت استوار هستند، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

در روانشناسی بسط داده شد و از طریق دیدگاه‌های تفریدی وارد جامعه‌شناسی کنش متقابل نمادین، مبادله، پدیدارشناسی و مردم روشن گردید. در مدیریت تیئوریسم و نیز چنین رویکردی، مبنای تحلیل و ارزش‌گذاری رفتارهای انسانی حتی حرکات فیزیکی حین کار وی گردید. در این دیدگاه نیز انسان، حیوانی صرفاً منفعت‌گرا تلقی شده که انگیزه‌ای جز کسب حداکثر منافع صرفاً مادی ندارد.

چالش و نقد هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، اگزیستالیستی (جوی) روش‌شناختی، دیدگاه‌های مدیریتی، جامعه‌شناسی و اقتصادی با ظهور سازمان‌های عقلانی که بوروکراسی، دنیایی شدن امور، حسابرسی دقیق، از خصوصیات ذاتی آنها هستند، حتی در آثار صاحب‌نظران کلاسیک نظیر کنیز، دورکیم، ماکس وبر و اندیشمندان متاخر نئوکلاسیک نیز وجود دارد. اینکه

- آیا انسان موجودی صرفاً منفعت‌گرا است؟
 - آیا کنش انسانی همواره بابت هویج و چماق قابل تحلیل است؟
 - آیا هستی انسانی متعین در دنیایی شدن امور (سکولاریزم) است؟
 - آیا می‌توان کنش‌های متقابل جهان اجتماعی - انسانی را به عنوان یک ناظر و از بیرون (همانند یک فیزیک دان یا شیمی دان) مطالعه و تحلیل نمود؟
 - آیا چنین رویکردی به عالم انسانی موجب قفس آهنین، از خود بیگانگی، دزدگی و نابودی هویت و خلاقیت انسانی نمی‌شود؟
 - آیا همه کنش‌های انسانی، عقلانی (در قاموس مدرنیسم) است، در این صورت «عقلانیت ناآگاهانه» و انتظام حاصل از «عواقب ناخواسته» کنش‌های انسانی چگونه قابل تحلیل و تبیین است؟
 - آیا حداکثر منافع در سازمان‌های نوین تابع روابط رسمی و تیئوریستی (فقط مشوق‌های فیزیکی و مادی مانند نور اتاق، ابزار کار، دستمزد و...) است؟
- مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

نهادگرایان و بالاخص نئونهادگرایان در چند دهه اخیر، به خوبی به نقد بنیان‌ها و اصول توسعه و انگارش‌های سازمان‌های نوین پرداختند و کارکردگرایی، تعامل استاندارد با همه انسان‌ها و کارکنان، تلقی صرفاً مادی و اقتصادی از انسان، دیوان‌سالاری، نظم افراطی منضبط به ضوابط، ناظرگرایی (در مقابل عامل‌گرایی که شناخت کنش انسانی را منوط به قرار گرفتن در موقعیت و فضای خودمفهومی کنشگر می‌داند)، عقلانیت ابزاری، استعمار زیست جهان توسط نظام سلطه و... پرداخته و

بحران‌های هویتی، هنجاری، بحران‌های زیست محیطی و تعارضات قومی - مذهبی، شکاف فزاینده و بین انسان گرفتار در چنبره مدرنیسم از جمله سازمان‌های نوین با حقیقت انسان بودن، جنگ‌ها و تعارضات بین‌المللی و شکاف دایم التزایر تلویخوردلی‌ها را از پیامدهای آنها می‌دانند. و راه‌حل برون از وضعیت بحرانی را بازگشت به نهادگرایی (مثلاً نهاد خانواده و...) توجه به همه ابعاد وجودی انسانی، پذیرش تکثر فرهنگی - هنجاری، تأکید محوری بر هویت و نظام هنجاری جهان اجتماعی - انسانی، توجه به تنوع نیازها و خواسته‌های انسانی به اقتضای وجهه نظر و گرایش‌های فرهنگی و مذهبی، و از همه مهم تر تلقی از انسان به مثابه جهانی مرکب و پیچیده از شناخت‌ها، وجهه نظرها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، نقش‌ها، روان جمعی اجتماعی شده، در جهت‌گیری‌های توسعه، مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی، مدیریت و روانشناسی می‌دانند. همچنین شناخت و بهره‌مندی از ترتیبات نهادی، روابط نهادی و ملاحظات نهادی و فراتر رفتن از شناخت سطحی و بسیار ناقص متکی به مصلحت‌گرایی و منفعت‌گرایی و کارکردگرایی فردی - ساختاری را جهت پرهیز از تعمیم‌های ناروا (اینکه همه انسان‌ها فقط در پی کسب سود مادی هستند) سطحی‌نگری‌ها، توصیف‌های ساده و برای تحقق زیست جهان بهره‌ور و عاری از سلطه و تأمین رفاه و صلح و تحقق هفت امنیت انسانی، ضروری می‌دانند.

حال سؤال اساسی و بنیادین این است که :

«چرا و چگونه هم فرآیند شکل‌گیری جهاد سازندگی و هم نیروی انسانی بالاخص بنیان‌گذاران آن در همه فراگردها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، جذب نیروی انسانی، هماهنگی درون و برون سازمانی، بودجه‌ریزی، تعاملات با جامعه هدف (توسعه روستایی و...) هم پارادایم جهان عمده توسعه که در برنامه‌های عمرانی ایران قدمتی سی‌ساله داشت و هنوز هم در ادبیات توسعه جهان و در قاموس نظریه‌پردازی، تردیدی در کارآمدی و اثربخشی آنها وجود نداشت (برخلاف چند دهه اخیر که ناکارآمدی آنها در بسیاری از کشورهای جهان بالاخص جهان در حال توسعه، اثبات شده است). را نفی کردند و هم فارغ از اصول کلاسیک سازمان‌های عقلانی و مدرن (دنایی شدن، بوروکراسی، عقلانیت ابزاری، ناظرگرایی) که تا آن زمان (برخلاف سال‌های اخیر) حداقل در سطح نظری پذیرفته شده بودند، نضج، گسترش و ژرفش یافتند و در کمتر از یک دهه، جهاد سازندگی در روستاها به محبوب‌ترین و کارآمدترین نهاد (در مقایسه با سازمان‌هایی که حضوری پنجاه ساله در روستا داشتند) تبدیل گردید»

مصاحبه‌ها و مشاهدات اکتشافی و پیمایش نگارنده در مناطق روستایی کشور، حاکی از آن است که اصولی نظیر کارکردگرایی، نوسازی استاندارد، رشد صرفاً اقتصادی که سربنیان همه تئوری‌های جریان عمده توسعه روستایی است، و در آن شرایط به مثابه داده پیش از تجربه مورد پذیرش صاحب نظران توسعه روستایی در سطح بین‌المللی بودند، نه تنها مورد پذیرش جهادگران نبودند، بلکه فعالیت‌های بنیان‌گذاران، صاحب نظران، مدیران و حتی کارکنان جهادسازندگی در تقابل با آن اصول قرار داشت و اصول نوینی که در سال‌های اخیر وارد ادبیات توسعه روستایی جهان شدند، تحت

عناوینی چون توسعه مشارکتی، سرزمین‌گرایی توسعه‌ای، تکثرگرایی مبتنی بر تنوع فرهنگی، هویتی و هنجاری، توسعه انسانی (در مقابل رشد صرفاً اقتصادی)، پایداری اکولوژیکی که به لحاظ فلسفی و وجودی دارای وحدت نظری و بنیان واحدی هستند و اساس نظریه جدید توسعه روستایی هستند، را پذیرفته و مبنای فعالیت‌ها قرار دادند. به عنوان مثال، شناخت نیازهای جامعه روستایی از زبان خود آنها، هم‌ذات‌پنداری و همدلی جهادگران و روستاییان، مشارکت جهادگران با روستاییان (فرا‌تر از برج‌سب مشارکتی و مشارکت روستاییان با آنها که در گذشته هنجار شده بود)، اعتماد متقابل جهادگران و روستاییان، کاهش شدید فاصله اجتماعی و فاصله قدرت و توجه جهادگران به همه خواسته‌های روستاییان اعم از نیازهای غایی، فرهنگی، هنجاری، شبکه روابط اجتماعی، کنش‌های سیاسی و هدف‌جویانه و در نهایت خواسته‌های اقتصادی و محیطی، از جمله مواردی هستند که جز در پرتو اتخاذ رویکردی جدید و مستقل از رویکردهای جاری توسعه، قابل تجزیه و تبیین نیست.

نگارنده توفیق حضور در همایش آخرین رویکردهای مدیریتی تحت عنوان مدیریت به مثابه فرآیندی «یادگیرنده و یاد دهنده» را داشته است، که در پس نقد و نابکارایی مکاتب علمی مدیریت (تیلوریسم)، مکتب روابط انسانی، نظریه مبادله و روابط غیررسمی، تئوری منابع انسانی و دیدگاه سرمایه انسانی، و همچنین رویکردهایی نظیر مدیریت کیفیت، مدیریت کیفیت فراگیر، مدیریت اقتضایی و مدیریت استراتژیک، در سال‌های اخیر مطرح شده و عمدتاً بر تعاملات چندسویه به مثابه رمز و راز موفقیت در مدیریت تأکید دارد، با مفاهیم و راه‌کارهایی کاملاً آشنا که در سال‌های ۱۳۵۹ و ۱۳۶۰ در جهاد سازندگی مصداق عینی داشتند، همان اصول، شیوه‌ها، و تعاملاتی که جهادگران در آن سال‌ها داشتند، امروزه بنیان‌های نظریه‌های نوین مدیریتی شده‌اند.

در پاسخ موجز به سؤال آغازین و در تشریح فعالیت‌های روستایی جهادسازندگی می‌توان گفت که در جهادسازندگی سه جهت‌گیری عمده وجود داشت؛ توجه که و بکارگیری آنها، چراغ راه آینده است. این سه مهم در همه فعالیت‌های آنها در توسعه روستایی و در جنگ تحمیلی، الگویی پایدار از رموز موفقیت و کارآیی را به منصه ظهور رساند و می‌رفت تا به الگویی پویا در آینده بیانجامد.

این سه عبارتند از :

- تلقی از کار به مثابه عبادت و تکلیف الهی در قاموس و برای آن (Calling). در مقابل منفعت‌گرایی و پراگماتیسم که اساس سازمان‌های مدرن است.
 - سرزمین‌گرایی و منطقه‌گرایی و توجه به تنوع فرهنگی - هنجاری در مقابل نوسازی و توسعه استاندارد شده و یکنواخت (مثلاً رد مدل رشد روسو در عمل که نسخه‌ای برای همه زمان‌ها و مکان‌هاست)
 - توسعه جامع و هماهنگ در مقابل رشد صرفاً اقتصادی که اساس نظری همه برنامه‌های عمرانی رژیم قبلی بود.
- این اصول، به همراه مؤلفه‌هایی نظیر سرمایه اجتماعی، اعتماد سیاسی - اجتماعی، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، مردم محوری و انطباق هنجاری و ارزش بر کارآمدی و مقبولیت جهاد سازندگی مؤثر بودند. در صفحات بعدی به تشریح ابعاد برجسته با ایجاز پرداخته می‌شود.
- در جهاد سازندگی به موازات پرورش نیروی انسانی مدیر و کارآمد و در پرتو تعهدکاری و مدیریت مشارکتی، آموزش نیروی انسانی نیز وجهه همت قرار گرفت و جهاد سازندگی را به یکی از وزارتخانه‌های تخصصی کشور تبدیل نمود.
- نکته حایز اهمیت اینکه، پیامدهای Calling در جهادسازندگی برخلاف مواردی است که **ماکس وبر** در "اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری" برشمرده است، **وبر** دنیایی شدن امور، نظم منضبط به ضوابط، عقلانیت ابزاری، پولی شدن (مادی شدن) روابط را از جمله مولفه‌های اخلاق پروتستان برشمرده، در صورتی که در جهاد

سازندگی، انجام تکلیف جهت حیات طیبه، پویایی و انعطاف پذیری، اعتماد وجودی و توسعه مشارکتی از مولفه‌های درونی و حاصل Calling هستند.

مبانی روشی و مشخصات جامعه مورد بررسی

روش بررسی: روش بررسی اسنادی و آماری است.

مشخصات جامعه مورد بررسی (روند تاریخی شکل‌گیری و پویایی جهادسازندگی)

احساس ضرورت وجود نهادی که قادر به توسعه جامعه روستایی و محرومیت‌زدایی باشد، هم در شعارهای انقلاب و سخنرانی‌های امام (قبل از فرمان تاریخی تشکیل جهاد سازندگی) قابل درک است و هم در نیروهای انقلابی بالاخص دانشجویان و بطور اعم در همه مردمی که امیدوارانه، تشنه عدالت و قسط اسلامی هستند، در همان روزهای اولیه پیروزی انقلاب اسلامی نضج یافت. خاستگاه اولیه این مهم، دانشگاه بود و تعداد بسیاری از دانشجویان دانشگاه‌های مختلف کشور با جمع شدن در مسجد دانشگاه تهران، در تلاش شبانه‌روزی (حدود ۲۰ درصد)، اهمیت و ضرورت، اهداف و وظایف، ساختار تشکیلاتی و شیوه‌های کمک‌رسانی به مردم محروم و روستایی را تبیین و تدوین نمودند و جهت تحقق این مهم، راهی استان‌های کشور شدند. در این ایام که تا زمان صدور فرمان تاریخی امام خمینی (ره) جزو فترت و عزلت به علت عدم همکاری دولت موقت و موقت تلقی کردن جهادسازندگی بنیان‌گذاران جهادسازندگی برخی از استان‌ها بود. با شناخت نسبی از جامعه روستایی و ادارات دولتی توأم گردید و زمینه‌های صدور فرمان تاریخی امام را مهیا نمود. پس از صدور فرمان، در ۲۷ خرداد ۱۳۵۸ فعالیت‌های شبانه‌روزی جهادگران و استفاده آنها از

و اضافه‌کار که در سال‌های ۶۸ و بعد از آن معمول گردید) تداوم یافت و جهادی و روستایی را هم‌ذات کرد.

نیروی انسانی، هماهنگی طاقت‌فرسا در تعامل به سازمان‌های سستی، و استفاده از حداقل امکانات که در دولت موقت به سادگی قابل تأمین نبود، جز در پرتو اراده قوی و پایداری در اهداف عالیه، میسر نبود.

در سال‌های ۱۳۶۲ تا ۱۳۶۷ با قبول وظایف قانونمند دیگری از جمله توسعه صنایع روستایی، بهسازی روستا، راه‌سازی و نگهداری راه روستایی، تأمین آب و تأسیسات آب روستایی، تنوع و تکثر وظایف جهاد سازندگی نمایان‌تر گردید. تشکیل مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی و مؤسسه‌های جهاد توسعه، جهاد نصر و جهاد استقلال، در راستای انجام بخشی از وظایف متکثر صورت‌گرفت که با الحاق سازمان امور عشایر (۱۳۶۳) و شرکت سهامی شیلات ایران (۱۳۶۶) گسترده‌تر شده بودند. از سال ۱۳۶۷ (۱۳۶۷/۳/۲۱) با تصویب قانون مقررات مالی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی، مسیر انطباق پویا با ساختار اداری کشور در پیش گرفته شد.

با تصویب قانون تفکیک وظائف وزارتخانه‌های کشاورزی و جهادسازندگی، در ۶۹/۶/۱۱ تعداد هفت سازمان و شرکت از جمله سازمان‌های جنگل‌ها و مراتع، دامپزشکی کشور، دامپروری و شرکت‌های سهامی صنایع شیر ایران، سهامی گوشت ایران، تهیه و توزیع علوفه و سهامی طیور ایران، به جهادسازندگی واگذار گردید و جهادگران نیز زمینه‌های خودکفایی در شیر، پنیر، گوشت سفیدرا فراهم آورده و ایده‌های نوینی نظیر آبخونداری را در حوزه جنگل و مرتع عینیت بخشیدند.

در آخرین مرحله از تغییرات و پویایی ساختار و وظایف، ادغام وزارت کشاورزی و تشکیل وزارت جهاد کشاورزی است که در پی آن خودکفایی در محصولات زراعی و

باغی (تنها وظیفه باقی مانده در تشکیلات وزارت کشاورزی سابق) بالاخص گندم، اعلام گردید.

همان گونه که ملاحظه می شود، تغییرات تشکیلات و نقشی در جهادسازندگی حاوی چند نکته زیر است :

الف- استعداد و توانایی بالقوه و بالفعل در پذیرش مسئولیت های متکثر
ب- آمادگی اندیشیده و آگاهانه و برنامه ریزی شده جهت ایفای نقش های کارآمد و اثربخش در مسئولیت ها و وظایفی که در آینده به جهادسازندگی محول شدند، از طریق جذب نیروی انسانی متخصص از دانشگاه ها و تربیت نیروی انسانی در درون وزارتخانه

ج- تأکید محوری بر توانایی تعهد و تخصص، کمیت و کیفیت، ارزش و دانش، عام و خاص، ساختار و پویا، ثبات و تغییر و پرهیز شدید از یکسونه نگری

د- سرعت در انجام وظایف و ایفای نقش ها

و- **تقدم و جوشناختی مشروعیّت و مقولیت بر عقلانیت ابزاری بالاخص در توسعه روستایی**

ز- احیاء شیوه نوینی از مدیریت روستایی با کارآمدی بالا (در زلزله رودبار و منجیل، شاهد موثر بودن و کارآمدی این شیوه بوده ایم ولی در زلزله بم، فقدان آن موجبات ده ها میلیارد ریال خسارت را در پی داشته و خواهد داشت).
رهاشدگی روستاها بدون مدیریت کارا در زمان فعلی.

ح- امکان خودشکوفایی، خودیابی و دیگرشکوفایی: ساز و کارهای تحقق این مؤلفه ها که در عالی ترین و بالاترین سطح از سلسله مراتب خواسته ها جای

دارند، هم در مشارکت از پایین به بالا در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها و

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

تمرکززدایی نهفته است و هم در ایجاد شرایط لازم جهت تحصیل و آموزش‌های حین خدمت جهادگران ریشه دارد و یکی از پیامدهای آن، حضور جمع برجسته‌ای از جهادگران در کسوت وزیر، استاندار، معاون وزیر در همه دولت‌ها است.

در ادامه تشریح موجز فعالیت‌های جهادسازندگی که ویژگی‌های پویایی، مسئولیت‌پذیری، همدلی، وجدان کاری و سایر مؤلفه‌های سرمایه و نهاد را دارا است؛ به بیان نقش جهاد در جنگ پرداخته می‌شود؛

با شروع جنگ تحمیلی، حضور فعال و اقدامات ماندگار جهاد سازندگی در همه جبهه‌ها، با تشکیل ستادهای پشتیبانی جنگ و قرارگاه‌های کربلا، نجف، حمزه و نوح، دورانی درخشان از کارآمدی و اثربخش فعالیت‌های سنگرسازان بی‌سنگر را نمایان ساخت. جهادسازندگی با تشکیل ۴۰ گردان مهندسی - رزمی و اعزام ۵۰۰ هزار جهادگر و بسیجی، با مجاهدت‌های شبانه‌روزی موفق به احداث ۷۵۰۰ کیلومتر خاکریز، ۳۰ هزار سنگر جمعی، ۱۲ هزار کیلومتر راه، ۳۵۰۰ دهنه پل و اجرای صدها پروژه دیگر نظیر بیمارستان صحرائی، باند فرودگاه، سکو و... گردید. مشاهدات نگارنده در جبهه‌های شیخ صالح، شاخ شمیران و مناطق عملیاتی قرارگاه کربلا، حاکی از تلاش‌هایی است که گاه چندین شبانه‌روز بی‌وقفه ادامه داشت. این دستاوردهای بی‌بدیل با تقدیم خون ۲۸۵۰ شهید، ۲۰ هزار جانباز و صدها آزاده و مفقود اثر که از بهترین جهادگران بوده و هستند، حاصل گشت.

جهات انسانی، کارکردی و مسأله ای جهاد سازندگی

وجوه کارکردی و محتوایی جهاد سازندگی در سه محور عمده زیر به ایجاز بیان می شود:

۱- ابعاد نیروی انسانی و مدیریتی جهادسازندگی

ویژگی های نیروی انسانی (و مدیریتی جهادگران) که در موفقیت و محبوبیت جهاد سازندگی نقش داشتند فهرست وار عبارتند از :

- خدمت محوری ایثارگونه و عاشقانه
- همدلی و همکاری همه جانبه با حداقل تمایزات تخصصی و مدیریتی
- مردم محوری و تقدم وجودی توأم با احترام و استفاده از نظرات مردم
- اقدامات اقناعی و از پایین به بالا
- حداقل تکلیف جهت گیرانه
- استفاده از حداقل امکانات
- اعتماد و احترام در روابط شخصی و اداری
- فراغت هنجاری در خواستن توانستن است و اثبات عملی آن در عرصه های فعالیت
- ایمان راسخ به الهی و عبادی بودن تلاش ها و برنامه های توسعه روستایی
- یادگیری از مردم روستایی و توانمندسازی آنها در بیان خواسته ها و ارائه راه کارها
- فراغت از ملاحظات اداری که خاص سازمان های مدرنی نظیر وزارت کشاورزی، وزارت بهداشت و... بوده .

محو حداکثری فاصله اجتماعی به علت شناخت روابط و شبکه‌های روستایی

- فعالیت‌گاه شبانه‌روزی و مستمر بدون چشم داشت مادی
- ترجمان اندیشه‌های امام و انقلاب در مناطق روستایی
- برنامه‌ریزی و اقدامات از پایین به بالا
- توانایی بالفعل و پتانسیل بالقوه در وضعیت‌های موقعیتی و شروط وضعیتی
- عشق به خدمت به مثابه اجرای تکلیف الهی (Calling) که آبادانی و عمران روستایی را عبادت والایی تلقی می‌کردند.
- توانایی بالای تعامل به مثابه یکی از شاخص‌های توسعه روستایی
- اعتماد به خویشتن خویش

این مجموعه که با تأسی از اسلام، رهنمودهای امام خمینی، شعارها و شرایط انقلابی، موجبات تربیت نیروی انسانی کارآمدی جهت تحقق آرمان‌های انقلاب به وجود آورد؛ در همه مراحل انقلاب و در همه دولت‌ها تبلور یافت و نیروی انسانی جهاد کرد.

- توجه بهره‌برداران خرد در مقابل دیدگاه‌های کلان مقیاس که نابکارایی کشت و صنعت‌ها را در پی داشت بهره‌برداران خرد و خانوادگی بیش از ۵۰ درصد محصولات و ۷۰ درصد محصولات کاربر (علیرغم داشتن ۳۸ درصد اراضی) را تولید می‌کنند.

- تبلور ارزش‌ها و شعارهای انقلاب در مقابل مدرنیسم در قاموس غربی شدن
- منطقه‌گرایی توسعه‌ای در مقابل نوسازی استاندارد
- جامعیت‌گرایی در مقابل بخش‌نگری
- انعطاف‌پذیری متناسب با شرایط و مسئولیت‌ها
- پویایی و نو به نو شوندگی مستمر

- برنامه‌ریزی از پایین به بالا
- تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اقناعی
- تمرکز زدایی و مشارکت همه استان‌ها در تهیه اساسنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و در تصمیم‌گیری‌ها
- تمرکز زدایی در فرآیندهای تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، هزینه کردن، استخدام، برنامه‌ریزی، سازماندهی به استان‌ها.

۲- ابعاد عملکرد و پایگاهی جهاد سازندگی با ذکر نمونه‌های نمایی:

- اجرای بیش از ۱۵۰ هزار پروژه توسعه و عمران روستایی
- حداث راه روستایی که قبل از انقلاب ۸۰۰۰ کیلومتر بود، و بعد از انقلاب تا سال ۱۳۷۷ به ۷۵۰۰۰ کیلومتر افزایش یافت.
- برق‌رسانی که قبل از انقلاب به ۴۳۲۷ روستا صورت گرفته بود، بعد از انقلاب تا سال ۱۳۷۷ به ۳۲۰۰۰ کیلومتر افزایش یافت.
- آبرسانی که قبل از انقلاب به ۱۲۰۰۰ روستا صورت گرفته بود، بعد از انقلاب تا سال ۱۳۷۷ به ۳۳۰۰۰ کیلومتر افزایش یافت.

عملکرد در بخش‌ها و زیربخش‌های منتخب

- افزایش ظرفیت صنایع لبنی طی سال‌های ۷۷-۶۹ از ۹۲۳ هزار تن به ۲۸۱۱ هزار تن
- رشد ۷۹ درصدی صنایع کشتارگاهی دام و ۱۱۲ درصد صنایع کشتارگاهی طیور
- رشد ۳۴۰ درصدی صنایع خوراک دام و طیور و ۶۶ درصدی مراکز جمع‌آوری شیر
- رشد ۵۸۶/۶ درصدی تولید پودر ماهی، ۲۱۲ درصدی عمل‌آوری کنسرو و صنایع برودتی
- رشد مثبت و تصاعدی تولید گوشت قرمز، گوشت سفید، تخم‌مرغ، پنیر، عسل و صادرات فرآورده‌های لبنی از ۲۹ هزار تن به ۱۰۳ هزار تن
- تولید آبزیان از ۱۵۹۴۰۱ تن در سال ۱۳۶۶ به ۴۰۰۰۰۰ تن در سال ۱۳۷۷ و اشتغال‌زایی از ۳۹۶۰۰ نفر به ۱۲۲۱۷۰ نفر در طول سال‌های مزبور

- افزایش تعداد طرح‌های تحقیقاتی از ۲۶۷ فقره در سال ۱۳۶۹ به ۱۸۶۵ فقره در سال ۱۳۷۷ با رشد تصاعدی ۶۰۰ درصدی و ۴/۵ برابر شدن اعضا هیئت علمی
- افزایش کیفیت پژوهش و مراکز اطلاع‌رسانی و خدمات علمی
- جذب و تربیت بیش از ۱۰ هزار نفر در سطوح کاردانی تا دکترای تخصصی و رشد تصاعدی کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی و تبدیل شدن جهادسازندگی به یکی از وزارتخانه‌های علمی و تخصصی
- دو برابر شدن ارزش افزوده دامپروری در طول سال‌های ۱۳۶۹ (زمان واگذاری این بخش به جهادسازندگی) تا سال ۱۳۷۷ و ۱۰ برابر شدن آن نسبت به سال ۱۳۵۳^۱
- ۱/۵ برابر شدن ارزش افزوده جنگل‌داری و ۲/۵ برابر شدن سطح جنگل‌کاری پس از واگذاری سازمان جنگل‌ها و مراتع به جهاد سازندگی در مقایسه با سال‌های ۶۹-۱۳۵۷ و به ترتیب ۱/۸ و ۱۳ برابر شدن آن در مقایسه با قبل از انقلاب^۲.
- براساس برآوردهای نگارنده با استفاده از رویکردهای در زمانی، فعالیت‌های توسعه روستایی و بهگشت کشاورزی (در بخش‌های دام و طیور، شیلات و آبریان، منابع طبیعی، صنایع روستایی) که جهادسازندگی در طول دو دهه تحقق بخشید، چنانچه با روندهای گذشته، تداوم می‌یافتند، بیش از نیم قرن زمان لازم بود تا کشور به سطح و عمق اقدامات بیست ساله جهاد سازندگی برسد.

۱- همان ص ۱۰۶-۱۰۴

۲- همان، ص ۱۱۳

• نکته بسیار مهم که امروزه یکی از معیارهای نوین سنجش بهره‌وری سازمان‌های کاراست، نگرش‌ها و گرایش‌های کنش‌گران و بهره‌گیران است. جایگاه ذهنی جهادسازندگی در بین مردم جامعه روستایی است. اینکه جهادسازندگی در مدت زمان کوتاهی (در مقایسه با سازمان‌ها و اداراتی که حضوری ۵۰ ساله در روستا داشته و دارند) موفق شد، بالاترین سطح مقبولیت، کارآمدی و اثربخشی را در نزد مردم روستایی کسب کند. به گونه‌ای که ۸۵ درصد از نمونه‌های مورد بررسی در جامعه روستایی، جهاد سازندگی را بهتر از همه اداره‌های دیگر دانسته‌اند،^۱ بسیار حائز اهمیت است.

نکته مهم تر این که در تحقیقات بعدی (سال ۱۳۷۷) نه تنها گرایش و نگرش مثبت روستاییان به جهادسازندگی کاهش نیافته، بلکه افزایش یافته است.^۲

نکته آخر این که آثار و پیامدهای واسطه‌ای فعالیت‌های جهادسازندگی خاصه در مناطق روستایی به مراتب بیشتر و ژرف‌تر از موارد عینی، ملموس و مشاهده‌پذیر است. به عنوان مثال، تأثیرات فعالیت‌های فرهنگی جهادسازندگی بر وجهه نظرها و افزایش آگاهی‌ها و یا تأثیر فعالیت‌های عمران روستایی بر کاهش مرگ و میر کودکان و بر احساس نیاز به پیشرفت روستاییان همچنین آثار رضایت از عملکرد جهادسازندگی بر رضایت از نظام سیاسی، از جمله مواردی هستند که پژوهش‌های نوینی را لازم دارند.

۳- ابعاد مساله‌ای نهاد جهادسازندگی:

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

ابعاد یا جهات مساله‌ای (Constraint Orientations) را می‌توان در چهار شکل زیر

مقوله‌بندی نمود:

^۱- رفیع‌پور، ص ۸۰

^۲- پیلتن صص ۲۳۸-۲۳۰، تهرانی صص ۷۸-۲۷۵

بحران وجود شناسی	گسست معرفت شناختی
چالش روش شناختی	تعارض انسانی و مدیریتی

الف- بحران وجود شناسی

وجوهی از وجود شناسی^۱ معطوف به بنیان‌ها، بایایی‌ها و فلسفه هستی (شدن) پدیدارهای هدفمند است. هر نهاد یا ساختاری دارای اصول اندیشیده و ناآگاهانه‌ای است که نمود و حیات آن را تبیین و توجیه می‌کنند. اصلی‌ترین بحرانی که به افول و فروپاشی نهاد می‌انجامد، همانا «گسست وجودی» آن است. به‌نظر می‌رسد در پی تغییرات مداوم در حوزه وظایف و نقش‌های جهاد سازندگی، فلسفه وجودی آن خدشه‌دار شد. این بحران بیش از آنکه پیامد دستیابی به آرمان‌ها و اهداف جهاد سازندگی باشد؛ ناشی از شرایط و وضعیت‌های برون نهادی بود که در نهایت به ادغام جهاد سازندگی انجامید زیرا آرمان‌ها و اهدافی که هم در پیام تاریخی حضرت امام و هم در اساسنامه جهاد سازندگی متبلور شده‌اند، نظیر عمران و آبادانی روستاها، بسط عدالت اجتماعی، کاهش فاصله بین شهر و روستا، محو فقر مدیریت و هماهنگی مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

در توسعه روستایی و ... فعالیت‌های ماندگار جهادگران، بخوبی تحقق نیافته‌اند. تجارب نگارنده از مدیریت و بازسازی روستاهای آسیب دیده در پی زلزله سال ۱۳۶۹ در رودبار و منجیل و مقایسه آن با زلزله سال ۱۳۸۲ در شهرستان بم، نمایان گر تفاوت‌های معنی‌دار در فرآیندهای نجات، امداد، اسکان اضطراری، بازسازی و اسکان

^۱ . Ontology

دایمی خانوارهای روستایی آسیب‌دیده است؛ در سال ۱۳۶۹ که جهاد سازندگی با نفوذترین و محبوب‌ترین نهاد دولتی در جامعه روستایی بود، فعالانه به مدیریت و کنترل بحران ناشی از زمین‌لرزه پرداخت و با فراهم نمودن امکان مشارکت روستائیان در همه مراحل و فرآیندهای نجات تا اسکان دایمی، کارنامه موفقی ارائه نمود. ولی در پی زلزله بم، امکان هماهنگی و مدیریت بحران، به علت فقدان مدیریت روستایی و بخشی شدن فعالیت جهاد سازندگی وجود نداشت و در نتیجه تشتت نقشی، دوباره کاری، تداخل وظایف، ابهامات کارکردی، در همه مراحل و فرآیندهای نجات تا اسکان قابل مشاهده بود و روستائیان نقشی در بسامانی و بازسازی نداشتند؛ و نه تنها از نیروی کار بلکه از مصالح بومی در بازسازی استفاده نشد و در نتیجه هزینه ای بسیار سرسام‌آور در پی داشت. نتیجه آنکه «فقدان مدیریت» روستایی و «بخشی شدن فعالیت‌ها» یکی از مسائل (constraints) جامعه روستایی کشور است و هنوز هم روستاهای کشور دچار توسعه‌نیافتگی مزمن و دوگانگی‌های ساختاری هستند.

بنابراین بحران در فلسفه وجودی جهاد سازندگی که نهایتاً به حذف آن انجامید، بیش از آنکه ناشی از تنزل نقش‌های کارکردی (مثلاً به علت تثبیت انقلاب اسلامی در روستاها باشد) ریشه در ترتیبات نرماتیو داشت. به نظر نگارنده، هنوز هم ضرورت‌های هستی‌شناسانه نهاد توسعه روستایی وجود دارد. اما تحقق آن مشروط به باز تعریف فلسفه وجود و پرهیز از سازگاری افراطی با تغییرات محیطی و مقتضیات روزمره است.

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

زیرا یکی از مولفه‌های ابهام هستی‌شناختی جهاد سازندگی تغییرات پی‌درپی در انتظارات نقشی آن بود.

ب- گسست معرفت‌شناسانه

فعالیت‌های آغازین جهاد سازندگی در توسعه روستایی با بصیرتی برخاسته از قرآن، رهبری، انقلاب و ایمان، حامل بینش و معرفتی منحصر به فرد بود که اصول سرزمین‌گرایی، فرهنگ‌نگری، عدالت‌محوری و مشارکت از مولفه‌های درونی و منبعث از معرفت‌شناختی جهادگران بود، این اصول که بعدها (وسایل‌عملی) (فول‌جهادسازی) در تئوری‌های نهاد گرا و توسعه بدیل به مثابه اصول بنیادین هرگونه توسعه‌ای پذیرفته شده بودند، در تقابل با اصول مدرنیسم بودند، با این وجود و علی‌رغم اینکه در برخی استان‌های کشور دیدگاه نوینی در توسعه روستایی (نظیر خراسان، فارس و خوزستان) شکل گرفته بود؛ در سال‌های ۱۳۶۳ و بعد از آن نوعی گسست معرفتی در بین تصمیم‌گیران ملی و استانی جهاد سازندگی شکل گرفت. در برگزاری سلسله کنفرانس‌های روستا، رشد و توسعه و مطالب ارائه شده، به خوبی گسست و حتی تقابل معرفتی تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران ملی با استان‌ها نمایان شد و به غلبه تفکرات منبعث از دیدگاه‌های نوسازی (modernization) و بازگشت به تئوری‌های توسعه روستایی قبل از انقلاب انجامید. نکته مهم تر این که آنچه تحت عنوان دیدگاه بومی توسعه روستایی در سال‌های آغازین عملیاتی گردید، تئوریزه نشد. این دو عامل یعنی تئوریزه نشدن اصول و محتوای دیدگاه توسعه روستایی جهاد سازندگی و غلبه تفکرات نوسازی در نیمه دوم دهه اول تأسیس جهاد سازندگی، موجبات گسست معرفتی و ابهام نظری در فرآیند توسعه روستایی را در پی داشت. امروزه که اغلب بانیان جهاد سازندگی با نوعی حسرت و حرمان از گذشته طلایی یاد می‌کنند، مکتوب نشدن بینش‌ها و مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

فرآیندهای شناختی را یکی از نقاط ضعف تلقی می‌کنند. در دهه دوم عمر جهاد سازندگی مولفه‌های تئوری‌های رشد و نوسازی به افزایش دایم‌التزاید قطبی شدن توسعه روستایی (روستاهای فقیر، فقیرتر و روستای برخوردار، برخوردارتر شدن) و رها شدن مدیریت و هماهنگی توسعه روستایی منجر شد. و در آغاز دهه سوم موجب بحران معرفتی گردید.

ج- چالش روش شناختی

هر چند بعضی صاحب نظران، روش را مستقل از بینش، هستش و کنش تلقی می‌کنند، با این وجود در «نهادهای فعالیت» تعاملی ذاتی و تکمیلی بین مولفه‌های مذکور وجود دارد. چالش روشی در جهاد سازندگی نیز ریشه در بحران موجودیت و گسست معرفتی دارد. البته «روش‌ها» از پویایی و انطباق برخوردار بودند، یعنی برخلاف سازمان‌های سنتی که به علت دیوان‌سالاری افراطی، تغییر روش با صرف هزینه‌ها و زمان زیادی همراه است؛ در جهاد سازندگی امکان تغییر روش در همه سطوح وجود داشت. مثلاً آیین‌نامه‌ها و تشکیلات اداری متناسب با ضرورت‌ها و یا به علت نقص و نابکارایی، سریعاً بازنگری و باز تعریف می‌شدند، به عنوان نمونه آیین‌نامه پذیرش دانشجو، بارها و بارها تغییر کرد. اما تغییر و پویایی روشی که در همه ابعاد و سطوح برنامه‌ریزی، سازماندهی، بودجه‌ریزی، نظارت، کارگزینی، هماهنگی و ... عملی و راه‌گشا بود، ضرورتی دیرپا و زودگذر شد و به موازات ساختارمندی جهاد سازندگی، چالش روشی بالاخص بین قوانین، ساختار، عملکرد و فعالیت‌های جهاد سازندگی با ساختار اداری کشور نمایان گشت. جهاد سازندگی ناچاراً به انجام تغییرات روشی در راستای سازگاری با سازمان‌های سنتی جهت بهره‌مندی از مزایا و امکانات گردید تا در هیأت دولت و قوه قانون‌گذاری دچار مشکل نشود. این تغییرات ناخواسته بالطبع

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

موجب تعارض‌های روشی در جهاد سازندگی گردید و در نهایت چالش روشی موجب حذف و تعدیل بسیاری از روش‌های موفق و کارآمد جهاد سازندگی در توسعه روستایی و سایر فعالیت شد. مثلاً برقراری اضافه کار و حق ماموریت در سال‌های ۶۶ و بعدازآن آغاز شد. و تلاش‌های مخلصانه و شبانه‌روزی جهادگران به سطح پاداش‌های مالی تنزل داده شد و در روش گزینش دانشجو، در روش اجرای پروژه‌های

توسعه روستایی، در روش ارتباط نیروهای صف و ستاد، در روش مدیریت و ... چالش روشی موجب استحاله روش ویژه جهادسازندگی شد.

د- تعارض انسانی و مدیریتی:

البته مساله هماهنگی، هم‌ذاتی و شکاف و تعارض نسل‌ها در سطح کشور و در نهادهای انقلابی عمومیت دارد، ولی یکی از عمده‌ترین عوامل بی‌دفاع ماندن پایداری جهاد سازندگی، پایین بودن انگیزش‌های جهادگران جوان‌تر در تبیین و اشاعه ضرورت‌های وجودی و عملیاتی جهاد سازندگی بود. این قشر که عمدتاً دارای تحصیلات دانشگاهی بودند و پس از یک‌دهه از تاسیس جهاد سازندگی، شروع به فعالیت نمودند، علی‌رغم توانایی‌های علمی و نوشتاری، فاقد انگیزش لازم در پایداری جهاد سازندگی بودند. مصاحبه‌ها و مشاهدات موردی نمایان‌گر آن است نوعی گسست و دیگر بیگانگی بین دو قشر از جهادگران پدیدار شده بود. شاید تفاوت در تجارب و تحصیلات که اولی در نسل بنیان‌گذاران جهاد و دومی در نسل بعدی عمومیت دارد، عامل گسست باشد. لیکن نکته بسیار مهم‌تر، عدم تمایل و یا توانش و تلاش نسل اول در فرآیند «جهادی شدن» و «پرورش یافتن» نسل بعدی است. به نظر می‌رسد «پیرگرایی» در بین بنیان جهاد سازندگی که در طول سه‌دهه اخیر همواره مدیر و مسئول بوده‌اند در سطح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری عمومیت یافته باشد و هنوز هم مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

مجاللی جهت تجربه نسل بعدی وجود ندارد و شاید تا بازنشستگی بنیان یعنی سال‌های ۱۳۸۸ تداوم یابد.

امروزه همانند همه سال‌های گذشته اغلب مدیران عالی جهاد سازندگی را بنیان جهاد سازندگی تشکیل می‌دهد. به عبارت آماری، میانگین سنی مدیران عالی جهاد سازندگی حداقل ۲۰ سال افزایش یافته است. چرا نسل بنیان‌گذاران در پذیرش و پرورش نسل بعدی ناخواسته و یا ناموفق عمل کرده است. این مهم در قالب مفاهیم و

محتوای نظریه "اعتماد وجودی بین افراد" قابل تبیین است، موضوع بسیار مهم این است که این وضعیت در گذشته موجب عدم دفاع نسل جوان تر در موجودیت و ضرورت پایداری جهاد سازندگی شد و اکنون تبدیل به مسأله (Constraint) شده است.

پیر شدن و پیرگرایی تصمیم گیران عالی در جهاد سازندگی، ریشه در «عرفی شدن مدیریت جهادی» نیز دارد. یکی از بزرگترین جهت گیری های حضرت امام (ره) و اهداف انقلاب اسلامی، استفاده از نیروی انسانی جوان در همه سطوح مدیریتی تا عالی ترین سطح (ریاست جمهوری، نخست وزیری، فرماندهی، وزیری) بوده است. دستاوردهای این جهت گیری حیاتی هم در انقلابات بزرگ جهان منحصر به درخواست و هم در پایداری و موفقیت جمهوری اسلامی ایران، بسیار برجسته است. این مهم که ریشه در نگرش معنایی تکلیفی و ارزشی (Calling) به مسئولیت و مدیریت دارد، به تدریج وضعیتی عرفی یافت و وجوه مزیت مادی و پرستیژی پیدا کرده و یکی از موجبات عرفی شدن مدیریت و افزایش دو دهه ای متوسط سن مسئولین و مدیران عالی کشور شد.

در شرایط کنونی با توجه به وضعیت کنونی مسئولین و مدیران جهاد کشاورزی و تعارض نیروی انسانی آن، عملاً امکان بروز و ظهور پدیده ای مانند نهاد جهاد سازندگی مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

قابل پیش بینی نیست و به نظر می رسد نیروی انسانی فعال و جوان که دارای تحصیلات دانشگاهی نیز هست، در حال گسترش فعالیت هایی است که در سال های آغازین و طلایی جهاد سازندگی پدیدار گشت. البته ضرورت وجودی و عملکردی تأسیس نهادی جهت توسعه روستایی، قابل تبیین است زیرا هنوز هم فقر، نابرخورداری، رهاشدگی رشد جامعه روستایی، از مسائل عام جامعه روستایی کشور هستند.

جمع بندی و پیشنهادها

جمع بندی و خلاصه

- اصول نظریات توسعه
 - کارکردگرایی
 - یکسان نگرى فرهنگى
 - رشد اقتصادى
 - رعایت اصول توسعه در جهادسازندگى
 - سرزمین گرایی
 - توجه به فرهنگ و تاریخ
 - پایداری توسعه روستایی
 - ابعاد نظری جهادسازندگى در توسعه روستایی
 - خدامحورى (انجام کار به مثابه تکلیف الهی)
 - ولایت محوری
 - عدالت نگرى
 - دارا بودن ایده پیشرفت بومی
 - درنظر داشتن ابعاد عملیاتی در توسعه روستایی
- مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

- مدیریت اقناعی و مشارکتی
- هم ذات پنداری و بسط سرمایه اجتماعى
- جهت گیری اقتصادى
- عقلانیت جمعی

کارکرد:

- اجرای بیش از ۱۵۰ هزار پروژه عمران روستایی
- کسب بالاترین رتبه موفقیت، نفوذ و اعتماد در جامعه روستایی
- بسط ارزش ها و هنجارهای انقلاب اسلامى در جامعه روستایی

- نقش بی بدیل سنگسازی بی سنگر در دفاع مقدس
- خودکفایی در محصولات کشاورزی
- ارائه الگوی نوینی از مدیریت و توسعه

پیشنهادهای

به نظر نگارنده پیشنهادهای زیر می‌تواند در تقویت «فرهنگ جهادی» مؤثر باشند.

- ترویج فرهنگ و مدیریت جهادی از طریق تئوریزه نمودن اصول، مفاهیم و مؤلفه‌های آن و با استفاده از تجارب و دستاوردهای جهادگران و جهادسازندگی و ایجاد مرکز تحقیقات روستایی. با توجه 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.

- خلاء در هماهنگی و انطباق پویا و عام توسعه کشاورزی و روستایی مستلزم ایجاد ساختاری نهادی در سطوح ملی، استانی تا سطح بخشی و دهستانی است.

- شناخت علمی فرهنگ جهادی هم در سطح بینشی و نظری و هم در سطوح عملی و عینی

- استفاده از پژوهش که دیرزمانی شیشه عمر جهاد تلقی گردید و شعار جهاد علمی پشتوانه جهاد سازندگی بود که موفقیت‌های فراوان در تربیت نیروی انسانی و تحقق اهداف جهاد سازندگی داشت.

- تقدم شناخت و وجهه نظر بر عمل و مشارکت: مبانی هستی‌شناسی این مهم، بر وحدت نهادی و فرآیندی تحقیق، آموزش و ترویج استوار است.

- احیاء مدیریت روستایی و جامعیت‌نگری در توسعه روستایی: لازمه این مهم، ایجاد ساختار توسعه روستایی در تشکیلات وزارتخانه جهادکشاورزی است.

- تقدم وجودی و محوری پژوهش در حوزه‌های انسانی بر پژوهش‌های فنی و طبیعی: به عبارت دیگر بازگشت به شعارهای انقلاب، شعارهایی که اصل و اساس آنها، «انسان» است و نه نان، مسکن، آزادی و... و مبنا قرار دادن آنها در پژوهش.

- بسط و اشاعه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، توسعه مشارکتی، همدلی در برنامه‌های وزارتخانه.
- بازاریابی نو به نو شونده قواعد، ساختارها، فعالیت‌ها و اهداف و راه‌کارها.
- کاهش فاصله‌های اداری و اجتماعی و تعدیل فاصله قدرت از طریق اتخاذ رویکردهای مدیریت کیفیت، مدیریت کیفیت فراگیر، نظام‌های مدیریتی یاد دهنده و یادگیرنده، نظام پیشنهادات و ...
- وفاق و انطباق ساختاری و تشکیلاتی جامعه روستایی به مثابه سیستم: به‌گشت کشاورزی و توسعه روستایی دو روی یک سکه‌اند، اساس تولیدات کشاورزی در ایران، بهره‌برداران خانوادگی هستند و خاستگاه و جایگاه آنها، جامعه روستایی است.

منابع و مأخذ

الف) فارسی

- ابراهامیان، یرواند (۱۳۷۸) «ایران بین دو انقلاب»، مترجمان احمد گل محمدی، محمد ابراهیم فتاحی، تهران نشرنی.
- ابراهیم پور، محسن (۱۳۸۳) «عوامل و شرائط نهادی- محیطی موثر بر عمقی شدن کشت در جامعه روستایی ایران» فصلنامه روستا و توسعه، مرکز تحقیقات روستایی، تهران.
- اشرف، احمد ۱۳۵۲ نظام‌های بهره‌برداری ایران، تهران، سازمان برنامه و بودجه.

- ازکیا، مصطفی (۱۳۷۴) «جامعه‌شناسی توسعه نیافتگی روستایی در ایران» تهران، اطلاعات.

- ازکیا مصطفی (۱۳۷۹) «جامعه‌شناسی توسعه تهران» تهران، نشر کلمه.
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۷۷) نهادگرایی و جهادسازندگی، اداره کل روابط عمومی وزارت جهادسازندگی چاپ اول تهران.

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خردادماه ۱۳۸۶)

- تو دارو. مایکل (۱۳۶۴) «توسعه اقتصادی در جهان سوم»، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، سازمان برنامه و بودجه، مرکز مدارک اقتصادی - اجتماعی و انتشارات.

- تی‌یانگ وام، پی برتول (۱۳۷۷) «پایداری کشاورزی»، مترجم محسن تشکری تهران، وزارت کشاورزی موسسه پژوهش های برنامه‌ریزی و اقتصادی کشاورزی.
- جرالدام، مایر، دادلی سیرز (۱۳۷۶) «پیشگامان توسعه»، مترجمان سیدعلی اصغر هدایتی، علی یاسری، تهران، انتشارات سمت.

- چمبرز، رابرت (۱۳۷۶)، «توسعه روستایی، اولویت بخشی به فقرا»، مترجم مصطفی ازکیا، تهران دانشگاه تهران.

- دورنر، پیتر (۲۵۳۶) «اصلاحات ارضی و توسعه اقتصادی» مترجم احمد کریمی: تهران انتشارات امیرکبیر.

- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲) سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی در استان خراسان: وزارت جهادسازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی.

- مایرون، واینر و هانتینگتون، «توسعه سیاسی» ساموئل (۱۳۷۹) پژوهشکده مطالعات راهبردی تهران انتشارات پژوهشکده.

- وثوقی، منصور (۱۳۶۶) «جامعه‌شناسی روستایی» تهران، انتشارات کیهان.

- وینر، مایرون (۱۳۵۰) «نوسازی جامعه» ترجمه رحمت‌الله مراغه‌ای، تهران، امیرکبیر
- مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی (۱۳۷۹) نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی و بخش کشاورزی، ایران، تهران.

ب) منابع لاتین

- Binswanger Hans and P.L.Pingali. (1987.) The evolution of farming systems and agricultural technology in sub-saharan Africa. In Policy for Agricultural Research ed.V.W.Ruttan and C.E. Pray. Boulder: westview press.
- Binswanger Hans and. P.L.Pingali. (1988) Technological priorities for farming in sub- saharan Africa. World Bank Research Observer 3 no 1:81-98
- BosehartH.W.(1973)cultivation intensity' settlement patterns. And homestead forms among the Matengo of Tanzania". Ethnology 12:57-74
- Boserup. Ester. (1965). The Conditions of Agricultural Growth. London: Allen and Unwin.
- Boserup. Ester.(1981). Population and Technological change: A Study of Long-Term chicago;University of chicago press.
- Coleman.D.and schofield.R.(1986). The state of population Theory Basil Blackwell Ltd.
- Hayami Y. and V.Ruttan(1971 and 1985). Agricultural Development: An International Perspective". Baltimor:john hopkins University
- Lawrence'Geoffrey and Others. (1992) Agricultural Environment and sociey .The Macmelland company of Australia Pty L.T.D
- Lipton M.(1977) Why Poor. People Stay Poor. Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Lipton M (1983). "Demography and poverty": World Bank Staff Working Paper no. 574
- Lipton M (1985 a). "The place of agricultural research in the development of sub-Sharan Africa": Discussion Paper No. 202 Brighton: Institute of Development Studies - Mckeown. T. (1987). "The Modern Rise of population". London.T.D

- McNicoll.G.and cain.M.(1990) Rural Development and population. Oxford university press
- Pingali,Y.Bigot,and H.P.Binswanger.(1987) Agricultural Mechanization and the Evolution of farming Systems in sub – saharan Africa. Baltimore: john Hopkins press
- Sen. A.K.(1968). choice of Techniques. 3 rd ed. Oxford: Black well

«شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی»

دکتر تهمینه دانیالی فروغ السادات موسوی

چکیده:

انقلاب اسلامی، پیامد ها و تحول آفرینی های سترگی را در پی داشته و زمینه دگرگونی زیر ساختهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی را فراهم ساخت. اما با شکوه ترین تحول انقلاب در زمینه فرهنگی صورت گرفت و بر این اساس “جهاد سازندگی” بر دامن انقلاب رویداد و از نخستین نهادهایی بود که بازوان پرتوان فرزندان انقلاب آن را سامان داد. بانیان این

جنش عظیم، به این مسئله واقف بودند که علاوه بر فعالیتهای عمرانی، باید به تحول فرهنگی عمیق و گسترده در روستاها دست بزنند.

گذشت زمان و تجربه های سودمند جهاد گران، درستی این فرضیه را نشان داد. جهاد گران در صحنه سازندگی، تمامی فعالیتهای خود را به زیور تلاش های فرهنگی آراستند. مسجدها، پل ها، مدرسه ها، جاده ها، حمام ها، خانه های ترویج و ... یکی پس از دیگری ساخته شد. به همه و همه پشوانه و انگیزه فرهنگی داشت. حضور سنگر سازان بی سگر در هشت سال دفاع مقدس، خودکفایی در زمینه تولید بعضی از محصولات استراتژیک مانند گندم و ... نتیجه اعتقاد به فرهنگی جهادی و ملهم از اندیشه مقدس حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری بود و امروز وزارت جهاد کشاورزی سربلند از امتحان های بسیار دشوار، شور، شوق، تلاش و جهادی دیگر ... را پیش رو دارد.

برای تحقق اهداف مقاله از فرمایشات ماندگار حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری اسناد کتابخانه ای و تجارب شخصی نویسندگان مقاله استفاده شده است. در بخش اول به تعریف مدیریت جهادی و در بخش دوم: مدیریت جهادی از دیدگاه امام و رهبری و بخش سوم نیز به آثار و نتایج فرهنگ و مدیریت جهادی پرداخته شده است.

واژه گان کلیدی: جهاد سازندگی/ مدیریت جهادی/ آثار و نتایج فرهنگ و مدیریت جهادی

مقدمه

پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷، تنها تحول در نظام و ساختار اداری و دولتی کشور نبود، بلکه باورها، علاقه ها و ... را نیز دگرگون کرد. آرمان های مردمی، دینی و فرهنگی در نظام اداری کشور احیا شد و مدیریت نوین و جدیدی پا به عرصه وجود گذاشت. رویش جهاد سازندگی بر دامن انقلاب، فرهنگ ناب و جدیدی به نام «فرهنگ جهادی» را در کشور به وجود آورد. فرهنگی که در آن علاوه بر فعالیتهای سازندگی و عمرانی، تحول فرهنگی را نیز در پی داشت. این نوع فرهنگ و مدیریت نه از قبل وجود داشت و نه از مدتها و روش های مدیریتی مطرح موجود دنیا الگوبرداری کرده بود. بلکه مانند واژه جهاد سازندگی، خودجوش و مردمی بود.

فرهنگی که در آن برنامه ریزی و سازماندهی - عشق به حضرت امام، در اولویت قرار دادن فعالیتهای فرهنگی، مسئولیت پذیری و اعتقاد به اینکه مردم ولی نعمت هستند، تعریف شده بود و حفظ نظام ارزشی جامعه، و اولویت قرار دادن مردم در رأس برنامه ها پذیرفته شده بود.

در این مقاله به شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگ و مدیریت جهادی و یا به عبارت دیگر رویکرد فرهنگی و مدیریت جهادی در اندیشه و آرمانهای حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری پرداخته خواهد شد و به دستاوردهای بزرگی که این حرکت فرهنگی در کشور در پی داشته و زمینه توسعه روستایی و خودکفایی در تولید محصولات استراتژیک را فراهم کرده است، می پردازد.

مدیریت جهادی

بخشی از دانش مدیریت را می توان از طریق آموزش فرا گرفت و بخش دیگر را ضمن کار باید آموخت. در واقع بخشی که با آموزش فرا گرفته می شود. علم مدیریت و بخشی که موجب به کار بستن اندوخته ها در شرایط گوناگون می شود، هنر مدیریت است. «مدیریت جهادی» را می توان 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 شکل گرفت.

اگر با تامل در مجموعه دستاوردهای فرهنگی "فرهنگ جهاد" نظری بیفکنیم در می یابیم که این فرهنگ، محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندان جوانی بود که با دو بال "علم و ایمان" بنیان گزاران فرهنگ جدید و بدیع بودند که به حفظ دستاوردهای انقلاب در سال ۱۳۵۷ نظر داشتند. نگرشی که متضمن تعهد به عمل بر مبنای اندیشه، تفکر آینده نگر، عزم راسخ به برنامه ریزی منظم و مداوم بود.

"جهاد مانند کلمه طیبه و شجره مبارکه ای بود که روستاییان درد کشیده در سایه شاخسارهای بلند رحمتش نشستند و از میوه شیرینش چیدند و چشیدند."

"جهاد سازندگی با شعار و شعور مدیریت جهادی" در صحنه نیروسازی و کسب تخصص، شتابان و توانا به پیش رفت و گراف نیست اگر بگوییم در این راه طلایه دار و پیشتاز همه نهادهای انقلابی بود. حضور در دفاع هشت ساله و گرفتن عنوان جاودانه "سنگر سازان بی سنگر، حضور در آبادانی و عمرانی روستاها و بالاخره حضور در زلزله بزرگ شمال کشور و ... نشان دهنده تعهد و وظیفه شناسی جهادگران بود."

"به راستی راز این همه سربلندی و افتخار در چیست؟ چگونه جهاد توانست به چنین موقعیت هایی دست یابد. با مرور عملکرد جهاد در زیر بخش های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، دفاعی و ... به روشنی در خواهیم یافت که راز عظمت و سرافرازی جهاد در ویژگی های ارزنده جهادگران، فرهنگ خاص آنان و فضای عطر آگین حاکم بر این ارگان مقدس است. اگر جهادگران در صحنه سازندگی و در جای جای روستاهای این کشور تحولی عظیم به وجود آوردند. اگر آگاهی و هوشیاری را به اعماق جان توده های مردم بردند، اگر در کسب تخصص ها و تجربه ها به درجه ای رسیدند و اگر در میدان های نبرد در پرتو ایمان راستین به خدا، عشق به هدف، ایثار در راه خدا، احساس مسئولیت که به عنوان فرهنگی جهادی از آن یاد می کنیم، رایبان کردند همه در پرتو به کار بستن دوبال علم و ایمان صورت گرفت."^۱

^۱ مقدمه فرهنگ جهاد، شماره ۳ سال ۱۳۸۵

فرهنگ جهاد در اندیشه حضرت امام (ره)

عشق به جهاد در خدمت به اسلام و مردم، چشم دل‌عشاق خدمت به دین و مردم را روشن نموده است. شجاعت دلیرمردان و شیرزنان جهادی‌مان، زبانزد خاص و عام است.^۱

“جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت است. فرزندان عزیز جهادیم به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلام ناب محمدی است.”^۲

“اگر جهاد سازندگی در آن انحراف نباشد و برای خدا باشد. این همان جهادی است که توام با جهاد اکبر است.”^۳

امیدوارم همان گونه که در راه سازندگی کشور تمام نیروهای مادی و معنوی خود را به کار بسته اید. از سازندگی خود و دیگران نیز که مقدم بر همه سازندگی هاست، غفلت نکنید و همان گونه که بارها یادآوری کرده ام، سازندگی روح را بر سازندگی جسم مقدم دارید تا به خواست خدای تعالی با نیروی ایمان، کارها به بهترین و سریعترین وجه پیش برود و هر چه سریعتر با یاری خداوند و یکدیگر، این کشور را به خودکفائی و آبادی کامل برسانیم.

“نقش جهاد سازندگی در جنگ، کمتر از نیروهای نظامی نبوده و نیست و این اقراری است که از سوی فرماندهان ارتشی و سپاهی که اگر جهاد نبود پیروزی با این سرعت به دست نمی آمد. مطرح شد باید اعتراف کرد که اینان بزرگترین آبرو را به انقلاب اسلامی خود داده اند و با تعهد به اسلام و ایمان به خدای تعالی در این راه بهترین نمونه و الگو برای همه جوانان مسلمان و متعهد و اسلامی گردیدند.”^۴

^۱ فرهنگ جهاد، شماره ۳ سال ۱۳۸۵

^۲ فصلنامه فرهنگ جهاد، شماره ۳، سال ۱۳۸۵

^۳ صحیفه نور، ج ۸، صفحه ۱۷۹

^۴ صحیفه نور

“هر گاه از نزدیک با جوانان پرشور و پر تحرک جهاد سازندگی مواجه می شوم و یا در وسایل ارتباط جمعی، آثار ارزنده فرهنگی و عمرانی آنها را شنیده یا می شنوم از دل برای موفقیت و سربلندی آنها دعا می کنم.”^۱

فرهنگ جهادی در اندیشه مقام معظم رهبری

فرهنگ جهادی یعنی اینکه هر یک از کشاورزان در هر نقطه از سرزمین بزرگ ایران که مشغول کار و تلاش هستند، به سهم خود یکی از پایه های اساسی حیات مردم و کشور را مستحکم می کنند و باید قدر و ارزش کار مهمشان را بدانند.^۲

جهاد کشاورزی با رویکرد فرهنگ جهادی، ایران بزرگ را به خودکفایی در تولید گندم رسانید و باید در دیگر محصولات اساسی نیز همچون مانند روغن، برنج، گوشت، لبنیات هم خودکفا شود. این هدف مهم تنها در پرتو توانایی در سخت کوشی کشاورزان و تدبیر مسئولان محقق خواهد شد.^۳

با اتکاء به کار و روحیه جهادی می توانیم ضمن خودکفایی در محصولات اساسی کشاورزی به صادر کننده این محصولات تبدیل شویم. شور و شوق کشاورزان در تامین امنیت غذایی، آرامش روحی و اطمینان راهبردی مردم و نیز استقلال و عزت کشور افتخار آمیز و بی نظیر است.”

مقام عظمای ولایت اعتقاد دارند که : پیشرفت های باور نکردنی ملت از ابتدای انقلاب اسلامی به برکت روحیه و کار جهادی ممکن شده است و حفظ و استمرار این روحیه، تحقق همه اهداف را امکان پذیر می کند.

آن روز که نهاد انقلاب جهاد سازندگی به وجود آمد یقیناً هیچ ارگانهای کشور قدرت نداشت به ترمیم خرابی ها و ایجاد و سازندگی، به شکل مطلوب، و به نحوی که جهاد متصدی آن است بپردازد.^۳

^۱ صحیفه نور- جلد هشتم

^۲ صالحین روستا، شماره ۲۳۰ ص ۱۴ سال شانزدهم

^۳ فصلنامه فرهنگ جهاد شماره ۱ پاییز ۱۳۷۴

عزیزان جهادیم “ شما که عاشق امام بودید و هستید، شما که رگ جانتان به امام وصل بود، شما که بارها من شنیده بودم از برادرهای بالای جهاد که ربط و وصلشان به امام (ره) را هویت اصلی جهاد به حساب می آوردید.^۱

عزیزان جهادیم برای تعظیم روح پر فتوح حضرت امام و شادی آن، از امروز باید تلاش‌تان را مضاف کنید.^۲

آثار و نتایج مثبت فرهنگ جهادی

فرهنگ جهادی، فرهنگی که با عشق، تخصص، تعهد، شور، توان و از خود گذشتگی توأم بود، ثمره این حرکت بزرگ عمران و آبادانی روستاها، تغییر نگرشها و ... را به همراه داشت. از جنبه اقتصادی، فرهنگ جهادی، زمینه های عمران و آبادانی روستاها، حضور مقتدرانه در سالهای دفاع مقدس با عنوان سنگر سازان بی سنگر، و از نظر اجتماعی، تغییر نگرشها را در روستاهای کشور ما به دنبال داشت. روستایی به خود می بالید که در روستا زندگی می کند و کانون کار، تولید، تلاش است. توجه به روستا و روستایی و تولید محصولات کشاورزی جنبه اقتصادی را نیز به همراه داشت. علاوه بر آن “فرهنگ جهادی، در کشورهای همسایه نیز رواج پیدا کرد و “جهاد سازندگی” با ایجاد شعباتی در خارج از کشور، فرهنگ کار، تلاش را به دیگر کشورهای همسایه سرایت داد.

فرهنگ جهادی، سرمایه ملی کشور

جهاد سازندگی، بعد از دوران جنگ تحمیلی، بر حسب نیاز و ضرورت، ضمن حفظ حضور در روستا در جبهه و جنگ نیز حضور فعالی یافت و سرانجام مدال پرافتخار “سنگر سازان بی سنگر” را از دستان با کفایت امام راحل به خود اختصاص داد و تا آنجایی که در توانش بود از ارزش های کشور، جانانه دفاع و نقش کلیدی خود را ایفا

^۱ فصلنامه فرهنگ جهاد شماره ۳ بهار ۱۳۷۵

^۲ فصلنامه فرهنگ جهاد شماره ۳ بهار ۱۳۷۵

کرد. گواه این مدعا، شهدای بی شمار جهاد، آزادگان و جانبازان جهاد سازندگی است. پس از اتمام جنگ نیز جهاد سازندگی در عرصه اقتصادی حضوری پررنگ یافت و در برخی از بخشها آن چنان زیبا عمل کرد که کشور را یا به خودکفایی رساند و یا در مرز خودکفا شدن قرار داد. راز و رمز این سرافرازی جهادگران، ایمان و عشق به انقلاب اسلامی، امام و ولی فقیه بود. فرهنگ جهاد، تخصص توأم با تعهد است. تخصصی که رنگ معنوی دارد. جهادگران با شجاعت و شهامت خود کار ناممکن را ممکن کردند و از این رهگذر به سایر مدیران کشور، شهامت و شجاعت دادند. مدیریت و فرهنگ جهادی با این بافت علمی و فرهنگی، سرمایه ملی کشور است و باید مسئولان در حفظ و اشاعه این فرهنگ کوشش کنند. البته اقدامات بسیار خوبی در دولت نهم صورت گرفته است که مسئولان بسیار زیادی با فکر و اندیشه مدیریت جهادی در عرصه های مختلف حضوری فعال داشته باشند.

خودکفایی در تولید محصولات استراتژیک

خودکفایی در تولید محصولات استراتژیک آرزوی دست یافتنی هر ایرانی است. به گفته صاحب نظران، کارشناسان و پژوهشگران بخش کشاورزی نیاز به برنامه ریزی، دراز مدت و علمی در زمینه خودکفایی محصولات استراتژیک، و همچنین مطالعه و پژوهش دارد. با توجه به پراکنش روستاهای کشور، تنوع آب و هوا، سطح گسترده اراضی کشاورزی نیاز به غذا و ... زمینه دستیابی به آرزوی خودکفایی گندم را پررنگ، و لزوم تامین مایحتاج مردم در چارچوب عادلانه و برنامه ریزی منسجم را هر چه بیشتر می کرد.^۱

بر همین اساس رهبر معظم انقلاب در سال ۱۳۸۰ از وزیر وقت جهاد کشاورزی و مسئولان این بخش خواست تا ایران را در زمینه تولید محصول استراتژیک گندم به خودکفایی برسانند. اجرای این فرمایش معظم له، نیاز به برنامه ریزی، هدایت، تشکیل جلسه های تخصصی، بهره برداری علمی و اصولی از آب و خاک و ... داشت.

^۱ روش نوین تغذیه گندم، دکتر جعفر ملکوتی، ۱۳۸۳

برای نیل به این هدف، فرهنگ مدیریت جهادی نیاز بود و مجریان طرح محوری گندم، از کسانی انتخاب شدند که آشنا با مدیریت و فرهنگ جهادی بودند و به این یقین رسیده بودند که گندم به عنوان یک محصول راهبردی، تامین کننده اصلی سبد غذایی و قسمت اعظم پروتئین و کالری مورد نیاز افراد جامعه را تشکیل می دهد.

بر این اساس طرح ده ساله افزایش عملکرد تولید و توسعه گندم آبی و دیم کشور با هدف دستیابی به خودکفایی در تامین گندم در چارچوب یک برنامه ملی در روند توسعه اقتصادی مطرح شد و با توجه به بارندگی مناسب و رعایت اصول بهینه تغذیه گیاهی در کنار اصلاح ساختار مدیریتی، افزایش تولید گندم با تحقق خرید بیش از ۱۰/۳ میلیون تن در سال ۱۳۸۲-۱۳۸۱ به بار نشست. در نهایت وزارت جهاد کشاورزی مصمم است که با اتکاء به طرح خودکفایی گندم، میزان تولید این محصول را از ۱۲/۵ میلیون تن در سال ۱۳۸۲ به ۱۷/۵ میلیون تن در سال ۱۳۹۰ برساند.^۱

گندمی را زیر خاک انداختند	پس ز خاکش خوشه ها بر ساختند
بار دیگر کوفتش ز آسیا	قیمتش افزود و نان شد جان فرا
باز نان را زیر دندان کوفتند	گشت عقل و جان و فهم هوشمند. ^۲

مدیریت جهادی یک تفکر، یک ارزش

به نظر می رسد وزارت جهاد کشاورزی برای تحقق آرمانهای این بخش باید جهاد و مدیریت جهادی را محور و سرلوحه کار خویش قرار دهد. اگر اعتقاد داریم که تفکر جهادی باید در بخش کشاورزی حاکمیت پیدا کند نه بدان معناست که مقام معظم رهبری فرمودند: جهاد سازندگی یادگار ارزنده امام بزرگوار است^۳ بلکه اگر از جهاد و مدیریت جهادی سخن می گویم به خاطر مجموعه دستاوردهای درخشانی است که، وزارت جهاد کشاورزی به دست آورده است. از جمله در زمینه عمران روستایی، طی دو دهه اخیر، میزان برخورداری جامعه روستایی از آب آشامیدنی بهداشتی، برق، راه روستایی و بهسازی به شدت افزایش یافته است. تجربه بیست ساله جهاد سازندگی، نشان داده است که با ساختار جامعه روستایی تعانس و سنخیت دارد و با

^۱ روش های نوین تغذیه گندم، دکتر جعفر ملکوتی، ۱۳۸۳

^۲ حضرت مولانا، دفتر پنجم

بهره‌گیری از امکانات و منابع محدود دولتی به نیازهای اساسی جامعه روستایی و بخش کشاورزی پاسخ داده است. و بالاخره مدیریت جهادی با انعطاف پذیری بالا و توان بالقوه، در بخش کشاورزی می‌تواند الگویی برای نظام اداری ایران و با هدف خروج از بن بست ساختار سنتی اداری به حساب آید.

ارزش کار جهادگران در فرهنگ جهادی نهفته است و نه صرفاً در نام جهاد سازندگی و به همین دلیل جهادی بودن و جهادی ماندن تنها در فضای ارزشی و فرهنگ جهادی تبلور می‌کند.^۱

جذب مدیران شایسته

تا قبل از انقلاب اسلامی، وزارت آموزش و پرورش سالمترین وزارتخانه بود و نیروهای زیادی را برای عرصه مدیریت کشور تربیت می‌کرد. بعد از انقلاب اسلامی جهاد سازندگی با توجه به سابقه بسیار کم مدیریتی خود، بسیاری از مدیران سطح بالا را تقدیم دولت و مدیریت کشور کرده است. به طوری که چند نفر از اعضای هیات دولت و ... قبلاً در جهاد خدمت می‌کردند و این موضوع نشان دهنده این است که جهاد توانسته، نیروهای خوبی را تربیت و جذب وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و ... نماید.^۲

ایجاد و راه اندازی شوراهای اسلامی روستایی (جهاد سازندگی، الگوی مدیریتی کشور)

حضور جهادگران در روستاها موجب شد تا روستاییان عموماً از طریق جهادگران با نظام مدیریتی و نظام حکومتی آشنا شوند. اینکه مردم دارای حرمت هستند و باید در سرنوشت خود دخالت کنند باعث شد تاجهدسازندگی شوراهای اسلامی روستایی را تشکیل دهد و در این خصوص خدمات ارزنده‌ای در دوران هشت سال دفاع مقدس صورت گرفت.

هنر ماندگار جهاد سازندگی باعث شد تا در سال ۱۳۷۸ اصل معطل مانده نظام، دوباره احیا گردد و اولین انتخابات بزرگ شوراها در نهم اسفند سال ۱۳۷۸ با حضور میلیونی مردم برگزار شد.

^۱ جهاد سازندگی الگوی مدیریتی کشور ۱۳۷۷

^۲ جهاد سازندگی، الگوی مدیریتی کشور ۱۳۸۰

پیشنهادهای

از مدیریت جهادی در عرصه کشاورزی و دگرگونیهای ساختاری در نظام اداری کشور، استفاده گردد.

فرهنگ و مدیریت جهادی، در جلب حمایتها و کمک های مردمی موفق بوده و مدیریت جهادی به دلیل خصلتهای مردمی می تواند این مهم را به سامان برساند. نیل به خودکفایی در تولید محصولات استراتژی کشاورزی، با الهام از فرهنگ و مدیریت جهادی، امکان پذیر است.

جذب پرسنل متعهد جهاد در وزاتخانه های دیگر و انتقال مدیریت جهادی

منابع و مآخذ

- موسسه تنظیم نشر آثار حضرت امام خمینی (ره) (۱۳۷۰) جهاد سازندگی، صحیفه نور، ج ۸، ص ۱۷۹
- سید علی حسینی (۱۳۷۴) "راز سر افزای" فصلنامه فرهنگ جهاد، شماره ۱، سال اول ص ۶۵-۷۰
- سید علی حسینی (۱۳۷۴) امام خمینی (قدس سره)، مقام معظم رهبری حضرت آیت ا... خامنه ای "مد ضله العالی"، فصلنامه فرهنگ جهاد، شماره ۳، سال اول ص ۱۰۲
- محمد علی شریفی (۱۳۷۲-۱۳۷۱) "مدیریت جهادی" سند بررسی سبک رهبری مناسب برای مدیران میانی جهاد سازندگی ص ۷-۱۱
- دکتر جعفر ملکوتی - مهندس زهرا خادمی (۱۳۸۳) "مقدمه" روش های تغذیه گندم" مجموعه مقالات " ص ۴-۵
- دکتر غلامرضا رضائیان "۱۳۸۳" مقدمه اصول مدیریت، ص ۳
- حیدرزاده (۱۳۷۷) جهادگران سرمایه های عظیم و ملی کشور "سند جهاد سازندگی، الگوی مدیریت کشور ص ۲۵-۳۰
- فروزش (۱۳۷۷) جهاد و مدیریت، سند جهاد سازندگی، الگوی مدیریت کشور ص ۳۵-۳۷
- گزارش (۱۳۸۵) کلام رهبری، ماهنامه صالحین روستا، شماره ۲۳۰ سال هیجدهم ص ۱۴
- حضرت مولانا جلال الدین بلخی (۱۳۶۸) مثنوی معنوی، دفتر پنجم ص ۱۱۲۱

« محورها و ویژگی های فرهنگ جهادی ازدیدگاه امام خمینی (ره) »

سمیه شعبانی * رضا تاج آبادی **

چکیده:

پیر فرزانه ورهبر انقلاب درابتکاری نو، فرمان تشکیل جهاد سازندگی را صادر فرمودند و جوانان از اقشار مختلف مردم با شور و شوق، ندای امام خویش را اجابت کرده و به یاری برادران و خواهران محروم خویش شتافتند، با اراده قوی و توکل بر ذات اقدس الهی به استقبال مشکلات بزرگ رفتند، موانع را یکی پس از دیگری کنار زده و با استقامت و پایداری این راه پرپیچ و خم را به سرعت پیمودند. جهادگران چشم امید امام بودند و از آن پیشوای وارسته مدال افتخار سنگرزبان بی سنگر را در دفاع مقدس دریافت کردند، پیام روح افزای امام به جهادگران و توصیف آنان بر زبان و قلم آن بزرگوار زبانزد خاص و عام است.

* کارشناس حسابداری

** کارشناس ارشد کتابداری مجتمع آموزشی جهادکشاورزی استان مرکزی

در آن پیام با تاریخی در یک جمله «جهاد سازندگی شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت» معرفی شده است. امام راحل (قدس سره) ضمن قدردانی گسترده از تمامی جهادگران از آنان می‌خواستند تا فرهنگ ایثار و ایمان و دلسوزی، اخلاص و تعهد و فداکاری، خدمت به خلق خدا و برادری اسلامی، امید، نشاط، خدمت‌گزاری و در یک کلام، فرهنگ جهادی را پاس داشته و بر حفظ و گسترش آن بکوشند. در این مقاله پیام‌های روح بخش امام خمینی (ره) دربارهٔ محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی بیان می‌شود.

کلید واژه ها: جهاد/ فرهنگ جهادی/ جهاد سازندگی/ امام خمینی (ره)/ کشاورزی.

مقدمه

نظام مقدس جمهوری اسلامی که در پی پیروزی انقلاب بنیان‌گذاری شده وراثت خرابی‌ها و ویرانی‌های به جا مانده از دو قرن پیش بود، اقتصاد وابسته کشور در حال احتضار بود و از کشاورزی رمقی نمانده بود.

خوشگذرانی‌های شاهان و درباریان سلسله‌های قاجار و پهلوی و چپاول سرمایه‌های ملی کشور توسط ایادی بیگانه، ایران را به ویرانه‌ای تبدیل کرده بود که به ویژه در مناطق دوردست و روستاها بسیار محسوس و ملموس بود.

ساماندهی اوضاع به هم ریخته، نیروهای مخلص و دلسوز، درد کشیده و از متن ملت برخاسته همراه با همتی والا و تلاشی خستگی‌ناپذیر را می‌طلبید. پیر فرزانه و رهبر بیدار انقلاب که همواره تصمیم‌های حکیمانه او گره‌گشا است با ابتکاری نو، به طرح تشکیل جهاد سازندگی فرمان داد و جوانانی از اقشار مختلف مردم با شور و شوق، ندای امام خویش را اجابت کرده و به یاری برادران و خواهران خویش در مناطق محروم شتافتند، آنها زنان و مردانی پولادین بودند که پای در صحنهٔ جهاد نهادند و با اراده‌ای قوی و توکل بر ذات اقدس الهی به استقبال مشکلات بزرگ رفتند و موانع را یکی پس از دیگری کنار زده و با استقامت و پایداری این راه پر پیچ و خم را به سرعت پیمودند. امام همواره با پیام‌ها و سخنان گرم خویش آنان را تشویق و دعای خیر بدرقهٔ راهشان نمود. کلمات نورانی امام مشعل راه بود و چهرهٔ ملکوتی‌اش زدايندهٔ خستگيها.

جهادگران بارها و بارها مورد تقدیر و تشکر امام قرار گرفتند و آن پیر فرزانه می‌فرمود هیچ‌کس ، پاداشی را که حق شماست ، جز خداوند تبارک و تعالیمی تواند به شما بدهد.

جهاد سازندگی چشم امید امام بود و از آن پیشوای وارسته مدال افتخار سنگسازان بی‌سنگر را در دفاع مقدس دریافت کرد چنانکه پیام روح‌افزای امام به جهادگران و توصیف آنان بر زبان و قلم آن بزرگوار، زبانزد خاص و عام است. در آن پیام با عظمت در یک جمله «جهاد سازندگی شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت» معرفی شده است .

به یمن ایمان، اخلاص، فداکاری و همراهی و همدلی امام و امت در اندک زمانی، طرح‌های بزرگی به ثمر نشست ، مشکلاتی بزرگ برطرف شده و به حق یک شب ره صد ساله پیموده شد .

روستاهای بسیاری از نعمت روشنایی، آب سالم آشامیدنی، جاده و حمام و درمانگاه و ... برخوردار شدند و رفاه و آسایش به دورافتاده‌ترین مناطق سایه افکند.

کشاورزی رونق گرفت و از خوشه‌های طلایی گندم خرمن‌های عشق و امید به آینده فراهم آمد. این همه مدیون روحیه زیبای ارزش‌مداری بود که بزرگ رهبر انقلاب بر تداوم وجود و حضور آنان در عرصه کار و تلاش اصرار داشتند.

امام راحل قدس سره ضمن قدردانی گسترده از تمامی جهادگران می‌خواستند که فرهنگ ایثار و ایمان و دلسوزی، اخلاص و تعهد و فداکاری، خدمت به خلق خدا و برادری اسلامی، امید و نشاط و خدمت‌گزاری و در یک‌کلام فرهنگ جهادی را پاس داشته و بر حفظ و گسترش آن بکوشند.

دراین مقاله پیام‌های روح‌بخش پیر و مراد جهادگران، بنیانگذار جمهوری اسلامی حضرت امام خمینی (ره) را درباره فرهنگ جهادی مرور نموده و اندکی به شرح و بیان نکته‌ها و آموزه‌های آن می‌پردازیم.

امام همواره در دیدار با جهادگران و دیگر اقشار ملت، محورهای ویژگی‌های فرهنگ جهادی را مورد اشاره قرار داده و بر تحقق کامل آنها پافشاری می‌کردند.

ایشان به جز سعادت ابدی برای همه تلاشگران نمی‌اندیشیدند و به دنبال حیات طیبه و سلامتی دنیا و آخرت همه مسلمانان جهان بودند و با لحنی از سرسوز و گداز و با اصراری پدرانۀ بارها و بارها برحقایقی همچون اسلام‌گرایی، مردم‌داری، تعهد و همکاری و برادری، خدمت‌گزاری، خودسازی، اخلاص، قانون‌مداری؛ ولایت‌مداری، هماهنگی و هدفمندی و ... تأکید می‌کردند و ما از همه آنها به عنوان فرهنگ جهادی یاد می‌کنیم.

پیدایش جهاد سازندگی

جهت پرکردن شکاف و فاصله عمیق بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، جامعه روستایی نیازمند انجام اصلاحات و تغییراتی عمیق و در عین حال سریع بود. برای انجام این مهم، ساختار و نظام اداری مناسبی در کشور وجود داشت و ساختار موجود نیز ساختاری بحران زده و غیرکارا بود و نابسامانی‌ها و آشفتگی‌های بسیار دامنگیر آن شده بود. برای رهایی از این وضعیت، وجود سازمان‌ها و نهادهای جدیدی که بتوانند فقر و محرومیت را از چهره روستاهای کشور بزدایند و توسعه و رفاه نسبی و امکانات زندگی را در مناطق دورافتاده به ارمغان آورند، ضروری به نظر می‌رسید. براساس چنین ضرورت‌هایی بود که جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد ماه ۱۳۵۸ پا به عرصه وجود نهاد و درحقیقت، تولد جهاد سازندگی پاسخی به این نیاز اساسی بود. تأسیس جهاد سازندگی عملی انقلابی بود و با هدف ایجاد نظامی اداری که دربردارنده موارد زیر باشد، صورت گرفت، مبتنی بر بسیج توده‌ها، رهایی از قید و بند دیوانساری، اداره مردمی امور، اصل قرار دادن مشارکت مردم و پایان دادن به تمامی محرومیت‌ها در نواحی روستایی.

بنابراین جهاد با دو هدف و حرکت اصلی در سازندگی کشور قدم برداشت:

- رفع محرومیت از روستاهایی که از ساده ترین امکانات رفاهی نیز محروم بودند.
- تأمین درآمد کافی و ایجاد اشتغال در روستاها و نهایتاً رشد و شکوفایی کشاورزی خود کفایی کشور.

امام خمینی (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی در پیام خود مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی بر نکات اساسی و مهمی تأکید کردند که این نکات جانمایه و شیرازه این نهاد مردمی را تشکیل می‌دهد و مسئولان و مدیران وزارت جهاد همواره در جهت تحقق آرمان‌های امام راحل در ارتباط با این نهاد مقدس کوشیده‌اند، برخی از این موارد عبارتند از:

- هدف از تأسیس جهاد سازندگی ترمیم خرابی‌های گذشته و ساختن ایران آینده است.
- این نهاد باید به لحاظ ترکیب و ساختار مردمی، مجموعه‌ای از اقشار گوناگون اجتماعی را دربر گیرد.
- تأکید جهاد باید معطوف به جلب مشارکت روستاییان و مردم جهت آبادانی و سازندگی کشور باشد.

- جهاد سازندگی نهادی مردمی و برخاسته از متن مردم است.
- جهاد سازندگی باید افراد شایسته‌ای را برای فعالیت در این مجموعه برگزیند.
- جهاد باید متکی به اعتقادات دینی باشد و با بهره‌گیری از این اعتقادات برای بهبود زندگی اجتماعی روستاییان و سایر اقشار مرتبط با این نهاد بکوشد.

ویژگی های فرهنگ جهادی درسرخان امام

۱- اسلام‌گرایی و دین‌محوری

یکی از صفتهای انسان‌های مؤمن حرکت بر طبق موازین و معیارهای دینی است. آنان دین‌محورند و اعمال و رفتار خویش را با مقررات دینی و اوامر و نواهی الهی محک می‌زنند. آنان افزون بر تعهد در برابر کار محول شده به آنان، خویش را در برابر پروردگارشان مسئول می‌دانند و تلاش می‌کنند از عهده صحیح آن برآیند.

اسلام‌گرایی و دین‌محوری، باورهای اعتقادی و مسئولیت در برابر تکالیف الهی محور تلاش و کوشش جهادگران بوده و خواهد بود.

جهادگران به هنگام جنگ تحمیلی و آنگاه که به ساخت و ساز جاده‌های مواصلاتی، سنگرها، خاکریزها و ... اشتغال داشتند و نیز آنگاه که به دل روستاهای دوردست رفته و برای آبادانی آنها اقدام کرده و می‌کنند جز احیای اسلام و اعتلای مکتب و دین به چیزی نمی‌اندیشند و دغدغه و دل‌مشغولی آنان؛ از عهده تکلیف برآمدن و بر محور دین چرخیدن است. دین‌محوری، اسلام‌گرایی و نداشتن مسایلی برخلاف اسلام مورد تأکید امام امت بوده است.

امام خمینی (ره) در پیام مهم خویش به ملت ایران در مورد تشکیل جهاد سازندگی پس از بیان شمه‌ای از خرابی‌های به جا مانده از رژیم گذشته از همه اقشار ملت اعم از پیر و جوان دانشگاهی و دانشجو، مهندسان و متخصصان؛ شهری و روستایی و روحانیون درخواست کردند که همه با هم در این امر تشریک مساعی کنند و خرابه‌ها را بسازند ایشان فرمودند «شاید هیچ عبادتی بالاتر از آن نباشد» ولی در عین حال سفارش فراوان نمودند: «کسانی که در این مهم شرکت می‌کنند مبادا از کسانی باشند که برخلاف رویه ملت حرکت نموده و یا برخلاف اسلام مسایلی داشته باشند و در صورت مشاهده چنین کسانی فوراً آنان را کنار بگذارند.»

امام راحل در این پیام تأکید کرده اند که :

۱- نیروهای جهادی برخلاف رویه ملت حرکت نکنند.

۲- مسایل خلاف نداشته باشند .

روشن است که رویه ملت اسلامی همان رویه اسلام است و هرکس برخلاف آن گام بردارد و درحقیقت هم برخلاف رویه ملت حرکت کرده وهم مسائلی برخلاف اسلام خواهد داشت و چگونه کسی که برخلاف دین؛ مکتب، منش و روش ملت خویش گام برمی دارد می تواند به ملت مسلمان خدمت کند؟

۲- مردم داری و اتکای به مردم در انجام وظایف و تقویت حضور و

مشارکت مردمی

روش ها و مکانیسم های اجرایی داوطلبانه و توجه به اولویت دهی به نیازهای جامعه همچنین پیوند عاطفی و اعتقاد متقابل مردم نسبت به جهاد و اهداف آن، و توسعه و تقویت ارتباطات مردمی از جمله ویژگی های مردم داری در جهاد سازندگی بوده است.

مردم داری و همراه شدن با معتمدان مردم، باعث موفقیت و کامیابی در امور است. مردم داری و جلب اعتماد عمومی یکی از ویژگی های حکومت اسلامی است و از آنجا که روحانیون در طول تاریخ اسلامی، پناهگاه مردم محروم بوده اند و همواره مردم به آنان اعتماد داشته و دارند، راه موفقیت هر نهاد حکومتی در جلب اعتماد مردم از راه همراهی با روحانیون بزرگوار، متعهد و باتقواست. در آن صورت همگامی شخصیت های دینی موجب تقدس عمل و در نهایت منجر به موفقیت آن خواهد شد.

امام خمینی (ره) رمز موفقیت جهاد سازندگی را در انجام کارها برای خداوند و همراه شدن با مردم، و روحانیون و خدمت گذاری به محرومان و مستمندان می دانستند. ایشان در جمع اعضای شورای مرکزی جهاد سازندگی و نماینده امام در این نهاد فرمودند: از حرف های جناب عالی می فهمیم که شما سرموفقیت را به دست آورده اید. جهاد خدمت گزار مردم محروم و مستمند بوده است جمعیت و یا ملتی اگر بخواهند موفق باشند علاوه بر اینکه برای خدا باید کار کنند و از دیگران چشم داشتی نداشته باشند، باید با مردم باشند بدون مردم نمی شود کارکرد و موفقیت

حاصل نمی‌شود سرقضیه همان طور که خودتان فهمیده‌اید این است که مردم را نمی‌شود به چیزی توجه داد مگر توسط روحانیون و در طول تاریخ هر چه بوده از روحانیون و مردم بوده است و هر وقت این دو را از صحنه کنار گذاشته‌اند همه‌اش فساد بوده.

۳- تعهد و سلامت نفس

یکی از صفت‌های برجسته و ارزشمند انسانی سلامت نفس و در مقابل آن دل‌بیماری است. انسان دارای سلامت‌نفس به خوبی به انجام وظایف پرداخته و آرامش روح و روان را برای خویش ایجاد می‌کند. افزون بر آن؛ رضایت خداوند را جلب کرده و اعتماد عمومی مردم را جلب می‌کند. این محور از فرهنگ جهادی همواره مورد تأکید حضرت امام (ره) بوده است.

امام خمینی (ره) سه روز قبل از فرمان رسمی به تشکیل جهاد سازندگی در جمع گروهی از دانشجویان دانشگاه بدن تهران، سالم و انحراف نداشتن [عقیدتی و عملی] کسانی که می‌خواهند به امر جهاد اقدام کنند را مطرح ساختند.

تأکید رهبر بیدار انقلاب از همان ابتدا، زمینه‌سازی تشکیل جهاد سازندگی بر سلامت و عدم انحراف جهادگران؛ روشن‌گر مسایل بسیاری است. بدیهی است تنها انسان‌های سالم می‌توانند خدمت‌گزار خوب مردم باشند و آنان که دچار انحراف عقیدتی یا عملی باشند خدمتی نخواهند کرد و اگر اندک خدمتی کنند، ضرری که به مردم ساده‌دل محروم خواهند زد به مراتب بیش از خدمتی خواهد بود که به آنان خواهند کرد.

۴- خود سازی

در روایات از خودسازی به جهاد نفس تعبیر شده و بزرگ‌ترین موجود عالم هستی آن را بزرگ‌ترین جهاد معرفی کرده است و تمامی اولیا و عارفان از راه آن به مقاومت والای عرفانی رسیده‌اند و دیگران را به آن فراخوانده‌اند.

امام خمینی (ره) در سخنان مبسوطی در جمع گروهی از کارکنان بخش خبر و جهاد سازندگی صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران ضمن تأکید بر نیاز کشور و ملت به سازندگی، سازندگی روحی را مقدم بر همه سازندگی‌ها معرفی کرده و شروع جهاد سازندگی را از خود افراد دانستند.

ایشان فرمودند: « انسان تا خودش را نسازد نمی تواند دیگران را بسازد و تادیگران ساخته نشوند نمی شود که کشور ساخته بشود جهاد سازندگی از خود آدم باید شروع بشود . جهاد نفس جهاد اکبر است برای اینکه همه جهادها اگر بخواهد نتیجه داشته باشد و بخواهد انسان در جهادها پیروز بشود . موقوف به این است که در جهاد نفس پیروز باشد اگر انسان ها توجه به خودشان داشته باشد ، جهاد نکرده باشند با شیطان خودشان اینها واحدهایی هستند که علاوه بر اینکه نمی توانند اصلاح جامعه را بکنند فساد هم در جامعه می کنند .

همه فسادهایی که در عالم واقع می شود برای این که آن جهاد واقع نشده آن جهاد اکبر واقع نشده ... سایر موجودات سایر حیوانات ولو سبع هم باشند آن قدری که بشر جنایت می کند آنها نمی کنند این بشر است که چون اصلاح نشده است و جهاد سازندگی نکرده است این از همه حیوانات سبع تراست هیچ سبعی مثل انسان نیست و هیچ حیوان دیگری هم به پای این حیوان نمی رسد ... »

« باید بسازیم خودمان را ، جدیت کنیم تا این جهاد سازندگی را از خودتان شروع کنید وقتی از خودتان شروع کردید هرکاری بکنید این کاری است الهی وقتی خودتان را ساختید تمام کارهایتان الهی می شود برای اینکه از ظلمت ها بیرون رفته اید در نور وارد شده اید همه اعمالتان نورانی می شود »

جهاد با نفس که فرهنگ جهادی بر محور آن می چرخد در کلام بزرگ ترین موجود عالم هستی و خاتم و افضل همه رسولان الهی پیامبر عظیم الشان اسلام به عنوان جهاد اکبر یاد شده است . و این بدان معناست که تمامی جهاد و تلاش های گوناگون انسان از عمران و آبادی گرفته تا نبرد و پیکار در میدان های جنگ به پایه این جهاد نخواهند رسید و رمز و راز این نکته تاحدودی در این سخنرانی حضرت امام بیان شده است .

۵- اخلاص

از منظر اسلام و پیشوایان عظیم الشان آن ، بندگان می بایست در هر حرکت و سکونی با نیت خالص همراه باشند و ریز و درشت اعمالشان با رنگ اخلاص ، عجین شود.

امام صادق (ع) فرمودند : « لا بد للعبد من خالص النية في كل حركة وسكون . » بنده باید در هر حرکت و سکونی نیت خالص داشته باشد.

اخلاص آویزه گوش جهاد گران است و نیت خالص با گوشت و خون آنان درهم آمیخته است و جهاد سازندگی یکی از نهادهایی است که از متن ملت برخاسته و در آن خدمت به بندگان خدا تأکید می شود ، شالوده و بنیاد این نهاد عظیم ، کار برای خداوند و اخلاص در عمل است .

امام خمینی (ره) در جمع اعضای جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد سال ۱۳۵۹ فرمودند :

« یکی از نهادهایی که از خود ملت جوشید و متکفل آن خود ملت بود همین جهاد سازندگی بود ... نهادهایی که در ایران از خود ملت پیدا شد اولش با یک قصد خالص الهی پیدا شد و ظاهر شد اگر این قصد خالص الهی از پیش شما کوچ بکند دست خدا هم برداشته می شود و کوشش کنید که این خدمت در راه خدا باشد خدمت به بندگان خدا خدمت به بندگان مستضعف خدا که مورد عنایت حق تعالی هستند. »

در این سخنرانی امام براخلاص در عمل تأکید ورزیده اند و آنرا مایه کمک و عنایات خداوندی معرفی کرده و از دست دادن آن را باعث برداشتن عنایات خداوند دانسته اند . چرا که از نگاه دین کمال انسان و ارزشمندی هر کار در این است که بانیّت خالص و به منظور قرب الهی انجام پذیرد .

۶- کمک به محرومان جامعه ؛

یکی از فضایل مهم انسانی و اخلاقی ، حس همکاری ، همدردی و یاری رساندن به دیگران است و به ویژه اگر نیاز به یاری داشته و خود به تنهایی از عهده انجام آن بر نیایند عقل و شرع ، کمک به ضعیفان و محرومان را فرمان داده و امام خمینی بر آن اصرار ورزیدند و در کلمات و بیانات ایشان ، تغییر محرومان و مستضعفان حجمی انبوه را تشکیل داده است و به مناسبت های مختلف ، یاری رساندن به زاغه نشینان و کوچ نشینان و و کوخ نشینان را مطرح و اسلامی بودن نظام را در گروه آن می دانستند.

امام خمینی (ره) در سخنان مبسوطی در این باره فرمودند : « ... آن رژیم رفت و یک رژیم

دیگری است لکن باید همه چیز اسلامی بشود آن روزی مابه آخر مقصد رسیدیم که همه چیزمان اسلامی باشد ... بازاری که به فکر ضعفا و فقرا نباشد بازاری که پهلویش ضعیف باشد و به فکر نباشد این بازار اسلامی نیست ملتی که اینجا قصرهای روی هم درست کنند و آنجا زاغه نشین ها باشند و مردم به فکر آنها نباشند این مملکت ، مملکت اسلامی نیست صورت است محتوا ندارد این ... »

امام راحل دردیدار با گروهی از اعضای ستاد جهاد سازندگی شهرستان یزد ضمن تقدیر و تشکر از آنان ، خدمت به طبقات ضعیف جامعه را مایه خرسندی و باعث تشویق آنان به انجام

کارهای بزرگ تر دانسته و از آن به عنوان حس تعاون ، چنین خدمت به ملت ، و خدمت به اسلام نام بردند و آنرا مظهر قدرت ایمان برشمردند و آرزو کردند چنین روحیاتی برای همیشه درملت باقی بماند .

ایشان فرمودند : « ... من از همه برادرها و خواهرانی که در این راه «جهاد سازندگی» مجاهده کردند و می کنند و گاهی من در تلویزیون می بینم که این ها کارها را انجام می دهند و بسیار از این جهت من خرسند می شوم که ببینم برادرها و خواهرها نسبت به طوائف ضعیف خدمت گزاری می کنند ... امیدوارم که باین قدرت اسلام همه امور اصلاح بشود و این تحولی که در جوان های ما در خواهرها و برادرهای ما حاصل شده است که این طور حس تعاون ، حس خدمت به ملت ، خدمت به اسلام پیدا شده است این خیلی امیدوار می کند ایشان را به اینکه باین قدرت ایمانی که الان آن درملت ما هست و ان شاء الله باقی می ماند همه کارها انجام بگیرد . »

قرآن کریم به صراحت به تعاون و همکاری فرمان می دهد و از مؤمنان می خواهد که در امور نیک و هر آنچه از سرتقوا انجام می پذیرد دست به دست یکدیگر دهند و در عین حال آنان را از تشریک مساعی در هر آنچه نام گناه و تجاوز به خود می گیرد نهی نموده است : « تعاونوا علی البر ولا تعاونوا علی الاثم والعدوان . » در نیکو کاری و پرهیزکاری همکاری کنید نه در گناه و تجاوز . »

بزرگ مفسر شیعی ، مرحوم شیخ طوسی در تفسیر برو تقوا فرمودند: « هر چه را خداوند فرمان داده انجام دهند و از هر آنچه نهی فرموده است پرهیز کنند . »
در مقابل ، وی اثم و عدوان را به معنای ترک اوامر الهی و ارتکاب منهیات او دانسته است .
مرحوم علامه طباطبایی ، تعاون و همکاری بر برو تقوا را اساس و پایه سنت دانسته است .
ومی افزاید : « معنای تعاون بر برو تقوا به مجتمع شدن برایمان و عمل صالح بر اساس تقویا اهلی باز میگردد. »

علامه مجلسی در این رابطه حدیثی تکان دهنده را از پیامبر اسلام نقل می کند که
از آن حضرت روایت شده است : « لا یزال الناس نجیر ما امرروا بالمعروف ونهوا عن المنکر و تعاونوا علی البر فاذا لم یفعلوا ذلک نزعنا عنهم البرکات و سلط بعضهم علی بعض ولم یکن لهم ناصر فی الارض و لافی السماء . »

مادام که مردم به امر به معروف و نهی از منکر و تعاون بر نیکی اقدام کنند در خیر و سعادت به
سرمی برند. و هنگامی که چنین نکنند برکت ها از میانشان رخت برمی بندد و برخی از آنان بر برخی
چیره می شوند و یاوری را در زمین و آسمان نمی یابند .

۷- قانون مداری؛

یکی از عوامل پیشرفت هرکشوری، تدوین صحیح قانون، اجرای مساوی آن و حرمت نگه داشتن قانون از سوی مردم جامعه است، هرگروهی که به قانون شکنی عادت کنند و روحیه نظم و انضباط و رعایت قانون بر آنان حکم فرما نباشد، بر مشکلات و موانع ترقی خود افزوده و هیچ کس از آن سود نخواهد برد، زیرا باب تضییع حقوق افراد جامعه باز نشده و ضرر قانون شکنی روزی گریبان قانون شکن را نیز خواهد گرفت.

امام خمینی (ره) عمل برخلاف موازین قانونی و برخلاف مقررات دولتی و اسلامی را تنبیح و آن را به شدت نهی می فرمودند.

ایشان در جمع اعضای شوراهای اسلامی کارگران ضمن بیانات مفصلی با اشاره به زحمات جهاد سازندگی و تقدیر و تشکر از آنان، به شدت از اعمال خلاف مقررات دولتی و اسلامی و انجام کارها برخلاف موازین قانون نهی فرمودند.

ایشان اظهار داشتند: «؟ جهاد سازندگی است بسیار خوب است و از اول هم همین معنا بود و خیلی هم زحمت می کشند و خیلی هم اجر می برند اما در بین همین جهاد سازندگی یک افرادی پیدا می شوند که برخلاف موازین قانون اسلامی، برخلاف مقررات دولتی و اسلامی یک کارهایی انجام می دهند که مردم صدایشان بلند شود.»

امام راحل در بیان ارزنده دیگری در همین مورد فرمودند: «اما قضیه جهاد سازندگی که شما آقایان از این جهاد سازندگی هستید و کارپرازشی شما دارید باید توجه داشته باشید که علاوه بر این که جهاد سازندگی می کنید. جهاد با نفس خودتان هم بکنید، اگر خدای نخواست در این جهاد سازندگی کاری بشود. که برخلاف مصلحت اسلام است برخلاف مصلحت انقلاب است اسباب دلسردی مردم می شود خدای نخواست اگر بعضی از اشخاص غافل، یک وقت یک عملی بکنند برخلاف مقررات دولت اسلامی و بخواهند یک شلوغ کاری بکنند اینها جهاد نفس نکرده اند و جهاد سازندگی شان هم مفید نیست باید شما آقایانی که یک همچو عمل بسیار شریفی را متکفل هستید و ارزنده است این عمل شما پیش اسلام، باید توجه بکنید که این اخلاق اسلامی است که اخوت اسلامی است و برادری است و برابری است اینرا ملاحظه کنید و مبادا یک وقت در یک جایی برخلاف مقررات و برخلاف نظم عمل بکنید.»

۸- هماهنگی در مسیر هدف؛

از ویژگی های دیگر فرهنگ جهادی هماهنگی در کارها و به دنبال هدف واحد بودن است، اگر هدف مشخص بوده و تمامی مجموعه یک نهاد برای رسیدن به آن حرکت کنند ثمره و نتیجه کار به سرعت مشاهده خواهد شد.

حضرت امام (ره) در دیدار با اعضای شورای مرکزی و نماینده امام در جهاد سازندگی ضمن اشاره به مطالب مطرح نشده فرمودند: «اینکه شما گفتید در کارها هماهنگی وجود دارد کار بسیار خوب و صحیح است، زیرا تا امور آن گونه اجتماعی نباشد و همه افراد یک رویه و هدف را نداشته باشند کارها پیش نمی رود...»

در این سخن حکیمانه برهماهنگی در کارها تأکید شده که از وظایف مهم مدیران جهادی است.

مدیریت می تواند سیستم منظم هدفمند را ایجاد و رهبری کند تا از راه آن طرح ها، پروژه ها و اهداف سازمان به سرعت و سهولت به سامان برسند.

بدیهی است در فرض نبودن رویه واحد در هر سازمان و نهادی، در عمل آثار کاری هر گروه، توسط گروه های دیگر خنثی شده و به تعبیر حضرت امام کارها پیشرفتی نخواهد داشت.

رهنمودهای اخلاقی و عرفانی حضرت امام (ره) پیرامون فرهنگ جهادی

از عوامل مؤثر در ایجاد فرهنگ جهاد، دستورالعمل های اخلاقی و عرفانی امام خمینی (ره) است. ایشان کراراً در آثار مکتوب، پیام ها، سخنرانی ها و بازدیدهای اقشار مختلف مردمی، لزوم سازندگی را مورد تأکید قرار می دادند.

بنیانگذار جمهوری اسلامی در دیدار با کارکنان بخش خبر جهاد سازندگی صدا و سیما در تاریخ ۵۸/۱۰/۲ می فرمایند: «کشور ما و ملت ما به سازندگی احتیاج دارد و سازندگی روحی بر همه سازندگی ها مقدم است. جهاد سازندگی باید از خود افراد شروع شود [افراد باید خودشان را] بسازند و با شیطان باطنی جهاد کنند که این جهاد منشأ همه جهادهایی است که بعد واقع می شود، انسان تا خود را نسازد نمی تواند دیگران را بسازد و تا دیگران ساخته نشوند کشور ساخته نمی شود. جهاد نفس؛ جهاد اکبر است برای اینکه اگر بخواهید همه جهاد ها نتیجه داشته باشد

موکول به این است که درجهاد نفس پیروز باشد . همه فسادهایی که درعالم واقع می شود برای این است که جهاد اکبر واقع نشده است» .

درنگاه ایشان سازندگی روحی همیشه مقدم بر سازندگی در ابعاد دیگر بوده است . معظم له در دیدار با جمعی از اعضای جهاد سازندگی به مناسبت اولین سالگرد تأسیس جهاد در تاریخ ۵۹/۳/۲۷ می فرماید : « من ضمن تقدیری که از تمام شما جوانان و جوانان سرتاسر کشور که در جهاد سازندگی هستید و زحمت می کشید ، لکن از شما می خواهم که در ضمن جهاد سازندگی جهاد نفس هم داشته باشید . اگر این کاری را که انجام می دهید برای خدا خالص بشود ، جهاد نفس هم تحقق پیدا کرده است . »

جهاد سازندگی یکی از مقوله هایی است که همواره مورد عنایت و توجه ویژه حضرت امام بوده است ، معظم له علاوه بر رهنمودهای امید بخش خود به برادران جهادی در طول حیات پر برکتش ، در آخرین پیام ، جهاد گران را به خدمت در جهت اسلام و استحکام پایه های این مکتب نجات ، بخش توصیه فرمودند :

«فرزندان عزیز جهادیم ، به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلام ناب محمدی (ص) است .»

از دیگر رهنمودهای مؤثر حضرت امام در حفظ و تقویت فرهنگ جهاد تأکید ایشان بر برادری و روحیه اخوت اسلامی فاصل همه باهم بین برادران جهاد گر ، بوده است . عاملی که جهات مختلف اجتماعی ، اخلاقی و سیاسی را باخود به همراه داشته و سدی آهنین در مقابل قدرت های بزرگ به وجود آورده است .

ایشان در تاریخ ۱۳۵۹/۵/۲۷ در دیدار با جمعی از اعضای جهاد سازندگی استان سیستان و بلوچستان ، جیرفت ، دزک آباد یزد و اقشار مختلف مردم می فرمایند :

« این جهاد سازندگی که همه قشرهای ملت را در تحت لوای خودش قرار داده است و جوان های ما از هر قشری در این جهاد سازندگی وارد می شوند ، این اثر آن اخوت اسلامی است که دارند . »

اینها برادر هستند توی یک کشور باهم برادر هستند و لهذا با نظر برادری به هم نگاه می کنند و اخوت اسلامی اقتضای این را می کند که در این جهت اجتماعی همه باهم کمک کنند و این

کشوری که ازخودشان هست همه آباد کنند آنرا وپاکسازی کنند آنرا و بسازند آنرا و این یک حکم اخلاقی است که در آن حکم اجتماعی هم هست وعلاوه براین جهات سیاسی دارد. جهات سیاسی آن همین بوده ، همه دیدید که ملت ایران وقتی که باهم مجتمع شدند و برادر وار باهم در کنار هم بودند وهمه توجه به برادری اسلامی خود داشتند ، قدرت های بزرگ نتوانستند درمقابل این برادرها ، درمقابل اینهایی که مجتمع باهم شدند ، نتوانستند درمقابل اینها قیام کنند وتاب مقاومت بیاورند ، همه راه خودشان را گرفتند و رفتند گرچه بعضی از ریشه های فاسد شان مخفیانه دراین ملت ودراین کشور هست ، لکن این ریشه های فاسد نمی توانند این اخوت ایمانی که الان در شما هست ، این را به هم بزنند . »

نتیجه گیری:

جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد ۵۷ به فرمان رهبرکبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) به منظور فراهم ساختن نهضتی همه جانبه درجهت مبارزه با فقر ومحرومیت زدایی ، توسعه وعمران روستایی ودریک کلام ، حرکت درجهت استقلال وخود کفایی ازمتن توده های میلیونی مردم محروم و مستضعف بوجود آمده واین نهاد انقلابی در درون انقلاب نطفه بست ، دربستر انقلاب رشد کرد وهمراه بانهاال نواخته انقلاب بالید و به ثمر رسید.

رسالت اصلی جهاد گران ابلاغ پیام اسلام وانقلاب وکاشتن بذر استقلال وآبادانی دردل روستائیان بود .

این نهاد انقلابی درطول عمر پربرکت گذشته اздستاوردهای عمومی ؛ در تمامی عرصه های انقلاب حضور فعال داشته ، به حفظ وصیانت ازفرهنگ اسلام وانقلاب کمر همت بسته ودرتحقق فرامین امام خمینی (ره) اهتمام مضاعف داشته است .

جهاد وجهادی مفتخر است که الگوی سازندگی خویش را ازامام راحلش بهره می گیرد وتولد وبالیدن خود را هرچه هست مدیون امام راحل خود میدانند وهرگز از یادمان نمی رود آخرین پیام آن دم مسیحایی در کالبد مان که « جهاد شمایل دنیای آزادی واستقلال درعرصه کارو تلاش علیه فقر وتنگدستی و رذالت وذلّت است. »

به راستی با گذشت بیش از بیست و نه سال از وقوع انقلاب شکوهمند اسلامی جا دارد، اندکی در تحولات گذشته تأمل صورت گیرد و فضایی همبستگی، همدلی؛ همکاری؛ خلوص، ایثار و از خود گذشتگی، تعهد و تلاش فردی و گروهی که سال‌های درنهادهای گوناگون از جمله نهاد جهاد سازندگی وجود داشته و می‌تواند با اصلاحات و تعدیل‌هایی به عنوان الگوی سازمانی مناسبی برای پاسخگویی به شرایط و مقتضیات امروز جامعه باشد مورد بررسی دقیق دانش پژوهان قرار گیرد و درس‌های آموزنده‌ای از این تجربه گرانبها در اختیار مدیران گذارد شود تا آنان با تفکر و خلاقیت خود آینده روشنی را ترسیم کنند.

به نظر ما رهنمودهای اخلاقی و عرفانی حضرت امام خمینی (ره) در خصوص اصل کرامت بخشی به انسان که برگرفته از آیین مقدس اسلام می‌باشد زمینه شکل‌گیری فرهنگ جهاد را فراهم نموده است. از طرف دیگر ضرورت جایگزینی فرهنگ انقلاب به جای فرهنگ طاغوت از مهم‌ترین ضرورت‌ها در این رابطه است. تعامل جهادگران با روستائیان و اجتماع آنها، هم‌خوانی اهداف جهادگران با روستائیان و دولتمردان، جنگ تحمیلی و حمایت مسئولین نظام از جهاد سازندگی توانست در شکل‌گیری فرهنگ جهادی نقش مؤثری ایفا نماید. فرهنگ سازمانی جهاد دارای

ویژگی‌هایی از قبیل توجه به نقش مردم، توجه به صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، اعتماد متقابل، پرهیز از بوروکراسی‌های رایج اداری و عملکرد به طریق غیرمتمرکز است که می‌تواند در جریان این فرهنگ نقش آفرینی نماید. اعتقاد جهادگران در خصوص ولایت‌پذیری، تواضع و فروتنی، خودباوری و اعتماد به نفس، اعتقاد به اصل همه باهم، وفاق و همدلی با یکدیگر، ساده زیستی، توجه به بیت‌المال، عشق به کار بدون محدودیت زمانی، ایثار و از خود گذشتگی تنها بخشی از واژه‌هایی هستند که می‌توانند برخی از خصوصیات جهادگران را توصیف نمایند.

آمارها نشان می‌دهد که جهاد سازندگی در امور عمرانی و تأسیسات زیربنایی روستایی از قبیل مواردی چون تأسیسات عمومی روستا از قبیل حمام، مسجد، آب‌انبار و ... احداث راه‌ها، دیواره ساحلی، سیل‌برگردانها، ساخت پل‌ها، و نصب شبکه‌های پست فشارقوی و ضعیف، تأمین آب شرب بهداشتی، ایجاد صنایع روستایی و واحدهای کوچک تولیدی و صنعتی و دهها پروژه در انواع مختلف پرداخته است.

درامور کشاورزی به دهها مورد از اساسی ترین مسائل از حمله واگذاری زمین ، احیای اراضی ، ایجاد طرح های به زارعی ، اموردام ؛ منابع طبیعی و ... پرداخته شده است . درامور اجتماعی با تأسیس شوراهای روستایی ، تغییر مدیریت روستا و درامور فرهنگی باتبلیغات دینی و مذهبی آشنایی روستائیان با فرهنگ انقلاب اسلامی و ... گام برداشته است .

معتقدیم که جهاد اگر عظمتی دارد بیش از هرچیز عظمتش را مدیون جنگ است که تاریخ جنگ بخش مهمی از تاریخ انقلاب اسلامی است و تاریخ جنگ را بدون جهاد نمی توان نوشت .

منابع :

- 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، ۱۳۶۱ .
- اصغری؛ یونس و مقصود احتری. جهاد در جهاد. تهران: وزارت جهاد سازندگی ، مرکز حفظ و نشر آثار دفاع مقدس ، ۱۳۷۶ .
- ۳. امام خمینی (ره) و جهاد سازندگی . - تهران : مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره) ، ۱۳۷۷ .
- کاوشی ، حسین . جهاد سازندگی و جنگ . - تهران : انتشارات دفاع .
- تاریخ و فرهنگ و بررسی مسائل روستایی ، پژوهش گروه تحقیقات ۱۳۵۸ و بررسی مسائل روستایی . - تهران : پیام عدالت ، ۱۳۸۲
- کوثر (مجموعه سخنرانی های حضرت امام خمینی (ره)) . تهران : انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره) ، ۱۳۷۴ .
- خمینی ، روح الله . جنگ و جهاد : ازبیانات واعلامیه های امام خمینی از سال ۱۳۴۱ تا ۱۳۶۱ . - تهران : امیر کبیر ، ۱۳۶۱ .

- بلاغ ، سخنان موضوعی امام خمینی (ره) ، تهران : انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی ، ۱۳۶۲ .
- نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی و توسعه روستایی توسط مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی .- تهران : وزارت جهاد سازندگی ، مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی ، ۱۳۷۹ .

تبیین ویژگی های مدیریت جهادی

"دکتر خسرو موحد"

خلاصه

با صدور فرمان حضرت امام در تاریخ ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، انبوه امت همیشه در صحنه، متشکل از افشار مختلف مردم، اعم از زن و مرد، پیر و جوان، کارمند، نظامی، روحانی و دانشجو به دعوت آسمانی آن حضرت لبیک گفته و برای ترمیم خرابی های روستاها جهادی تشکیل دادند. جهادگران با عشق به ولایت و خدمت به مردم مسلمان و به منظور تحقق آرمان های آن بزرگوار در همه صحنه های انقلاب حضور یافتند.

جهاد سازندگی با توجه به نحوه تشکیل و فعالیت خود ویژگی های خاص دارد که در جایی دیگر اتفاق نیفتاد. این ویژگی در تمامی ارکان جهاد از جمله نظام مدیریتی آن نیز تحقق یافت. مدیریت جهادی متأثر از فرهنگ جهادی می باشد که به صورت یک رفتار در جهاد سازندگی بروز نموده است. از ویژگی های مدیریت جهادی می توان مسئولیت پذیری، پرکاری و سخت کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، اخلاص و دها مورد دیگر را نام برد.

مدیریت در جهاد در قالب یک نظام شورایی به وجود آمد. این شورا سه عضو داشت و به همراه نماینده امام در جهاد سازندگی نظارت بر کارهای جهاد را بر عهده گرفتند. از بدو تأسیس جهاد سازندگی تاکنون تحولات کارکردی و در نتیجه تحولات مدیریتی فراوان داشته است که هدف این مقاله تبیین ویژگی های مدیریتی آن می باشد.

برای تحقق اهداف مقاله سعی شده است از تجارب شخصی نویسنده و سخنان شخصیت های کشوری در خصوص جهاد استفاده گردد. در این رابطه، مقاله حاضر به چهار بخش تقسیم می شود: مقدمه در بخش اول آمده و بررسی ادبیات موضوع نیز در این بخش گنجانده شده است. ویژگی های مدیریت جهادی در بخش دوم آورده می شود. بخش سوم به معرفی چارچوب تئوریک مدل مدیریت جهادی می پردازد. نتیجه گیری و پیشنهادها در بخش چهارم بیان می گردد.

^۱- رئیس مرکز آموزش عالی بعثت Khmovahed1@yahoo.com

۱- مقدمه

بعد از به ثمر رسیدن انقلاب اسلامی ایران، رهبر کبیر انقلاب با فرمانی تاریخی مردم را به جهاد فرا خواند، به جهادی برای ساختن ویرانه‌ها، برای زدودن جهل‌ها، به جهاد علیه نظام استثمارگری حاکم بر روستا، علیه ستم، علیه غارت و چپاولی که سال‌های سال بر جان روستاها رفته بود. جمعی از مردم مسلمان و متعهد و برومند ایران اسلامی به قصد قربت و در جهت خدمت به قشر مستضعف و محروم راهی روستاها شدند. جهاد، به مرکزی برای پرورش انسان‌ها و رشد نیروهای مؤمنی تبدیل شد که آمادگی داشتند تا در تخصص‌های بالا و تعهدهای فراوان کار کنند. نیروهای مؤمن به انقلاب با انگیزه‌های ارزشی و انقلابی به جهاد سازندگی پیوسته و در شکل آن تأثیر گذاشتند و روحیه خاصی را در آن ایجاد کردند. به طوری که رهبر انقلاب فرمودند: "جهاد سازندگی از معجزات انقلاب اسلامی و از ارجمندترین دستاوردهای انقلاب است." (روابط عمومی، ۱۳۵۹:۷)

هر چند که در ابتدای کار نه سازمانی بود و نه مدیریتی متشکل، ولی پس از اندک زمانی، جهاد انسجام لازم خود را بدست آورده و نظام مدیریتی جهاد شکل گرفت. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد، وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، 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 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. 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.” (ایروانی، ۱۳۷۹: ۲۵)

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.”

جناب آقای خاتمی رئیس جمهور سابق در جلسه‌ای که با مسئولین جهاد داشتند، به آنها فرمودند:

“امروز کار بزرگی که جهاد باید بکند ارزیابی تجربه‌ها و تحلیل آنها و همچنین یافتن مدیریت درست انقلاب در جامعه و تبدیل آن به یک دستورالعمل برای تحول بنیادی در کشور است” همچنین فرمودند: “روش مدیریت جهاد باید در دستگاه‌های دیگر اجرا شود.”

جناب آقای هاشمی رفسنجانی در پیامی درخصوص جهاد چنین فرمودند:

“اخلاص، ایمان، پشتکار، امتثال از فرمان رهبری، عشق خدمت به اسلام و مستضعفان و پرهیز از کاغذبازی و پیچ و خم‌های دست و پاگیر اداری، مجموعاً این نهاد را به صورت یک الگوی موفق جلوه‌گر ساخته است. شایسته است ادارات ما برطبق جهاد همت ورزند و از تجربه موفق آن توشه گرفته، همه جهادی شوند.”

جناب آقای یزدی رئیس سابق قوه قضائیه در سال ۱۳۷۳ در جمع جهادگران چنین فرمودند:

“حضور جهاد در گردش کار حکومت از ابزارهای بسیار مهمی است که نشان می‌دهد اسلام توان حکومت دارد، توان مدیریت دارد، توان حل مشکل را دارد.”

جناب آقای مهندس میرحسین موسوی در زمان نخست‌وزیری خود در مصاحبه‌ای با مجله جهاد چنین بیان داشتند:

"اگر کسی می‌آید در جهاد کاری بکند، می‌خواهد به روستا برای انجام کاری برود، این را تنها برای معیشت و گذران زندگی انجام نمی‌دهد هر چند ممکن است پولی هم برای گذران زندگی بگیرد. این با کار حتی یک نفر مذهبی در دستگاه‌های سستی فرق می‌کند چرا که انگیزه مذهبی پشت کارهایش وجود دارد، درست مثل کسی که قصد رفتن به جبهه و میدان جنگ را برای اسلام دارد." همچنین ایشان معتقد بودند که بینش جهادی در همه حال متوجه اقشار مستضعف جامعه بوده است. جهاد از ابتدای شروع کارش تاکنون طرفدار طبقات محروم بوده و گرایش جهاد با خدمت به مستضعفین و محرومین جامعه عجین است.

آقای فروزش وزیر قبلی جهاد در مصاحبه‌ای توفیق جهاد را توفیق فرزندان انقلاب و مدیریت جوان، مبتکر، خلاق حزب‌اللهی کشور نام بردند.

۲- ویژگی‌های مدیریتی جهاد

تاریخچه تشکیل جهاد سازندگی نمایانگر رهیافت‌های جدید مدیریتی است که منجر به تحولات شگرفی در عرصه مدیریت کلان و مدیریت میانی جامعه گردیده است. عملکرد مثبت جهاد در مقایسه با سایر دستگاه‌های اجرایی مؤید این نظریه است.

مدیریت جهادی چه ویژگی‌هایی دارد که توانسته الگو برای سایر دستگاه‌های اجرایی شده و این نهاد را نسبت به دیگر دستگاه‌ها متمایز نماید؟

مقام معظم رهبری در دیدار با جهادگران در تاریخ ۷۶/۱۱/۲۰ در مقابل ویژه گیهای مدیریت جهادی بعضی از آفت‌های سازمان‌های دولتی را چنین دسته‌بندی کردند:

۱- عدم احساس مسئولیت در اجرای مجموعه‌ها

۲- غلط بودن شکل چیدن افراد

۳- پرداختن مسئولان سطح بالا به خود

۴- عدم ارتباط مناسب سازمانی بین مدیران با کارکنان

و اما 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 دستگاه‌های اجرایی الگو شود. مقام معظم رهبری درباره خصوصیات جهاد در مصاحبه‌ای فرمودند:

“از ویژگی جهاد سازندگی جوان بودن آن است زیرا جوانی یک حالت درخشندگی دارد. گرچه جوان تجربه ندارد اما یک چیزی معادل تجربه دارد و آن عبارت از شور و شوق و احساس و گستاخی و خطرپذیری است.

از خصوصیت جهاد این است که مقرراتی برای خودش پیدا کرد و این مسأله خیلی حائز اهمیت است.”

بطور کلی ویژگی‌های مدیریتی جهاد را می‌توان به صورت زیر دسته‌بندی کرد:

۱-۲- مدیریت برای خدا:

در مدیریت برای خدا، ضمن اینکه دو اصل عدم تقدم برخدا و رسول و همچنین ایمان به آخرت، محور اندیشه‌ها و کارها قرار می‌گیرد، رفتارهای مدیر در کلیه شئون با یکدیگر تزامنی نداشته و در کلیه وضعیت‌ها با هم هماهنگ بوده و حرکات با یکدیگر تعامل مثبت دارند. یک مدیر الهی مسئولیت را به عنوان امانت الهی می‌داند و به دنبال رضایت اوست.

حضرت امام در جمع مسئولین جهاد می‌فرمایند که برای خدا به بندگان خدا خدمت کنید و ثنا و اجر را از او طلب کنید که او جزای شما را و اجر شما را عطا می‌فرماید. آن چیزی که حجم عمل را زیاد می‌کند ولو حجم مادیش کم است و آن الهی بودن و اخلاص است. لذا یکی از خصوصیات مدیر جهاد، اعتقادی کار کردن و کار برای خدا و تلاش برای زدودن فقر و محرومیت از روستاها است. او با اخلاص و تقوا و احساس

رضایت از خدمت به مردم و روحیه کار بدون چشم داشت، کار می‌کند. کار برای او عبادت است.

مدیریت جهاد، مدیریت ایثاری و داشتن هدفی والا و برتر از اهداف مادی است. هیچ یک از مشکلات اقتصادی، اجتماعی و حتی وضعیت خانوادگی، او را از مسیر اصلی دور نمی‌کند. او اولویت کار جهاد را بر کار خانواده قرار می‌دهد. در این رابطه است که حضرت امام در خرداد سال ۵۹ خطاب به جهادگران می‌فرمایند:

"همه احساس می‌کنند این زحمت هایی که می‌کشند نظیر همان جوان هایی که در صدر اسلام زحمت می‌کشیدند که دنبال این نبودند از مردم اجرتی بگیرند، است."

مقام معظم رهبری نیز خطاب به جهادگران این گونه فرمودند:

"مدیران جهاد این احساس را دارند که برای به نوا رساندن انسان های بینوا رنج می‌برند و آن روستایی محروم و بینوا از تلاش آنها لذت می‌برند."

۲-۲- مدیریت ولایتی:

از آنجایی که تأسیس جهاد بر مبنای فرمان ولی فقیه و رهبر انقلاب می‌باشد، اطاعت و تبعیت از ولایت فقیه و التزام عملی به آن از اولین و مهم ترین خصوصیت مدیریت جهلی است. این اعتقاد از طریق دفتر نمایندگی ولایت فقیه در جهل‌لگی نهادینه شد.

۳-۲- انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط:

تغییرات تشکیلاتی متناسب در دوره‌های زمانی مختلف با توجه به وظایف و شرایط خاص زمانی از جمله ویژگی‌های جهاد در دوره‌های مختلف می‌باشد. مدیران جهاد در هر زمان، متناسب با نیاز آن زمان آیین‌نامه‌هایی را طراحی کردند. ایجاد نظام اداری غیر متمرکز، مطرح کردن شخصیت حقوقی مستقل برای جهاد استان‌ها تحت عنوان سازمان، از طرح‌های نو محسوب می‌گردد که جهاد برای خود طراحی نمود. البته مدیریت جهادی با بازخوردگیری از نتایج تغییرات تشکیلاتی و آیین‌نامه‌ای به دنبال رسیدن به یک ساختار تشکیلاتی بهینه بوده است.

۴-۲- مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت‌ها:

استقبال جهاد از پذیرفتن مسئولیت‌های خطیر در هر دوره با توجه به نیاز انقلاب و تطبیق آن با تشکیلات جهاد از معرف‌های بارز پویایی در جهاد است. روحیه ریسک‌پذیری یکی از ویژگی‌هایی است که مدیران جهادی با آن توانسته‌اند با سختی‌ها درآویزند و با مشکلات دست و پنجه نرم کنند. برای این کار جهاد با انعطاف مناسب برای انجام هرگونه فعالیت لازم و تغییر و تحول مناسب با وظایف و مأموریت‌ها در مقاطع حساس و قالب‌های مناسب، خودش را سازماندهی کرده است. مدیر جهادی در قبول وضع موجود ناآرام بوده و به دنبال ایجاد تحول می‌باشد. البته در انجام مأموریت‌ها انعطاف لازم را نیز دارد. روحیه توکل از روحیه‌هایی است که در درون جهاد همیشه زمینه مناسب را برای رشد فراهم کرده است و مدیر جهادی همیشه آماده پذیرش مسئولیت‌های جدید و مهم در سطح کشور است.

۵-۲- خودباوری:

ویژگی خودباوری یکی از اصول مورد استفاده در عمر سازمانی جهاد می‌باشد. این خصیصه با خون و فرهنگ انقلاب و جهاد عجین شده است. انجام کارهایی که برای بار اول توسط جهاد تجربه شده دلالت بر استفاده صحیح از این ویژگی دارد. این ویژگی مدیریت جهادی، الهام گرفته از فرمایشات امام خمینی(ره) در بهمن ماه سال

۱۳۵۸ به جهادگران می‌باشد. ایشان خطاب به جهادگران فرمودند: "انشاءاله این جهاد سازندگی ایران را خودکفا کند."

با توجه به این ویژگی جهاد درخصوص انجام طرح های کلان و زیربنایی و به وجود آمدن ساختار تشکیلاتی متناسب با آن نیازها، پیشتاز می‌باشد.

۶-۲- توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری:

عمده‌ترین سرمایه جهاد سازندگی، نیروهای انسانی هستند که با احساس تکلیف معجزات چشمگیری را انجام می‌دهند. دیدگاه مدیران جهاد با این سرمایه عظیم از ویژگی های ذیل برخوردار است:

۱- توجه خاص به کرامت والای انسانی نیروها و نگهداری آنها در جو معنوی از سرلوحه کارهای مدیر جهادی است.

۲- عدم استفاده ابراری از آنها

۳- حساسیت نسبت به حل مشکلات آنها. همیشه زمانی برای گوش دادن به مسائل آنها در نظر می‌گیرد. در مراسم شادی یا غم کارکنان در خارج از محل کار شرکت نموده یا نماینده‌ای به مراسم اعزام می‌دارد. حتی‌الامکان با مشکلات آنها آشنا شده و در رفع آن بطور اساسی می‌کوشد.

۴- توقع از نیروها در حد توان آنها

۵- توجه به افزایش دانش و مهارت از نکات بارز جهاد می‌باشد. مدیر جهادی با توجه به تغییرات و تحولات سریعی که در جهان امروز وجود دارد، آموزش مداوم، منظم و اصولی کارکنان را ضروری می‌داند. لذا آموزش برنامه‌ریزی شده و همیشگی از کارهای مدیر جهادی است. مدیر جهادی در آموزش نیروهای جهاد خست به خرج نمی‌دهد.

۶- ایجاد ارتباط عاطفی با کارکنان. مدیر با برگزاری جلسات خارج از محل کار به ایجاد رابطه عاطفی با کارکنان کمک می‌نماید.

۷-۲- پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها:

از آنجایی که مدیر جهادی در کارها انگیزه عبادی دارد، در برابر سختی‌ها ایستادگی کرده و اراده قوی در رفع مشکلات دارد. او به موقع در محل کار حضور پیدا می‌کند و آخرین کسی است که از اداره جهاد خارج می‌شود. او در کارها دارای تعهد و صداقت می‌باشد. توجه به کار و سرعت انجام آن با در نظر گرفتن شرایط و نیازها جامعه از اهداف مدیر جهادی است. بطوری که مقام معظم رهبری در بسیاری از سخنرانی‌های خود بر سرعت عمل جهادگران تأکید دارند.

عشق، صبر، ایمان و توکل به خداوند منان، پای بندی به انجام فرایض دینی و مذهبی، کم توقع بودن، آمادگی پذیرش مسئولیت، انعقادپذیری، خلوص در کارها، دین داری، مردم باوری، اخلاق حسنه، تلاشگری، خطرپذیری، تعصب کاری، بها دادن به نیروها، از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری، داشتن وجدان کاری، خلاقیت و ابتکار عمل در کارها، دوری از تشریفات زاید، احساس الفت و یکی بودن با نیروها، صداقت در کارها، رعایت شئونات، روحیه شهادت‌طلبی و ایثارگری و همه و همه این خصیصه‌ها از ویژگی‌های مدیریت جهادی است که در طول بیش از بیست سال که از عمر جهاد می‌گذرد همچنان پابرجا بوده و باعث این شده است که مدیران جهاد از مقبولیت بالایی در بین مسئولین کشور برخوردار باشند.

۸-۲- مدیریت مشارکت‌پذیر:

لیک اقشار مختلف مردم اعم از دانشجو، کارمند، بازاری و ... به فرمان حضرت امام خمینی (ره) درخصوص حضور در جهاد سازندگی و سرلوحه قرار گرفتن شعار "همه با هم" نشان دهنده توجه به مشارکت مردمی در جهاد است.

مدیر جهادی مردم را دوست داشته و باور دارد که عزیزترین مردم نزد خداوند رحمان، روستاییان محروم، مستضعف و مؤمن هستند. ارتباط نزدیک با مردم موجب تلفیق دانش نو با دانش بومی شده است که در نتیجه با شناخت هر چه بیشتر معضلات، راهکار برای مشکلات سریع انجام می‌گیرد.

از یک سو روابط بین مردم و جهاد، روابطی بسیار ساده، بی‌آلایش 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 در جهاد به صورت شورایی به وجود آمد که فرهنگ مشارکتی کار کردن را در جهاد پایه گذاری نمود. این ویژگی در بالاترین مقطع تصمیم‌گیری جهاد در وزارت و همچنین در استان‌ها باعث شده که تصمیم‌گیری و مدیریت جهادی بر مبنای تخصص نیروهای جهاد و کارآمدی‌های آنها در انجام وظایف باشد. ایجاد فضای صمیمی و مسالمت‌آمیز و برادرانه در حل مسائل و مشکلات و تحمل یکدیگر در مقابل حل مسائل از ویژگی‌هایی است که هرکس می‌تواند در درون جهاد آن را حس کند و این زمینه همکاری همه اعضا را فراهم کرده است. ارتباط با مردم و برخورد خوب با آنها و استفاده از امکانات نیروها و ابتکارات آنها از ویژگی‌های جهاد است. به طوری که حضرت امام در آبان ماه سال ۱۳۵۸ در تأیید این امر خطاب به جهادگران فرمودند:

"این همدردی که پیدا شده است اسباب اطمینان است. اینها اسباب این می‌شود که خود آن اهالی آنجا هم به کار واداشته می‌شوند."

اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آنها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران، از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. از انتقاد آنها نمی‌هراسد و پاسخگوی به سؤالاتشان می‌باشد. هر چند که در محل کار مهربان و صمیمی می‌باشند اما در کارها جدی و قاطع هستند. احترام متقابل مسئول و نیرو در جهاد وجود داشته و براین اصل استوار است که هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد.

۹-۲- نهادهای اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار:

رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، حساسیت به مسایل شرعی و حفظ شعائر و ظواهر اسلامی در محیط کار، از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. مدیران جهادی همیشه با توجه به این فرمان امام عمل می‌نمایند: "علاوه بر این که جهاد سازندگی می‌کنید جهاد با نفس خودتان هم بکنید."

۱۰-۲- مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت‌المال:

دلسوزی در جهت حفظ بیت‌المال و استفاده از آن در جای خود و انجام کارها با کم‌ترین هزینه و بیش‌ترین راندمان و کارایی از ویژگی‌های مدیر جهادی است. با توجه به وصیت نامه الهی- سیاسی حضرت امام (ره) که فرمودند: "بودجه‌ای که از آن ارتزاق می‌کنید مال ملت است و باید همه خدمتگزار ملت و خصوصاً مستضعفان باشید." از تجملات پرهیز کرده و با تعهد و دلسوزی در حفظ بیت‌المال می‌کوشد و از اسراف در هزینه‌ها دوری کرده و با آن مقابله می‌کند.

۳- چارچوب تئوریک 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 (رضاییان، ۱۳۸۰: ۸) متغیرها نقش بیشتری در مدیریت منابع انسانی به عنوان محوری‌ترین 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 جهادسازندگی را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند. عوامل ساختاری و رفتاری «درون سازمانی» می‌باشند. عامل مدیریت

داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت ها و عامل خودباوری و عامل توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری و عامل پرکاری، سخت کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها در این بعد مد نظر قرار گرفته شده است. منظور از بعد زمینه، تمام شرائط و عوامل محیطی و «برون سازمانی» می باشند که به 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 آورنده ی دو بعد دیگر نیز در جهادسازندگی بوده و خلاصه بقاء و رشد کلی جهادسازندگی بدان وابسته بوده است. عامل مدیریت مشارکت پذیر و نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت المال در این بعد مد نظر قرار گرفته شده است.

ارتباط بین عوامل ساختاری- رفتاری- زمینه ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی تواند 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 روئیده از تنه واحد حیات سازمان می باشند. در چنان رابطه ای الزاماً عوامل ساختاری- رفتاری- زمینه ای به طور وقفه ناپذیر 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. بنابراین تمایز و تشخیص این سه جنبه از حیات سازمانی صرفاً نظری بوده و فقط به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم و پدیده های سازمانی می باشد.^۱

پتیگرو در فرآیند دگرگونی های راهبردی سازمان و تغییرات استراتژیک به ابعاد سه گانه «متن، محتوا و فرآیند» توجه می کند و متن و زمینه را به عوامل بیرونی و درونی را شامل منابع، توانمندی ها، فرهنگ و سیاست شناسی در سازمان تلقی می نماید.^۲

^۱ میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶

در مدل سه شاخگی فرهنگ سازمانی، بعد زمینه به عنوان یکی از شاخصه‌های مهم در نظر گرفته می‌شود و در این باره گفته شده است که: «به زبان پژوهشی اگر متغیرهای ساختاری را به عنوان متغیر مستقل (x) و متغیرهای رفتاری را به عنوان متغیر وابسته (Y) فرض نماییم، متغیرهای زمینه یا فرهنگ سازمانی متغیر میانجی یا مداخله‌گر خواهد بود. و اگر متغیرهای رفتاری را به عنوان متغیر مستقل (X) و متغیرهای ساختاری را عنوان متغیر (Y) فرض نماییم، متغیرهای زمینه یا فرهنگ سازمانی، متغیرهای نهانی را تشکیل خواهند داد. چون این نوع متغیرها در هر دو صورت متغیرهای «برون سازمانی» بوده و عوامل ساختاری و رفتاری را خواه ناخواه تغییر یا تعدیل می‌نماید. جستجو برای عوامل متغیرهای فرهنگ سازمانی، حساس‌ترین و مشکل‌ترین بخش جستجو برای یافتن علل و عوامل مؤثر بر بعد رفتاری و بعد ساختاری می‌باشد؛ زیرا محل تلاقی معیارهای، متغیرها و «ارزش‌های درونی» یک سازمان با شاخص‌ها، متغیرها و «ارزش‌های برونی» یا اجتماعی است.^۱

به این ترتیب بعد زمینه برای شناسایی و آسیب‌شناسی مدیریت هم شامل عوامل درونی و هم بیرونی خواهد بود، که در این خصوص فرهنگ سازمانی به معنای «مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای مشترک و درکی که اعضا و کارکنان از سامان دارند» (دفت، ۱۳۷۴: ۶۶۱) 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 زمینه‌های درون سازمانی مورد توجه می‌باشد.

ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در مدل مدیریت جهادی می‌تواند عوامل متعددی باشد که در این مدل ده عامل ارائه شده است. در جدول شماره ۱ به طور کامل عوامل ارائه شده است:

جدول (۱): ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در مدل مدیریت جهادی

۱ - بعد ساختاری

^۱ - میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۲۱

- ۱-۱- مدیریت برای خدا
- ۱-۲- مدیریت ولایتی
- ۱-۳- انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط
- ۲- بعد رفتاری
 - ۲-۱- مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت ها
 - ۲-۲- خودباوری
 - ۲-۳- توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری
 - ۲-۴- پرکاری، سخت کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها

۳- بعد زمینه ای

- ۳-۱- مدیریت مشارکت پذیر
- ۳-۲- نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار
- ۳-۳- مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت المال

- به طور کلی مدل مدیریت جهادی را در قالب یک نمودار به صورت زیر می توان

نشان داد:



نمودار (۱) ابعاد و مؤلفه‌های اصلی مدل مدیریت جهادی

۴- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه پدیده مدیریت یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی بشر است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر اختلاف عملکرد سازمان‌ها و دستگاه‌های 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 سازمان‌ها را تحقق بخشند. مدیر در کارهای روزمره خویش با مسایل مختلفی روبروست، دانستن ویژگی‌های مدیریتی جهاد می‌تواند او را در کارها بهتر یاری نماید.

جهاد سازندگی بر اساس آیه‌ای که در آرم خود دارد (قل انما اعظکم بواجده ان تقوموا لله - جهاد قیام برای خداست) تبلور این عقیده را در کار مدیر جهادی نشان می‌دهد. مبنای حرکت جهادگران بر عشق به خدمت‌گزاری به مردم و ادای تکلیف در مقابل خداوند و ادای تکلیف در مقابل آن نعمت‌ها است.

به طور معمول نیروهای مدیریتی جهاد از بین نیروهای با سابقه و مقبول و بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌های خود برگزیده می‌شوند. در دیدگاه مدیر جهادی، مدیریت غنیمت نیست بلکه مسئولیتی سنگین است که برای موفقیت در انجام آن حتی باید از بسیاری از مباحث گذشت. وجود عنصر خلاقیت و ابتکار در درون مدیران جهادی از مشخصه‌های او در صحنه‌های مختلف است. روحیه تواضع و فروتنی از دیگر ویژگی‌های اوست. خیلی از فعالیت‌ها و خدمات او به لحاظ وجود این خصیصه بارز پوشیده می‌ماند.

بسیاری از مسئولین کشور معتقد هستند که جهاد سازندگی دارای ویژگی‌هایی است که می‌تواند برای کشور الگو قرار گیرد. از عوامل مهمی که باعث شد جهاد سازندگی بتواند به

موفقیت چشمگیر در انجام وظایف نایل آید، نظام مدیریتی مناسب آن است. حضور مدیران بسیار از جهاد سازندگی در سایر دستگاه‌ها شاهد این مدعا می‌باشد که مدیریت جهاد، مدیریت موفق بوده است. مدیر جهاد تاکنون توانسته در مراحل مختلف این الگو بودن را به اثبات برساند.

در راستای تحول ساختار نظام اداری کشور که همواره جهاد مورد توجه امام و رهبری بوده و در برنامه‌های توسعه کشور بر تقویت جهاد تأکید شده است، پیشنهاد می‌شود جهت تقویت تبلور و پایداری ویژگی‌های مدیریتی جهاد، این ویژگی‌ها به صورت دقیق‌تر تبیین و در اختیار مدیران تمامی دستگاه‌ها قرار گیرد. همچنین بایستی ویژگی‌های مدیریت جهاد را نهادینه کرد تا دیگر دستگاه‌های اجرایی از آن ویژگی‌ها استفاده نمایند.

منابع

- ایروانی، محمدجواد، نهادگرایی و جهاد سازندگی، وزارت جهاد سازندگی، ۱۳۷۷
- حسینی تودشکی، حسین، "فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی و چالشهای نو"، نشریه پیام جهاد سازندگی، شماره ۱۱، ۱۳۷۹
- دفت، ریچارد ال، تئوری سازمان طراحی ساختار، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش بازرگانی، ۱۳۷۴
- رحمان سرشت، حسین، تئوریهای سازمان و مدیریت از نوین گرایی تا پسانوین گرایی، جلد اول، موسسه فرهنگی انتشاراتی فن و هنر، ۱۳۷۷
- رضاییان، علی، مبانی سازمان مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۰
- روابط عمومی دفتر مرکزی جهاد سازندگی، سمینار سراسری اولین سالگرد جهاد سازندگی، ۱۳۵۹
- ستاد وزارت جهاد سازندگی، کارنامه تصویری عملکرد جهاد سازندگی، ۱۳۷۲ -

- وندال، فرنج و سیسیل اچ بل، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار-اشراقی، چاپ نهم، ۱۳۸۵

**محور دوم همایش : تحلیل و ارزیابی
آثار فرهنگ و مدیریت جهادی
در حوزه های مختلف**

شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره (۱۳۵۸-۱۳۶۸)

دکتر محسن جا جرمی زاده - مجید خورسند رحیم زاده - حمزه منصوری

چکیده:

هدف از این مقاله شناخت ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی در دوره‌ای است که جهاد سازندگی به عنوان یک نهاد انقلابی در بسترارزشی و فرهنگی خاصی متناسب با ضرورت‌های انقلاب اسلامی به وجود آمد و مأموریت‌های سنگینی را در این جهت به انجام رسانید. در مرحله اول شناسایی نقطه عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی مورد نظر بوده است که بر پایه یک مطالعه میدانی و با توجه به عوامل، رویدادها و جریان‌های تأثیرگذار بر روند حرکت این نهاد، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که دهه اول عمر سازمانی جهادسازندگی یعنی از ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ را می‌توان دوره ای دانست که بیشترین قابلیت‌های مدیریت و فرهنگ جهادی، در آن دوره بروز و ظهور داشته است. در مرحله دوم نیز در یک بررسی پیمایشی، سبک تصمیم‌گیری مدیران، میزان اثربخشی سبک مشارکتی، مدیریت شورایی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران و فرهنگ سازمانی جهادسازندگی بررسی شده است و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی با شاخص‌های مختلف در دهه اول عمر سازمانی جهادسازندگی تبیین شده است.

واژه‌های کلیدی: عمرسازمانی/ مدیریت جهادی/ فرهنگ جهادی/ سبک تصمیم‌گیری/ مدیریت مشارکتی/ مدیریت شورایی/ ویژگی‌های شخصیتی مدیران/ فرهنگ سازمانی

مقدمه:

سازمان ها در فرایند فعالیت های خویش دارای دوره زندگی یا عمرسازمانی^۱ می باشند. به این معنا که طی یک دوره شکل می گیرند و در بستر و زمینه های ارزشی و فرهنگی خاصی رشد کرده و ساختارها و رفتارهای آنها به بلوغ می رسند و در پایان با تغییر شرایط و زمینه های فرهنگی و ارزشی، نقطه ی عطفی پیدا کرده و دوره ی جدیدی از عمر سازمانی را شروع می نمایند.

جهاد سازندگی از جمله نهادهای توانمندی بود که در فضای فرهنگی - ارزشی حاکم بر انقلاب اسلامی پا به عرصه نظام اداری کشور نهاد و در راستای جهت گیری نظام اسلامی، ماموریت های جدید و سنگینی را در فعالیت های عمرانی برای محرومیت زدایی از روستاها، خودکفایی در ابعاد مختلف بخش کشاورزی و نیز حضور مقتدرانه در ستادهای پشتیبانی، رزمی و مهندسی جنگ تحمیلی بر عهده گرفت و طی این مدت تغییرات قابل توجهی را در دوره زندگی سازمانی داشته است.

در این مقاله ضمن بررسی فراز و نشیب های عمرسازمانی جهادسازندگی و شناخت نقطه ی عطفی در تغییرات ساختاری و رفتاری آن به بررسی ویژگی های مدیریتی و فرهنگی جهاد سازندگی خواهیم پرداخت.

۱- شناخت نقطه عطف در عمرسازمانی جهاد سازندگی

در بررسی، مطالعه و شناخت دوره زندگی سازمان ها استفاده از استعاره های زیستی راه مناسبی برای مفهوم سازی^۲ دوره عمر یک سازمان است (رابینز^۳، ۱۹۷۸: ۱۶)، مدل های چرخه ی زندگی سازمان ها بر این پیش فرض بنا شده اند. یک سازمان روندی از حرکت به سوی رشد، بلوغ و روبه زوال گذاشتن و یا نقطه عطفی برای توسعه جدیدی را طی می کنند. در هر مرحله از این چرخه زندگی سازمان، رهبران راهبردی می بایست متفاوت عمل نمایند چرا که منابع سخت افزاری و نرم افزاری داخلی سازمان در هر دوره متفاوت است (ولچ^۴، ۲۰۰۶: ۱-)

^۱ . life cycle

^۲ . to Conceptualize

^۳ . Robbins

^۴ . Welch

در یکی از مدل های دوره زندگی سازمان ها، ۶ مرحله مورد توجه قرار گرفته است (لپیت^۱، ۲۰۰۶: ۱)

- **مرحله تولد / تولد مجدد:** زمانی است که یک سازمان بر تولید کالا یا خدمت جدیدی متمرکز می شود.
 - **مرحله رشد:** زمانی است که تمرکز اصلی بر دستیابی به مشتریان و افزایش سهم بازار می باشد.
 - **مرحله اوج گرفتن:** جایی است که یک سازمان برای دستیابی به یک ساختار و سیستم قوی و نیز تثبیت تولیدات و خدمات خود تلاش می کند.
 - **مرحله کمال:** که بر افزایش کیفیت، سودآوری و استمرار پیشرفت در اجرائیات متمرکز است.
 - **مرحله بلوغ کامل:** مرحله ای است که سازمان از اسم و رسمی مشخص برخوردار شده و فرهنگ خاصی در آن نهادینه شده است.
 - **مرحله تجدید حیات:** جایی است که تجدید حیات یا تغییر جهت سازمان در آینده ، هدف می شود.
- ریچارد دفت از خلاقیت، اشتراک مساعی، رسمی شدن و تجدید حیات به زیاد عنوان چهار مرحله تکاملی چرخه ی زندگی سازمان ها نام می برد و حرکت از روابط و ساختارهای غیررسمی و غیر بوروکراتیک را به سمت ساختارهای رسمی و بوروکراتیک از ویژگی های اصلی این روند می داند.^۲
- به همین دلیل مینتزرگ در رابطه با تغییر و تحولات ساختارهای سازمان معتقد است که شناخت جایگاه سازمان در دوره ی عمرسازمانی از جمله عواملی است که به عنوان عامل های عمده بر شکل گیری، طراحی، اصلاح و تجدید طراحی ساختار و مهندسی مجدد تاثیر می گذارد.^۳

^۱ . Lippitt

^۳ - دفت، ۱۳۷۴: ۳۲۴-۳۲۲

۳۴- رحمان زاده، محمد، ۱۳۸۲: ۹۶

مفهوم رشد سازمان ها اغلب به تغییرات سن و اندازه اشاره دارد. اندازه یک سازمان می تواند تا نقطه ای بدون اینکه پیچیده تر شود، بزرگ تر شود و به همین ترتیب پیچیدگی فعالیت های یک سازمان می تواند از طریق تنوع بیشتر و بدون تغییرات زیاد در اندازه، صورت پذیرد. در این دیدگاه مراحل قابل پیش بینی یعنی تولد، بلوغ و افول برای هر سازمانی به وجود می آید.^۱

افول و نقطه عطف عمر سازمان ها از ویژگی های خاصی برخوردار است. صاحب نظران مشکلات بالقوه مدیریتی در هنگام افول سازمان ها را افزایش تعارض، افزایش سیاسی کاری، افزایش مقاومت در برابر تغییر، از دست رفتن وجهه و اعتبار مدیریت عالی و به دنبال آن کاهش روحیه کارکنان و تعهدسازمانی، تغییر در ترکیب نیروی کار، افزایش در ترک خدمت داوطلبانه و کاهش انگیزه ی کارکنان دانسته اند.^۲

هدف این تحقیق دستیابی به نقاط عطف عمرسازمانی جهاد سازندگی است، جایی که در آن نقاط یا زمان ها، تغییرات ساختاری و رفتاری بارزی در مجموعه سازمانی جهاد سازندگی مشاهده شده است. بنابراین در این تحقیق این سؤال اصلی مورد توجه بوده است که:

نقطه عطف عمرسازمانی جهادسازندگی در چه زمانی و مقارن با چه وقایع، عوامل و جریاناتی بوده است؟

۱-۱- روش تحقیق:

برای پاسخ به سؤال تحقیق از آن جهت که تاکنون کار پژوهشی مستندی در این خصوص انجام نگرفته است به ناچار بر پایه روش پیمایشی^۳ اقدام شده و مبتنی بر اطلاعات، تجربیات و دیدگاه های افراد واجد شرایط، ابتدا وقایع، عوامل و جریانات تاثیرگذار بر روند فعالیت های جهاد سازندگی احصاء شده است و میزان تاثیر هر یک از آنها بر روند حرکت آن مورد پرسش قرار گرفته است.

^{۳۵} - سلطانی تیرانی، ۱۳۷۸: ۳۷-۳۶

^{۳۶} - رایبیز، ۱۳۷۶: ۴۱۱-۴۰۸

³ - survey

جامعه مورد نظر در این تحقیق، جهادگران ورودی ۱۳۶۰ و ما قبل از آن بوده اند و از بدو پیدایش جهاد به کلیه ویژگی ها و مشخصات حرکت جهادی واقف بوده تا بتوانند پاسخگوی سئوالات پرسشنامه باشند. همچنین از دیگر ویژگی های آنان حضور مستمر آنها در جهاد تاکنون بوده است به این دلیل که بتوانند روند تغییر و تحولات را از ابتدا تا وضع موجود ملاحظه کرده و با آگاهی کامل به سئوالات پاسخ دهند.

تعداد این افراد در استان فارس ۴۴۹ نفر بوده است که بر پایه ی روش های علمی نمونه گیری در سطح اطمینان ۹۹ درصد، ۹۱ پرسشنامه تکمیل شده، نمونه قابل قبولی برای این طرح بوجود آمده است.

در این راستا برای طراحی پرسشنامه شناخت نقطه عطف عمرسازمانی جهادسازندگی دو رویکرد اصلی مورد توجه قرار گرفته است:

– الف: توجه به عوامل و وقایع

در این رویکرد عوامل و وقایعی که به نحو بارزی تاثیرات ساختاری یا رفتاری بر حرکت جهاد سازندگی گذاشته اند، مورد توجه قرار گرفت که پس از تبادل نظر با صاحب نظران و استفاده از تکنیک دلفی این عوامل به شرح زیر احصاء شدند:

سال ۱۳۵۹: شروع جنگ و حضور جهاد سازندگی در جبهه ها

سال ۱۳۶۲: حذف کمیته فرهنگی توسط مجلس شورای اسلامی

سال ۱۳۶۲: تصویب قانون تشکیل جهاد سازندگی وزارتخانه ای شدن جهاد سازندگی توسط مجلس شورای اسلامی

سال ۱۳۶۴: تفکیک بودجه جاری و عمرانی، موافقت نامه دار شدن پروژه های جهاد سازندگی و تایید گرفتن از سازمان برنامه و بودجه وقت جهت اجرای پروژه ها

سال ۱۳۶۶: واگذاری وظیفه شیلات به فرمان امام خمینی (ره)

سال ۱۳۶۷: پایان جنگ تحمیلی و خاتمه ماموریت پشتیبانی – مهندسی جهاد سازندگی

سال ۱۳۶۷: تصویب و اجرای قوانین و مقررات اداری مالی و تشکیلات جهاد سازندگی توسط مجلس شورای اسلامی

سال ۱۳۶۸: رحلت امام خمینی (ره)

سال ۱۳۶۸ : حذف مدیریت شورایی در سطوح استان - شهرستان - بخش و دهستان -
سال ۱۳۶۹ : تصویب قانون تفکیک وظایف وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی توسط مجلس شورای اسلامی (انتقال وظایف دام و طیور، آبخیزداری و جنگل و مرتع به جهاد سازندگی -)

سال ۱۳۷۰ : استقرار نهادهای بازرسی و نظارتی در جهاد سازندگی - بازرسی کل کشور و دیوان محاسبات -

سال ۱۳۷۲ : حذف شورای مرکزی وزارتخانه توسط وزیر محترم وقت

سال ۱۳۷۴ : اجرای طرح طبقه بندی مشاغل

سال ۱۳۷۹ : ادغام دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی

ب: توجه به جریانات

جریانات تاثیر گذار بر روند فعالیت های جهاد سازندگی موضوعاتی بوده اند که بر ایجاد ساختارها عملکرد این تشکیلات تاثیر گذاشته اند اما ظهور و بروز آن دفعی و یکباره نبوده، بلکه در طول زمان و به مرور، اثرات آن ها ظاهر گشته است. که شاید بتوان برای این ظهور و بروز، زمان یا مقاطع خاصی در نظر گرفت.

بنابراین در این مورد هم با استفاده از تکنیک دلفی ۸ جریان عمده به شرح زیر احصاء و مورد سوال جهاد گران قرار گرفت.

- ۱- انتقال و ماموریت جهاد گران به دستگاه های اجرایی دیگر
- ۲- اعزام جهاد گران به خارج کشور جهت تحصیل، ماموریت و ...
- ۳- به کارگیری عناوین، پست ها و ظواهر اداری متداول سازمان های دولتی در جهاد سازندگی
- ۴- ورود جهاد گران به عرصه ی فعالیت های سیاسی
- ۵- قایل شدن امتیازات ویژه برای مدیران و نیروهای کلیدی در جهاد سازندگی
- ۶- تغییر و تحولات پدید آمده در معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران و متصدیان مشاغل حساس
- ۷- تغییرات پدید آمده در شرایط اجتماعی و فرهنگ عمومی جامعه

۸- تغییرات به وجود آمده در انگیزه ها، پیوستن و خدمت در جهاد سازندگی در این پرسشنامه این وقایع و جریانات از دو زاویه تاثیر منفی یا مثبت و در طیف یا مقیاس ۹ درجه ای، مورد توجه پاسخگویان قرار گرفته است.

۱-۲- یافته های تحقیق

یافته های تحقیق در دو رویکرد «توجه به عوامل و وقایع» و نیز «توجه به جریانات» به شرح زیر به دست آمده است:

۱-۲-۱- شناخت ماهیت مثبت یا منفی بودن تاثیر عوامل و وقایع

فراوانی داده ها در ارتباط با اینکه کدام عامل یا واقعه ماهیت مثبت یا منفی در روند فعالیت های جهاد سازندگی داشته است به شرح زیر می باشد:

- اکثریت جهاد گران (۷۸ درصد) معتقدند که شروع جنگ و حضور جهاد سازندگی در جبهه ها در روند جهاد اثر مثبت داشته و تنها (۵/۵ درصد) درصد خلاف این نظر را داشته اند.
- حذف کمیته فرهنگی توسط مجلس شورای اسلامی در دیدگاه اکثریت جهادگران (۶۸/۱ درصد) یک عامل منفی در عمر سازمانی جهاد سازندگی تلقی شده است و در مقابل تنها ۵/۵ درصد نظری غیر از آن داشته اند.
- تصویب قانون تشکیل جهاد سازندگی از نظر جهاد گران (۶۴/۸ درصد) یک عامل مهم و مثبت در روند حرکت جهاد سازندگی بوده و تنها ۱۱ درصد نظری خلاف آن داشته اند.
- ۴۷/۳ درصد از جهاد گران در برابر ۱۷/۶ درصد معتقدند که تفکیک بودجه جاری و عمرانی در سیر تحولات سازمانی جهاد سازندگی اثر مثبت داشته است.
- واگذاری وظیفه شیلات به فرمان امام خمینی -ره- از دیدگاه ۵۷/۱ درصد جهادگران در برابر ۲۲ درصد از عوامل مثبت در روند فعالیت های جهاد سازندگی بوده است.
- پایان جنگ تحمیلی و خاتمه ماموریت پشتیبانی -مهندسی جهاد سازندگی از موارد اختلافی بشمار می رود، به طوری که ۲۵/۳ درصد آن را عامل مثبت و ۲۳/۱ درصد آن را عامل منفی قلمداد کرده اند.

- تصویب و اجرای قوانین و مقررات اداری- مالی و تشکیلاتی جهاد سازندگی توسط مجلس شورای اسلامی از دیدگاه اکثریت جهاد گران (۵۴/۹ درصد در مقابل ۷/۷ درصد) یک عامل مثبت شناخته شده است.
 - اکثریت جهاد گران (۶۵/۹ درصد) معتقدند که رحلت امام خمینی (ره) در روند حرکت جهاد سازندگی اثر منفی داشته است و تنها ۷/۷ درصد این عامل را منفی نمی دانند.
 - حذف مدیریت شورایی در سطوح استان به شهرستان و بخش و دهستان نیز از جمله عوامل اختلافی بشمار می رود ۳۹/۶ درصد دیدگاه مثبت و ۳۰/۸ درصد دیدگاه منفی داشته اند.
 - تصویب قانون تفکیک وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی از دیدگاه اکثریت (۵۲/۷ درصد) عاملی مثبت در روند حرکت جهاد سازندگی تلقی شده است و تنها ۶/۶ درصد نظری مخالف داشته اند.
 - تقریباً بسیاری از جهادگران (۳۹/۶ درصد) معتقدند استقرار نهادهای بازرسی و نظارتی در جهاد سازندگی عاملی مثبت در جهاد سازندگی تلقی شود و ۱۲/۱ درصد نیز نظری مقابل آن داشته اند.
 - حذف شورای مرکزی وزارتخانه توسط وزیر محترم وقت نیز از مواردی است که دیدگاه مخالف و موافق در آن تا حدی نزدیک است، ۲۸/۶ درصد جهادگران آن را عامل مثبت و ۱۹/۸ درصد آن را عاملی منفی در روند حرکت جهاد سازندگی می دانند.
 - اجرای طرح طبقه بندی مشاغل را جهادگران عامل مثبت می دانند (۵۷/۱ درصد) و تنها ۱۳/۲ درصد از آن به عنوان یک عامل منفی یاد کرده اند.
 - جهادگران با اکثریتی قاطع (۶۰/۴ درصد در مقابل ۱۹/۸ درصد ادغام دو وزارتخانه را عاملی منفی در روند حرکت جهاد بشماره آورده اند.
- لازم به ذکر است که از میان کسانی که عوامل فوق را در روند حرکت جهاد سازندگی مثبت دانسته اند، ۷۲/۲ درصد به ارائه دلایلی در این رابطه پرداخته اند و ۲۸/۸ درصد هیچ دلیلی ارائه نکرده اند.

همچنین از میان کسانی که برای نقطه عطف به عوامل منفی در روند حرکت جهاد سازندگی اشاره داشته اند ۶۷ درصد دلایل و شواهد خاصی را ارائه نموده اند و ۲۲ درصد هیچ اشاره ای به دلایل دیدگاه خود نکرده اند.

۱-۲-۲- رتبه بندی عوامل و وقایع مثبت و منفی

با توجه به اینکه علاوه بر مثبت یا منفی بودن عوامل مذکور میزان تاثیر هر یک از آنها در یک طیف ۹ درجه ای از جهادگران سئوال شده بود، جمع جبری عوامل مثبت و منفی، ماهیت نهایی هر یک از عوامل را به صورت زیر مشخص ساخته است:

الف) عوامل منفی: رحلت امام خمینی (ره) با ۴۱۷ - امتیاز، حذف کمیته فرهنگی با ۳۶۰ - امتیاز و نهایتا ادغام دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی با ۲۸۶ - امتیاز به ترتیب مهم ترین عواملی دانسته شده اند که در روند حرکت جهاد سازندگی تاثیر منفی به جا گذاشته اند.

ب) عوامل مثبت: در مقابل، عواملی مانند شروع جنگ تحمیلی با ۵۶۴ امتیاز، واگذاری وظیفه شیلات، با ۳۶۸ امتیاز، قانون تشکیل جهاد سازندگی با ۳۶۷ امتیاز، تصویب و اجرای قوانین و مقررات اداری - مالی و تشکیلات جهاد سازندگی با ۳۳۰ امتیاز، تصویب قانون تفکیک وظایف وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی با ۳۱۶ امتیاز و نهایتا اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با ۲۹۳ امتیاز به ترتیب از جمله عواملی بوده اند که از دیدگاه جهادگران بر روند حرکت جهاد سازندگی تاثیر مثبت به جا گذاشته اند.

۱-۲-۳- شناخت ماهیت مثبت یا منفی بودن تاثیر جریانات:

- از دیدگاه جهادگران، ماهیت جریان، "انتقال و مأموریت جهادگران، به دستگاه های اجرایی دیگر" مورد اختلاف است به نحوی که در ارتباطی نزدیک، ۴۷/۷ درصد معتقدند که این جریان در روند حرکت جهاد سازندگی تاثیر منفی داشته و ۴۸/۴ درصد تاثیر آن را مثبت تلقی نموده اند. لازم به ذکر است که ۶/۶ درصد افراد، این موضع را در روند تغییر و تحولات بی تاثیر انگاشته اند.

- در رابطه با جریان "اعزام جهادگران به خارج از کشور - تحصیل، مأموریت و ..." اکثریت جهادگران ۸۲/۴ به نقش و ماهیت مثبت آن در روند جهادسازندگی تاکید داشته اند و تنها ۳/۳ درصد مخالف بوده اند و ۱۴/۳ درصد آن را بی تاثیر دانسته اند.
- به کارگیری عناوین، پست ها و ظواهر اداری متداول سازمان های دولتی و جهاد سازندگی از دیدگاه جهادگران ماهیت متفاوتی دارد. ۳۹/۵ درصد ماهیت آن را منفی و ۳۸/۵ درصد تاثیر مثبت آن را در روند فعالیت های جهاد سازندگی تاکید کرده اند. حدود ۲۲ درصد اساسا تاثیری برای آن قائل نشده اند.
- پاسخگویان برای جریان "ورود جهادگران به عرصه فعالیت های سیاسی" هم ماهیت های متفاوتی را بیان کرده اند، ۳۵/۲ درصد تاثیر آن را منفی دانسته اند اما در مقابل ۴۸/۴ درصد آن را مثبت و ۱۶/۵ درصد ماهیت آن را بی تاثیر تلقی نموده اند.
- جهادگران در رابطه با جریان "قایل شدن امتیازات ویژه ای برای مدیران و نیروهای کلیدی در جهاد سازندگی" معتقدند که تاثیر منفی در روند فعالیت های جهادسازندگی داشته است، به طوری که ۵۷/۱ درصد ماهیت منفی آن را تاکید کرده اند و ۳۳ درصد ماهیت مثبت برای آن قایل شده اند. همچنین ۹/۹ درصد گزینه بی تاثیر را تأیید کرده اند.
- جهادگران معتقدند "تغییرات پدید آمده در معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران و متصدیان مشاغل حساس" ماهیت بسیار متفاوتی ندارند به طوری که ۵۰/۶ درصد آن را مثبت و ۳۳/۷ درصد نقش آن را منفی و ۱۵/۷ درصد بی تاثیر دانسته اند.
- اکثر جهادگران معتقدند "تغییرات پدید آمده در شرایط اجتماعی و فرهنگ عمومی جامعه" در روند حرکت جهاد سازندگی نقش منفی داشته است ۵۱/۷ و در مقابل ۳۳/۷ درصد آن را مثبت تلقی نموده و ۱۴/۶ درصد آن را بی تاثیر دانسته اند.
- "تغییرات به وجود آمده در انگیزه پیوستن و خدمت در جهادسازندگی" از دیدگاه جهادگران ماهیت بسیار بارزی نداشته است به طوری که ۴۸/۹ درصد اساسا آن را مثبت و ۳۷/۵ درصد منفی و ۱۳/۶ درصد ماهیت آن را بی تاثیر شمرده اند.

۱-۲-۴- رتبه بندی جریانات:

با توجه به اینکه جریانات مذکور میزان تاثیر هر یک از آنها در یک طیف ۹ درجه های از جهادگران سوال شده بود، جمع جبری عوامل مثبت و منفی، ماهیت نهایی هر یک از جریانات را به صورت زیر مشخص ساخته است:

در رتبه بندی جریان ها ملاحظه می شود که «قابل شدن امتیازات ویژه برای مدیران و نیروهای کلیدی در جهاد سازندگی» با ۱۴۵- امتیاز که طبق نظر پاسخگویان طی سال های (۸۱-۱۳۷۰) ظهور و بروز آن دیده شده است. از مهم ترین جریانات با ماهیت منفی در روند حرکت جهاد سازندگی تلقی شده است.

تغییرات پدید آمده در شرایط اجتماعی و فرهنگی عمومی کشور که به نظر پاسخگویان طی سال های (۷۹-۷۰) ظهور و بروز آن مشاهده شده است با ۸۷- امتیاز در رتبه بندی قرار دارد. همچنین جهادگران از جریان «انتقال و ماموریت به دستگاه های دیگر» طی سال های (۷۴-۶۵) با ۱۶- امتیاز و جریان «به کارگیری عناوین، پست ها و ظواهر اداری در جهاد سازندگی» با ۶- امتیاز طی سال های (۷۸-۷۰) به عنوان جریانات منفی تاثیر گذار بر روند جهاد سازندگی در مراتب بعدی یاد کرده اند.

ب- جمع بندی:

یافته های تحقیق با توجه عوامل، وقایع از یک طرف و تأثیر جریانات از طرف دیگر نشان می دهد که نقطه عطف عمر سازمانی جهادسازندگی مقارن با سال های ۱۳۶۷ الی ۱۳۷۰ یعنی مقارن با پایان جنگ (۱۳۶۷)، رحلت امام خمینی (ره) ۱۳۶۸، تغییرات پدید آمده در شرایط اجتماعی و فرهنگ عمومی جامعه (۱۳۷۰) و قائل شدن امتیازات ویژه برای مدیران و نیروهای کلیدی در جهاد سازندگی (۱۳۷۰) می باشد. بنابراین اوج بروز ویژگی های مدیریتی و فرهنگ جهادی نهایتاً در دهه اول عمر سازمانی جهادسازندگی تعیین می شود.

۲- شناخت ویژگی های مدیریتی و هویت فرهنگ جهادی (در دهه اول عمر سازمانی جهاد سازندگی)

مستندسازی تجربیات مدیریتی به منظور حفظ، تقویت و انتقال دانش سازمانی، امروزه به عنوان یکی از محورهای اساسی دانش مدیریت، مورد توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت قرار گرفته

است. به طوری که یکی از رویکردهای مهم در نظریه پردازی های مدیریتی ثبت و ضبط، پردازش و تعمیم تجربیات موفق در عرصه های عینی و عملی است. در سازمان هایی که کارایی و اثر بخشی آنها به اثبات رسیده است، کشف و درک صحیح از روش ها، سازوکارها و قانونمندی های موجود در آن سازمان ها به عنوان موضوع کارهای پژوهشی مطرح بوده که همواره به دنبال یافتن علت این موفقیت و کارآمدی می باشند.

قدر مسلم این است که فعالیت های عمران روستایی بعد از انقلاب اسلامی در مقایسه با قبل از انقلاب از برجستگی های بارز این دوران به شمار می رود. طبیعتاً این ویژگی ها تابع روش، سازوکارها و قانونمندی های خاص در مدیریت این بخش بوده است که اگر به صورت دقیق شناخته شوند چه بسا قابل تعمیم به مصادیق مشابه در مکان ها و زمان های دیگر باشد. در این قسمت به بررسی دستاوردهای طرح پژوهشی می پردازیم که ویژگی های مدیریتی و فرهنگ جهادی فعالیت های عمران روستایی جهاد سازندگی را طی دهه اول انقلاب اسلامی (۶۸-۱۳۵۸) مورد توجه قرار داده است و به این سوالات پرداخته است:

- ۱- سبک تصمیم گیری مدیران جهاد سازندگی چه ویژگی هایی داشته است؟
- ۲- تا چه حد آثار و پیامدهای مدیریت مشارکتی در جهاد سازندگی مشاهده شده است؟ و اثربخشی آن چگونه بوده است؟
- ۳- مدیریت شورایی در جهادسازندگی از چه ویژگی هایی برخوردار بوده است؟
- ۴- ویژگی های شخصیتی مدیران جهادی در تصمیم گیری چه بوده است؟
- ۵- فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی از چه شاخص هایی برخوردار بوده است؟

۲-۱- روش تحقیق

این تحقیق با روش پیمایشی، مدیرانی را مورد خطاب قرار داده است که طی دهه ۶۸-۱۳۵۸ حداقل دو سال سابقه مدیریت در فعالیت های عمران روستایی داشته باشند و حداقل دارای مدرک دیپلم بوده و تا ادغام وزارتین جهاد سازندگی و کشاورزی در جهاد سازندگی عضویت داشته باشند.

با مشخصات فوق الذکر اولین خروجی های این پژوهش که حاصل ۱۲۰ پرسشنامه تکمیل شده می باشد به شرح زیر ارایه می گردد:

۲-۲- یافته های تحقیق

بخشی از یافته های این تحقیق در رابطه با هر یک از سوالات مطرح شده به شرح زیر به دست آمده است:

۲-۲-۱- ویژگی های سبک تصمیم گیری مدیران جهادی

مبانی نظری سبک های تصمیم گیری پنج نوع سبک مختلف در تصمیم گیری را ارائه می کنند که به صورت یک طیف از سبک تصمیم گیری فردی شروع می شود و سبک های اخذ اطلاعات از همکاران بدون طرح موضوع، طرح مساله و اخذ اطلاعات از همکاران، مشورت و درپایان مشارکت در تصمیم گیری را مورد توجه قرار می دهند. اطلاعات به دست آمده در این مطالعه در جدول شماره ۱ نشان می دهد که:

جدول شماره ۱: ویژگی های سبک تصمیم گیری مدیران جهادی

ردیف	سبک تصمیم گیری مدیران	درصد
۱	مدیران به تنهایی تصمیم می گرفتند	۲۱/۲
۲	مدیران اطلاعات را از دیگران می گرفتند اما به تنهایی تصمیم می گرفتند	۱۶
۳	مدیران، با طرح مسئله با افراد آشنا به موضوع نهایتاً خود تصمیم می گرفتند	۳۶/۹
۴	مدیران، با طرح مساله در جلسات گروهی با دیگران مشورت کرده و نهایتاً خود تصمیم می گرفتند	۵۶/۸
۵	مدیران با مشارکت جمعی سعی می کردند در بدست آوردن راه حل به توافق برسند	۷۱

با اجرای آزمون χ^2 (کای دو) مشاهده می شود که با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که جهادگران معتقدند سبک تصمیم گیری مدیران جهاد در دهه اول عمر سازمانی جهاد سازندگی مشارکتی بوده است و اکثر مدیران با ایجاد تفاهم و توافق با دیگران -جلسات گروهی- به اتخاذ تصمیم می پرداختند.

۲-۲-۲- وجود آثار و پیامدهای مدیریت مشارکتی

صاحب نظران مدیریت دولتی معتقدند در شرایط کنونی و با توجه به گستردگی و پیچیدگی فعالیت های دولت بدون مشارکت و هم اندیشی با شهروندان در یک ساختار مشارکتی راه دیگری برای حیات در مدیریت دولتی وجود ندارد. با بهره گیری از نیروهای مردمی و مشارکت دادن شهروندان چرخه فعالیت های دولتی سرعت گرفته و انجام رسالت های بخش عمومی به نحو کارآمدی ممکن خواهد شد.^۱

در ادبیات مدیریت مشارکتی، آثار و پیامدهای این نوع مدیریت را با شاخص‌های روشنی مورد سنجش قرار می‌دهند که وجود این شاخص‌ها در یک سیستم مدیریتی نشان‌دهنده وجود مدیریت مشارکتی در آن سازمان است. اطلاعات به دست آمده نشان‌دهنده آن است که این شاخص‌ها در دهه اول عمرسازمانی جهادسازندگی به صورت قابل توجهی وجود داشته است. به طوری که جهادگران با توجه به میانگین بالای متوسط (۲/۵۹) معتقدند که آثار و پیامدهای مدیریت مشارکتی به وضوح در جهاد سازندگی طی سال‌های ۶۸-۱۳۵۸ مشهود بوده است و در این رابطه در جدول شماره ۲ شاخص‌های زیر با درصد بالایی تایید شده است:

جدول شماره ۲: شاخص‌های وجود آثار و پیامدهای مدیریت مشارکتی

ردیف	شاخص و پیامدها و آثار مشارکت	درصد
۱	استفاده از توانایی‌ها و استعداد بالقوه افراد	۷۳/۹
۲	افتخار و احساس هویت برای کار در جهادسازندگی	۹۶/۶
۳	شناخت و آگاهی نسبت به اهداف و مأموریت‌ها	۸۵/۷
۴	همدلی، همفکری و همراهی در میان جهادگران	۹۸/۳
۵	احساس موثر بودن	۸۳/۶
۶	زمینه و امکان تغییر و تحول	۸۳/۲

همچنین از آنجا که بر پایه نظریه‌های مدیریت، میزان اثربخشی سبک مشارکتی نیازمند وجود بلوغ سازمانی بالای متوسط می‌باشد، میزان اثربخشی سبک مشارکتی تصمیم‌گیری مدیران با توجه به میزان بلوغ سازمانی جهادگران مورد سنجش قرار گرفته است و با توجه به معنی دار بودن میانگین بالای متوسط (۲/۵۹)، در سطح ۹۹ درصد اطمینان می‌توان این نتیجه را گرفت که این سبک از مدیریت با توجه به وجود زمینه‌های لازم در بدنه جهادسازندگی از اثربخشی کامل برخوردار بوده است.

- ۲-۳-۲- ویژگی‌های مدیریت شورایی

واقعیت این است که جهادسازندگی در دهه اول ۶۸-۱۳۵۸ فعالیت‌های خویش را به صورت شورایی اداره می‌کرده است. مدل مدیریت شورایی (کمیته‌ای) بر مشارکت مدیران به عنوان یک کمیته و یا گروه کار رسمی در اتخاذ تصمیمات سازمان تکیه دارد. استفاده از شورا و کمیته مدیران در اداره امور سازمان دارای سابقه در شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ می‌باشد. شرکت

هابی نظیر شرکت اتومبیل فورد، تجربیاتی در زمینه داشتن چند مدیر عامل در راس شرکت داشته اند و باید گفت مدیریت کمیته بیشتر در سازمان های پروژه ای رایج است.^۱

صاحب نظران مزایای این نوع تصمیم گیری را کامل بودن اطلاعات، استفاده از تجارب و تخصص های گوناگون، عدم مخالفت در اجرا، افزایش مشروعیت تصمیم ها و معایب آن را وقت گیر بودن، تاثیرپذیری از فشارهای گروهی و ابهام در مسئولیت پذیری ذکر کرده اند.^۲

اما اینکه این نوع مدیریت چه ویژگی ها و پیامدهایی را در برداشته است و چه آثاری را به جا گذاشته است؟ موضوعی است که بر پایه اطلاعات به دست آمده در جدول شماره ۳ به ترتیب اولویت، ۶ مشخصه اصلی زیر در پاسخ به این سوال نتیجه شده است:

جدول شماره ۳: ویژگی های مدیریت شورایی

ردیف	ویژگی مدیریت شورایی	درصد
۱	پختگی و جامعیت تصمیم ها	۷۰/۶
۲	مقبولیت درون سازمانی	۸۴
۳	مقبولیت اجتماعی (روستاییان)	۸۹/۱
۴	منطبق بر نیازهای جامعه روستایی	۸۱/۴
۵	اتخاذ تصمیم بدون تاخیر و در زمان مناسب	۷۹/۸
۶	اولویت منافع و مصالح عمومی	۸۹/۸

۲-۲-۴- ویژگی های ارزشی و شخصیتی مدیران جهادی

امروزه شخصیت و ارزش های مدیران به عنوان یکی از ارکان مهم تصمیم گیری مدیریتی آنان شناخته می شود. با توجه به اولویت های متفاوت و با توجه به سابقه تجربه و دیدگاه، دو مدیر، دو برداشت کاملاً متفاوت دارند و اینکه چه راه حلی مناسب تشخیص داده شود بستگی به سیستم ارزشی مدیر دارد. اگر همه افراد در مورد ارزش های اجتماعی توافق داشتند، فراگرد اتخاذ

^{۳۹} - کیا، ۱۳۷۵: ۳۵۲

^{۴۰} - گیوریان، ربیعی، ۱۳۸۱: ۲۸۷-۲۸۸

تصمیم ساده تر می شد زیرا اگر تصمیم گیرندگان از حیث مبانی ارزشی با هم اختلاف و تضاد داشته باشند، اتخاذ تصمیم به جدال های احساسی طولانی در مورد مسائل ارزشی موضوع تصمیم گیری می انجامد.^۱

از دیدگاه روانشناسی اجتماعی مطالعه و فرایند تصمیم گیری باید با در نظر گرفتن تمامی خصوصیات انسان تصمیم گیرنده انجام گیرد. زیرا علاوه بر مسئولیت های رسمی و جایگاه مدیر در سلسله مراتب سازمان، شخصیت و عناصر روانی تشکیل دهنده شخصیت او نیز باید در نظر گرفته شود. تفاوت های فردی، دیدگاه های افراد، یکسان نبودن توانایی ها، موقعیت فرد در فضای اجتماعی و الگوگیری از گروه های برون سازمانی از جمله عواملی هستند که بر شخصیت مدیران می تواند تاثیرگذار باشد.

در این مطالعه شخصیت مدیران جهادی از جنبه های مختلف نظری، اعتقادی و عملی مورد توجه قرار گرفته است. ویژگی هایی همچون آرمان واحد داشتن، حساسیت نسبت به استفاده بیت المال، روحیه ی خدمتگزاری، غالب بودن انگیزه های معنوی در نسبت به انگیزه های مادی، وجود باورهای اعتقادی که منشاء انسجام رفتاری آنان بود، رویکرد صرفه جویانه در اجرای پروژه ها، وجدان کاری و داشتن روحیه ایثار و فداکاری از شاخص هایی بود که در شناخت شخصیت مدیران جهادی مورد توجه قرار گرفته است. یافته های تحقیق در جدول شماره ۴، نشان می دهد که مدیران جهاد از ویژگی های زیر برخوردار بودند:

جدول شماره ۴: ویژگی های ارزشی و شخصیتی مدیران

ردیف	ویژگی ارزشی و شخصیتی مدیران	درصد
۱	داشتن آرمان مشترک	۸۵/۶
۲	حساسیت نسبت به استفاده از بیت المال در امور شخصی	۸۹/۹
۳	روحیه خدمتگزاری	۹۶/۶
۴	غلبه ی انگیزه های معنوی بر انگیزه های مادی	۹۳/۲

۹۳/۲	انجام رفتار جمعی بر پایه باورهای اعتقادی	۵
۸۶/۴	نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه ها	۶
۹۷/۴	وجدان کاری بالا	۷
۹۲/۴	روحیه ایثارگری و فداکاری	۸

همان طور که ملاحظه می شود همه این ویژگی با فراوانی بالای ۸۵ درصد مورد تایید قرار گرفته اند و ما بین آنها ویژگی وجدان کاری بالا، روحیه خدمتگزاری، عمل مبتنی بر باورهای اعتقادی، غلبه بر انگیزه های معنوی و روحیه ایثار و فداکاری از برجستگی بیشتر برخوردار بوده اند.

۲-۲-۵- فرهنگ سازی

تصمیم گیری مدیران در بستر و زمینه ای واقع می شود که یکی از مصادیق مهم آن فرهنگ سازمانی است از این رو صاحب نظران، فرهنگ سازمانی را روش برخورد با پیرامون مان در سازمان توصیف نموده اند.^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، نشانه ها و علائم، جشن ها و داستان هایی می گردد که اعضاء سازمان آنها را رعایت می کنند. این پدیده ها نشانه هایی هستند از ارزش های ژرفی که در اعماق افکار اعضای سازمان وجود دارند. ارزش های اصولی یا زیربنایی عبارت اند از: اصول، باورها و فرایندهای اندیشیدن که فرهنگ حقیقی را به وجود می آورند.^۲

۴۲- شریف زاده، کاظمی، ۱۳۷۷: ۸۵

۴۳- دفت، ۱۳۷۴: ۶۲۳-۶۲۲

قدرت فرهنگ سازمانی بیانگر توافقی است که بین اعضاء یک سازمان در رابطه با اهمیت ارزش های خاصی وجود دارد. اگر اتفاق نظر کاملی درباره اهمیت این ارزش ها وجود داشته باشد سازمان دارای فرهنگی قوی می باشد و اگر توافق چندان زیادی وجود نداشته باشد آن فرهنگ ضعیف است.^۱

نتایج یافته های این مطالعه شاخص های متعددی را در ارتباط با قدرت فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی نشان می دهد که از جنبه های مختلفی همچون وجود اشتراک در باورها و ارزش ها، قدرت تاثیرگذاری فرهنگ جهادی بر نیروهای تازه وارد، وجود نماد های مشترک، ویژگی های مشترک رفتاری، تعهد و وفاداری به سازمان، عدم تمایل به ترک خدمت داوطلبانه، عمل گرایی، توجه به رضایت مردم، پیشقدمی در حل مشکلات، روابط مثبت و احترام آمیز و توجه و همبستگی در جهت ارزش های محوری مانند افزایش بهره وری و بهبود عملکرد، قدرت بالای فرهنگ سازمانی جهاد مورد تایید مدیران، طی دهه اول عمرسازمانی جهادسازندگی قرار گرفته است. جدول شماره ۵ درصد فراوانی هر یک از شاخص های فوق را نشان می دهد:

جدول شماره ۵: شاخص های قدرت فرهنگ جهادی

ردیف	شاخص های قدرت فرهنگ جهادی	درصد
۱	وجود باورها و ارزش های مشترک	۹۲/۵
۲	قدرت تاثیرگذاری فرهنگ جهادی بر نیروهای تازه وارد	۹۰
۳	وجود نماد های مشترک (لباس پوشیدن، نحوه برخورد و ...)	۹۲/۵
۴	ویژگی های مشترک رفتاری (خودباوری، اخلاص، وجدان کاری و ...)	۹۲/۵
۵	ویژگی های مشترک در انجام وظیفه و کار (جدیت در کار، دقت در انجام صحیح کار و ...)	۹۱/۷
۶	تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق خدمت	۹۵
۷	عدم تمایل به ترک خدمت داوطلبانه	۷۰/۶
۸	عمل گرا بودن	۷۵/۸
۹	توجه به رضایت مردم	۹۵/۸
۱۰	پیشقدمی در حل مشکلات مردم	۹۶/۷
۱۱	همبستگی در پرداختن به ماموریت های اصلی	۸۱/۷
۱۲	وجود روابط مثبت و احترام آمیز	۹۳/۳

همچنین در این مطالعه جو و فرهنگ سازمانی در سطح مدیریت اجرایی پروژه‌های عمران روستایی جهادسازندگی طی سال های ۶۸-۱۳۵۸ با شاخص‌هایی همچون میزان اعتماد، جو صمیمیت، فرهنگ تعامل و همکاری در بین همکاران، پرهیز از برخورد و تنش، برخورداری از حمایت سرپرستان، تعامل و ارتباطات موثر بین مدیران مافوق مورد سنجش قرار گرفته است که نتایج یافته‌های آن در جدول شماره ۶ آمده است:

جدول شماره ۶: ویژگی های جو و فرهنگ سازمانی

ردیف	ویژگی های جو سازمانی سطح در مدیریت اجرایی	درصد
۱	قابل اعتماد بودن مدیران مافوق	۸۹/۹
۲	تعامل و ارتباطات موثر مدیران مافوق	۸۵/۵
۳	اعتقاد مدیران مافوق به مشورت و تبادل نظر	۸۸/۳
۴	وجود جو دوستانه در محیط کار	۹۵
۵	همکاری در انجام کارها با یکدیگر	۹۶/۷
۶	حمایت سرپرستان از طرف زیردستان	۹۲/۵
۷	پرهیز از برخورد و تنش با یکدیگر	۸۱/۷

در پایان همراستایی فرهنگ درون سازمانی جهادسازندگی با محیط بیرونی آن را مورد بررسی قرار می دهیم. همان طور که یافته های تحقیق در جدول شماره ۷ نشان می دهد انسجام و همبستگی زیادی ما بین فرهنگ درونی و محیط بیرونی جهادسازندگی می توان مشاهده نمود که این امر بر اثربخشی هر چه بیشتر مدیریت جهادی دلالت می نماید. نتایج تحقیق نشان می دهد که از جنبه های مختلف همچون همراستایی ارزش های جهادگران با باورها و هنجارهای حاکم بر روستاها، مشارکت جدی روستائیان در پروژه های عمران روستایی با جهادگران، باور روستائیان مبنی بر اینکه جهادگران امین و خدمتگزار آنها هستند و نهایتاً هم راستایی فعالیت های عمران روستایی با نیازهای واقعی روستائیان می توان هماهنگی و انسجام محیط درون و بیرون جهاد سازندگی را مشاهده نمود.

جدول شماره ۷: شاخص های همراستایی فرهنگ سازمانی با محیط

ردیف	شاخص های همراستایی با محیط	درصد
۱	همراستایی فرهنگی ارزشی	۹۵/۷
۲	همراستایی اقتصادی	۹۱/۷
۳	همراستایی سیاسی و اجتماعی	۹۷/۵

۹۴/۲	اثربخشی فعالیت ها	۴
------	-------------------	---

همان طور که مشاهده می شود هم راستایی فرهنگی، اقتصادی و سیاسی و اجتماعی محیط روستا با فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی موجب شده است که به نظر مدیران با سابقه جهاد، که در متن فعالیت های عمران روستایی دهه اول فعالیت های جهادسازندگی بوده اند و با روستائیان از نزدیک برخورد داشته اند این موضوع تایید شود که باور روستائیان بر این بوده است که فعالیت های عمران روستایی در راستای نیاز واقعی روستائیان بوده است. و از این جهت اثربخشی مدیریت جهادسازندگی مورد تایید واقع می شود.

منابع :

- ۱- الوانی، سیدمهدی، دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰) گفتارهایی در فلسفه تئوریهای سازمان دولتی، انتشارات صفار، تهران
- ۲- دقت، ریچاردال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، جلد دوم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمداعرابی، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- ۳- رابینز، استیفن (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، جلد سوم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمداعرابی انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی
- ۴- رضائیان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات سمت.
- ۵- رحمان زاده، محمد (۱۳۸۲). سازمان فرایند گرا و پارادایم های سازمانی، دفتر مطالعاتی - انتشاراتی اجتماع
- ۶- سعادت. اسفندیار (۱۳۷۲)، فرآیند تصمیم گیری در سازمان، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۷- سلطانی تیرانی، فلورا، نهادی کردن نوآوری در سازمان، انتشارات موسسه فرهنگی رسا، چاپ اول، تهران.
- ۸- شریف زاده، فتاح، کاظمی، مهدی (۱۳۷۷) مدیریت و فرهنگ سازمانی، نشر قوس
- ۹- کیا، منوچهر (۱۳۷۵) تئوریهای مدیریت و مدل های سازمان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۰- گیوریان، حسن، ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۸۱)، تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی، انتشارات یکان.

12-Welch.J. (2006) .Study of Jack Welch of General Electric,

WWW.echeat.com Essay

13-lippit.Marry(2006).Patterns In
Innovation:Goals&theOrganizational Life Cycle,Human resource
Planning,Society

Journal,WWW.typetalk.com/articles

آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی

علیرضا زواره

چکیده:

حضرت امام خمینی (ره) فرمودند: از شما می‌خواهم که در ضمن جهاد سازندگی، جهاد نفس هم داشته باشید

فرهنگ سازمانی جهاد مانند بسیاری از فرهنگها در یک برهه ای از زمان بر اساس نیاز و ضرورت کشور با صدور فرمان تاریخی حضرت امام (ره) شکل گرفت و بوجود آمد. ولی از آنجایی که حضرت امام (ره) دقیقاً در لحظه‌ای انگشت اشاره را روی نقطه شروع آن گذاشت که از هر نظر بستر کاملاً آماده و مستعد پذیرش این بذر و نهال جدید انقلاب اسلامی بود، زیرا هم خرابی‌های بجا مانده از گذشته و هم انتظارات مردم از انقلاب اسلامی به نقطه اوج خود رسیده بود که نظام اسلامی که می‌باید یک اقدام معجزه آسا می‌کرد و جوانان مستعد و آماده بکار در اقصی نقاط این کشور پهناور اسلامی آمادگی لازم را برای ورود به عرصه کار و سازندگی داشتند به خدمت بگیرد و در آن لحظه حساس و سرنوشت ساز بود که، حضرت امام (ره) با صدور فرمان تشکیل جهاد سازندگی، یک انفجار و یک آتشفشان رخ داد و از نیروی مستعد انسانی از یک طرف و فقر و فلاکت و خرابیهای بجا مانده از گذشته از طرف دیگر را تحت مدیریت و رهبری و هدایت می‌نمود. یک ضرب‌المثل هست که می‌گوید محبت بستگی به شدتش ندارد بلکه، بستگی به مدتش دارد.

جهاد سازندگی در یک برهه ای از تاریخ بخاطر عشق و علاقه به خدمت در وجود آن انسانهای وارسته بوجود آمد و با همان انسانهای فرهنگ ساز و جهادی زیر بنای این فرهنگ و تمدن عظیم را بوجود آورد، ولی امروز با رفتن آن نیروها و از صحنه خارج شدن آنها این فرهنگ آن پویایی لازم را از دست داده و همراه آن انسانهای جهادی در حال افول و رفتن است و این از نقاط حساس و اصلی و کلیدی آسیب پذیری فرهنگ و مدیریت جهاد از درون می‌باشد که این زهر درون پاش کشنده‌تر و آسیب زننده تر نیز می‌باشد.

حضرت علی (ع) می‌فرماید: فساد و زشتی درونی موجب تزلزل برادری‌ها و محبتها و همکاریها و از خودگذشتگی‌ها می‌شود.

یکی از عوامل اصلی آسیب پذیری از درون است همان کلید اصلی که حضرت امام (ره) در اوایل تشکیل جهاد به آن اشاره فرمودند و آن این است که ضمن جهاد سازندگی، جهاد با نفس هم داشته باشید. هر کجا، جهاد با نفس نبود آنجا آسیب دیدیم دسته دوم، عواملی هستند که از

بیرون اثر میگذارند و آسیب وارد میکنند، از جمله تهاجم فرهنگی که از مصادیق بارز فروپاشی و آسیب پذیر نمودن این فرهنگ از بیرون میشوند. و از جمله عوامل دیگر آسیب زننده به فرهنگ جهادی، عدم شایسته سالاری صحیح ندادن کارها را بدست افراد کاردان و متخصص و متعهد و متدین و مدیر و مدبر است.

در ادامه مقاله به انواع آسیبهایی که در کمین فرهنگ جهاد نشسته است که نتایج سهل انگاریها، بی توجهی به آسیبهای درونی و برونی و عوامل آنها، چالشها و علل و عوامل افول فرهنگ جهادی، عوامل اثرگذار بر آن فرهنگ و موانع فردی و گروهی و سازمانی اشاره می شود و در پایان به علل و عوامل افول فرهنگ جهادی از منظر امام(ره) و مقام معظم رهبری پرداخته می شود.

و نهایتاً نتیجه گیری مباحث و مطالب مطرح شده ارائه می شود.

واژه های کلیدی: فرهنگ/ سازمان/ آسیب شناسی/ مدیریت جهادی/ شایسته سالاری

مقدمه:

فرهنگ یکی از عناصر عام و فراگیر جوامع انسانی است که انسانها از بدو تولد تا پایان عمر و حتی پس از مرگ با آن همراه و همدم هستند. انسان و فرهنگ بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند، از یک سو فرهنگ، تسلط بر تمامی شئون زندگی اجتماعی انسان دارد و از سوی دیگر می توان گفت فرهنگ تحت تاثیر اراده و قدرت نفوذ انسانهای توانمند و اثرگذار می باشد و بعبارت دیگر اوضاع و شرایط مادی و معنوی حاکم بر جوامع انسانی، معلول فرهنگ حاکم و از طرف دیگر پیشرفتهای فکری و فرهنگی، معلول اراده و نفوذ ابعاد مادی و معنوی انسانهای آن جامعه می باشد.

فرهنگ حاکم بر هر جامعه ای با گذشت زمان، تحت تاثیر عوامل متعددی تغییر و تحول پیدا می کند و با تاثیر آن عوامل دچار موانع و چالشهایی می شود، ولی هر چقدر آن فرهنگ و مبانی و اصول آن قوی تر و اثرگذارتر باشد راه گذر از آن موانع و چالشها را هموار نموده و به سیر صعودی خود نیز ادامه می دهد.

هر فرهنگی از اول پیدایش تا پایان راه یک سیر صعودی در جهت رشد و تعالی و تکامل خود و سازندگان خود دارد و یک نقطه اوج نهایی و سپس افول و سیر نزولی آن آغاز می شود.

فرهنگ جهادی نیز همچون دیگر فرهنگها و تمدنها از این قاعده مستثنی نیست. ولی اگر سازندگان آن فرهنگ و تمدن و مدیران و متولیان آن با دقت، جوانب مختلف سیر صعودی تا نقطه اوج را زیر نظر بگیرند، نقاط مثبت و منفی و چالش ها و برآمدگی ها و تهدیدها و فرصتهای بوجود آمده و یا در حال وقوع را با دقت و بموقع و بجا شناسایی کنند و به دفع آنها و پیدا کردن راه حل برای حل مشکل بوجود آمده بپردازند، ضعفها را برطرف نمایند و قوتها را تقویب نمایند و تهدیدها را تبدیل به فرصت نمایند، می توانند به راحتی از افول آن فرهنگ و تمدن جلوگیری نموده و حیات آن فرهنگ و تمدن را استمرار و پویایی بخشیده و ماندگار نمایند و با یک کار مهندسی، آن فرهنگ صعود مجدد خود را آغاز کند.

اگر متولیان و مدیران و سازندگان تمدن و فرهنگ جهاد دقت لازم را در فرآیند سیر صعودی آن نداشته باشند و بی توجهی کنند و با مشکلات و ضعفها و تهدیدها باری به هر جهت برخورد نمایند، یکباره به خود می آیند و می بینند که آن فرهنگ دچار آسیبهای جدی شده و رو به افول و مرگ اجتماعی خود رفته که برگشت و حیات موجود شاید غیر ممکن باشد.

فرهنگ جهاد هم، از جمله فرهنگهایی هست که آسیب پذیر است و اگر دقت و درایت و تدبیر لازم در مواقع حساس در مورد آن نشود، راه افول را در پیش خواهد گرفت و این خطر شدیداً آنرا تهدید می کند.

نقاط اصلی فرهنگ و مدیریت جهادی

نهادهای ارزشمندی همچون جهاد از سه مرکزیت، مرتبه و درجه اصلی تشکیل شده اند.

- ۱- مرتبه اول هسته درونی این نهاد: انگیزش، جوش و خروش و حرارت درونی، خدامحوری، ولایت مداری، خودباوری، آرمان‌خواهی، عدالت‌خواهی، جهاد با نفس، عشق به خدمت، پویایی، مردم‌داری است که، اینها جلوه‌هایی از مرتبه اول نهادهایی مثل جهاد می باشد.
- ۲- مرتبه دوم وجودی این نهادها، پشت گرمی و اتکای آنها به نیروی انسانی با روحیه ارزشی آنها که تقویت کننده مرتبه اول نیز می باشد.
- ۳- مرتبه سوم، انسجام و استحکام جهاد در قالب یک مدیریت ارزشی و مؤملهی آنها در یک فرهنگ سازمانی ارزشی دوام و قوام باشد.

نقاط حساس آسیب پذیر فرهنگ و مدیریت جهادی

- ۱- آسیب پذیری و فروپاشی از درون
 - ۲- آسیب پذیری و فروپاشی از برون
- زهر درون پاش کشنده تر و آسیب زننده تر است. زیرا یک فرهنگ را از درون ضعیف و کم رنگ می‌کند و به تدریج عوامل مخرب و موثر را جایگزین می کند و یکباره مشاهده می شود که هسته مرکزی از درون پوسیده و از محتوی خالی و تهی شده است. همانند درخت بزرگ و قوی و تنومند و با قدمتی که ظاهری قوی و شاداب و پابرجا دارد ولی از درون بصورت خاموش و به تدریج پوسیده و درون تهی و پوک شده و وقتی در معرض تهاجم و تندباد قرار می گیرد هیچ کس کاری در جهت نجات یا حفظ آن نمی تواند انجام دهد.
- لذا حضرت علی(ع) می فرماید:** فساد و زشتی درونی موجب تزلزل برادریها و محبتها و همکاریها و از خودگذشتگیها می شود.
- تهاجم فرهنگی به فرهنگهایی مثل فرهنگ جهاد یکی از مصادیق بارز فروپاشی از بیرون می باشد.

انواع آسیبهای در کمین جهاد

۱- نفوذ و رسوخ آفت، به موجودیت و هسته مرکزی درونی جهاد، که قوام و دوام نیروهای ارزشی جهاد را متزلزل می کند.

۲- آسیب‌رسانی عوامل درونی، که منجر به حذف یا خروج نیروهای ارزشی شده و جایگزینی نیروهای بی تفاوت یا بعضاً ضد ارزشی و خشی می شود.

۳- آسیب‌رسانی عناصر محیط بیرونی، مثل افراد موثر، سیاستمداران، محافل قانون‌گذاری و تصمیم‌گیری، احزاب، تشکلهای و دستگاههای مافوق و رقیب و گاهاً دشمن، اعم از داخلی و خارجی، از طریق تهدید، تطمیع، سانسور، نفوذ، نفاق و یا حذف فیزیکی یا تضعیف یا منزوی نمودن این نهادها یا فرهنگ این نهادها یا صاحبان ارزشی این نهادها.

ابزار و روشهای این آسیب‌رسانی عبارت است از، زمینه‌سازی و بسترسازی فرهنگی ضد ارزشی، تبلیغات سوء، توجه دادن افکار عمومی به مسائل مادی و نفسانی و تجمل‌گرایی و دنیاطلبی، دور نمودن و جدا کردن افکار عمومی از خیرخواهی و خدمت‌رسانی و توجه به خدا و معنویات و در یک کلام نشانه رفتن دقیق ایمان افراد ارزشی و انقلابی، با شعارهای توخالی و پوچ و دروغ و وعده و وعیدهای کاذب که به برخی از آنها اشاره می شود:

- مداخله در حوزه وظایف و میدانهای کاری دیگران
- تعرض به حدود و ثغور مرزهای اعتقادی انسانهای ارزشی.
- تعرض به حدود و ثغور شخصی و شخصیتی و سازمانی افراد اثرگذار و اثربخش با صبغه ارزشی.
- مخدوش نشان دادن عملکرد خوب و خدمات شایسته و ارزشمند افراد ارزشی.
- توسل به ابزار غیر قانونی تحت عنوان محدودیتها و کاستیهای قانونی برای از بین بردن قبح خلافها و زشتیها.
- افتخار کردن به انجام تخلفات.

- چشم پوشی و نادیده گرفتن و سهل انگاری نسبت به تخلفات افراد متخلف رسمی و تابلو.
- وادار کردن اجباری افراد و سیستمهای قانونی به انجام تخلفات.
- بی توجهی به اجرای دقیق قوانین و مقررات بصورت علنی یا با ایما و اشاره.
- میدان دادن بصورت رسمی و غیر رسمی به افراد متخلف.
- نگاه یکسان به افراد خادم و خائن تحت عنوان تسامح و تساهل.
- نگاه یکسان به آب آور و کوزه شکن.
- و نهایت تاسف آنجاست که متخلف و کوزه شکن تشویق شود و آب آور و خادم مورد بی مهری قرار گیرد و گاهاً تنبیه هم بشود.

برخی از نتایج این سهل انگاریها و بی توجهیها بصورت نسبی عبارتند از:

- ۱- ناهماهنگی مسئولان در بعضی از سیاستگذاریها و تصمیم گیریها.
- ۲- از دست رفتن فرصتهای خوب، فرصتها را صرف مناقشات شخصی کردن و تبدیل فرصتهای خوب به تهدیدها.
- ۳- هدر دادن منابع سازمانی (انسانی و مالی و امکاناتی)
- ۴- روی کارآوردن برخی افراد و مدیران ناصالح و ناشایسته و غیر مهذب (عدم شایسته سالاری)
- ۵- تضعیف نظام و تفکر مدیریتی با صبغه فرهنگ جهادی
- ۶- غفلت از پرداختن به حل مشکلات واقعی مردم و جدایی از مردم.
- ۷- دور شدن از مدار و محور عدالت.
- ۸- جایگزینی روابط بجای ضوابط
- ۹- قدرت طلبی و بی تقوایی و میدان دادن به فرصت طلبان منفعت طلب و جاه طلب
- ۱۰- کنار رفتن و کنار گذاشتن و منزوی کردن برخی از مدیران و افراد خادم و خدمتگزار.
- ۱۱- بی دقتی و جناحی شدن انتخاب مدیران و اطرافیان آنها در بعضی موارد

- ۱۲- استحاله معنوی و فرهنگی و فکری بعضی از افراد و کارکنان و مدیران.
- ۱۳- تضعیف آرمانهای ارزشی و باورهای جهادی
- ۱۴- انجام برخی کارهای خلاف قانون و موازین شرع.
- ۱۵- عمل نکردن به تکلیف دینی و اسلامی و سازمانی حول محور فرهنگ اصیل جهادی
- ۱۶- از دست رفتن روح تعاون و همدلی و برادری و صمیمیت سازمانی (هم‌زبانی جایگزین همدلی می‌شود)
- ۱۷- گرایش به تجمل تشریفات و گرایی زاید اداری
- ۱۸- تشدید اختلاف کاری و طبقاتی سازمانی.
- ۱۹- رواج ناهنجاریهای رفتاری فردی و جمعی سازمانی
- ۲۰- افسارگسیختگی کاری و خدماتی و مالی در انجام برخی از وظایف

چالشها و علل و عوامل انحطاط فرهنگ جهادی

- ۱- دور شدن عملکرد مدیران از اصول و مبانی اولیه فرهنگ جهادی در بعضی از موارد
- ۲- کاهش محبوبیت آنها در بین کارکنان و مردم (کاهش نسبی روابط مرید و مراد)
- ۳- استقرار بوروکراسی اداری سنتی و کنار گذاشتن روشهای ساده اداری جهادی
- ۴- گرایش به ایجاد ساختار جدید با رویکرد غیر جهادی.
- ۵- حل مشکلات مردم بعنوان وظیفه اداری تلقی شود نه عبادت.
- ۶- کاهش روحیه مدیریت مشارکت پذیری جهادی
- ۷- توجه به عوامل اثرگذار بر فرهنگ جهادی
- ۸- تغییرات ساختاری از نهادی بودن به وزارتخانه شدن
- ۹- دگراندیشی و دوری از فرآیند امر به معروف به دستورات اداری
- ۱۰- تفکیک وظایف و انتقال بعضی از وظایف به دستگاههای دیگر و خروج جمعی از نیروهای جهادی.
- ۱۱- ایجاد پستهای مصوب اسم و رسم دار و تشریفاتی نظیر معاون وزیر و مدیرکل که باعث رقابت غیر سازنده شد.
- ۱۲- تغییرات رفتاری در مدیران و به طبع آن در کارکنان.
- ۱۳- تغییر راهبرد تلاش برای حل مشکلات روستاییان به جهت شناسایی مقصر عقب ماندگی روستاها.
- ۱۴- کم رنگ شدن باورها و ارزشهای جهادی
- ۱۵- عدم سازگاری فرهنگ مدیریت جدید با فرهنگ مدیریت جهادی
- ۱۶- کاهش نسبی اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان
- ۱۷- جنگ قدرت یا تقسیم قدرت و حذف و اضافه های سیاسی
- ۱۸- ایجاد نارضایتی نسبی با اعمال روشهای جدید مدیریتی
- ۱۹- ایجاد تبعیض در نظام حقوق و دستمزد با توجه به استقرار نظام حقوق و دستمزد سنتی حاکم بر نظام اداری دیگر سازمانها
- ۲۰- کم رنگ شدن وجدان کاری و اخلاق تخصصی

- ۲۱- عدم توجه جدی به ارباب رجوع و کم توجهی به ویژگیهای مردم گرایانه جهادی
- ۲۲- افتخار به عملکرد گذشته و ایجاد غرور کاذب و عدم توجه به نیازها و وظایف فعلی
- ۲۳- کاهش تفکر نظام خودکترلی
- ۲۴- کاهش انگیزه های کاری اولیه جهادی
- ۲۵- کاهش نسبی پویایی سازمانی
- ۲۶- اولویت دادن به منافع فردی به جای منافع سازمانی
- ۲۷- توجه به فردگرایی به جای تفکر جمعی و جمع گرایی
- ۲۸- محدود کردن و حذف برخی از وظایف جهاد در تفکیک وظایف و ادغام و ...
- ۲۹- فراموشی افتخارات گذشته خانواده جهاد
- ۳۰- حذف برخی از مبانی فکری و فرهنگی ارزشی جهاد
- ۳۱- تبدیل فرهنگ مدیریت مشارکتی به مدیریت فردی
- ۳۲- ایجاد موانع فرهنگی، معیشتی و ایجاد روحیه سکوت و بی تفاوتی
- ۳۳- توجه و تاکید بیش از حد بر تخصص گرایی بدون تعهد (تخصص همراه با تعهد یک اصل لایتغیر جهادی است)
- ۳۴- ورود مدیران غیر جهادی و ناآشنا با این فرهنگ در رده های مختلف مدیریتی و سازمانی از خارج از جهاد
- ۳۵- ورود خرده فرهنگهای ناسازگار با فرهنگ جهاد در محدوده فرهنگ جهادی.
- ۳۶- استحاله شدن تعدادی از نیروهای جهادی در خرده فرهنگهای غیر جهادی
- ۳۷- کاهش روحیات انعطاف پذیری و ریسک پذیری و جرات در مدیران و کارکنان.
- ۳۸- اختلاف نظر و اختلاف سلیقه بین مدیران عالی و میانی جهاد بر سر اهداف و استراتژیها و تئوریهها و سیاست گذاریهای سازمانی.
- ۳۹- نوع ارتباطات در فرهنگ جهادی، که بیشتر شفاهی و پیامی بر مبنای اعتماد متقابل، و تبدیل آن به بخشنامه و آئیننامه و مکاتبات پر پیچ و خم اداری.

- ۴۰- ایجاد و استقرار تدریجی نظام مدیریت متمرکز و عامرانه و دستوری بجای مدیریت تفویضی یا اقتضایی و مشارکتی و ...)
- ۴۱- تغییر سبکها و روشهای اعمال مدیریتی جهادی.

انواع موانع بر سر راه فرهنگ و مدیریت جهادی

- الف) فردی

- ۱- خودنساختگی (عدم خودشناسی)
- ۲- تغییر منش جهادی (تغییر رویکردها)
- ۳- پشت کردن به گذشته ارزشی و جهادی خود
- ۴- پشیمان شدن از گذشته جهادی خود
- ۵- پایدار نماندن بر سر پیمانها و تعهدات فردی و اخلاقی
- ۶- افزون طلبی (زیاده خواهی)
- ۷- ترس و عدم ریسک پذیری در انجام وظایف و یا پذیرش وظایف
- ۸- عافیت طلبی و راحت طلبی و شانه خالی کردن از زیر بار وظایف سخت و سنگین به روشهای جهادی.
- ۹- کاهش روحیه ایثار و گذشت و سخت کوشی و سختی پذیری
- ۱۰- کاهش روحیه اعتماد به نفس و خودباوری
- ۱۱- عدم رعایت نسبی شئون ظاهری

- ب) اجتماعی (جمعی)

- ۱- مشکلات معیشتی
- ۲- مشکلات خانوادگی
- ۳- دوری از فرهنگ خانوادگی جهادی
- ۴- مقایسه وضعیت معیشت و تجملات با فامیل و همکاران و هم ردیفان (مقایسه گرایی)

- ۵- عدم تحمل دوری از خانواده
- ۶- رویکردهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و ...
- ۷- کاهش نسبی انسجام و وحدت جمعی جهادی
- ۸- گرایش‌های سیاسی (توجه به گرایش‌های سیاسی) و دسته‌بندی‌های سیاسی (سیاسی باز شدن)

- ج) سازمانی

- ۱- گرایش به اداری شدن (دوری از نهادی بودن)
- ۲- حاکمیت تدریجی بوروکراسی و کاغذبازی اداری و دیوان سالاری و سلسله مراتب خشک و غیر منعطف وارداتی
- ۳- وزارتخانه شدن
- ۴- تغییرات مکرر در وظایف
- ۵- توجه بیش از حد به بودجه و نظام بودجه بندی کشور و تغییر در استراتژی (راه بینداز بعد جا) بینداز شد جا (بینداز بعد راه بینداز).
- ۶- تقسیم وظایف براساس بوروکراسی اداری سنتی و جزیره ای و بخشی شدن و بخشی فکر کردن.
- ۷- عدم توجه به فرهنگ ارزشی اولیه جهاد و فرهنگ ارزشی منبعث از دوران دفاع مقدس
- ۸- تشکیل گروه‌های غیر رسمی بر اساس گرایش‌ها و تمایلات سیاسی
- ۹- کاهش ارتفاعات افقی و عمودی در بدنه اصلی نیروی انسانی.
- ۱۰- احساس تساوی و برابری کردن مدیران عالی و میانی بر مبنای گذشته عملکردی خود
- ۱۱- گرایش به تجملات بیش از حد اداری و سازمانی
- ۱۲- ادغام‌های کلان برون سازمانی و درون سازمانی
- ۱۳- خروج دفعی یا تدریجی نیروها و مدیران اولیه جهاد
- ۱۴- ورود نیروهای جدید و ناآشنا به فرهنگ سازمانی جهاد (جذب نیرو)

- ۱۵- تبعیض در واگذاری امکانات به افراد و از طرفی دیگر... (از بین رفتن روحیه تعاون و وحدت بین مدیران و کارکنان)
- ۱۶- عدم توجه تدریجی به خلاقیتها و نوآوریهای فردی و جمعی
- ۱۷- عدم توجه به ساده زیستی و قناعت پیشگی و صرفه جویی
- ۱۸- عدم انطباق نسبی فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی جدید
- ۱۹- تغییر بسیار شدید در نظام پاداش و تشویق و تنبیه در مقابل وظایف انجام شده (عدم تناسب بین نظام پاداش و وظایف انجام شده)
- ۲۰- تغییر در روند ارتباطات سازمانی
- ۲۱- تغییر در روند تصمیم گیریها و سیاست گذاریها (تغییر از روش پایین به بالا، به روش، از بالا به پایین)
- ۲۲- مدیرزدایی به جای مدیر پروری
- ۲۳- توجه بیش از حد به مدرک گرایی و کم توجهی به تجربه و تعهد (تخصص گرایی صرف)
- ۲۴- کم توجهی به قوانین و مقررات ساده ولی کارآمد جهادی و گرایش به بوروکراسی خشک وارداتی و عریض و طویل اداری.
- ۲۵- عدم تدوین و تبیین مبانی و اصول فرهنگ جهادی
- ۲۶- عدم تدوین و تبیین فرهنگ مدیریتی جهاد بعنوان یک فرهنگ مدیریتی برتر.
- ۲۷- کم توجهی به تحولات عمیق و جدی در فرهنگ سازمانی جهاد
- ۲۸- کاهش حساسیت مدیران و کارکنان نسبت به تخلفات افراد متخلف
- ۲۹- کاهش تعداد زیادی از وظایف جهاد در تفکیک وظایف و ادغامها و عدم واگذاری درست و مناسب آن به دستگاههای مسئول و رها شدن آنها خصوصاً در محیطهای روستایی (فرهنگی، مشارکتی، ترویجی، شوراها، راه، برق و ...)
- ۳۰- حضور مدیران تحمیلی و وارداتی و گلدانی با توجه به گرایشات سیاسی در نظام مدیریتی جهاد
- ۳۱- فرصت سوزی و نیرو سوزی و مدیر سوزی در خیلی از موارد

- (د) تغییرات عمده که بعنوان چالشهای بزرگ در نظام سازمانی جهاد پدیدار شد

- ۱- تغییر در فن آوری
 - ۲- تغییر در نظام نیروی انسانی و مدیریت عالی
 - ۳- تغییر در ساختار و سیستم
 - ۴- تغییر در محصول و خدمات
 - ۵- تغییر در نام و آوازه جهاد
- تذکره:** لازم است یادآوری نمایم که در خصوص عوامل آسیب زننده به فرهنگ جهادی و نتایج آن، سهل انگاریها و عوامل انحطاط و عوامل اثرگذار، با توجه به فعالیتهای ۲۶ ساله نگارنده در عرصه های مختلف مدیریت جهادی، اعم از فرهنگی و اجتماعی و دوران دفاع مقدس و همچنین در حوزه های ستادی و اجرایی در شهرستانها و ستاد استان، موارد ذکر شده بیشتر منبعث از تجربیات عملی و علمی و عینی خود و دیگر مدیران و همکاران می باشد و بخاطر رعایت اختصار و محدودیتهای خاص مقاله، از بیان مصادیق و مستندات خودداری شده است.

- عوامل آسیب زننده به فرهنگ و مدیریت جهادی از منظر امام خمینی(ره)

- ۱- باید متوجه باشید که آنهایی که خرابکاری می کنند و آنهایی که به جان مردم می افتند و این کارهایی که می گویند دارند می کنند اما در بین همین جهادسازندگی افرادی پیدا می شوند که برخلاف موازین قانونی اسلامی، برخلاف مقررات دولتی و اسلامی، کارهایی در جهاد سازندگی انجام می دهند که مردم صدایشان بلند شود و بگویند که این جهادسازندگی دارد پدر ما را در می آورد.^۱

^۱ صحیفه نور/ج ۱۲/ص ۲۰۰/تاریخ ۵۹/۴/۴

- ۲- بشناسید صالح و فاسد را ، بشناسید مفسد و مصلح را، بشناسید توجه داشته باشید چه کسی دارد به اسم اسلام خلاف می کند چه کسی به اسم اسلام خرابکاری می کند کنار بزنیدش^۱
- ۳- باید افراد نفوذی در جهادسازندگی را شناسایی کنید. باید شما آقایانی که در بلاد هستید، خودتان رسیدگی کنید افرادی که از جناحهای منحرف وارد شدند، در این ارکان چه ، در قضا، و چه در تقسیم اراضی، در جهادسازندگی ، در همه اینها، افرادی را متعهد، مطلع، بی طرف، تعیین کنید تا اینکه اینها بروند رسیدگی بکنند و به شما گزارش بدهند و درصدد تصحیحش برآیند.^۲
- ۴- اگر ما بنشینیم اینجا، هر چه می شود در هر جا، هر کس هر کاری می خواهد بکند، ما اعتنا به آن نکنیم، این فاجعه به بار می آورد بعدها، باید شما خودتان بنشینید این کار را بکنید، شما باید جلوگیری کنید، از این معنا.^۳
- ۵- اگر چنانچه برخلاف شرع عمل میشود، جلوییش را بگیرید.^۴
- ۶- امیدوارم با دقت کامل، حرکت این نهاد انقلابی را در سراسر ایران زیر نظر گرفته و در صورت انحراف قاطعانه با آن برخورد کنید.^۵
- ۷- باید گفتگو شود که خدای ناخواسته کاری نشود که جهاد نتواند کاری بکند.^۶
- ۸- تقاضا این است که قبل از آشنایی به مسائل به اشکال تراشی و انتقاد کوبنده و فحاشی برنخیزید.^۷

^۱ صحیفه نور-ج ۱۳-ص ۲۵- ۵۹/۵/۲۵

^۲ صحیفه نور-ج ۱۳-ص ۲۵- ۵۹/۵/۲۵

^۳ صحیفه نور/ج ۱۳/ص ۲۲۱/تاریخ ۵۹/۱۰/۳

^۴ صحیفه نور-ج ۱۳-ص ۲۲۲- ۵۸/۱۰/۳

^۵ صحیفه نور-ج ۱۵-ص ۲۷۵- ۶۰/۱۰/۱۳ در حکم امام به نماینده خود در جهاد

^۶ صحیفه نور-ج ۱۷-ص ۱۵- ۶۱/۶/۱۷

^۷ صحیفه نور-ج ۲۱-ص ۱۷۹- ۶۸/۳/۱۴ قسمتی از وصیت نامه حضرت امام(ره)

- ۹- خدای نخواستہ اگر بعضی از اشخاص غافل یک وقت یک عملی بکنند برخلاف مقررات دولت اسلامی و بخواهند یک شلوغ کاری بکنند، اینها جهاد نفس نکرده اند و جهادسازندگی شان هم مفید نیست.^۱
- ۱۰- اگر خدای نخواستہ در این جهادسازندگی یک کاری بشود کہ برخلاف مصلحت اسلام است، برخلاف مصلحت انقلاب است، موجب دلسردی مردم می شود.^۲
- ۱۱- اینطور نباشد کہ جهادسازندگی دخالت در یک امر دیگری کہ وظیفه او نیست، بکند. هم جهادسازندگی باید مقررات را حفظ کنند و هم کسان دیگری کہ درهرجا مشغول بکارهستند.^۳
- ۱۲- امیدوارم همانگونه کہ در راه سازندگی کشور تمام نیروهای مادی و معنوی خود را بکار بسته اید، از سازندگی خود و دیگران نیز کہ مقدم بر همه سازندگی هاست، غفلت نکنید.^۴
- ۱۳- توجه کنید کہ کارهایتان برای خدا باشد، شما از خدا پاداش بخواهید نہ از دولت و ملت، باید کاری کنیم کہ او راضی باشد.^۵
- ۱۴- اگر با هم باشید، مطمئن باشید مشکلات رفع می شود.^۶
- ۱۵- کوشش کنید کارهای بسیار خوب و عالی برای اسلام و مسلمین داشته باشید و مظلومان را از ظلم و گرفتاری نجات دهید.^۷

^۱ صحیفه نور/ج ۱۳/ص ۲۵/تاریخ ۵۹/۵/۲۷

^۲ صحیفه نور/ج ۱۳/ص ۲۶/تاریخ ۵۹/۵/۲۷

^۳ صحیفه نور/ج ۱۳/ص ۲۵/تاریخ ۵۹/۵/۲۷

^۴ کتاب امام خمینی (ره) و جهاد سازندگی/ص ۶۹

^۵ کتاب امام خمینی (ره) و جهادسازندگی/ص ۶۹

^۶ کتاب امام خمینی (ره) و جهادسازندگی/ص ۶۹

^۷ کتاب امام خمینی (ره) و جهادسازندگی/ص ۷۰

عوامل آسیب زننده به فرهنگ جهادی از نظر مقام معظم رهبری

۱- ذلت پذیری:

یک ملت ممکن است در یک دوره ای فقر و مشکلات اقتصادی را قبول کند، اما ذلت را قبول نمی کند. ملت ایران را ذلیل کردند. انقلاب اسلامی آمد این ملت را از ذلت ... نجات داد. ملت را آزاد کرد، ایرانی، مملکت خودش را گرفت.^۱

۲- خطر وابستگی به مواد غذایی:

بل دیگر زنگهی خطر وابستگی به ولایت مواد غذایی، بی کشور ما و دیگران به صدا درآمد، بوسه گیتی هزینه می تحملی ولایت مواد غذایی بی ملت ما محسوس تر شد.^۲

۳- آفات سازمانهای دولتی

الف) عدم احساس مسئولیت: در اجرای مجموعه های کارآمد یا مسئول دولتی است.
ب) عدم سازماندهی مناسب: غلط بودن شکل چیدن افراد است، یعنی همان که به آن سازماندهی تشکیلات دولتی می گویند.

ج) پرداختن مسئولان سطح بالا به خود: و به زندگی های خود و غافل شدن از مسئولیت یک مدیر و یک مسئول است. مدیران بالا به آبروی خود به زندگی خود، به راحتی خود و به این چیزها مشغول می شوند، در حالیکه باید از مدیران پایین کار بکشند، به آنان تعلیمات بدهند، آنها را راهنمایی کنند و به کارشان سرکشی کنند. ولی این کارها انجام نمی گیرد باید این سرکشی، این راهنمایی و این کار کشیدن باشد، که نیست لذا کارها ول می شود، آفات اساسی اینها و از این قبیل است که در مجموعه های دولتی وجود دارد.

^۱ کتاب جهاد سازندگی از نگاه مقام معظم رهبری/ص ۱۰

^۲ همان/۱۷

^۳ همان/ص ۲۳

۴- عدم کارآمدی:

البته ادارات هم خوب و بد دارند، بعضی ها کارآمدترند و بعضی خیلی آنگونه نیستند، اما هیچکدامشان آن کمال لازم را ندارند، دلیلش هم همین است که مشاهده می کنید، در مراجعه اشخاص به دستگاههای اداری و در انجام کارها، گله مندی هست:

(الف) در صرف بودجه و در صرفه جویی نکردن

(ب) در کیفیت کار و حجم کار هزاران گله مندی هست.

یعنی آنچه که ما در تشکیلات دولتی مشکل داریم، مربوط به این چیزهاست ... سازمان، سازمان نادرستی است. متأسفانه هنوز ما از این جهت نتوانستیم کاری انجام بدهیم که مجموع تشکیلات دولت را باب انقلاب بسازیم تا این کار نشود، این اشکالات هست.^۱

۵- ضعفهای مدیریتی^۲

مقام معظم رهبری: تا این ضعفهای مدیریتی و این اشکال و بقیه نقایض تشکیلات، فقدان ابتکار، فقدان تلاش مداوم، پرداختن به خود و مسائل شخصی است، ضعف ها برطرف نمی شود.

مقام معظم رهبری: جهاد همان جریان انقلابی است که متناسب با انقلاب روئیده است و برای حفظ آن باید هر چه می توانیم بر کارآیی و عدم گرایش آن بسوی جریان سستی بکوشیم.

۶- جهادسازندگی باید در جای خود قرار گیرد

مقام معظم رهبری: بنابراین جای جهادسازندگی را بطور دقیق مشخص کنید و این بعهده مسئولان جهادسازندگی است، ... زیرا اگر در غیر از جای خود قرار گیرد این دیگر جهاد نیست لذا باید تلاش کنید که جهاد در تعارض با ارگانهای انقلابی قرار نگیرد.^۳

۷- عدم باندبازی و سیاسی بازی

^۱ همان/۲۵

^۲ همان/ص ۲۴

^۳ همان/۳۹

الف) یکی اینکه ما با هم متحد باشیم و باند بازیهای سیاسی را رها کنیم و با هم یکی باشیم و بکار، فکر کنیم.

ب) استقامت و ایستادگی و میدان را رها نکردن است

و اگر این دو عامل را داشته باشیم، پیروزی در این مرحله، پیروزی قطعی است.^۱

۸- گم کردن راه و هدف

مقام معظم رهبری: بزرگترین خطر این نیست که ما از رفتن باز بمانیم یا خسته شویم، بزرگترین خطر این است که چشم انداز ترسیم شده و هدفهای تعریف شده را گم کنیم و نبینیم، نگذارید غبارها و ابرها، جلوی این هدفها و آرمانها را بگیرد.

- توصیه های مقام معظم رهبری

۱- من به جهاد خیلی امیدوارم، اما این امیدها برآورده نخواهد شد، مگر آن وقتی که شما این پابندی و اصرار را داشته باشید.^۲

۲- این کارها را چه کسی میتواند بکند؟ آن تشکیلات انقلابی مومن منسجم، کاملاً با احساس مسئولیت، کاملاً با مدیریت مسئولانه و با پابندی به ارزشهای الهی و اسلامی و با دوری گزیدن از آن آفتهایی که دچار تشکیلات گوناگون درکشور ما میشود، باید آن آفات از بین برده شود. من انتظارم از جهاد این است^۳

۳- امیدوارم انشا... خداوند شماها (جهادگران) را کمک و هدایت کند و به شما توفیق بدهد تا بتوانید این وظیفه بزرگ و وظایف بزرگی را که برعهده دارید به بهترین وجهی انجام دهید.^۴

- راهکارهای جلوگیری از آسیب پذیری و افول فرهنگ جهادی از منظر امام خمینی(ره):

۱- توجه به خدا و همه امور را در منظر او دیدن

^۱ همان/۴۲

^۲ همان/۲۷

^۳ همان/۲۷

^۴ همان/۲۷

- ۲- خودسازی و جهاد با نفس (جهاد اکبر)
- ۳- زنده نگهداشتن روحیه خدمتگزاری و عشق خدمت به مردم
- ۴- جلوگیری از فساد و انحراف در انجام وظایف
- ۵- عدم انجام کارهای خلاف قانون و مقررات
- ۶- عدم انجام کارهای خلاف مصلحت اسلام و جهاد
- ۷- عدم دخالت در امور و وظایف دستگاههای دیگر
- ۸- زنده نگهداشتن روحیه ایثار و گذشت و شهادت طلبی
- ۹- توجه بیشتر در خدمت به روستاها
- ۱۰- توجه به رسالت تاریخی و اسلامی جهاد
- ۱۱- عزت و آبرو بخشیدن به انقلاب اسلامی با انجام کارهای جهادی
- ۱۲- توجه خاص به محرومیت زدایی و فقرزدایی
- ۱۳- توجه به اصل وحدت و همدلی و همکاری (همه با هم)
- ۱۴- عشق به خدمت به مردم
- ۱۵- اخلاص در انجام وظایف و کارهای جهادی بعنوان یک تکلیف الهی (تکلیف گرایی)^۱

- راهکارهای استمرار فرهنگ جهادی از منظر مقام معظم رهبری

- ۱- توجه کردن به اصل ارزشهای جهادی
- ۲- حفظ هویت انقلابی و ارزشی جهاد
- ۳- **احصل مسؤولیت و طبیعت مسؤولانه و منسجم با پایبندی** به ارزشهای الهی و اسلامی
- ۴- حفظ روحیه جهادی و حزب الهی
- ۵- الگو بودن در همه کارها خصوصاً در نظام اداری
- ۶- استمرار در خدمتگزاری و جلوگیری از تجزیه جهاد
- ۷- مدیر پروری و انسان پروری
- ۸- تمسک به ایمان انقلابی و جهادی
- ۹- خستگی ناپذیری و ابتکار عمل به خرج دادن و نوآوری و خلاقیت داشتن

۱ موارد ۱۵ گانه برداشت شده از کتاب امام خمینی (ره) و جهادسازندگی

۱۰- رعایت معیارهای دینی و انقلابی و جهادی

۱۱- دوری گزیدن از گرفتار شدن در چنگ بروکراسی

۱۲- شایسته سالاری به معنی اخص جهادی^۱

راه همان است که امام و رهبری فرمودند که ما باید جهاد و فرهنگ جهادی را از تمامی پیرایه ها و اضافات غیر جهادی پیرایش کرده و جهاد را در تمامی ابعاد ساختاری و عملکردی و اجرایی و اداری ملبس و مزین به لباس فرهنگ ناب و خالص و ارزشی جهادی در بعد ظاهری و باطنی از نظر شکلی و ماهوی بنمائیم.

نتیجه گیری

با توجه به مطالب ارائه شده در خصوص فرهنگ و مدیریت جهادی و بیان نقاط مثبت و قله ها و برجستگی هایی که در دوران پرافتخار و پربرکت عمر این فرهنگ طی سه دهه گذشته از خود باقی گذاشته، که آن نقاط مثبت بر اثر مرور زمان شکل و شمایل علمی بخود گرفته و بعنوان اصول و مبانی اصلی این فرهنگ و تمدن و تفکر مدیریتی شناخته شده و امروزه با دست پرتوان سازندگان آن و با قلم توانای اندیشمندان و صاحب نظران ساخته شده در میدان های علمی و عملی و تجربی این فرهنگ و یا صاحب نظران و اساتید علوم انسانی و مدیریتی آشنای به این فرهنگ و اصول و مبانی آن بعنوان یک فرهنگ مدیریتی نوین و برتر و بومی و خودجوش و بوجود آمده بدست مردان بی ادعا و مخلص و در یک کلام جهادی واقعی قابل طرح و ارائه در برابر فرهنگها و تفکرات مدیریتی مطرح در دنیای علم و دانش می باشد.

و همانطوریکه اشاره شده این فرهنگ و تفکر مدیریتی همانند دیگر فرهنگها و تفکرات مدیریتی و یا هر پدیده اجتماعی دیگر از تهدیدها و آسیبها مصون نبوده و نخواهد بود و یا به تعبیری میتوان گفت نمی شود توقع داشت که هیچ تهدید و آسیبی نیست و نباید باشد زیرا تهدید و تضاد و تعارض لازمه هر فرهنگ و تفکر مدیریتی و هر پدیده اجتماعی است و هر فرهنگ و تفکر و سازمان بدون اینها را شاید بتوان گفت فرهنگ و تفکر پویا و فعالی نیست. پس آسیب و تهدید از لوازمات هر پدیده اجتماعی

۱ موارد ۱۲ گانه برداشت شده از کتاب جهادسازندگی از دیدگاه مقام معظم رهبری می باشد

مثل فرهنگ و ... است و هیچ انسان عاقلی نباید بدنبال نفی تهدید و آسیب و تضاد باشد بلکه صاحبان و بانیان و پایه گذاران و مدیران و گردانندگان آن فرهنگ و تفکر مدیریتی باید بدنبال پیدا کردن راه و روش چگونه مواجه شدن با آن آسیبها و تهدیدها و رفع آنها و یا حتی بدنبال تبدیل آن تهدیدها به فرصتها باشند و راه را برای پیشرفت و تعالی و صعود و فراگیر کردن و همگانی کردن و بسط و توسعه و ماندگار کردن و جهانی کردن و ابدی کردن آن فرهنگ از میان انبوه چالشها و فراز و نشیبها و تهدیدها بگشایند و از سنگها و آجرهایی که بعنوان تهدید و آسیب به طرف آن فرهنگ و تفکر پرتاب می شود، بنای مستحکم و ماندگار و ابدی بسازند.

کما اینکه بر اساس تهدیدها و نقاط آسیب پذیری که از همان ابتدای پیدایش فرهنگ و مدیریت جهادی احساس می شده حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری و مسئولین و مدیران صاحب این فرهنگ و دلسوزان به آن، در مواقع حساس و ضروری اشاراتی داشته و تذکرات لازم را بر اساس احساس نیاز میدادند و راه حلها و نحوه چگونه مواجه شدن با آن آسیبها و دفع و رفع آنها را نیز ارائه می کردند تا بتوانند تا آنجایی که امکان دارد از آسیب پذیری این فرهنگ و تفکر مدیریتی جلوگیری نمایند و راه را برای رشد و تعالی و سیر صعودی آن هموار نمایند و همانطوریکه که در متن اشاره شده، نقاط اصلی آسیب پذیری عبارتند از:

- ۱- آسیب پذیری از درون که اگر به این عوامل که به تعدادی از آنها اشاره شد، توجه خاص و کامل نشود، فرهنگ جهاد شدیدآسیب پذیر می شود و این عوامل درونی عبارتند از خدامحوری، ولایت مداری، خودباوری، آرمان خواهی، ~~عزت محوری~~، جهاد با نفس، عشق به ~~تخت~~ ~~سلطان~~ و ~~پول~~، مردم محوری و ...
- ۲- آسیب پذیری از بیرون: عواملی که از بیرون می تواند اثر منفی و تخریبی بر فرهنگ جهادی بگذارند، عبارتند از سیاستمداران و افراد موثر و اثر گذار در سیاست گذاریها و تصمیم سازی ها، که با سیاسی بازی ها، و معاملات سیاسی، احزاب و تشکلهای سیاسی و اقتصادی می تواند آسیب زننده باشند.
- ۳- نیروی انسانی اعم از مدیران در همه سطوح و کارشناسان و کارکنان که باید از افراد و باوورها و اعتقادات ارزشی جهادی باشند و اگر این نیروها دچار رویکردهای مختلف غیر ارزشی جهادی بشوند، آسیب زننده نیز می شوند.

- ۴- عدم شایسته سالاری که امروزه از جزء بزرگترین بلاهای سازمانی است که فرهنگ جهادی را شدیداً آسیب پذیر میکند.
- حضرت علی(ع) فرمودند عامل سقوط و فروپاشی و آسیب پذیری مدیریتها و حاکمان چهار چیز است:

الف) کنار گذاشتن مسئولین خادم و خدمتگزار(افاضل)

ب) بکار گماردن فرومایگان بی مایه(اراذل)

ج) (رها کردن اصول) عدم توجه به اصول

د) (پرداختن به فروع) توجه به فروع و امور فرعی و کم اهمیت

پایان سخن آنکه در تحقیق فوق سعی شده است که به چالشها و عوامل انحطاط مدیریتی فرهنگ جهادی عواملی که اثر منفی و انحرافی در ساختار نظام اداری در فرهنگ جهادی دارند و موانع فردی که مانع از رشد و تعالی نیروی انسانی در فرهنگ جهادی می شود که ۱۱ مورد آن بیان شده و موانع گروهی که مانع از ایجاد انگیزش و عشق به خدمت در افراد می شود که ۸ مورد آن بیان شده و موانع سازمانی که نظام اداری جهادی را بسوی فرهنگ نظام اداری سستی و بروکراسی عریض و طویل اداری سوق می دهد که به ۳۲ مورد از آنها اشاره شده است توجه شود.

و همچنین به تغییرات عمده که بصورت چالشهای بزرگ در فرهنگ سازمانی و اداری جهاد پدیدار شده (۵ مورد) .

و به تعدادی از نقاط کلیدی و حساس آسیب پذیری فرهنگ و مدیریت جهاد از منظر حضرت امام(ره) و مقام معظم ، و در پایان به راهکارهای جلوگیری از آسیب پذیری فرهنگ جهاد از دیدگاه حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری نیز اشاره شود.

منابع تحقیق

- ۱- قرآن کریم
- ۲- غررالحکم
- ۳- نهادگرایی - نوشته دکتر محمدجواد ایروانی
- ۴- امام خمینی و جهادسازندگی - موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی(ره)
- ۵- جهادسازندگی از دیدگاه مقام معظم رهبری- اداره کل روابط عمومی وزارت جهاد.
- ۶- فرهنگ سازمانی جهاد - از نگارنده

آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی

محمد باقر لیاقتی

قال رسول الله (ص): لكل شيء آفة يفسده وآفة هذا الدين ولاء سوء^۱

پیامبر اعظم (ص) فرمود: "برای هر پدیده ای آسیبی است که موجبات تباهی آن را فراهم می سازد و آسیب دین من وجود زمامداران ناپکار است."

۱- میراث جاودانه :

^۱ نهج الفصاحه حدیث شماره ۲۲۵۵

بی شک انقلاب اسلامی ایران، در جهان نمونه و منحصر به فرد است. زیرا با بهره داشتن از ویژگی های انقلاب های مهم دنیا اساس آن بر اصول مسلم مکتب و ارزش های اسلامی است. بر این مدعا دلایل فراوان و قرائن زیادی وجود دارد، از جمله حضور میلیون ها انسان مسلمان و متدین در صحنه مبارزات و خون پاک شهدا با انگیزه دینی بود که با ایمان راسخ و طبق فرمان رهبر دینی به مبارزه ادامه داده مبارزه و همچنین به حق با باطل و مبارزه ایمان با کفر باور داشت. و از همه گویاتر و مشخص تر وجود شخصیت ممتاز مکتب به عنوان مرجع تقلید و صدر صد با انگیزه دینی بود که در رأس آن قرار داشت. مرجعیت در اصول اعتقادی شیعه به نائب حضرت مهدی (عج) دوازدهمین پیشوای معصوم معرفی گردیده و جایگاه بس مقدس پس از مقام و ربوبیت و نبوت و در دل امامت قرار دارد. افزون بر آن روحانیون و مجتهدان و عالمان سرشناس و مورد اعتماد و دینداران در حوزه های علمیه و مناطق مختلف کشور و هم چنین زنان و مردان پاکبخته و متعهد این سرزمین خصوصاً نسل جوان بی نهایت حامی این نهضت و حرکت اسلامی بودند و هزاران نفر خون پاکشان را جهت تحقق آرمان بلندشان تقدیم نمودند.

بنابراین نهضت اسلامی و مکتبی این سرزمین ریشه در باورهای دینی و معنوی مردم داشته و اکنون نیز دارد. امام خمینی (ره) بنیانگذار نهضت اسلامی که همه آوازه ها از برکت وجود نازنین و ستودنی او بوده و هست، هدفش استمرار بخشی انقلاب و رساندن پیام انقلاب به مردم و بهره مند شدن مردم محروم از ثمرات آن همانند دیگر رهنمودهای داهیانه در مقطع حساس تاریخ انقلاب بود و لذا فرمان تشکیل برخی از نهادها و ارگان ها را به حکم ضرورت صادر فرمودند که هر یک در جای خود خدمات ارزشمندی را تقدیم مردم نموده اند. از جمله نهاد انقلابی و مردمی جهاد سازندگی بود که در روز ۲۷ خرداد سال یکهزار و سیصد و پنجاه و هشت (۵۸/۳/۲۷) هجری شمسی تشکیل شد.

در اینکه این نهاد نو پا در روزهای نخست خود چگونه شکل گرفت و با چه قشری از اقشار جامعه انقلابی سامان پذیرفت و با چه گروهی از مردم روبرو شد و خدمات

رسانی کرد و مردم نیز از چنین نهاد چگونه استقبال نمودند و آنها را به حق فرشته نجات می پنداشتند. و عمق خدمات تا کجا بود- خصوصاً در دوران دفاع مقدس و هشت سال مبارزه با دشمن - خود نیاز به تدوین کتاب ها و جزوات متعددی دارد و قطعاً در این چند سطر کوتاه که در اختیار است گوشه ای از خدمات گسترده و بیشمار این عزیزان ترسیم نخواهد شد.

۲- بررسی ها :

مطالعه و کاوش در موفقیت این تشکیلات در طول مدت خدمت مخلصانه خصوصاً در سال های اولیه شکل گیری می تواند راهنمای موثر و خوبی برای آشنائی با عوامل پیروزی باشد. به راستی چه عواملی موجب این همه موفقیت گردیده است ؟ چه روش های مناسبی باعث این همه خدمات در سطح روستا شده است ؟ و چگونه موجب تحول شگفت انگیز در سطح روستا شد ؟ عواملی که این تشکیلات را گل سر سبد همه تشکیلات اجرائی ساخته است قابل شناسائی است . تشکیلاتی که تا آن روز هیچ سابقه اجرائی در عرصه کار نداشت و اکثر افراد خدمتگذار در این ارگان انقلابی از افراد تازه کار و به اصطلاح صفر کیلومتر بوده و سابقه مدیریتی در هیچ اداره کشور را نداشتند، بلکه بسیاری از آنان جوانان دیپلم وزیر دیپلم و تعدادی هم دانشجوی دانشگاه های کشور بودند، که البته قلبی مملو از ایمان و اعتقاد داشته و به امام و انقلاب عشق وافر نشان داده و سری پر شور برای خدمت به محرومین داشتند . اینک در اینجا دو سؤال مطرح است :

موجبات این همه افتخار که در جهاد سازندگی و مدیریت آن وجود داشت چه بود؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت : همه این خدمات عزت آفرین در سایه « فرهنگ و مدیریت جهادی » بود اگر آن فرهنگ و روحیه در پرسنل جهاد وجود نمی داشت هرگز شاهد این همه افتخارات نبودیم .

و سؤال دیگر اینکه : آیا تاکنون برای شناخت آن عوامل که امروزه در تعاریف از آن به عنوان فرهنگ و مدیریت جهادی یاد می شود چه قدم هایی برداشته شده است ؟

آیا مسئولین و نیز حافظان و مروّجین چنین فرهنگی به این فکر افتاده اند که چرا و چگونه آن دوره طلایی بوجود آمده است؟ و تاکنون برای حفظ آن روحیه چه حرکت مثبت و سازنده ای صورت پذیرفته است که موجب حیات مجدد آن فرهنگ بشود؟

گر چه در طول این مدت در این زمینه حرکت ها و اقدامات خوبی انجام پذیرفت که انصافاً جای تقدیر و تشکر دارد. ولی کافی و شایسته آن همه عزت ها و افتخارات نبود و باید پذیرفت که قدم های کوچک و اقدامات چینی نمی تواند گوشه ای از ایثارگری ها و تلاش های عزیزان جهادی را به تصویر بکشد. بلکه به حرکت های وسیع علمی و فرهنگی و تبلیغاتی نیاز است. امید است از این تاریخ به بعد به یمن ایجاد فضایی مناسب، محققین و نویسندگان خصوصاً جهادگران و مسئولین فرهنگی، مجموعه تلاش های خوبی انجام داده و بستر مناسبی، جهت ارائه خدمات و فداکاری های جهادگران فراهم سازند.

۳- مدال افتخار:

توفیقات شگفت انگیز فرهنگ و مدیریت جهادی صرفاً یک ادعا نیست بلکه با عنایت به سابقه شکل گیری آن و بابررسی دیدگاه های رهبر کبیر انقلاب حضرت امام (ره) در پیام نخست و نیز پیام های هر ساله که به مناسبت سالگرد تشکیل جهاد سازندگی صادر می فرمود و نیز عنایات خاص رهبر فرزانه حضرت آیت ا... خامنه ای حفظه ا... و دیگر شخصیت های برجسته به مناسبت های مختلف از جمله در جمع جهادگران، همه و همه نشان دهنده خدمات گسترده و صادقانه در طول خدمت بوده است. و همگان بر این باوریم که تنها ارگان انقلابی جوشیده از متن جامعه اسلامی چگونه در دوران دفاع مقدس در خط مقدم جبهه و جنگ در قالب پشتیبانی مهندسی و حتی در مدتی پس از آن حضور فعال داشته و با احداث جاده های نظامی در مناطق جنوب و غرب کشور و منطقه حساس عملیاتی ایفاء نقش نموده است و با احداث سنگرهای انفرادی و گروهی در رساندن امکانات و تجهیزات نظامی به رزمندگان و نیز

باز سازی مناطق جنگی و اهداء ۳۱۰۰ شهید بی سنگر و هزاران جانباز و آزاده و ایثارگر دین خود را تا حدی به اسلام و انقلاب اداء نموده اند .

بدون تردید خدمات فراموش نشده و خاطره های حماسی رزمندگان جهادی در قالب این الفاظ و در چند سطر قابل ترسیم نیست و بهترین عبارت گویا و زیبا که معرفی کننده خدمات این عزیزان می باشد همان لقب جاودانه « سنگر سازان بی سنگر » است که رهبر عزیز و امام راحل ما با بیان آن، مدال افتخار را به جهادگران عنایت فرمود .

ضرورت چند پرسش:

حال جای این پرسش است که چرا چنین روحیه عالی و وصف ناشدنی با وجود آن همه سابقه درخشان و خدمات ارزنده در چنین حالت و وضعیت نابسامانی قرار گرفته است ؟ وضعیتی که چندان رضایت بخش نیست و در مواردی جای تاسف دارد . و همواره باید زمان های اولیه جهاد سازندگی را در خاطره یاد کنیم و از آن روزگار و دوران طلایی که سراسر عزت و افتخار بود صرفاً حسرت بخوریم و بالاخره چرا امروز از آن همه جوش و خروش و گرمی و حرارت چندان خبری نیست، بلکه در بسیاری از موارد به سکون و سکوت گرائید . باز هم جای ذکر است که هنوز هم که هنوز است آن روحیه شایسته به صورت کامل از بین نرفت و افرادی را شاهدیم که در مسئولیت های خویش همان روحیه را حفظ کرده و خود را افرادی جهادی می دانند و در فرهنگ جهادی بسر می برند .

البته اینگونه افراد صرفاً به یک یا چند نفر منحصر نشده است بلکه بسیاری از همکاران جهادی با سابقه هستند که روحیات اولیه جهادی خویش را حفظ کرده اند .

پرسش دیگر اینکه چه راهی را باید در پیش گرفت تا به همان نقطه رسید و بار دیگر در همکاران شاهد همان روحیه در عرصه های خدمت باشیم ؟

برای پاسخ به این پرسش نخست باید به دو نکته تبعه کافی نمود :

بررسی و نگاه عمیق به آن دسته از عواملی که چنین فرهنگ و مدیریت شایسته را پدید آورد به عبارت دیگر می بایست به نکات مثبت این مسئله تبعه کافی نمود. عواملی که سبب از دست رفتن و کم رنگ شدن روحیات و فرهنگ و مدیریت جهادی گردیده است، به عبارت دیگر آن دسته از عواملی که سبب آسیب رسانی به چنین فرهنگی شده و به اصطلاح نکات منفی قضیه باید بررسی شود. بنابراین بر شمردن و نیز پیدا کردن عوامل (مثبت و منفی) و اطلاع دقیق داشتن آنها ما را در فرآیند بعدی راهنمایی می نماید و هم چنین راهکارهای عملی در حفظ و نگهداری آن ویژگی ها و عوامل سازنده را به ما نشان خواهد داد.

نوشتار حاضر سعی دارد با نگاه واقعی، آسیب ها و آفاتی را که سبب از دست دادن فرهنگ و مدیریت جهادی شده است و یا موجب کم فروغی و کم رنگی آن می گردد را به صورت اختصار بررسی نماید و تا آن میزان که ظرفیت مقاله گنجایش دارد راهکارهای آن را منعکس سازد. و بر این باوریم که اگر همین عوامل و یا بهتر بگوئیم همین آسیب ها بر پیکره هر نهاد و ارگان انقلابی دیگر نیز وارد گردد، همین چالش ها را به دنبال خواهد داشت و متأسفانه اکنون شاهد همین چالش ها در دیگر نهادهای انقلابی نیز هستیم و منحصر به جهاد سازندگی نبود و نیست. بنابر این وظیفه حکم می نماید که با دقت هرچه بیشتر و با نگرش عمیق به عواملی که موجب آسیب رسانی به فرهنگ و مدیریت جهادی شد و یا می شود، مورد بحث قرار گیرد. حال که به دنبال زنده ساختن موقعیت افتخار آمیز گذشته هستیم، لازم است هر یک از آفات پس از شناسائی کامل، مورد مبارزه جدی قرار گیرد و از راه های مختلف باید جلوگیری صورت گیرد تا از صحنه کار اخراج شود. صرف شناسائی کافی نیست و باید راه های علاج آن را نیز پیدا نمود و عملاً وارد مبارزه شد. نظیر نفوذ میکرب ها و ویروس ها در بدن انسان، پس از شناسائی علت بیماری و تشخیص آن بدون درنگ می باید مرحله درمان و مبارزه با آن بیماری آغاز شده و و بیمار مداوا شود. به نظر می رسد این مسئله یعنی درمان بیماری و مبارزه با آفات و آسیب ها بسیار با اهمیت تر و مهم تر از مرحله تشخیص بیماری ها و آفات است، مسلماً اگر مبارزه با آسیب ها آغاز شود و چهره

فرهنگ و مدیریت جهادی از گرد و غبار آفات زدوده گردد، در آن لحظه شما چهره فرهنگ و مدیریت جهادی را درخشان می بینید .

۵- ضرورت حراست :

همان گونه که در سطور گذشته بدان اشاره شد، فرهنگ و مدیریت جهادی نیز همانند دیگر پدیده ها از آسیب و یا آسیب ها مصون نیست و نمی توان آن را دور از آفات دانست . لیکن با به کارگیری برخی از امور می توان تا حدی به آن مصونیت بخشید و کنترل نمود .

باز هم تکرار می کنم که امروزه نیز فرهنگ و مدیریت جهادی در بسیاری از افراد جهادگر وجود دارد. چه آن دسته از جهادگرانی که در مجموعه ادامه فعالیت می دهند و چه آن تعداد افرادی که به انحاء مختلف از جهاد جدا شده اند، به صورت یک اصل فراموش نشدنی و ایده همیشگی در نهاد آنان وجود داشته و دارد و بسیاری کسانی که پس از گذشت چند سال از دوره طولانی خدمات صادقانه همان، روحیه و شأن مدیریت جهادی را حفظ کرده و آن را جزء بهترین هدیه الهی و عالی ترین امتیاز خویش می دانند و افتخارشان این است که در یک دوره از دوران خدمت خود چنین توفیقاتی را بدست آورده و تا کنون آن را حفظ نموده اند. ولی نباید فراموش کرد که فاصله زمانی از روزهای اول پیروزی انقلاب از یک طرف و نبود زمینه های خدمت و شرائط خاص آن از طرف دیگر، موجب شد که فرهنگ و مدیریت جهادی دچار آسیب گردد، گر چه ممکن است فرآیند ذکر شده تأثیر اندکی بخشیده باشد ولی در شعارها و حتی در بسیاری از تحلیل های علمی و تجربی این حقیقت را پذیرفته ایم که حفظ و حراست یک شی و نگهداری از آن راحت تر از بدست آوردن آن نیست .

بنابر این برای حفاظت از یک امر باارزش که حیات سیاسی و اجتماعی و عقیدتی تشکیلات به آن وابسته است باید از روش ها و تاکتیک های مناسب و صحیح که در اختیار است بهره جست و به اصطلاح آفت زدائی کرد . لذا در قدم های نخست باید

شناسائی کامل آسیب ها انجام گیرد و در قدم های بعدی روشهای جلوگیری از آن صورت پذیرد .

ذکر این نکته در این قسمت ضروری است که برای هر حرکت آن هم از نوع حرکت های سازنده و مثبت به ویژه حرکت های معنوی ، دوره بحران و عبور از موانع وجود دارد که با اندک غفلت موجب کندی حرکت خواهد شد و یا به سکون دچار می شود در توصیه های قرآنی علی الدوام این گونه هشدارها و اعلان خطرها دیده می شود . از جمله آیه شریفه « فليحذر الذين يخالفون عن امره ان تصيبهم الفتنه او يصبهم عذاب اليم »^۱ آنان که فرمان خدا را مخالفت می نمایند باید از فتنه و یا عذاب دردناک خدا بیمناک باشند روشن است که مخالفت فرمان الهی موجب ایجاد فتنه در دنیا و چشیدن عذاب دردناک در آخرت خواهد شد. " طبق مضمون آیه شریفه این گونه حرکات دارای اثراتی در دنیا است و نافرمانی از آن نیز دچار بحران های شدید خواهد شد .

۶- حقیقت فرهنگ و مدیریت جهادی

بدون تردید فرهنگ و مدیریت جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است . همان فرهنگ خداپاوران و یکتا پرستان است . همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان است و باید توجه داشت که در تحلیل ها و بررسی ها هرگز نباید فرهنگ و مدیریت جهادی را از فرهنگ ناب محمدی (ص) جدا تصور نمود . به دلیل اینکه به عقیده همه جهادگران راستین، راز و رمز موفقیت این عزیزان در صحنه های مختلف خدمات رسانی و محرومیت زدائی و نیز مبارزه یا دشمنان بعثی و حضور در صفوف رزمندگان اسلام، تنها داشتن عوامل معنوی بود و وابستگی به اعتقادات قلبی قابل توجیه است. تأکید مضاعف می نمائیم که بشریت در طول تاریخ از انواع انحراف ها و آسیب ها در امان نبوده است و دائماً با آنها دست به

۱ سوره نور، آیه ۶۳

گریبان بوده و به شدت از نفوذ آنها رنج می برد و به ناچار همواره در جستجوی علل و عوامل رهایی بخش بوده است.

در قرون اخیر در حوزه های تحقیق و کاوش، توجه به شناخت آسیب ها نیز مورد توجه محققین و پژوهشگران قرار گرفته است، به طوری که در مراکز آموزشی و علمی رشته هائی از موضوعات آسیب شناسی جزء آموزه های اساسی دانشگاه ها و انستیتوها و.. گردیده است. در این رشته نو پا، کتاب ها و جزوات و مقالات فراوانی انتشار یافت و یافته های علمی نیز امروزه در اختیار کاوشگران است. تحقیقات نسبی نشان داد که فرهنگ و مدیریت جهادی نیز دچار آسیب ها گردیده و آنها را از آسیب ها در امان نبود. و نیست، خصوصاً در سال های اخیر مشاهدات عینی نشان می دهد که نسبت به سال های آغازین زیادتر شده است و سعی ما بر این است که برخی از آسیب ها را که بنظر می رسد خیلی مهم تر است نشان دهیم.

۷- واژه آسیب

این واژه در موارد عدیده به عنوان پیشوند به کار می رود و در بسیاری از علوم مورد بهره برداری قرار می گیرد؛ نظیر آسیب شناسی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اخلاقی، دینی و... در توصیه های دینی و فرهنگ اسلامی مسئله آسیب که با واژه آفت ذکر شد در بسیاری از موارد نقل گردیده است. البته باید توجه داشت که تعبیرات حدیثی منحصر به واژه آفت نیست، علاوه بر آن واژه هائی چون: موانع، ضد، عدو و... به کار رفته است. جالب است که در یکی از کتاب های حدیثی که در سال های اخیر به زیور طبع آراسته گردید، مؤلف در رابطه با واژه آفت و هشدارهای اخلاقی فقط از امام اول شیعیان حضرت علی (ع)، ۷۰ حدیث با واژه آفه، از توصیه های اخلاقی نقل کرده است. جالب تر اینکه در بسیاری از این گونه احادیث، جمله زیبای «لکل شی آفه» و یا «لکل شیئی آفات» به صورت مفرد و یا به صورت جمع ذکر گردید، به این معنی که آفت برای هر چیز یک اصل پذیرفته شده در مکتب است. اگر محدودیت مطلب اجازه می داد، جا داشت از بیانات معصومین (ع) چند نکته اخلاقی

به عنوان شاهد بر مدّعی و هم چنین به عنوان تیمن و تبرک نقل می کردیم ولی به لحاظ وجود امکان نقل نیست. محدودیت ها ولی این نکته را یاد آور می شوم که در مجامع روائی پس از ذکر آفت یا آفات که همان معنی آسیب و یا آسیب ها است از بیان معصومین (ع) نسبت به رفع آنها و چگونگی بر طرف ساختن آنان راهکارهای عملی نیز نشان داده شده است. یعنی راه علاج این گونه بیماری ها در توصیه های ائمه معصومین (ع) آمده است که خود بحث های فراوان و جالبی دارد و مقالات و جزوات دیگری را می طلبد و بخواست خدا سعی بر این است در خصوص موارد آفت های فرهنگ و مدیریت جهادی در حد بضاعت به برخی از آنها اشاره گردد.

شناخت و تبیین آسیب ها

برخی از آسیب ها را که از نزدیک با آنان آشنا هستیم و صاحب نظران نیز نسبت به آنان نظر دارند به صورت کلی و کوتاه اشاره می شود و آنها عبارتند از:

۱. نفوذ اندیشه های مادی و نفسانی
 ۲. عدم التزام عملی و یا عدم پایبندی به رفتارهای دینی و اخلاقی
 ۳. رخنه فرصت طلبان و سست عنصران در مسئولیت ها
 ۴. بی مهری نسبت به پایه گذاران جهاد یا برکناری آنها
 ۵. ضعف نظارت و ارزشیابی
 ۶. سستی در کادر سازی
 ۷. بی توجهی یا سطحی نگری به جایگاه نمایندگی ولی فقیه
- البته مواردی دیگر نیز وجود دارد که به نظر مهمترین آنها مواردی است که آمده است. در این قسمت به توضیح هر یک پرداخته و مختصراً اشاره می کنم:

۱- نفوذ اندیشه های مادی

بدون استثناء در وجود هر انسان غرایز و تمایلات گوناگونی وجود دارد که وجود هر یک برای ادامه حیات ضروری است، لیکن باید توجه داشت که اگر این غرائز کنترل نشود و از حد خویش تجاوز نماید، آدمی را تهدید کرده و به لحاظ کشش

طبیعی در بسیاری از موارد به ورطه سقوط می کشاند. امام علی (ع) در بیانی می فرماید: «عبدالشهوه اذل من عبد الرق»^۱ بنده خواهش های نفسانی از بنده زر خرید پست تر است. و در جای دیگر می فرماید: «عبد الشهوه اسرء لاینفک اسره»^(۲) اسیر تمایلات نفس هرگز از این اسارت رهائی نخواهد یافت. برخی از افراد به لحاظ عدم تربیت صحیح خانوادگی و نیز عدم نفوذ دین در عمق جان آنها باعث می گردد در برهه ای از زمان تحت تاثیر فضای حاکم بر جامعه قرار گرفته به این معنی که در فضای حاکم دینی خود را متدین و در فضای غیر دینی خود را بی دین جلوه دهند در حقیقت آنها متأثر از فضای موجود و جو حاکم هستند. این گونه افراد در فرصت های سخت دینی و فرصت آسایش دنیای ضد دین، خیلی زود فضای آسایش را پذیرفته و فرصت های دینی را از دست خواهند داد. نمونه های آن در تاریخ انبیاء الهی خصوصاً در اسلام فراوان آمده است از آن جمله امام سوم شیعیان حضرت ابا عبد... الحسین (ع) در سرزمین تاریخی کربلا با اطلاع از حضور هزاران فرد مسلمان نما در مخالفت با آن حضرت و اطاعت از بنی امیه چنین مطلبی را در ضمن سخنان خویش به اصحاب باوفایش فرمود: «الناس عبید الدنیا و الدین لعق علی السستهم و ...»^۳ «بسیاری از مردم بنده تمایلات دنیوی هستند و به سوی آنها کشش دارند و اظهار دین برای آنان یک لقلقه زبانی است».

«یحوطونه مادرت معایشهم فاذا محصوا بالبلاء قل الدیانون»^۴ حمایت و پشتیبانی از دین تا آنجا است که زندگیشان در رفاه است و آنگاه که در بوته امتحان قرار گرفتند دینداران کم خواهند شد. وجود این گونه افراد در تشکیلات جهاد سازندگی هم قابل انکار نیست. بودند افرادی که با وجود سابقه درخشان و تلاش های صادقانه و حضور در خط مقدم دفاع مقدس امروزه طرز زندگی آنها و روش تفکر شان تغییر یافته و متأسفانه تحت تاثیر تمایلات نفسانی قرار گرفته و اسیر مسائل مادی شده اند و شاید نسبت به دوره درخشان گذشته خویش اظهار پشیمانی هم بنماید و بر این روند فعلی

۱ و ۲- غررالحکم شماره ۶۳۰۰ و ۶۲۹۸

۳- تحف العقول، ص ۱۷۴

خود دلایل و برهانی داشته و دارند و خود را قانع می سازند ، قرآن نیز این آسیب را چنین معرفی می نماید « فلا تتبعوا الهواى ان تعدلو »^۱ "از هوا و هوس پیروی نکنید که از حق منحرف می شوید". یعنی برخورد غیر منطقی با هوا و هوس مساوی است با انحراف از حق.

۲- عدم التزام عملی و یا عدم پایبندی به رفتارهای دینی

افرادی که خویشان را با تکرار انجام عملی و رفتارها و سکنات دینی تربیت نکرده و حرکات و رفتار خویش را مطابق دستورات دینی انجام نداده باشند، نمی توان چندان به پایبندی های دینی امیدوار باشند. صرفاً باورهای دینی را قبول داشتن و یا به زبان اعتراف نمودن ، آدمی را از ارتکاب به خلاف باز نمی دارد . دینداری نیز همانند بسیاری از واقعیت های جامعه دارای مقررات است که رعایت همین مقررات و انجام هر یک موجب کنترل انسان و ارتکاب به هنجاریها است . بنابر این اهتمام به انجام فرائض کاشف از روح انقیاد و موجب تقویت اساس تقوا و ایمان و اخلاق است . در حدیثی از پیامبر اسلام (ص) نقل شد: « اعمل بفرائض الله تکن اتقى الناس »^۱ به آنچه خدا واجب کرد عمل کنید تا با تقواترین مردم باشید". و نیز در حدیثی دیگر از امام چهارم (ع) نقل شد که فرمود: "من عمل بما افترض الله علیه فهو من خیر الناس"^۲ هر کس به واجبات الهی عمل نماید از بهترین مردم است ". در آیه شریفه به کسانی که ادعای دوستی با خدا را داشته اند و ظاهراً دلیلی بر عدم پای بندی خود نسبت به اعمال ارائه می کردند پاسخ بسیار دندان شکن داده و چنین می فرماید: " قل ان کتم تحبون الله فاتبعونی..." (اگر خدا و آئین او را علاقه مندید پس پیروی و اطاعت مرا بنمائید و مفهوم آیه این است اگر مرا اطاعت نمی نمائید) پیداست که دوستار ما هم نیستید. و لذا روح پاک داشتن و فرهنگ دین را در اعماق جان حس کردن در سایه التزام عمل به دین است . رفتارها باید نشان دهنده باورهای قلبی باشد. در بسیاری از حالت ها. حالت

^۱ - اصول کافی ج ۲ ص ۸۵

^۲ - همان. ص ۸۱

ظاهری نشان دهنده حالت های معنوی و درونی است و عکس آن نیز صادق است. اگر فرهنگ جهادی و مدیریت آن بخواهد بار دیگر زنده گردد باید اعمال و رفتارهای فردی و اجتماعی جهادگران نیز دگرگون گردد و به همان دوران اولیه بازگردد و لذا این حرکت و حالت یعنی عدم پابندی به رفتارهای دینی نیز دیگر آسیبی است که موجب از بین رفتن آن خواهد شد و می شود. یادمان نرفته است آندسته از جهادگران دیروز که نام و یاد آنان امروز موجب افتخار

ما است، دارای روحیه جهادی بودند و هم چنین شأن مدیریت جهادی را حفظ می نمودند و می نمایند. کسانی هستند که به تمام واجبات عمل کرده و حتی به مستحبات نیز پایبند بودند و البته کم نیستند کسانی که همان فرهنگ را حفظ کرده و تا سال های سال تا زمانی که زنده هستند، از چنین روحیه ای برخوردار خواهند بود.

نفوذ فرصت طلبان و سست عنصران:

یکی از طرفندهای مهم دشمن در ناکامی ملت ها و عقیم ساختن حرکت های اصلاحی و جنبش های خیرخواهانه، نفوذ در صفوف مستحکم آنان است و نفوذ بیگانگان در هر جامعه موجب انحراف و ناکامی آن جامعه خواهد شد. زیرا اعمال نفوذ فلسفه اش انحراف و به نیستی کشاندن است. لذا مسئولین جوامع اصلاح گر و ملت های بیدار و هشیار باید همواره هشیاری خویش را حفظ نموده و همه جوانب امر را به دقت مورد نظر داشته باشند. البته دشمن نیز در اعمال نفوذ تاکتیک های مدرن و غیرقابل پیش بینی را به کار می گیرد. فرهنگ و مدیریت جهادی نیز از عمده ترین بنیادهائی است که همواره مورد دشمنی دشمنان جهانی قرار داشته و دارد. همان گونه که بارها شنیده شد استکبار جهانی در سال های پس از پذیرش قطعنامه همیشه از مسئولین محترم نظام برای ادامه گفتگو و یا رابطه با ابرقدرتها از جمله پیش شرطی بر آن تأکید داشتند حذف ارگان های انقلابی کشور بوده است. زیرا وجود هریک از نهادهائی که حضرت امام (ره) پایه گذار آن بوده همانند خاری است برچشم دشمنان و مهمترین سد در مقابل نفوذ برملت هاست. قطعاً جهادسازندگی مورد خشم و کینه

دشمن است زیرا جهادسازندگی در خود روحیه و فرهنگی دارد که در قدم اول شعارش دشمن ستیزی و استعمار زدائی است و آن را خصوصاً در عمران و آبادانی روستاها و مناطق محروم و نیز در جبهه های حق علیه باطل نشان دادو «در این راه اولین شهید را قبل از جنگ تحمیلی به اسلام و انقلاب تقدیم کرد»^۱

پس از پذیرش قطعنامه و خاتمه یافتن فتنه جنگ حرکت ناخواسته ای در این نهاد انقلابی صورت گرفت که در برخی از موارد چندان شایسته و مصلحت نظام نبود. این که افراد متعهد و رزمنده جایشان را به افراد حداقل بی تفاوت بدهد در حالی که اینان سال های سال دست از همه مواهب زندگی شسته و در جهادسازندگی خدمت کرده بودند، خصوصاً در مناطق جنگی ماه ها و سال ها جنگیدند و شهیدان زیادی تقدیم اسلام کردند و تعداد زیادی جانباز و آزاده نیز در جهاد به یادگار ماندند. متأسفانه با پرداخت اندک امتیاز مادی آنان از مجموعه بیرون رانده و به اصطلاح عذرشان را خواستند، که بنظر می رسد این برخورد شایسته آنان نبود. زیرا بسیاری از آنها تا حدی می توانستند کارهای اداری انجام دهند ضمن اینکه حضور آنان در جمع پرسنل یادآور حماسه آفرینی های هشت سال دفاع مقدس در اذهان می بود، تأسف آور اینکه برای جایگزینی چندان دقت کافی به عمل نیامده^۱. است و تا آنجا که نویسنده بررسی کرده است افراد بی خبر از جنگ و جهاد و تقریباً دور از فرهنگ جهاد و مدیریت آن، جایگزین گردیدند. این سیاست نیز می تواند آسیبی دیگر بر پیکره جهادسازندگی باشد که متأسفانه تا حدی هم آسیب وارد کرده است و موجب تضعیف فرهنگ و مدیریت جهادی شد.

۴- برکناری یا بی مهری نسبت به بانیان جهاد در عرصه مسئولیت ها:

از اصول مکتب ما در احراز پست و مسئولیت، شایسته سالاری است که به آن به طور کافی و وافی در کتب مدیریت اسلامی و غیره پرداخته شد در این فرصت به مواردی که مورد نظر است اشاره نمایم که تاکنون ضربات سختی بر پیکره جهاد

^۱ - مقام معظم رهبری در جمع مسئولان و وزیر جهاد سازندگی مورخ ۷۷/۷/۱۵

سازندگی وارد ساخته است. از اینکه این سیاست خزنده از کجا و از ناحیه چه کسی یا کسانی آغاز گردید برای نگارنده شناخته شده نیست، ولی چنین حرکت نابجایی شکل گرفت و جداً غیرانتظار بوده و هست و آن این بود که افراد شایسته و دلسوز که سهم زیادی در تشکیل این نهاد انقلابی داشته اند و برای شکل پذیری آن در روزهای نخست تلاش ها کرده و رنج هائی متحمل شدند ولی بدلائل مختلف و با توجهی برخی از مسئولین و یا ایجاد فضای نامناسب از جهادسازندگی رانده شده و در جای دیگر انجام وظیفه می نمایند. اگر معتقدیم که فرهنگ و مدیریت جهاد باید حفظ گردد، جا داشت جهت ترویج و اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی در رأس برنامه ها از وجود فرهنگ سازان اصلی جهادسازندگی به نحو شایسته بهره مند می شد و آن را درگیر کشمکش های سیاسی و جناحی نمی کرد، نه اینکه اصولی ترین حرکت را درگیر برخی از مسائل بی حاصل و یا تنش زا کرده و بدون نتایج مثبت به اصل ارزش های ملی و انقلابی پشت پا زده شود. تصمیم گیران یا بهتر بگوئیم سیاست بازان تشکیلات جهادسازندگی در سال های اخیر می باید توجه بیشتری به حفظ ارزش های معنوی و فرهنگی می نمودند.

امام اول شیعیان علی (ع) در یک بیان حکیمانه توصیه می فرمایند: که « الافاضل علی رذائل » یعنی شایسته گان در بدست گرفتن پست و مسئولیت برتری دارند. و طبق تأکید قرآن که می فرماید: " ان الله بأمرکم آن تؤدو الامانات الی اهلها ". " پست و مسئولیت خود امانت بزرگ الهی است و این امانت باید بدست کسانی که اهلیت داشته و دارند قرار گیرد ". یعنی ملاک شایستگی شخصی است که اگر رعایت نشود آسیب دیگری است بر فرهنگ و مدیریت جهادی.

۵- ضعف نظارت و ارزشیابی:

در یک تشکیلات وجود اهرم های نظارت و ارزشیابی یک ضرورت است زیرا هر تشکیلات ممکن است در طول زمان خود از مسیر اصلی خویش دچار انحراف گردد. خصوصاً به لحاظ وجود بافت های متفاوت اعم از مدیر، معاونین، کارشناسان و دیگر

مجموعه و با توجه به وجود محدودیت در مسئولیت ها . بنابراین در بدنه تشکیلات به لحاظ بررسی به عملکردها و کیفیت و کمیت اجرای برنامه با نظارت بر امور، امری است اجتناب ناپذیر. مجموعه می باید در چارچوب اهداف مشخص و مدون هدایت شود. چنانچه انحرافی دیده شود ، باید در اسرع وقت با قدرت برخورد گردد. اما از اینکه چه کس یا کسانی این مسئولیت ها را داشته باشند ، خود نیاز به بررسی دیگری است. آنچه که مربوط به حیطه بحث ماست نظارت بر ارزش های دینی و فرهنگ جهادی است و ارزشیابی نیز در محدوده همان مسئله است . متأسفانه تاکنون در این دو وظیفه کار جدی صورت نپذیرفت و اگر هم انجام شد بسیار ضعیف و در حد سمبلیک بوده است . اگر از ابتدا تشکیل نهاد انقلابی جهادسازندگی جهت حفظ فرهنگ و مدیریت جهادی نظارت و ارزشیابی به طور صحیح و جدی عمل شد، وضعیت قطعاً بهتر از این می بود و جهادگر واقعی بیشتری می داشتیم و این دغدغه خاطر را در مجموعه تا این حد نمی داشتیم و جا دارد مسئولین محترم فرهنگی جهاد یک چنین تشکیلاتی که صرفاً ارزش های دینی و فرهنگی پرسنل را ضمن فعالیت های اداری بررسی نماید راه انداخته و حداقل سالی دوبار کلیه نیروها را از صدر مسئولیت تا ذیل بدون در نظر گرفتن مسائل و ملاحظات چون عاطفی، بومی گری و رو در بایستی و .. بطور دقیق نظارت و ارزشیابی کند.

خالی بودن چنین جایگاه، ضربه مهلکی به فرهنگ و مدیریت جهادی وارد خواهد ساخت و از آسیب های مهلک می باشد و تاکنون هم از نبود چنین حرکت سازنده آسیب هائی وارد گردید و این آسیب رسانی همواره نیز ادامه دارد.

در بسیاری از جلسات و یا گفتگوی صورت به صورت اینگونه انتقادات شنیده می شود خصوصاً از سوی افراد با سابقه و با تعهد که در مجموعه اداری کسی نیست که بین افراد کاری و یا وقت گذران و نیز دلسوز و بی تفاوت و .. گذاشته و نسبت به کسانی که دلسوزانه تلاش می نمایند و همه همشان خدمت است فرقی با بی تفاوت ها فرقی بگذارد. در اینجا لازم است از راهنمایی امام علی (ع) بهره ببریم که در سفارش به نماینده و استاندار خویش مالک اشتر چنین می فرماید: "ولایکوننّ المحسن و المسی"

عندک بمنزله سواء". (ای مالک): هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند. "فان ذالک تزهیداً لاهل الاحسان فی الاحسان". و تدریباً لاهل الاساءه علی الاساءه (زیرا نیکوکاران در نیکوکارها بی رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می گردند). بنابراین در یک تشکیلاتی که آن همه سابقه خدمات با ارزش دارد ضروری است آن تلاش های خالصانه به عنوان فرهنگ دینی احیای گشته و جاویدان بماند. یکی از راه های حفظ آن فرهنگ و مدیریت نظارت و ارزشیابی درست است، در صورت ضعف نظارت و ارزشیابی آسیب جدی بر فرهنگ و مدیریت خواهد بود.

۶- سستی در کادر سازی :

از برکات انقلاب اسلامی و نیز نفوذ کلام حضرت امام (ره) و سبک زندگی مبارزاتی آن بزرگوار وجود افراد فدائی اسلام و انقلاب در جامعه بوده است که این عده نیز کم نبودند. سراسر کشور مملو از افراد صادق و مخلص و خدمتگزار واقعی بود. و بسیاری از آنها نیز روحیه مدیریتی و توان اداره ادارات و سازمان ها را بخوبی داشتند. گرچه بسیاری از آنها سابقه مدیریتی نداشتند اما به لحاظ عشق به خدمت رسانی خیلی زود پیچیدگی ها و فرمول مدیریت را آموخته و تجربه کردند. علاوه بر اینکه همان کارکنان و مدیران تشکیلات های موجود کشور خودشان به روش های مدیریت آشنا بوده بی درنگ اداره آن تشکیلات را در دست گرفتند و مدیریت می کردند. با عنایت به اینکه نیاز بود در همان روزهای نخست شیوه کادر سازی اعمال می شد و سیاست تربیت نیروهای مخلص و با فرهنگ دینی جهت اداره کشور به کار گرفته می شد. البته بسیاری از مسئولین نظام به لحاظ سرگرم شدن به اداره کشور، گرچه چنین تصمیمی را داشتند ولی فرصت اجرای آن را پیدا نکردند.

یکی از مواردی که فرهنگ و مدیریت جهادی ضربه جدی دید مسئله عدم کادر سازی 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 مؤثر و سازنده ای در این جهت ارائه نکرده اند. و همواره باید به این فکر بود که اگر فرهنگ و مدیریت

جهادی بخواهد خود را در عرصه کار نشان دهد چگونه می تواند عملاً این وظیفه را انجام دهد. و بر همه روشن است که استفاده از نیروهای متعهد و با فرهنگ جهاد که اینک انجام وظیفه می نمایند برای همیشه در عرصه مسئولیت ها امکان ندارد زیرا دوره خدمت و عمر حضور آنان روزی طبق قانون پایان پذیرفته و بسر خواهد آمد. آیا برای جایگزینی نیروی موجود نیرویی همانند نیروهای قبل تربیت شده است؟ آیا نیروهای جدید که جای افراد قبلی را گرفته و یا خواهند گرفت همانند آنها خواهند بود؟ آیا آن اخلاص و صفا و آن تعهد در روحیه نیروهای جایگزینی وجود دارد؟ به راستی جهت حفظ و حراست فرهنگ و مدیریت جهادی با وجود عدم نیروهای واجد شرایط به فرهنگ و مدیریت جهادی چه باید کرد؟

این مسئله نیز یکی دیگر از آسیب های فرهنگ و مدیریت جهادی است. لازم است دلسوزان و متولیان این امر نسبت به این مسئله یعنی کمبود چنین نیروهایی جهت اداره تشکیلات، حرکت های سازنده ای را آغاز نمایند. گرچه تشکیلاتی در وزارت خانه به عنوان اداره گزینش نیرو در حدی انجام وظیفه می نماید، ولی بحث گزینش نیروها و تربیت و کادرسازی دو مقوله جدا از هم هستند و از جهت کاری چندان با هم ارتباطی نداشته و ندارند و پیشنهاد ما در کادرسازی والا تر و گسترده تر از مسئله گزینش است به امید برداشتن قدم های مؤثر در آینده.

۷- بی توجهی یا سطحی نگری به جایگاه نمایندگی ولی فقیه

جهادسازندگی در بین دیگر نهادهای انقلابی داری ویژه گی هایی است که دیگر دستگاه های اجرایی از داشتن آن محرومند. حتی تعدادی از ارگانهای انقلابی نیز از داشتن چنین ویژگیهایی بی نصیب هستند از جمله حضور نماینده محترم ولی فقیه در کنار نیروها است البته در برخی از ارگانهای انقلابی نیز مقام معظم رهبری نماینده دارند که از جمله آنها سپاه پاسداران و ... است.

بی شک حضور نماینده محترم امام (ره) در ابتدای تشکیل جهاد و نیز پس از رحلت حضرت امام (ره) مقام معظم رهبری حضرت آیت ا. خامنه ای نیز همان راه را

ادامه دادو نمایندگان خویش را معرفی فرمودند و قریب سه دهه است که جهادگران این افتخار را دارند که در کنار خویش از فیض وجود این عزیزان بهره مندند. همان گونه که وجود با برکت مقام معظم رهبری حفظه الله در کشور و جهان اسلام از موهبت‌های سراسر لطف الهی است و در بحران‌ها کشتی انقلاب را از تلاطم و موج‌های سهمگین بیدینان و ستمگران و دشمنان بین المللی نجات داده، به ساحل نجات می‌رساند، وجود نماینده لایق معظم له نیز می‌تواند تشکیلات عظیم جهاد را با همان صلابت و فرهنگ غنی اسلامی جهادی حفظ نماید تا از تلاطمات محفوظ ماند. بر نیروهای جهاد فرض است که این جایگاه را حفظ نماید برای بهره‌برداری بهینه از موهبت الهی چند نکته را باید توجه داشت:

الف - همه باید به قداست جایگاه ایمان داشته و همواره وجود این پایگاه مقدس را در کنار خویش احساس کنند، ضمن اینکه آن را از یادگاران حضرت امام (ره) دانسته بر استحکام پایه‌های فرهنگ جهادی به کمک این جایگاه تلاش کنند از راهنمایی و هدایت داهیانه‌اش بهره‌مند گردند و آنرا پشتوانه محکمی برای انقلاب و ارزش‌های آن بدانند و باور داشته باشند که اگر این جایگاه نباشد و یا تضعیف شود در حقیقت ارزشها و باورهای دینی ما از بین خواهد رفت. خلاصه حضور نماینده ولی فقیه و جایگاه مقدس نمایندگی را ضروری بدانیم.

ب - این جایگاه مورد هجوم دشمنان است و باید در موارد حساس و گوناگون از آن به نحو شایسته حمایت همه جانبه کرد. در مراسم و اقامه نماز جماعت و سخنرانی‌هایی که از طرف این جایگاه برگزار می‌گردد حضور فیزیکی داشته و اگر خدای ناکرده توطئه‌ای علیه این جایگاه صورت گیرد می‌بایست در برطرف ساختن و خنثی نمودن آن سعی کرد و آنرا همه گونه حمایت کرد. اگر این جایگاه تضعیف گردد فرهنگ و مدیریت جهادی رخت برمی‌بندد. بنابراین اطاعت و فرمانبرداری از آن و حمایت جایگاه می‌تواند جلو آسیب‌های فرهنگ و مدیریت جهادی را گرفته و کنترل و حفظ نماید. البته این که جایگاه چه وظایفی داشته و چقدر می‌تواند در تقویت

فرهنگ و مدیریت نقش داشته باشد بحث دیگری است که در جای خود بررسی شده و می شود.

آخرین سخن:

در خاتمه ذکر چند نکته لازم است.

۱- آنچه که در این مقاله به عنوان عوامل آسیب آفرینی به فرهنگ و مدیریت جهاد عرضه شد منحصر به همین تعداد نیست بلکه زیاده‌تر از اینها است. و سعی بر این بود ضمن بر شمردن هر یک و آثار سوء آنها راه حل هر یک نیز به صورت کلی ارائه گردد تا اگر تصمیم بر بهبود روحیه و فرهنگ و مدیریت جهادی گرفته شد حداقل پیشنهادها مشخص باشد. به این امید که دیگر عزیزان خصوصاً محققین محترم و نویسندگان عالی قدر موارد بیشتر و راه حل های مناسب تری را کاوش کرده و ارائه نمایند.

۲- نهاد انقلابی جهاد سازندگی خصوصاً و جهاد کشاورزی عموماً از نهادهائی است که معمار بزرگ انقلاب حضرت امام (ره) در حق وی وصف های فراوانی نمود که در تاریخ انقلاب ثبت شده است. و همه آنها نشان گر جایگاه و عظمت در میزان خدمت رسانی و محرومیت زدائی و نیز صداقت و اخلاص تشکیلات و نیروها خدمتگزار بوده است. بر اساس مدارک و شواهد موجود هرگاه حضرت امام نام جهاد سازندگی را می شنید و یا بر زبان مبارکش این نام مقدس را جاری می کرد از خدمات آن به نیکی یاد می فرمود و از عمق جان یاد خیر مینمود. از اخلاص جهادگران و توانمندی های مدیران جهادگر سخن می راند و تمجید می فرمود و همه آن توصیف ها و یادکردهای امام در حق جهاد و جهادگران ستودنی و غرور آفرین است به عنوان تیمم و تبرک به یکی دوتا از جملات زیبای آن یار سفر کرده تمسک می جوئیم.

"نقش جهاد سازندگی در جنگ کمتر از نیروهای نظامی نبوده و نیست و این اقراری است مکرر از سوی فرماندهان ارتشی و سپاهی ما که اگر جهاد نبود پیروزی با این سرعت به دست نمی آمد. باید اعتراف کرد که اینان بزرگترین آبرو را به انقلاب اسلامی خود داده اند ... امروز در گوشه و کنار کشور در میان دور افتاده ترین روستاهای محروم و بد آب و هوا که قدم بگذارید با ایثارگران جهاد سازندگی مواجه می شوید که خیلی زودتر از شما خود را بدان جا رسانده اند .

فرزندان عزیز جهادیم ، به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلام ناب محمدی (ص) است ... امیدوارم از صحنه های سخت سیاست نه شرقی و نه غربی جمهوری اسلامی عبور کنید که اگر ایران را بر پایه استقلال واقعی پایه ریزی نکنیم هیچ کاری نکردیم . چشم من به شما سازندگان پر شور و نشاط است ^(۱) .

از زحمات جهاد در روستاها و جبهه ها تشکر و تقدیر می نمایم که کراراً درباره زحمات جهاد در جبهه ها گفته ام زحمات جهاد در سراسر ایران چشمگیر و مورد تصدیق همه بوده است" ^{۱۰}

به عنوان حسن ختام از دیدگاه مقام معظم رهبری ولی امر مسلمین حضرت آیت اله خامنه ای نیز استفاده کرده در حد چند فراز می پردازیم که عبارت از :

"شاید بیست و چهار ساعتی نمی گذرد که من یک بار شما ها را دعا نکنم یعنی از مجموعه هائی که من اسم می آورم و از خدای متعال صلاح و رشد و حفظش را می خواهم جهاد است و جهاد واقعاً همیشه مثل یک نقطه درخشان و مثل یک پنجره باز در مقابل چشم ما به یک دنیای خوب است .

به هیچ وجه سر سوزنی از امید و اعتماد ما به جهاد کاسته نشده است . من به جهاد امیدوارم." ^۱

ب- توقعی که من از جهاد دارم این است که جهاد این هویت انقلابی و ارزشی خودش را دو دستی حفظ کند این است که می تواند شما را کارآمد بکند و الا مثل یک اداره می شوید"^{۲۰}

به امید پیروزی حق علیه باطل و یاد همه شهدا و امام شهیدان و درود فراوان بر روان پاک آنان باد.و به امید این که این گونه همایش ها و برنامه ها زمینه ای باشد بر احیاء مجدد فرهنگ و مدیریت جهادی .
و السلام علی من التبع الهدی

بررسی نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی

دکتر علی شکوری^۱

^۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه تهران

چکیده

این مقاله به نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی می‌پردازد و در پی بررسی آنست که تا جهاد سازندگی چه حدی قادر به حل معضل توسعه‌نیافتگی روستایی بوده‌است؟ با بررسی مولفه‌های متعدد مانند ماهیت وجودی، نوع فعالیت‌ها، تحولات و دستاوردهای جهاد در سه دوره مختلف تحت عنوان دیوانسالاری‌زدایی (از پیروزی انقلاب تا ۱۳۶۲)، دیوانسالاری‌گرایی (۱۳۶۳ تا پایان جنگ تحمیلی) و دیوانسالاری شدن (از پایان جنگ به بعد) و با توجه به دو کارکرد یعنی توسعه‌ای و تحکیم نظام، این مقاله استدلال می‌کند که جهاد در دوره کوتاه نخست با توجه به ماهیت نهضتی و غیربوروکراتیک آن، فعالیت‌های گسترده‌ای را در روستاها هم به لحاظ توسعه‌ای و هم به لحاظ تحکیم قدرت پر کردن به واسطه ایجاد نظم و ثبات در مناطق روستایی به انجام رسانده است، از این رو فعالیت‌هایش هم دارای ماهیت توسعه‌ای و هم در راستای تحکیم نظام بوده است. هرچند این کارکردها در دوره دوم هم تداوم پیدا کرد، با این حال بخش عمده‌ای از فعالیت‌ها به تحکیم نظام و حفظ موقعیت سازمان سوق یافت. در دوره سوم این گرایش به ویژه در بعد بقا سازمان، شدت پیدا می‌کند. بطورکلی، مقاله نتیجه می‌گیرد هرچند جهاد در تحقق اهداف اولیه اش مانند توسعه روستایی، که بخشی مهمی از دلایل آن را در عوامل فراسازمانی و شرایط کلان کشور و عوامل سازمانی جستجو موفق نبود، می‌کند، ولی گام‌های مهمی را در اجرای پروژه‌های روستایی برداشت که با فرآیندهای مرسوم در کوتاه مدت میسر نبود و نقش قابل توجهی را در تحکیم و بقا نظام ایفاء کرد.

واژگان کلیدی: جهاد سازندگی، توسعه روستایی، دیوانسالاری، انقلاب.

مقدمه

در کشور ما پرداختن به روستا و توسعه آن، همانند دیگر کشورهای در حال توسعه، از چند دهه به عنوان یک ضرورت مطرح بوده و بخش عمده‌ای از سیاست‌های توسعه‌ای کشور را تشکیل داده است. رژیم قبل از انقلاب در چارچوب برنامه‌نوسازی کشور از دهه ۱۳۰۰ هجری شمسی، استراتژی‌نوسازی اراضی بزرگ و عمدتاً اراضی سلطنتی را اتخاذ نمود و از دهه ۴۰ به بعد، یک سری اصلاحات ارضی را به مرحله اجرا در آورد، که این سیاست‌ها در عمل نتوانست به توسعه یافتگی روستایی کشور جامه عمل بپوشانند. در نتیجه، بعد از انقلاب توسعه روستایی بعنوان بخش مهمی از راهبرد دولت برای تغییر و دگرگونی اساسی روندهای گذشته، اهمیت خود را حفظ نمود.

برای این منظور، دولت سیاست تحول در مدیریت و ساختار سازمان سستی کشاورزی و ایجاد نهادها و سازمان‌های جدید (انقلابی) را در دستور کار خود قرار داد. تجسم عینی این تغییرات تاسیس جهاد سازندگی بود.

همان گونه که برخی از صاحب‌نظران مانند لیپست (۱۹۵۲) و میشلز (۱۹۵۲) تاکید می‌کنند، مسأله مهمی که در جنبش‌ها و تغییرات بنیادی و رادیکالی مطرح می‌شود عملکرد آنهاست، اینکه آیا این اصلاحات که ورای ساختارهای اداری و سازمانی سستی صورت می‌گیرد، می‌تواند در نیل به اهداف موفق و کارآمد عمل نمایند؟ با عنایت به اینکه تاسیس جهاد سازندگی به عنوان تبلور نهادی، تغییر مورد انتظار در بخش روستایی محسوب می‌شود و نزدیک به سه دهه از ایجاد آن می‌گذرد، خواه نا خواه سؤال مذکور در مورد جهادسازندگی نیز می‌تواند مطرح می‌شود که این نهاد تا چه حدی در نیل به اهداف‌اش موفق بوده است؟ آیا می‌توان با استناد به، فعالیت‌های جهاد، فعالیت‌های جهادگونه در زمینه توسعه روستایی، از آن بعنوان رهیافت توسعه‌ای کارآمد نام برد؟

اهداف به صور مختلف (آشکار و ضمنی) و در ارتباط با کارکردهای مختلف تعریف می‌شوند. در ادبیات توسعه سازمان‌ها به عنوان ابزار اساسی تغییر در دنیای مدرن تلقی می‌شوند که بواسطه آنها تصمیمات عمده گرفته می‌شود، برنامه‌ها و پروژه‌ها تعریف، تنظیم و به مرحله اجرا گذاشته می‌شود؛ (هریس ۱۹۸۲، فرازمند ۱۹۸۹؛ شیفر ۱۹۸۸)، با این حال، نکته‌ای که غالباً مورد تاکید قرار می‌گیرد کارکردهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنها است، اینکه آیا آنها اساساً ابزاری کارآمد و موثر برای مدیریت و اجرای سیاست‌ها و نیل به اهداف اجتماعی، اقتصادی، اهداف توسعه‌ای و غیره هستند؟ (وبر ۱۹۴۶، ۱۹۶۸؛ فرازمند ۱۹۸۹) یا ابزاری برای کنترل و اعمال قدرت بر مردم و حوزه‌های مختلف زندگی می‌باشد؟ از این منظر آنها به عنوان دستگاه‌هایی دیده می‌شوند که از اهداف اولیه خود جدا شده و خودشان را (خواه در جهت منافع سازمان و خواه در جهت قدرت حاکم) تحکیم می‌بخشند. از این دیدگاه گسترش سازمان‌ها به منظور افزایش قدرت بوروکراتیک اجتناب‌ناپذیر فرض می‌شود (ایزنشتاد ۱۹۸۹).

با عنایت به دیدگاه‌های مذکور این سؤال ممکن است مطرح شود که آیا جهاد به عنوان یک نهاد، بیشتر دارای کارکرد توسعه‌ای بوده؟ یا ابزاری برای تحکیم و

بقاء سیستم بوده است؟ دیدگاهی که در اینجا تاکید می‌شود دیدگاه سوم است که سازمان‌ها هم به عنوان ابزار قدرت و کنترل و هم به عنوان ابزاری برای نیل به اهداف توسعه‌ای می‌توانند ایفاء نقش کنند. تحت نظام‌های سیاسی متفاوت و شرایط اقتصادی-اجتماعی مختلف نقش آنها می‌تواند متفاوت باشد و تاحد زیادی بستگی به چارچوب‌ها، فلسفه تشکیل، ماهیت فعالیت‌ها و نیروها و مراحل تکاملی و امثالهم دارد. این دیدگاهی است که به ویژه در مورد جهاد که یک نهاد انقلابی و یک جنبش اجتماعی بوده و دارای عمری نسبتاً طولانی است و متغیرهای زیادی در تحولات و عملکرد آن نقش داشته، بیشتر صدق می‌کند. در بررسی جنبش‌ها سه سطح تحلیل مرتبط به هم مشتمل بر علل ایجاد، علل تداوم، کارکردها و پیامدها مهم تلقی می‌شوند. از این‌رو، برای بررسی نقش جهاد در توسعه روستایی، این مقاله به سه بعد مشتمل بر زمینه و فلسفه شکل‌گیری و سیر تحول آن (هم در نتیجه تحولات فراسازمانی و هم تحولات برون سازمانی) و عملکرد آن (از نظر تحقق یافتن اهداف) تاکید می‌کند. به طور کلی مباحث مقاله در چهار قسمت ارائه می‌شود. نخست، در زمینه زمینه‌ها و دلایل وجودی جهاد سازندگی بحث می‌شود، در قسمت دوم، تحول جهاد و ماهیت فعالیت‌های آن در سه دوره مجزا (دیوانسالاری‌زدایی، دیوانسالاری گرای و دیوانسالاری شدن) با عنایت به تحولات دولت مرور می‌شود. در قسمت سوم رویکردها و دستاوردهای جهاد مورد تحلیل قرار می‌گیرد. و در قسمت چهارم نتیجه بحث ارایه می‌شود.

تشکیل جهاد: مروری بر زمینه‌ها

جهاد سازندگی در واکنش به انباشتی از ناکامی‌ها و در یک چارچوب خاص انقلابی به وجود آمد که شاید بتوان آنها را در محورهای زیر به طور اجمالی مطرح کرد.

× توسعه نیافتگی روستایی و ناکامی سیاست‌های قبل از انقلاب در حل معضل توسعه نیافتگی روستایی

جامعه روستایی قبل از انقلاب، غالباً با صفت توسعه‌نیافتگی تعریف می‌شود که با مسایل و مشکلات عدیده‌ای مواجه بوده است، به طوری که تحولات گذشته و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه روستایی و کشاورزی چندان در رفع این معضلات توفیقی نداشته است. به علاوه در کنار این اصلاحات و تلاش‌ها، حتی اقداماتی نیز در تغییر و قبض و بسط مدیریت و تشکیلات بخش کشاورزی صورت گرفت. به نحوی که در سال ۱۳۴۶، چهار وزارتخانه مسئولیت این بخش را به عهده داشتند و در سال ۱۳۵۶ این مسئولیت‌ها به یک وزارتخانه واگذار شد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد هرچند این اقدامات به فروپاشی مناسبات تولیدی سنتی، گسترش مناسبات پولی و تغییر در طبقات سنتی روستایی انجامید، و در عین حال نفوذ دولت را در مناطق روستایی افزایش داد، ولی هیچ یک از آنها نتوانست معضل کشاورزی و روستایی کشور را حل نماید. اصلاحات ارضی و سیاست‌های توسعه روستایی در این دوره اساساً نه عرضه مواد غذایی را به مناطق شهری و نه بهره‌وری کلی کشاورزی را در ارتباط با جمعیت روبه رشد کشور افزایش داد. به علاوه این برنامه‌ها در جهت تقویت قشریندی اجتماعی موجود روستا و افزایش شکاف اقتصادی و اجتماعی بین طبقات متفاوت در مناطق روستایی به خدمت گرفته شدند. علی‌رغم رشد اقتصاد و تاثیر مثبت این رشد بر درآمد سرانه، شکاف درآمدی و مصرف بین مناطق روستایی و شهری و بین گروه‌های مختلف اجتماعی تشدید شد. برای مثال، ۱۰ درصد پایین هزینه‌ای خانوارها تنها ۲/۵ درصد از کل هزینه را دارا بودند، در حالی که ۱۰ درصد بالای درآمدی ۲۳ درصد هزینه‌ها را بخود اختصاص دادند. تفاوت‌های منطقه‌ای شرایط مشابهی را ترسیم می‌کند؛ درآمد سرانه در تهران ۴۶ درصد بالاتر از شهرهای بزرگ و ۲۰ درصد بالاتر از شهرهای کوچک بود (ازکیا ۱۳۶۵: ۱۵۹). شکاف شهر و روستا پنج به یک بوده است (فرازمند ۱۹۸۹). کاهش استانداردهای زندگی و افزایش فقر در مناطق روستایی در نهایت موجب مهاجرت وسیع فقرای روستایی به شهرها گردید (افشار ۱۹۸۰؛ نجم‌آبادی ۱۹۸۷؛ محتاطی ۱۹۹۰). که خود مسایل و نگرانی‌های جدیدی را از قبیل کاهش جمعیت روستایی و تخلیه سریع روستاها

(از ۶۷/۵ در سال ۱۳۳۵ به ۳۷/۳ در سال ۱۳۷۵)، افزایش مشکلات شهری با ریشه‌های روستایی، تخلیه روستاها به عنوان کانون‌های تولید و آسیب‌پذیری امنیت غذایی کشور به وجود آورد، که نیاز به اهتمام به این بخش و واریسی راهبردها و سیاست‌های گذشته را به طور جدی مطرح کرد.

شکست سیاست‌ها، در وهله اول، نقد گسترده آنها توسط گروه های مختلف را سبب گردید در وهله بعد، موجب طرح رهیافت‌های جایگزین توسعه‌ای مانند رویکرد توسعه انسانی، رویکرد توسعه از پایین به بالا شد. بالاخره، ناکامی‌ها سبب شد مسأله روستایی و کشاورزی کشور به صورت یک خواست عمده برای تغییرات اساسی‌تر در راس دستور کار دولت بعد از انقلاب قرار گیرد.

× انقلاب و ضرورت تغییر نهادی

سازمان‌ها و نهادهای مردمی (انقلابی)، تا حد زیادی ویژگی‌ها، آرمان‌ها و اهداف انقلاب‌ها را منعکس می‌سازد. به همین سان، جهادسازندگی تجسم عینی تغییرنهادی انقلابی محسوب می‌شود که در اصل ویژگی‌های انقلاب را به لحاظ زمینه و آرمان‌ها منعکس می‌سازد.

انقلاب اسلامی از محدود انقلاب‌های قرن بیستم محسوب می‌شود که با خصایص ضد موناشرشی، ضد دیکتاتوری، ضد امپریالیستی، ملی‌گرایی، مردم‌سالاری و اسلامی تعریف می‌شود (هالیدی ۱۹۷۹؛ بشیریه ۱۹۸۴؛ امیراحمدی ۱۹۹۰). از نظر تاریخی، انقلاب نتیجه ناکامی‌ها و تضادهای طولانی‌مدت در جامعه ایران بوده است که استمرار ملی‌گرایی بومی تحت نفوذ اسلام با ماهیت ضدغربی به همراه دشمنی خرده بورژوازی و برخی از عناصر دیگر جامعه را علیه جهان سرمایه‌داری مدرن و ویژگی‌های اجتماعی

و فرهنگی آن بازگو می‌کرد. هدفش اضمحلال رژیم پادشاهی و تغییر بنیادی نظام اجتماعی و اقتصادی کشور بود.

انقلاب اسلامی با این مشخصات بیش از همه علیه دولت و دستگاه اداری آن و علیه سیاست‌ها و اقدامات آن، به عنوان ابزارهای بقاء قدرت و حفظ منافع اقتصادی-اجتماعی و سیاسی، جهت داده شد که فرض می‌شد در راستای بقای منافع اقتصادی-اجتماعی و سیاست رژیم مطلقه و متحدین اصلی بین‌المللی‌اش انجام وظیفه می‌کرد (آبراهامیان ۱۹۸۲، ۱۹۸۴؛ امیراحمدی ۱۹۹۰).

انقلاب اسلامی با این زمینه‌ها، خواست‌های اجتماعی و انتظارات سیاست‌گذاری خاص خود را برای تغییر بنیادی نظام اقتصادی و اجتماعی به وجود آورد. محور اصلی این انتظارات و تقاضاها، بر اتخاذ سیاست‌های بومی و مستقل برای رهایی از سیطره و نفوذ سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی-امنیتی قدرت‌های بیگانه متمرکز بود. این زمینه‌ها و تقاضاها فشار گسترده‌ای را برای تغییرات در تمام ابعاد مطرح کرد که در بخش روستایی و کشاورزی این تغییرات بلافاصله در سازماندهی مدیریت بخش کشاورزی تبلور یافت. در واقع تجدید سازمان مدیریت کشاورزی نخستین پاسخ دولت به انتظارات و فشارها از سوی نیروی اجتماعی-اقتصادی مختلف برای حل مسائل روستایی کشور بود که در ایجاد مراکز خدمات روستایی و عشایری و تاسیس جهادسازندگی نمود پیدا کرد.

تاسیس مراکز خدماتی روستایی و عشایری در سال ۱۳۵۸ مهمترین اصلاح و تغییر در وزارت کشاورزی و عمران روستایی پس از سرنگونی رژیم شاه بود که به عنوان استراتژی عمده «توسعه روستایی» معرفی گردید. این اقدام قبل از همه پاسخی بود به انتقادات از وزارت کشاورزی و ویژگی‌های بوروکراتیک آن در عصر قبل از انقلاب که: «آسمان خراش شیشه‌ای با ابهت که در یکی از بهترین محل‌های پایتخت قرار دارد، در آن وزارت‌خانه [کشاورزی] به عنوان نماد بیگانگی از وظایف اصلی‌اش تلقی می‌شد» (شیرازی، ۱۹۹۲: ۱۳۶). لذا حرکت جدید با این نیت صورت گرفت که وزارت کشاورزی را در خدمت مردم روستایی درآورد.

ایجاد جهادسازندگی دومین گام در راستای تغییر مدیریت توسعه روستایی بود که چند ماه بعد از انقلاب با تشکیل نیروهای داوطلب مردمی با اهداف اعلام شده زیر به وجود آمد:

۱. متحد ساختن داوطلبانه نیروهای مردمی خصوصاً دانش‌آموزان، دانشجویان فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها.
 ۲. ایجاد خط ارتباطی بین روشنفکران و محرومان.
 ۳. کمک به توسعه اقتصادی روستا.
 ۴. تبلیغ فرهنگ انقلاب اسلامی در مناطق روستایی. (فردوس ۱۹۸۳: ۱۵).
- اهداف ضمنی مهم دیگری نیز مطرح بودند که از جمله می‌توان به قطع نفوذ گروه‌های چپ مارکسیستی در مناطق روستایی و اشاعه پیام انقلاب میان روستاییان و کسب حمایت توده‌های روستایی اشاره کرد.
- اگر ایجاد مراکز خدماتی به عنوان واکنشی به سازمان کشاورزی قبل از انقلاب بود، ایجاد جهاد به عنوان واکنشی به کل دستگاه اداری قبل از انقلاب محسوب می‌شد. باور مرسوم این بود که سازمان‌های سنتی روستایی نمی‌توانند، با رویکرد تکنوبوروکراتیک با محرومیت روستایی مبارزه کند و حل مسائل روستایی به طور بنیادی و سریع نیاز به یک سیستم اداری (انقلابی) دارد که بر مبنای بسیج توده‌ها، افزایش مشارکت توده‌ها، رهایی از قید و بندهای دیوانسالاری و ختم انواع محرومیت‌ها در روستاها باشد (شیرازی ۱۹۹۳: ۱۴۸). لذا، رویکرد فقرزدایی و تمرکز بر اقشار آسیب‌پذیر، مهم‌ترین راهبرد جهاد عنوان شد که قرار بود از طریق: ارائه خدمات رفاهی، بهداشتی و آموزشی به روستاییان؛ ایجاد اشتغال دایم و فصلی در روستاها؛ کاهش بی‌رویه مهاجرت روستاییان به شهرها از طریق خدمات زیربنایی؛ توجه به تولید کننده خرده‌پای روستایی، روندهای نامطلوب توسعه‌ای گذشته را جبران نماید.

با توجه به زمینه‌های فوق، سازمانی که تشکیل گردید مبتنی بر ویژگی‌های سازمانی و مدیریتی زیر بود:

انعطاف‌پذیری سازمانی، به طوری که ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت‌های جدید تغییر می‌پذیرد؛ اقتدار مبتنی بر فضای باز سازمانی و توافق جمعی است؛ اثربخشی و هدف‌گرایی محور اساسی در فعالیت‌هاست، از این‌رو نه تنها از ابداعات و خلاقیت‌ها استقبال می‌شود بلکه مورد تأکید قرار می‌گیرد؛ عدم وجود سلسله مراتب سازمانی سخت، به‌نحوی که تصمیم‌گیری به صورت مشارکتی و توسط افرادی انجام می‌شود که با موضوع در ارتباط هستند. مناسبات شغلی مبتنی بر دوستی‌ها، ارزش‌های اجتماعی و مهارت‌ها و دانش‌ها است؛ سبک مدیریتی مبتنی بر حمایت، هدایت و تفویض است نه آمریت؛ ساختار تشویق در وهله اول خصلت هنجاری دارد تا مادی؛ برخورداری از نیروی داوطلبانه، متعهد و متخصص و با انگیزه؛ تقسیم کار حداقلی است، عملکردها همگانی است، نقش‌ها کل‌نگر و ابتکارات خودجوشند؛ نزدیکی به مردم با برقراری ارتباط سازنده بین مردم و مسئولان و تأکید به برنامه‌ریزی از پایین به بالا^۱.

جهادسازندگی: تحولات و فعالیت‌ها

تشکیل جهادسازندگی و ماهیت فعالیت‌های آن تا حد زیادی متأثر از عوامل، رخدادهای و تحولات متعددی مانند: تضاد جناحی و گروهی در داخل حاکمیت، موازنه قدرت بین گروه‌های سیاسی و اجتماعی، فرآیند شکل‌گیری دولت و گرایش‌ها و جهت‌گیرهای غالب در سیاست‌هاست، که گاهی به عنوان شرایط تسهیل‌کننده و گاهی به عنوان عوامل محدودکننده عمل می‌کردند. به طور کلی و با توجه به وضعیت و رشد نهادهای انقلاب و سیرتکوین جهاد و کارکردهای آن می‌توان سه دوره مجزا را بشرح زیر از هم متمایز ساخت:

^۱ - بخش عمده‌ای از این ویژگی‌ها اخیراً توسط برخی نظریه‌پردازان بویژه پست‌مدرنیست‌ها در خصوص سازمان در مقابل سازمان‌های بوروکراتیک مدرنیست بعنوان الگوی جدید سازمانی نیز پیشنهاد شده‌است (برای مثال نگاه کنید به جغتایی و همی ۱۳۸۰؛ سیلیتو و دیگران ۲۰۰۲).

دوره تحکیم قدرت

بطورکلی، این دوره بلافاصله با پیروزی انقلاب و با تأسیس دولت موقت شروع می‌شود که در واقع نخستین گام برای تحقق نظام جمهوری اسلامی تلقی می‌شده و تا استعفای دولت موقت را در بر می‌گیرد. این دوره با ائتلاف گروه‌های متفاوت یعنی اکثریت روشنفکران آزادیخواه، چپ میانه‌رو، کارفرمایان متوسط، تجار، کارکنان بخش دولتی و خصوصی مشخص می‌شود. دولت اساساً متشکل از تکنو-بوروکرات‌ها با رویکرد دمکرات لیبرال بود. آنها در پی احیای نهادهای موجود از جمله بوروکراسی و حفظ کارکردهای متداول اقتصاد بودند، از راهبرد اصلاحات تدریجی برای ساختار اجتماعی موجود حمایت می‌کردند و با هرگونه تغییرات اجتماعی رادیکال مخالفت نمودند. به دلیل بی‌اعتمادی به سازمان‌های سنتی و در راستای تحکیم نظام، این دوره شاهد تشکیل برخی نهادهای مردمی از پایین بود، با این حال تغییر عمده‌ای در ساختار و فرآیند بوروکراسی و سازمان‌های اداری رخ نداد. هر چند جهاد سازندگی بر اساس فرمان امام خمینی (ره) در ماه‌های اولیه بعد از انقلاب تشکیل شد، ولی بر اساس اساسنامه (موارد ۶ و ۸ و به بعد) آن سازمانی بین‌وزارتخانه‌ای محسوب می‌شد. علی‌رغم فشار نیروهای مردم‌گرا برای افزایش قدرت جهاد، دولت موقت به فراتر از یک سازمان فرعی (بین وزارتخانه‌ای) نمی‌اندیشید و معتقد بود که در غیر این صورت، مداخله آن در امور دیگر سازمان‌ها و در نتیجه اسباب اختلال در نظم امور کشور را فراهم خواهد کرد که اکنون بیش از همه به آن نیاز است (فردوس ۱۹۸۳: ۱۱). در این دوره کوتاه، نوعی همزیستی و توازن قدرت با کشمکش‌های رو به رشد را بین تکنو-بوروکرات‌های لیبرال و مردم‌گراها^۱ شاهد بودیم. به طوریکه یکی از جهادگران می‌گوید:

"در حالی که دولت موقت شدیداً مخالف تشکیل جهاد^۲ بود و اعتقاد داشتند که این نیروها باید در ادارات سنتی کار کنند و در آنجا تحول ایجاد نمایند. از جمله شهید بهشتی

^۱ Populist

^۲ - بنظر می‌رسد دولت موقت با تشکیل جهاد به عنوان یک سازمان دولتی جدید همانند سایر سازمان‌ها مخالف بود.

معتقد بود: در صورت ادغام، نیروهای سازمان‌های سنتی در آنها حل خواهند شد. و با عنایت به این موضوع بود که شهید بزرگوار در جلسه‌ای که بنده [گوینده مطلب] بعنوان عضو شورای وقت جهاد سازندگی حضور داشتم، خطاب به روحانیون اظهار نمودند: شما با بچه‌های جهاد به روستا بروید. زیرا ممکن است آنها نتوانند خوب حرف بزنند بنابراین با آنها بروید تا مردم آنها را بپذیرند (نقل در جهاد کشاورزی استان همدان ۱۳۸۲: ۱۹۴).

این توازن و کشمکش در اساسنامه جهاد در روزنامه رسمی جمهوری اسلامی چاپ و منعکس گردید، که برخلاف آنچه بعداً رخ داد، بر اساس این اساسنامه، جهاد به عنوان سازمانی تلقی می‌شد که وظیفه اصلی‌اش فعالیت توسعه روستایی بود و فعالیت‌های دیگر مانند خدمات فرهنگی و اشتغال‌زایی فعالیت‌های جنبی بودند. حتی در این اساسنامه در باره زیرساخت‌های شبیه به زیرساخت‌های مراکز خدمات روستایی و عشایر مطلبی بیان نشده بود.

در این دوره کوتاه بخش اعظمی از فعالیت‌ها بشکل کمک به روستائیان در کاشت و برداشت محصول و غیره توسط داوطلبان جهادگر انجام شد که با یک شور انقلابی صورت گرفت.

دوره دیوانسالاری زدایی

این دوره، از زمان استعفای دولت موقت تا پایان جنگ تحمیلی را در بر می‌گیرد. شاید وخامت شرایط اقتصادی و مهم‌تر از همه، رادیکالی شدن جو سیاسی کشور اجازه عملی شدن شیوه اصلاحات آرام و تدریجی را نداد و به استعفای دولت موقت منجر شد. کشمکش بین مردم‌گرایان و تکنوکرات‌های لیبرال به مرور تشدید شده و در طول ریاست جمهوری بنی‌صدر خودش را در مقولاتی چون معیار مناسب برای انتخاب اعضای جدید بوروکراسی دولت نشان داد. با برکناری بنی‌صدر، مردم‌گرایان به رهبری حزب جمهوری اسلامی بیش از همه بر دستگاه اجرایی و دستگاه مقننه سیطره یافتند. پیروزی این گروه به همراه تحولات دیگر مانند وقوع جنگ تحمیلی و سیطره

گفتمان رادیکالی در جامعه، زمینه را برای اجرای تغییرات اجتماعی رادیکال فراهم کرد و فرصت لازم برای تقویت و گسترش سازمان‌های انقلابی به ویژه جهادسازندگی ایجاد شد. بدین ترتیب، موقعیت سازمانی جهاد، تحکیم و حیطة فعالیت‌های آن گسترش یافت. حدوداً از سال ۱۳۶۲ به بعد به دلیل گسترش فعالیت‌ها و مسئولیت‌های جدید، گرایش‌های دیوانسالارانه بروز یافت که بقول **میشلز** «از ضرورت‌های فنی و عملی» سرچشمه می‌گرفت و «محصول اجتناب‌ناپذیر و فی نفسه اصل سازمان است» (۱۳۶۸؛ ۱۰۲).

بدون تردید نقش جنگ در این میان مهم بوده است. نقش جهاد در فعالیت‌های مهندسی مانند ساختن راه‌ها، پل‌ها، کانال‌ها و خطوط دفاعی، تعمیر تجهیزات تسلیحات، برق‌رسانی، آبرسانی و غیره بارز بود و به طور گسترده‌ای جهاد در این امور درگیر شد. جهاد سازندگی همچنین نقش خیلی عمده‌ای را در بسیج و اعزام داوطلبان به جبهه‌ها، تولید تجهیزات برای جنگ، توزیع مواد تبلیغی و ارائه خدمات پزشکی و غیره ایفا کرد. گسترش دامنه فعالیت‌های جهاد حداقل دو پیامد را در پی داشت:

نخست، نظام شورایی آن به نظام وزارتی تغییر یافت. در سال ۱۳۶۲ اساسنامه جدیدی برای جهاد سازندگی مطرح شد. که بر آن اساس جهاد به عنوان یک وزارتخانه مورد تصویب قرار گرفت. و به منظور رفع نگرانی‌های مربوط به تعدی جهاد به قلمرو دیگر وزارتخانه‌ها، مقرر شد به استثناء جنگ به دلیل اهمیت آن، جهاد سازندگی از محدوده سازندگی روستایی فراتر نرود.

دوم، سبب همپوشی و موازی‌کاری مسئولیت‌ها و وظایف جهاد با دیگر وزارتخانه‌ها و سازمانها گردید. «این موازی‌کاری در کشاورزی بیشتر بوده، جایی که دو وزارتخانه رقیب بر سر حمایت از روستاییان وارد نزاع شدند» (شیرازی ۱۹۹۳: ۱۵۳). رقابت بین دو وزارتخانه به تعارض انجامید، به ویژه در مناطقی که جهاد به ایجاد جهاد دهستان با وظایف مشابه با مراکز خدمات روستایی و عشایری اقدام کرده بود.

این وضعیت به طرح ایده ادغام دو وزارتخانه و کشمکش بر سر این موضوع منجر شد، ابتدا گروهی پیشنهاد کردند که وزارت کشاورزی منحل و در جهاد سازندگی ادغام

شود. در این خصوص گروه‌های مردم‌گرا و آنهایی که از مداخله و گسترش دولت بیشتر حمایت می‌کردند و در دستگاه اجرایی حاکم بودند با اشاره به ناکامی‌های وزارت کشاورزی در انجام امور محوله، استدلال نمودند که جهاد یک نهاد انقلابی است و به مردم روستایی نزدیک‌تر است. در مقابل بخش قابل توجهی از نمایندگان مجلس مخالف این نوع ادغام بودند. استدلالشان این بود که اولاً هیچ طرح عملی در این خصوص وجود ندارد، ثانیاً، «ادغام، قدرت زیادی را به جهاد به ویژه در مناطق روستایی خواهد داد که ممکن است، اعمال نفوذ بر روستاها، مورد سوء استفاده قرار گیرد» (شیرازی ۱۹۹۳: ۱۵۲). با توجه به اختلافات زیاد، این طرح در این مرحله کنار گذاشته شد.

این دوره که معرف گرایش غالب جهاد به تحکیم موقعیت سازمانی است، با دو کارکرد عمده مشخص می‌شود: نخست: کارکرد توسعه‌ای که بر اساس شرح وظایف فعالیت‌های مربوط به توسعه روستایی انجام گرفت و دوم: کارکرد آن در تحکیم نظام است که در فعالیت‌هایش در جنگ و مبارزه با گروه‌های مخالف در مناطق روستایی نمود پیدا کرد.

دوره دیوانسالاری شدن

این دوره با آتش‌بس با عراق در ۱۳۶۷ آغاز می‌شود. این دوره که مصادف با به دست گرفتن قدرت سیاسی توسط گروهی از اصلاح‌گرایان و فن‌سالاران با رویکرد مصلحت‌گرایانه^۱ و سیطره آنان بر دستگاه اجرایی است، با تغییرات قابل ملاحظه‌ای در قانون اساسی، ساختار دولت و موازنه قدرت بین جناح‌های مختلف قدرت مشخص می‌شود. از مشخصات مهم این دوره می‌توان به موضع عمل‌گرایانه و ملی‌گرایانه و اصلاح‌گرایانه دولت در حوزه‌های مختلف به ویژه در اقتصاد، سیاست و نظام اداری اشاره نمود. این دوره با گرایش‌های فزاینده برای عقلایی کردن امور به ویژه سازماندهی نظام اداری کشور شروع می‌شود. در واقع این دوره تلاش برای تکمیل روندی بوده که

^۱ - Pragmatic

از دوره قبل شروع شده بود. این گرایش‌ها خواه ناخواه در دوره بعدی یعنی در دولت خاتمی نیز با جست و خیزهایی ادامه پیدا کرد.^۱

با ظهور رویکرد عمل گرایانه و میانه‌روی، مجدداً طرح ادغام دو وزارتخانه البته به شکل جدید آن، یعنی ادغام وزارت جهاد در وزارت کشاورزی مطرح گردید، با این حال هیچ گام عملی در این خصوص برداشته نشد. در عوض تلاش‌هایی برای تفکیک وظایف بین سه وزارتخانه صورت گرفت: مسئولیت تمام منابع طبیعی مانند جنگل‌ها، مراتع، شیلات، دام، توسعه روستایی و صنایع روستایی به وزارت جهاد؛ امور مربوط به زراعت، زمین و بهره‌برداری از منابع طبیعی به وزارت کشاورزی؛ و برق‌رسانی و ساختن سدهای بزرگ به وزارت نیرو واگذار شد (جهادسازندگی ۱۹۹۲: ۸۲-۳). از آنجا که نظام در این دوره بسیاری از تهدیدات خارجی و داخلی را پشت سر گذاشته و تثبیت شده بود، نهادهای شدن قدرت و خط مشی‌ها، عقلایی کردن امور از مهم‌ترین دغدغه کشور محسوب می‌شد. در این میان، آنچه برای جهاد مهم بود، مسأله حفظ و تحکیم موقعیت سازمانی خود بود.

رهیافت‌ها و عملکردها

با عنایت به رویافت‌ها، عملکرد جهاد در توسعه روستایی، سه دوره را تفکیک کرد: دوره نخست: با آنچه وزیر سابق جهاد (فروزش ۱۳۶۶) "شور و ذوق انقلابی" یا "توجه عاشقانه به روستاها" نامید، مشخص می‌شود و به لحاظ فاصله زمانی بیشتر با دوره اول و دوم تشکیل جهاد منطبق است. هدف جهاد رفع محرومیت با تاکید اصلی بر نواحی دوردست روستایی بود. پروژه‌هایی مانند: ساختن راه، مدرسه، حمام عمومی، گذرگاه، سدهای کوچک و برق‌رسانی در این دوره مورد تاکید قرار گرفتند. در این دوره جهاد هیچ استراتژی برای آینده یا برنامه‌ای برای فعالیت‌های توسعه روستایی نداشت. بیشتر اقدامات برای برآورده ساختن نیازهای روستاییان در پاسخ به درخواست آنها یا بر اساس پیشنهاد پرسنل جهاد بر مبنای کنجکاوی و تفحص آنان از مسایل

^۱ - برای جزئیات بیشتر نگاه کنید به شکوری ۲۰۰۱.

روستایی انجام می‌شد. موفقیت جهاد در این دوره علاوه بر بهبود شرایط زندگی روستایی، موفقیت سیاسی، هم به مفهوم اخص بود. یعنی پر کردن خلاء نظام اداری موجود و خنثی کردن نفوذ گروه‌های مخالف در مناطق روستای برای مقاصد سیاسی و ایدئولوژیکی، و هم به مفهوم اعم، یعنی تحکیم و بقاء نظام.

دوره دوم: حدوداً از نیمه اول مرحله سوم تکوین آغاز می‌شود که تمرکز اصلی بر تولید (کشاورزی) است. دغدغه‌های عمده‌ای چون مسأله مهاجرت و عوامل دافعه و جذابه آنها در مناطق روستایی در فعالیتهای جهاد مد نظر قرار می‌گیرد. همانند دوره قبل، در این دوره نیز هیچ راهبرد خاصی وجود نداشت، و فعالیت‌ها بر تجربه دوره قبلی استوار بود به طوریکه جهاد به این نتیجه رسیده بود که پروژه‌های منحصر به فرد و مجزا مانند ساختن راه، برق رسانی و امثالهم برای توسعه روستایی کفایت نمی‌کند و به مسایل اجتماعی از قبیل فقر، محرومیت، انزوا و مهاجرت تبعه ویژه ای داده می‌شود. با این حال هیچ اقدام و راه‌کار عملی و جدی برای جلوگیری از مهاجرت روستاییان به شهر و کاهش نابرابریهای موجود بین شهر و روستا وجود نداشت. در این مرحله تاکید بر تولید زراعی، محور قرار گرفت (میشلز). نتیجه امر تمرکز سرمایه‌گذاری بر روستاهای با استعداد بالای کشاورزی بود. علی‌رغم اینها، جهاد سیاست منسجمی نداشت و فعالیت‌هایش به توسعه روستایی منجر نشد.

سومین دوره، از نیمه دوم دوره تشکیل جهاد را شروع می‌شود که شاید بتوان آن را مرحله فعالیت‌های جامع در توسعه روستایی قلمداد کرد. در این مرحله، در چارچوب طرح‌های هادی و بهسازی، اهدافی چون سازماندهی خدمات، بهبود زیرساخت‌های روستایی، تجمیع روستاهای پراکنده، ایجاد نواحی صنعتی روستایی و تشویق عشایر برای اسکان، دنبال می‌شود. در اصل هدف از طرح‌های بهسازی، فراهم کردن زمین برای توسعه اقتصادی-اجتماعی روستاها از طریق بهبود فیزیکی و محیطی برای جذب فعالیت‌های تجاری و اقتصادی بود که طبق برنامه می‌بایست در روستاهای بالای ۱۰۰ خانوار به مرحله اجرا درآید.

جهاد سازندگی بعد از تاسیس، به دلایل متعدد، که به برخی از آنها در بالا اشاره شد، به طور چشمگیری از منابع مالی و نیروهای داوطلبانه پرشور بهره‌مند شد. هرچند آمار و گزارش‌های منتشر شده، اطلاعات چندان جامع و دقیقی از میزان اعتبار هزینه شده و یا سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته، بدست نمی‌دهد، ولی اطلاعات قابل دسترسی نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری دولت برای توسعه و بهسازی روستاها از طریق جهاد قابل توجه بوده است. برای مثال: اعتبارات استانی اختصاص یافته برای گسترش و توسعه روستاها، شامل ساختن سد بندها، تاسیسات بهداشتی در طی دوره ده ساله بین ۱۳۶۹-۱۳۵۹، ۵۹/۴ میلیارد ریال بوده است. به علاوه ۳۱/۴۸ میلیارد ریال برای ارتقاء خدمات بهداشتی، ۶۵/۶۳ میلیارد ریال برای توسعه شبکه برق روستاها هزینه شده است. همچنین اعتبار اختصاص یافته به ساختن جاده‌های روستایی بین ۶۲-۱۳۵۷، ۶۱/۸۸ میلیارد ریال بوده است و حدود ۲۳۰ میلیارد ریال از سال ۱۳۵۷ تا ۱۳۶۶ به توسعه خدمات عمومی و بهداشتی در روستاها صرف شده است. علاوه بر این بایستی اعتبارات اضافی که برای دیگر بخش‌ها مثل کشاورزی و آموزش داده شده، افزوده شود. در طی دهه گذشته، حدود ۶۱۰ میلیارد ریال از اعتبارات ملی به توسعه روستاها اختصاص داده شده است (جهادسازندگی ۱۳۷۱: ۴۴).

براساس گزارش‌های مختلف (لوفلر ۱۹۸۶: بانک جهانی ۱۹۹۴)، وزارت جهاد در ارائه خدمات متنوع در بخش روستایی فعال بوده است. در مقایسه با سازمان‌های دیگر، جهاد سهم قابل ملاحظه‌ای از اعتبارات توسعه را هزینه کرده است. براساس گزارش‌های رسمی، بیش از ۳۹ درصد از اعتبار ۱۱۰۰ میلیارد ریالی که برای اجرای پروژه‌های روستایی اختصاص داده شده بود، سالهای طی ۶۴-۱۳۵۹ بوسیله جهاد هزینه شده است (همان).

برخلاف وظایف و فعالیت‌های گسترده جهاد، تا به حال چندان ارزیابی جامعی از عملکرد جهاد به عمل نیامده است. گزارش‌های رسمی، گویا و کامل نیستند. اکثر مطالعات انجام شده نیز پراکنده و اطلاعات چندان واضح و جامعی درباره کم و کیف فعالیت‌های جهاد نمی‌دهند. با این حال، اطلاعات قابل دسترس بر اساس گزارش‌های

رسمی نشان می‌دهد که طی دو دهه ۷۸-۱۳۵۸، طول جاده‌های خاکی روستاهای کشور به بیش از ۷۶۴۶۳ کیلومتر رسیده و جاده‌های روستایی آسفالت شده به ۲۳۷۲۱ کیلومتر افزایش یافته است، به طوری که در کل حدود ۷۶ درصد از روستاییان به شبکه‌های ارتباطی دست یافتند. در این دوره، جهاد به بیش از ۳۲۳۰۰ روستا برق‌رسانی کرده بنابراین بیش از ۷۵ درصد جمعیت روستایی را از نعمت برق برخوردار ساخته است، در حالی که قبل از انقلاب، فقط ۵۰۰۰ روستا دارای برق بوده است. در زمینه آب، قبل از انقلاب تنها ۶۶۱۱ روستا دارای آب آشامیدنی بودند که در بعد از انقلاب (تا ۱۳۶۷) به ۳۲۲۷۴ بالغ شد که ۸۶ درصد جمعیت روستایی را در بر می‌گیرد. (جدول ۱)

جدول ۱- مقایسه فعالیت‌های عمران روستایی طی سال‌های قبل از انقلاب و دهه اول و دوم بعد از

انقلاب

شرح	دوره	قبل از انقلاب	بعد از انقلاب	
			۱۳۵۸-۶۷	۱۳۶۷-۷۸ کل
آبرسانی (روستا)		۱۲۰۰۰	۱۰۲۵۷	۲۲۰۱۷
برق‌رسانی (روستا)		۴۳۲۷	۱۸۱۵۷	۱۴۱۴۳
احداث راه روستایی (کیلومتر)		۸۰۰۰	۴۹۴۹۸	۲۶۹۶۵
بهبودی آسفالت راه روستایی (کیلومتر)		-	۶۴۳۵	۱۷۲۸۶

مأخذ: وزارت جهاد (۱۳۷۴). ستون‌های سوم و چهارم بر اساس داده‌های رضوی (۱۳۷۹) مورد استخراج قرار گرفته است.

مقایسه ارقام مربوط به میزان فعالیت‌های زیربنایی انجام شده قبل و بعد از انقلاب تفاوت فاحشی را نمایان می‌سازد، که خود بیان گر این واقعیت است که این حجم قابل توجه از فعالیت‌ها (حتی از نظر کمی) خارج از توان سازمان‌های سنتی و بوروکراتیک بوده است. بر همین اساس، بانک جهانی (۱۹۹۴) آن را نشانه‌ای از توفیق فعالیت‌های توسعه روستایی جهاد تلقی می‌کند. براساس گزارش این بانک «دست آوردهای فیزیکی قابل ملاحظه است. مشارکت عامه در سازندگی و نگهداری، گویای ارتباطی مفید بین

واقعیت اقتصادی و مسئولیت‌پذیری است. ارتباط برنامه عمران با فعالیت‌های ترویجی و مشارکت عامه و همچنین با ساختار شوراهای اسلامی روستاها ارتباطی مفید است» (بانک جهانی : ۵۷).

بنظر می‌رسد این فعالیت‌ها در زندگی روستاییان از نظر دسترسی به فرصت‌ها و تسهیلات جدید و رهایی از دام بسته و ایزوله محیط روستایی نقش مهمی را ایفا کرده است، با این حال تأثیرات آن بر جامعه کیفی و درازمدت خواهد بود. نتیجه یک بررسی میدانی که در سال ۱۳۷۷ در برخی از مناطق روستایی در مورد تأثیر اقدامات توسعه‌ای بر فرآیند تغییر در روستا با تأکید بر پنج مولفه شامل مشارکت، تحرک طبقاتی، درآمد، ثروت و رفاه انجام شد، تأثیر این اقدامات را خصوصاً در روستاهایی که بیشترین فعالیت توسعه روستایی انجام شده بود معنی‌دار نشان داد. همین‌طور بررسی دیدگاه روستاییان در خصوص شرایط زندگی‌شان (در مقایسه با دو دهه قبل) آشکار نمود که به باور اکثریت مورد بررسی، علی‌رغم وجود فشار اقتصادی زیاد بر دوش آنان، شرایط زندگی به لحاظ تنوع‌پذیری تسهیلات زندگی، گسترش فرصت‌های اشتغال، امکان دسترسی به تسهیلات زندگی و بازارها، با دو دهه قبل قابل مقایسه نیست و عموماً بهبود یافته است. (شکوری ۲۰۰۱: ۱۴۳). همچنین مطالعات میدانی در خصوص نگرش روستاییان در مورد فعالیت‌های جهاد نیز غالباً نشان می‌دهد که روستاییان از عملکرد جهاد سازندگی رضایت دارند (برای مثال رفیع‌پور ۱۳۶۸؛ پیلتن ۱۳۷۹).

سوالی که ممکن است مطرح شود این است که جهاد و فعالیت‌های آن در نیل به اهداف توسعه‌روستایی تا چه حدی موفق بوده است؟ شاید پاسخ را بتوان در خود گزارش عملکرد جهاد به مناسب‌ترین شکل ممکن، پیدا کرد. که علی‌رغم افزایش قابل ملاحظه برخورداری جامعه روستایی از تسهیلات و امکانات زیربنایی در سال‌های پس از استقرار نظام جمهوری اسلامی، واقعیت این است که اقدامات دولتی به علل مختلف از جمله نامشخص بودن استراتژی توسعه و فقدان برنامه‌های هماهنگ و عموماً تجمع امکانات در مراکز شهری (به ویژه در شهر تهران) بدان‌گونه که باید نیازهای اساسی جامعه روستایی را پاسخگو باشد، نبوده و در زمینه‌های مختلف به ویژه تخصیص امکانات کافی و ارائه خدمات گوناگون اجتماعی-اقتصادی، با موفقیت دلخواه همراه

نبوده است. علاوه بر آن، در کنار فقدان برنامه‌ریزی‌های هماهنگ، مسأله وجود نهادهایی که به طور موازی به فعالیت مشغولند و نهایتاً عدم انطباق بسیاری از فعالیت‌ها با برنامه‌ها و نیازهای اساسی جامعه روستایی، خود به عنوان موانعی بر سر راه کوشش‌های دولت در زمینه ایجاد نظامی هماهنگ در ارتباط با عمران و توسعه روستایی عمل کرده است. (وزارت جهادسازندگی، ۱۹۹۲: ۴۸-۴۹).

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این مقاله نقش جهادسازندگی در توسعه روستایی مورد بررسی قرار گرفت. فرض بر این بود که فعالیت‌های جهاد تا حد زیادی متأثر از ماهیت و علل وجودی و عوامل موثر در تداوم و تحول آن بوده است. جهادسازندگی به عنوان یک نهاد انقلابی از یک‌سو، آرمان‌های انقلاب و مطالبات فزاینده را برای تغییرات بنیادی در حوزه سازندگی و محرومیت‌زدایی، و از سوی دیگر بی‌اعتمادی عمیق به کارآمدی سازمان‌های سنتی کشاورزی و روستایی را منعکس می‌کرد. در پاسخ به سؤال نخستین مقاله که جهاد تاحدی نقش توسعه‌ای داشته است؟ ماهیت فعالیت‌های جهاد در سه دوره مجزا مورد بررسی قرار گرفت. بررسی‌ها معلوم ساخت که در دوره نخست، که دوره انتقالی بوده است، فعالیت‌های جهاد با دو کارکرد اساسی مشخص می‌شود: الف- کارکرد توسعه‌ای که عمدتاً فعالیت‌ها با یک شور انقلابی صورت گرفت، ب- کارکرد بقاء و تحکیم قدرت که عمدتاً در قالب پر کردن خلاء مدیریتی و مبارزه با گروه‌های چپ و مخالف در راستای مقابله و شکل‌دهی مجدد به آنچه سوروکین (۱۹۶۷: ۵-۲۳۴) درهم‌ریختگی «ساختار کل اجتماعی» ناشی از انقلاب نامید، انجام گرفت. انقلابیون به نکته هانتینگتون در خصوص خطر بی‌نظمی در مناطق روستایی برای نظام سیاسی پی بردند که «کسی که روستا را کنترل می‌کند شهر را کنترل می‌کند» (۱۹۶۸: ۲۹۳). در دوره دوم که با بوروکراسی زادی تعریف شد، تا حدی کارکردهای قبلی ادامه پیدا کرد، ولی جهاد با درگیر شدن در جنگ، عمده فعالیتش در جهت تحکیم نظام و تحکیم موقعیت سازمانی سوق داده شد. این مشخصه در دوره سوم تکوین

جهاد، یعنی بوروکراتیزه شدن، نیز شدت گرفت، با این تفاوت که دغدغه اصلی جهاد به بقاء سازمان و تحکیم موقعیت سازمانی خود معطوف گردید. این همان مرحله ایست که بقول میشلز (۱۳۶۸) «سازمان، که باید وسیله باشد، بصورت هدف در می آید» (ص ۵۱). بررسی هادر خصوص این که جهاد تا چه حدی در نیل به اهدافش در توسعه روستایی موفق بوده است؟ و آیا توانسته است پیامدهای نامطلوب توسعه روستایی قبل از انقلاب را معکوس نماید؟ نشان داد که در مقایسه با قبل از انقلاب فعالیت‌های نسبتاً گسترده‌ای در روستاها صورت گرفته است. تأثیرات این فعالیت‌ها بر زندگی روستاییان قابل توجه بوده و در غالب موارد، آنان نگرش مثبتی از روندهای توسعه‌ای انجام شده داشتند. با این حال جهاد، در نیل به اهداف توسعه روستایی کاملاً موفق نبوده است. خواه ناخواه پدیده‌های نامیمونی وجود داشت؛ مانند: مهاجرت روستائیان به شهر، نابرابری اجتماعی، شکاف شهر و روستا، فقر و محرومیت، بیکاری و امثالهم که جهاد برای محو آنها تاسیس شد، بنظر می‌رسد حداقل دو دسته از عوامل در این امر دخیل بودند:

الف- عوامل درون سازمانی، که شامل موارد زیر می‌باشند:

- فقدان استراتژی. جهاد هیچ راهبردی در درازمدت برای فعالیت‌های توسعه روستایی نداشت، فعالیت‌ها و رویکردهایش بیشتر مبتنی بر آزمون و خطا بود. خواه ناخواه عدم وجود راهبرد، انجام مجموعه‌ای (اغلب حجیمی) از فعالیت‌ها در روستاها منجر شده بود.

- ماهیت فعالیت‌ها، که اغلب با نگرش فیزیکی همراه بوده و خصلت و پیامد مصرفی داشت تا تولیدی. درحالی‌که توسعه روستایی، کوششی فراگیر است که ابعاد و فعالیت‌های مختلف را در برمی‌گیرد. در اصل، اقدامات جهاد بخشی از این فرایند را در بر می‌گرفت.

- گستردگی وظایف سازمان و اهمیت یافتن بقاء سازمان، که در اصل جزء ذاتی سازمان‌هاست، خصوصاً سازمان‌هایی که به لحاظ پیدایش دارای خصلت نهضتی هستند. میشلز می‌گوید: «به محض اینکه سازمان از نظر حجم گسترش می‌یابد، تقلاء

برای

[نیل به] اصول بزرگ غیرممکن می‌شود» (۱۹۵۲: ۱۴۴). در اینجا «تلاش برای تثبیت فراگرد هماهنگی سازمانی سبب شده که اهداف اولیه و اصلی به وسیله روش‌های مورد استفاده در فعل و انفعالات دیوانسالارانه تحریف شوند» (۱۳۶۷: ۵۱)

ب- عوامل برون سازمانی، که مهم ترین آنها بشرح ذیل می‌باشد:

- توسعه نیافتگی کلان، از این جهت که توسعه روستایی به عنوان یکی از اجزای جدا ناپذیر کل فرآیند توسعه به شمار می‌آید. اساساً کل جامعه و یا بخش‌های غیر روستایی یا غیر کشاورزی با توسعه نیافتگی دست به گریبان است. بعلاوه، خیلی از مسایل روستایی، که قرار بود جهاد بر آنها فایق آید، عملاً در کل جامعه و بخش شهری نیز وجود دارد که معرف عدم توفیق سیاست‌ها یا برنامه‌ها در بخش غیر روستایی است.

- مشخص نبودن جایگاه توسعه روستایی در سیاست‌گذاری کلان کشور.

- تبعیض علیه بخش کشاورزی و روستایی و اولویت به توسعه شهری در مقابل توسعه روستایی.

- پراکندگی جغرافیایی و محدودیت‌های طبیعی، اقلیمی و بوم‌شناختی در ایجاد و ارائه خدمات و ایجاد تأسیسات در روستاها.

با عنایت به حجم فعالیت‌های جهاد و ویژگی‌های سازمانی و مدیریتی آن به ویژه تا دوره بوروکراتیزه شدن، می‌توان گفت فعالیت‌های جهادگونه نوعی رهیافت کارآمد ولی ناپایدار است. هرچند این فعالیت‌ها لزوماً به توسعه نیافتگی روستایی منجر نشد، ولی زمینه ذهنی خودباوری و اتکاء به خود را تقویت کرد؛ که بیش از همه در فعالیت‌های وسیع تر برای خودکفایی درلبنیات، فرآورده‌های لبنی و دامی منعکس گردید. به علاوه به نظر می‌رسد جهاد بیش از توسعه روستایی در فرایند تحکیم قدرت و ابقاء نظام موفق بوده است.

منابع

- پیلتن ترازوج (۱۳۷۹) جایگاه وزارت جهادسازندگی نزد روستاییان، در وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۹).
- رضوی، سید حسن (۱۳۷۹)، بررسی اثرات فعالیت‌های وزارت جهادسازندگی در توسعه زیرساخت‌های روستایی، در وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۹) نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی و توسعه روستایی (مجموعه مقالات)، تهران: مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲) سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی در استان خراسان: وزارت جهادسازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی.
- جغتایی محمدتقی و همتی فریده (۱۳۸۰) سیاست اجتماعی، تهران دانشگاه علوم بهزیستی. فزوش، غلامرضا (۱۳۶۶) کدام توسعه برای روستا، ماهنامه جهاد، ۱۲۴، ۹.
- شکوری، علی (۱۳۸۴) سیاست‌های توسعه کشاورزی در ایران، ارائه انتشارات سمت، تهران. علینی، محسن (۱۳۷۹) بررسی نقش محوری جهادسازندگی در توسعه کشاورزی و عمران روستایی، در وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۹).
- میشل، رابرت (۱۳۶۸) احزاب سیاسی، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات چاپخش.
- Abrahamian, E. (1982) *Iran Between Two Revolutions*, Princeton: Princeton University Press.
- Afshar, H. (1982) An Assessment of Agricultural Development Policies in Iran, *World Development*, vol. 9, nos 11/12, pp. 1097-108.

- Amirahmadi, H. (1990) *Revolution and Economic Transition: The Iranian Experience*, Albany: State University of New York Press.
- Bashiryeh, H. (1984) *The State and Revolution in Iran, 1962-1982*, London: Croom Helm.
- Farazmand, A. (1989) *The State, Bureaucracy, and Revolution in Modern Iran: Agrarian Reform and Regime Politics*, New York: Praeger.
- Ferdows, E. (1983) The Reconstruction Crusade and Class conflict in Iran, *MERIP Reports*, 17, 4.
- Ferguson, J. (1990) *The Anit-Politics Machine: "Development," Depoliticisation, and Bureaucratic Power in Lesotho*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Griffin, K. (1979) *The Political Economy of Agricultural Change*, London: Thetford, Norfolk.
- Hallidays, F. (1979) *Iran, Dictatorship and Development*, Harmondsworth: Penguin.
- Harriss, J. (ed.) (1982) *Rural Development: Theories of Peasant economy and Agrarian Change*, London: Hutchinson.
- Hooglund, E. (1982) *Land and Revolution in Iran 1960-1980*, Austin: University of Texas Press.
- Huntington, S. (1968) *Political Order in Changing Societies*, New Haven, Conn: Yale University Press.
- Karshenas, M. (1990) *Oil, State and Industrialisation in Iran*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Katouzian, H. (1981) *Political Economy of Modern Iran*, Oxford: Oxford University Press
- Keddie, N. R. (1960) Historical Obstacles to Agrarian Change in Iran, *Clarmont Asian Studies*, 8.
- Keddy, N. (1968) The Iranian Village Before and After Land Reform, *Journal of Contemporary History*, 3, 3.
- Lambton, A.K.S. (1953) *Landlord and Peasant in Persia*. London: Oxford University Press.

- Lipet, S. M (1952) Bureaucracy and Social Change, in Merton et al.
- Loeffler, R. (1986) Economic Change in a Rural Area since 1979, in N. Keddie and E. Hoogland (eds), *Iranian Revolution and the Islamic Republic*, Syracuse, Ny: Syracuse University Press.
- Michels, R. (1952) Conservative basis of Organisation, in R. K. Merton et al., *Bureaucracy*, London: Collier-Macmillan Limited.
- Ministry of Jihad-e Sazandeghi (1992) *Rural Construction*, Tehran: Undersecretary of Rural Construction, Planning & Programming Bureau.
- Mohtadi, H. (1990) Rural Inequality and Rural-Push Versus Urban-Pull Migration: The Case of Iran, 1956-1976, *World Development*, 18.
- Parson, T. (1951) *The Social System*, Glencoe, IL: Free Press.
- Schirazi, A. (1993) *Islamic Policy, The Agrarian Question in Iran*, translated by
- Shakoori, A. (2001) *The State and Rural Development in the Post-revolutionary Iran*, New York: Palgrave
- Shephred, A. (1998) *Sustainable Rural Development*, London: Macmillan.
- Sillitoe, P., A. Bicker and G. Pottier (2002) *Participating in Development: Approaches to Indigenous Knowledge*, ASA Monograph 39, London: Routledge.
- Sorokin, P. A. (1967) *Sociology of Revolution*, New York: Howard Fertig.
- United Nations (1967) *The Problems and Policies of Economic Development: An Appraisal of Recent Experience*, Part One, New York.
- World Bank (1994) *Islamic Republic of Iran Services for Agriculture and Rural Development*, vols. 1-2, Report no. 1196 IRN.
- Weber, M. (1946) *From Max Weber: Essays in Sociology*, H. H. Gerth and C. Wright Mills (trans.), New York: Oxford University Press.
- . (1968) *Economy and Society*, trans. By Guenter Roth, New York: Bedminster Press.
- World Bank (1991) *Iran: Reconstruction and Economic Growth*, vol. 1-2, Report no. 9072 IRN

برنامه ریزی و فرهنگ جهادی

محسن صمدی ۱

چکیده

نظام اسلامی، همانند هر نظام اجتماعی دیگر دارای جهان بینی، عناصر، ارکان و اجزائی است که آن را از دیگر نظام ها متمایز می سازد. از آنجا که فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده، در واقع جزئی از فرهنگ و نظام اسلامی است، می توان گفت که این فرهنگ با مجموعه خرده فرهنگ هایش اعم از رویه ها، نگرش ها، بینش ها و کنش های مخصوص به خود، ناشی از یک جهان بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان بینی توحیدی داشته و از این نظر با سایر نظام های مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد.

این مقاله با رویکرد فوق، سعی دارد ضمن برشماری ضرورت های وجودی برنامه ریزی در نظام اسلامی، خصوصیات و اختصاصات برنامه ریزی در فرهنگ جهادی را مشخص و از این طریق، تفاوت برنامه ریزی در نظام اسلامی را با سایر نظام ها مورد بررسی قرار داده و براساس یک تحلیل علمی، نکات مثبت و مزیت های تطبیقی آن را مشخص نماید.

به این منظور ابتدا به بیان دیدگاه اسلام و به طور عام؛ دیدگاه حکومت اسلامی^۲ نسبت به نظم و انتظام و یا به بیان دیگر، تدبیر در امور کشور پرداخته و ضرورت های برنامه ریزی در جامعه اسلامی را بیان می نماید. سپس با یادآوری شرایطی که منجر به صدور فرمان تاریخی حضرت امام خمینی(ره) برای تشکیل جهاد سازندگی گردید، به این مسئله می پردازد که تشکیل این نهاد بر اساس یک ضرورت زمانی و یا یک نیاز مقطعی، به مقتضای شرایط خاص زمان بوده، یا به طور کلی نیاز ذاتی و تبعی برای تشکیل و بقاء حکومت اسلامی است.

۱- محسن صمدی؛(ph.d) در شهرسازی و برنامه ریزی منطقه ای، عضو هیئت علمی موسسه پژوهش های

برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۲- مفهوم اسلام و یا نظام اسلامی در این مقاله، منطبق است با برداشت امام خمینی (ره) از اسلام، یعنی اسلام دارای حکومت و به روایت مخصوص ایشان: "اسلام ناب محمدی (ص)"

بر این اساس اگر فرآیند برنامه‌ریزی را به طور خلاصه، مشتمل بر سه فراز

محوری؛

۱- نگاه به گذشته، ۲- متکی بر مقتضیات زمان حال و ۳- تدبیر امور در آینده، بدانیم چنین فرآیندی در ادبیات و فرهنگ جهادی مستلزم طی مراحل مشخصی خواهد بود که در پاسخ به سؤالات کلیدی زیر معنا و مفهوم می‌یابد.

اول بینش: برنامه‌ریزی (Planning)، چرا و به چه دلیل؟

دوم روش: برنامه‌نویسی (Methodology)، چگونه و با بکارگیری چه روش‌ها و چه الگویی؟

سوم- کنش: برنامه‌گزاری (Programming)، برای چه و به چه منظور؟

در این مقاله براساس یک روش تحلیلی- تطبیقی، مشخص می‌گردد که؛ برنامه‌ریزی در فرهنگ جهادی، از آنجا که منبعث از نظام اسلامی است، در مبادی و در مقاصد خود هدف و غایتی را دنبال می‌کند که آنرا از سایر نظام‌ها متمایز می‌سازد. بنابراین، پاسخ به سؤال اول؛ یعنی چرایی و آینده‌نگری؛ از هدفمندی و هدف دار بودن نظام خلقت در بینش توحیدی استنباط می‌شود. پاسخ به سؤال دوم؛ یعنی چگونگی برنامه‌ریزی؛ از به کارگیری علم، تجربه و تدبیر در اتخاذ روش‌ها و فنون علمی قابل استخراج است و سؤال سوم؛ یعنی پرسش از علت غائی برنامه‌ریزی، از طریق برقراری قسط و عدالت به عنوان هدف غائی، میسر

می‌گردد. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که؛ چنین رویکردی به برنامه‌ریزی، از آنجا که برگرفته از آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی است، در ابتدا و انتهای خود (یعنی؛ مراحل اول و سوم)، متأثر از مبانی فلسفی بوده از این نظر با فرآیند مشابه در سایر نظام‌ها، تفاوت اساسی و ماهوی دارد. این در حالی است، که مرحله دوم، یعنی استفاده از روش‌ها و تکنیک‌های برنامه‌ریزی، عمدتاً ماهیت علمی داشته و مانند هر علم دیگری، می‌تواند از مبانی تجربی بهره‌گیرد. این پاسخی اقتضائی است که فرهنگ جهادی کارکردن، به مفهوم برنامه و برنامه‌ریزی می‌بخشد.

واژگان کلیدی این پژوهش عبارتند از: برنامه‌ریزی / فرهنگ جهادی / مدیریت جهادی / جهاد سازندگی / سازمان‌های نهادی انقلاب اسلامی.

مقدمه

قرن حاضر قرن تقابل و زور آزمائی تمدن ها در عرصه دانائی، حکمت و ایدئولوژی است. اگر در گذشته نه چندان دور قدرت مادی و پیشرفت صنعتی کشورها، به عنوان مهم ترین عامل برتری و تفوق، محسوب می شد و اگر در زمان های دورتر، قدرت زور و اسلحه در برخورد بین تمدن ها، عاملی تعیین کننده بود، امروزه برتری علم، خرد، ابتکار عمل و به طور کلی قدرت تدبیر امور حال و آینده است که حرف اول و آخر را در مناسبات بین المللی می زند. تا آنجا که اتفاقاتی که امروزه شاهدیم، تقریباً مطابق پیش بینی ها و برنامه ریزی هایی پیش می رود که ریشه در استراتژی های پنهان و آشکار تئورسین های مطرح جهانی در چند سال گذشته دارد.

« در سال ۱۹۶۷ دو پژوهش گر مشهور آمریکائی به نام های: **هرمن کان و آنتونی وینر**^{۱۲} از مؤسسه معروف **هادسن**، که مؤسسه اطلاعاتی و علمی معتبری است، کتابی منتشر کردند به نام «سال ۲۰۰۰». مهم ترین مقصود کتاب، چنان که از نام آن نیز بر می آید، پیش بینی و حدس وقایع و اتفاقاتی بود که امکان داشت در سی و سه سال بعد (از سال ۱۹۶۷ تا ۲۰۰۰)، رخ دهد. در این کتاب مهم ترین تصویری که از نظر سیاسی ارائه شده بود، دوقطبی شدن جهان بین دو ابرقدرت شرق و غرب بود.^{۱۳}»

صرف نظر از نوع پیش بینی هایی که در این کتاب در مورد سرنوشت دو نظام سیاسی مطرح آن روز یعنی شرق کمونیست و غرب کاپیتالیست شده، منظور از نقل مطلب در اینجا، توجه دادن به نوع روش استراتژیست های غربی در مورد نگرش به آینده و اهمیتی است که آنها به تفکر استراتژیک و نهادهای موسوم به منبع تفکر (ThinkTank)، در آینده نگاری و برنامه ریزی های دراز مدت برای آینده می دهند.

۳- Herman Kahn & Anthony Wiener

۱۲- به نقل از کتاب: زمان و معماری، نوشته دکتر منوچهر مزینی، (۱۳۷۶) انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات معماری و شهرسازی ایران، ص ۱۱۷

این مقاله “فرهنگ جهادی” را با الهام از نام همایش، به دو جزء مستقل: “اندیشه” و “عمل” تقسیم کرده و در دو فصل جداگانه به هریک می پردازد. جزء مربوط به تفکر و اندیشه جهادی، که همان جهادی فکر کردن و برنامه ریزی برای انجام آن است و جزء مرتبط با کارکرد این اندیشه، که به جهادی کارکردن تعبیر شده است.

بررسی ادبیات و سوابق تحقیق

قبل از هرچیز باید بدانیم مقصود از برنامه ریزی چیست و ضرورت های وجودی آن کدام است؟ طبق تعریف سازمان مدیریت و برنامه ریزی^{۱۴} که مهم ترین مرجع برنامه ریزی در ایران است، برنامه ریزی چنین تعریف شده است:

" برنامه ریزی فرآیندی است هوشمندانه که طی آن مدیریت یک نظام، اهداف نظام را برای زمان مورد نظر تعیین و راهبردها و چار چوب های تصمیم گیری برای نیل به اهداف تعیین شده را با توجه به محدودیت های موجود و قابل پیش بینی در طی برنامه مشخص می کند"^{۱۵}.

- **آنگاه برای برنامه ریزی چند خصوصیت تعریف می کند که به قرار زیر است:**

- ۱- برنامه ریزی یک جریان است، نه یک عمل مقطعی
- ۲- برنامه ریزی یک امر آگاهانه و دارای عزم و قصد است
- ۳- برنامه ریزی مشخص کردن و تنظیم یک سلسله از فعالیت ها و اقدامات است
- ۴- برنامه ریزی در واقع بهینه سازی تابع هدف مدیران برنامه ریز، مشروط به محدودیت های منابع، تکنولوژی، قوانین و مقررات موجود است.

تعریف برنامه ریزی از دیدگاه صاحب نظران

"پیتر هال" (Peter Hall)، دانشمند انگلیسی، برنامه ریزی را در یک تعبیر عام "عمل فکر کردن قبل از اقدام"، می داند. عملی که دارای یک هدف اصلی، و گروهی از اقدامات جنبی است که دستیابی به هدف اصلی را ممکن می سازد.^۷

۵- نام سازمان مزبور اخیراً به سازمان برنامه ریزی و نظارت راهبردی تغییر یافته است.

^{۱۴} - تعریف برنامه ریزی، مستندات برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران،

(ماخذ، ص ۴۸)

۷- ماخذ، ص ۱-۳

وی سپس اضافه می کند؛ اگر این تعریف در مورد برنامه ریزی پذیرفته شود، تقریباً همه محدوده های حیات، قابل برنامه ریزی است.

بنابراین برنامه ریزی اساساً ، روش اندیشیدن به مسائل اقتصادی - اجتماعی است و جهت گیری آن عمدتاً به سوی آینده است. برنامه ریزی عمیقاً به ارتباط بین هدف ها و تصمیم های جمعی مرتبط بوده و برای جامع بودن خط مشی برنامه تلاش می کند.

" آرمان"، در برنامه ریزی، یک کمال مطلوب است و باید به گونه ای کلی بیان شود. "هدف"، هم قابل دستیابی است، هم سنجش پذیر^{۱۰۶}.

" جان فریدمن" (John Friedman)، برنامه ریزی را نوعی تفکر درباره مسائل اجتماعی - اقتصادی، تعریف کرده که در روابط، اهداف و تصمیمات همه جانبه، از عناصر هدفمندی و آینده نگری بهره مند بوده و در زمینه خط مشی برنامه، از جامعیت کافی برخوردار باشد.^{۱۰۷} روی هم رفته، تعاریف گوناگونی از برنامه ریزی ارائه شده است، اما از مجموع این تعاریف، مفاهیم زیر قابل استنباط است:

- آینده نگری : برنامه ریزی، جهت دادن فعالیت ها در آینده است .
- هدفمندی و دورنگری : برنامه ریزی ، فعالیتی حساب شده و منطقی است.
- ارشادی بودن و هدایتگری: برنامه ریزی، همواره در بر گیرنده ارشاد، راهنمایی و هدایت در نظام فعالیت هاست.

اهداف برنامه ریزی

هدف برنامه ریزی عبارت است از؛ ایجاد تعادل در درآمد و رفاه عموم . این دو هدف، لازم و ملزوم یکدیگرند و هیچیک به تنهایی کافی نیست . ایجاد تعادل در صورت نبود رفاه حداقل ، در

^{۱۰۶} مأخذ ۴ ، ۸-۶ PP.

^{۱۰۷} مأخذ ۲، ص ۲۰-۱۶

واقع به معنای توزیع برابر فقر است. در مقابل بالا بودن نرخ رشد ملی نیز، چنانچه با توزیع متعادل همراه نباشد، موجب فاصله طبقاتی و بهم خوردن تعادل و توازن جامعه می گردد. بنابراین در برنامه ریزی، داشتن هدف، یک اصل است، اما اینکه خود هدف از کجا بدست می آید؟ و در چه نظام ارزشی مفهوم می یابد؟ و اینکه اساساً هدف فعلی ما در رابطه با چه سلسله اهدافی تعریف می شود تا نهایتاً به یک هدف دارای ارزش ذاتی دست یابد؟ این بحث ها ها نه در حیطه علوم، بلکه درحیطه فلسفه قابل تعریف است که منشأ آن نیز مکتب می باشد. و دقیقاً از اینجااست که تفاوت برنامه و برنامه ریزی در شرق سوسیالیست با غرب کاپیتالیست روشن و در نهایت موضع مکتب اسلام نیز مشخص می گردد.

نیاز برنامه ریزی به دو عنصر کلیدی " آرمان " و " روش "

براساس تعریف فوق، برنامه ریزی فرآیندی است که در ابتدا و انتهای خود به یک جهان بینی فلسفی وابسته است، در این میان دو عنصر اول که مربوط به؛ " چگونه هستی " و " چگونه بایدی " فرآیند برنامه ریزی است، بیش از همه متکی به زمینه اجتماعی و ارزشی جامعه است. در حالی که عنصر برنامه، یک ماهیت تکنیکی و ابزاری دارد، فرآیند برنامه ریزی در ابتدای مراحل خود یعنی " ترسیم وضع موجود "، به جهان بینی مشخصی، متکی است و درآخر مسیر نیز که در واقع " تصور وضع مطلوب " می باشد، ناچار به جهت گیری مشخص، درچارچوب نظام ارزشی خاصی است. تفاوت برنامه ریزی کشورهای سوسیالیست با کاپیتالیست در طرح مسائل و آرمان های ارزشی نیز، از همین جا ناشی می گردد .

به عبارت دیگر اگر هدف غائی برنامه ریزی در نظام سوسیالیست شرقی، بر اساس اصالت دادن به جامعه بر محور کار و کارگری و در نظام کاپیتالیست غربی، بر مبنای نفع فردی و تولید انبوه می باشد، در اسلام هدف غائی برنامه ریزی چیست؟

برای این که ریشه اختلاف نظرها در برنامه ریزی بهتر ملاحظه شود، به بررسی عناصر فوق به خصوص عنصر اول، از دیدگاه نظام های مختلف می پردازیم :

برنامه ریزی تطبیقی از دیدگاه نظام های مختلف

سوسیالیسم

اتحاد شوروی سابق، در پی انقلاب ۱۹۱۷، با داعیه برپا سازی نظامی متفاوت از گذشته، نخستین کشوری بود که برنامه ریزی نظام یافته اقتصادی را به کار گرفت و انگاره اقتصاد "با برنامه" را به وجود آورد.^{۱۰۸}

پیش از این، تنها انگاره اقتصاد بازار وجود داشت، که تصمیمات برنامه ریزی در سطح مؤسسات اقتصادی توسط صاحبان خصوصی ابزار تولید و اساساً به منظور افزایش بهره خویش گرفته می شد. در این انگاره، وظیفه هماهنگی در نظام اقتصادی کشور صورت نمی گرفت و به عهده دست نامرئی یعنی ساز و کار بازار محول می گردید.

لیکن در اقتصاد با برنامه، حداقل از دیدگاه مکتب سوسیالیزم، به دلیل مالکیت عمومی بر ابزار تولید، تصمیمات برنامه ریزی توسط دولت گرفته می شد، که می بایست پاسخگوی نیازهای اجتماعی و افزایش بهره وری باشد. در این نظریه وظیفه هماهنگی به طور متمرکز انجام می گرفت و امکان برقراری رشد موزون اقتصاد جامعه، با برنامه ریزی دستوری و جامع فراهم می گردید.

کاپیتالیسم

برنامه ریزی در کشورهای غربی، به تبع الگو و ارزش های اقتصادی غرب، عمدتاً متکی به سیاست آزادی اقتصادی بود.^{۱۰۹} بر طبق این نظریه، صاحب نظران اقتصاد کلاسیک عقیده داشتند که مسیر منفعت اجتماع از مسیر نفع شخصی می گذرد. به این معنی که چون هرکس به دنبال کاری می رود که نفع شخصی او در آن است، به خودی خود، و به مثابه یک دست نامرئی در جامعه، تقسیم کار بوجود می آید، عرضه و تقاضا متعادل می شود و همه چیز ارزش و قیمت

^{۱۰۸} مأخذ صص. ۱۷-۲۰

^{۱۰۹} Lasy Fair -

واقعی خود را می یابد. نتیجه طبیعی این نظریه، آن طور که می دانیم، در بعد انسانی و جامعه شناختی، به مکتب اصالت فرد^{۱۱۰}، در بعد اجتماعی و فلسفی، به مکتب اصالت آزادی انسان یا اومانیزم، و در نظام اقتصادی و حکومتی، به مکتب سرمایه داری یا کاپیتالیسم، منجر شد تا جائی که مجموعه ای از این نگرش ها به عنوان لیبرال - دموکراسی، خود به جای یک مکتب و ایدئولوژی نشست.

به این لحاظ کشورهای غربی پیشگام انقلاب صنعتی که بر پایه ایدئولوژی سرمایه داری با هر گونه دخالت دولت در اقتصاد بازار مخالف بودند، در رویارویی با بحران رکود بزرگ اقتصادی در سالهای ۱۹۲۹ تا ۱۹۳۵، به تجدید نظرهایی پرداختند که برنامه ریزی ملی و دخالت های محدود دولت به نفع رفع بیکاری و ایجاد رونق اقتصادی را می پذیرفت.^{۱۱۱}

تجدید نظر در مبانی برنامه ریزی توسعه طی سال های اخیر

به طور خلاصه اگر بخواهیم نظریات برنامه ریزی را از دیدگاه فلسفی مورد بررسی قرار داده، تحولات و نظرات آنرا مرور کنیم به این نتیجه می رسیم که گرچه ابتدای مفاهیم برنامه ریزی و خاستگاه آن به انقلاب اکتبر روسیه بر می گردد، اما انتقال آن به غرب و جوامع آزاد، مفاهیم برنامه ریزی را در ابعاد " چگونه هستی " و " چگونه بایدی "، متحول نمود و آن را عمده‌تاً به رنگ جهان بینی سرمایه داری و مورد قبول و پذیرش غرب در آورد.

حتی در غرب نیز، اهداف غائی برنامه ریزی، بسته به کشورهای مختلف و ارزش های مورد قبول آن و نیز مقاطع زمانی مختلف، خصوصاً در حدود نیم قرن اخیر، تحولات زیادی را پذیرفته است. به طوری که نظریه رشد اقتصادی " رستو " در سال ۱۹۶۰، که نسخه ای پنج مرحله ای برای تکامل نظام سرمایه داری تلقی می گردید و تا مدت ها دیدگاه مسلط توسعه در کشورهای جنوب برای دستیابی به اقتصادی شکوفا بود، تحولات فراوانی را طی کرد که مهم ترین آن عدم

^{۱۱۰} Individualism -

^{۱۱۱} ماخذ ۸، صص ۶۷-۳۷

جوابگوئی رشد کمی در اقتصاد ملی، به خصوص رشد ناموزون و عدم تعادل اجتماعی، حتی در صورت افزایش کمی درآمد ملی کشور ها بود.

- **"مظفر صرافى"**، در مقدمه کتاب **"برنامه ریزی توسعه منطقه ای"**، در این زمینه می گوید:^{۱۱۲}

مفاهیم فوق تنها زمانی معنای واقعی خود را می یابد که متکی به فلسفه و جهان بینی مشخصی باشد. واقعیت این است که "برنامه ریزی"^{۱۱۳}، علمی است که در تقسیم بندی علوم، بیش از همه به علوم اجتماعی و انسانی نزدیک است و از آن جا که با ابعاد زندگی انسانی و به طور کلی با رفتار انسان چه از جنبه فردی و چه از جنبه اجتماعی سرو کار دارد، جنبه های ارزشی آن بر جنبه های فنی فائق و غالب است.

بنابراین اگر برنامه ریزی در جوامع مختلف به رنگ آن جوامع در می آید و ناچار به تبعیت از اهداف ارزشی آن هاست، باید دید هدف غائی جوامع از برنامه ریزی چیست و چگونه تعریف می شود.

دیدگاه اسلام

دکتر محمد باقر صدر در کتاب **"اقتصاد ما"**، مباحث اقتصادی را به دو دسته تقسیم کرده است: **"علم اقتصاد"** و **"نظام اقتصادی"**، وی علم اقتصاد را به طور خلاصه؛ مبانی نظری و روابط علت و معلولی این علم می داند و آن را این گونه تعریف می کند:

"علم اقتصاد عبارت از علمی است که حیات اقتصادی پدیده ها و جلوه های اقتصادی آنها را تفسیر کرده و ارتباط آنها را با عناصر و عوامل حاکم، بیان می دارد. این علم، پس از انقلاب صنعتی به معنای جدید خود، شکل گرفت و تاریخچه و سابقه آن تقریباً به ۴ قرن پیش باز می گردد"^{۱۱۴}

^{۱۱۲} مآخذ ۶ ص ۱۳

^{۱۱۳} - منظور از برنامه ریزی در اینجا جنبه های فلسفی یعنی "چگونه هستی" و "چگونه بایستی" آن است، نه تکنیک ها و روش های فنی که ناظر بر نحوه انجام برنامه ریزی است.

^{۱۱۴} مآخذ ۹ ص ۳۲

اما "نظام اقتصادی"، یا به عبارتی "اقتصاد دستوری"، به هنجارها، ارزش‌ها، فرهنگ و اعتقادات هر جامعه بر می‌گردد. به عبارت دیگر "نظام اقتصادی"، بر عملکرد، مشروعیت و قلمرو بحث‌های نظری اقتصاد حاکم است."

طبق تعریف مندرج در کتاب "اقتصاد ما"^{۱۱۵}:

"نظام اقتصادی"، عبارت از اسلوبی است که جامعه ترجیح می‌دهد در حیات اقتصادی و حل معضلات عملی خویش از آن پیروی کند. این دو جنبه یعنی؛ "اقتصاد علمی" و "نظام اقتصادی"، در بعضی موارد آن‌چنان با یکدیگر مخلوط و ممزوج می‌گردند که تشخیص حیطه آن‌ها از یکدیگر مشکل است. لذا اگر بخواهیم خصوصیات هریک از این دو جنبه (جنبه علمی و جنبه سیستمی)، را به دیگری نزدیک کنیم، قوانین علمی رنگ سیستمی به خود می‌گیرد. همچنین، اگر شکل علمی اقتصاد را با نظام اقتصادی اختلاط کنیم، دچار اشتباه بزرگی می‌شویم.

طبیعی است که بکارگیری حق مالکیت از سوی فرد یا حکومت، نحوه توزیع ثروت و مانند آنها، که در عین حال هدف غائی از اقتصاد نیز به شمار می‌رود، در نظام‌های اقتصادی موجود یکسان نیست و در مواردی حتی اختلاف ریشه‌ای و متضادی نیز با یکدیگر دارند.

با این توضیح و بررسی ریشه‌های تفاوت برنامه ریزی بین نظام‌های مختلف، روشن می‌گردد که هریک از نظام‌ها برای دستیابی به اهداف مورد نظر خود به سازماندهی و ساختار متناسب با آن اهداف و مقاصد نیاز دارند.

^{۱۱۵} ماخذ ۹، ص ۸

تجزیه و تحلیل (بحث):

بررسی علل وجودی سازمان ها و نهاد های اداری

سازمان ها و نهاد ها معمولاً برای خود اهداف و به اصطلاح فلسفه وجودی مشخصی دارند، به طوری که وجود و تداوم فعالیت آنها به وسیله آن دلایل وجودی، توجیه می شود. نگاهی به تاریخچه و علت پیدایش دستگاه های اداری در ایران نشان می دهد که ساختار و تشکیلات اجرائی کشور در قالب وزارتخانه های بخشی، در اوایل قرن حاضر بوجود آمده است. این وزارتخانه ها مانند بسیاری از پدیده های دیگر، نه بر اساس نیازهای های حقیقی و مقتضیات جامعه خودی، بلکه با الگو پذیری از نمونه های غربی، بعضی از روی نمونه های مشابه خارجی و بعضی دیگر توسط مستشاران غربی، بدون توجه به ارزش ها و فرهنگ بومی در کشور پیاده و ایجاد شده است.

تاریخچه ایجاد تشکیلات اداری در ایران

پروفسور یخکشی در زمینه سابقه و تاریخچه تأسیس و شروع به کار تشکیلات اداری در ایران می گوید^{۱۱۶}:

« ساختار و تشکیلات اداری در ایران در سال های گذشته از الگوهای خارجی اقتباس شده و بیشتر تحت تأثیر خواست و سلیقه افراد خاصی شکل گرفته است. طبیعتاً این جهت گیری ها با بافت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه ایرانی کاملاً منطبق نبوده و حتی گهگاه نامأنوس با

^{۱۱۶} - یخکشی، علی (۱۳۸۲)، مدیریت سازمان جنگل ها و مراتع و حفاظت محیط زیست ایران در مقایسه با سیستم مدیریتی پاره ای از کشور های اروپائی، بابل سر، دانشگاه مازندران، ص ۱۲.

شیوه فرهنگ ملی انتخاب گردیده است. می‌توان ادعا کرد که تأثیر روابط و سیاست‌های خارجی در شکل‌پذیری سازمان‌های اداری در ایران نسبت به از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است.»

اهداف و تشکیلات مدیریت و برنامه ریزی قبل از انقلاب اسلامی

پیشینه برنامه ریزی در دوران معاصر ایران را باید در تکوین برنامه توسعه ملی جستجو کرد. در پی انقلاب مشروطیت و خواست مردم مبنی بر جبران عقب ماندگی از ملل متمدن جهان، زمینه ایجاد حکومتی متمرکز و مقتدر با حمایت بیگانگان فراهم شد. با استقرار دولت خودکامه و شبه مدرنیستی رضا شاه، اشاعه و حمایت از سرمایه داری نوین در کشور فراگیر شد.^{۱۱۷} قدرت مرکزی با به کارگیری دیوان سالاری نوین و ارتش جدید به سرکوب قدرت‌های منطقه ای و تمرکز اداری و سیاسی کشور پرداخت که پیامد آن تکیه بر تشکیلات بخشی به جای پرداختن به نیازهای منطقه ای و واقعیت‌های زندگی مردم بود. پس از پایان جنگ جهانی دوم، ایران از جمله اولین کشورهای منطقه بود که حتی پیش از چین و هند، اولین قانون برنامه هفت ساله کشور را به اجرا گذاشت. این برنامه متکی به گزارش شرکت مشاوره آمریکائی **موریسن نودسن**^{۱۱۸} و با حمایت مالی بانک جهانی بود که در سال ۱۳۳۷ تصویب شد. اما به رغم ادعای دو هدف پایه ای در این برنامه مبنی بر بالا بردن سطح زندگی و تعدیل در توزیع ثروت، که تا اندازه ای اهداف ارزشی داشتند، جز پایه گذاری نخستین قطب کشاورزی در ناحیه دشت مغان، اقدام چشمگیر دیگری در جهت تعادل و توازن ثروت بین مناطق و کم کردن فاصله محرومیت صورت نگرفت. این وضع کمابیش برای سایر برنامه‌های عمرانی ۵ گانه قبل از انقلاب ادامه داشت. حتی طرح نسبتاً موفق که در دهه ۵۰ همزمان با افزایش چشمگیر قیمت نفت از سوی شرکت فرانسوی **ستیران** به عنوان چشم انداز طرح آمایش سرزمین برای افق ۱۳۸۱ نوشته شد، بیش از آنچه که رویکرد مردمی داشته باشد، با رهیافت توسعه واردات و در مسیر شاهراه‌های

^{۱۱۷} - صرافى، مظفر، مأخذ پیشین. ص ۷۱.

^{۱۱۸} - Morrison Nudsen International

ورود کالا از بنادر جنوب به پهنه کشور طراحی شده بود، و نتیجه آن قطبی شدن توسعه در بعضی از محورهای خاص بود. در مجموع، واقعیت این است که برنامه های عمرانی در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی، نه تنها موفق به ایجاد تعادل های منطقه ای نشدند، بلکه حتی به تشدید نابرابری ها و قطبی شدن فعالیت های فضائی و بخشی یاری رساندند. در حالی که حضور و نفوذ آمریکائیان در سیاستگزاری و اجرای برنامه ها در این دوران مشهود است، تفوق دیدگاه های بخشی، برنامه ریزی از بالا، برنامه های تمرکزگرا، رجحان رشد اقتصادی بر توزیع عادلانه درآمد و ثروت، اولویت صنعت بر کشاورزی و انجام پروژه هایی با مقیاس بزرگ با فن آوری سرمایه بر و محیط ستیز، از خصوصیات مهم برنامه ریزی، در این دوران محسوب می شود.

اهداف و تشکیلات برنامه ریزی بعد از انقلاب اسلامی

با پیروزی انقلاب اسلامی در بهمن ماه ۱۳۵۷، آرمان ها و اولویت های نوینی مطرح شد که ضمن نارضایتی از توسعه فضائی نظام سرنگون شده، خواستار توقف مهاجرت های بی رویه روستائیان، تحدید رشد تهران و دیگر شهر های بزرگ و دسترسی عادلانه تمام جمعیت در پهنه سرزمین به مواهب توسعه بود. در این رابطه اقداماتی نظیر اختصاص درآمد یک روز نفت به هر استان، تشکیل بانک های استان و تأسیس نهاد های انقلابی از قبیل: جهاد سازندگی و بنیاد مسکن انقلاب اسلامی و بنیاد مستضعفان را می توان نام برد که برقراری عدالت اجتماعی و رویکرد مردمی را وجهه همت خود قرار دادند. همچنین طرح شعار "کشاورزی محور اصلی توسعه"، که برپایه حفظ استقلال کشور بوسیله خودکفائی در تولید محصولات غذایی استوار بود، بازتاب متعادل تری در تخصیص ها داشت. در این بین طرح هایی در جهت محرومیت زدائی و ایجاد تعادل های منطقه ای از سوی مراجع ذیربط مطرح شدو به تدریج به مورد اجرا در آمد.^{۱۱۹} بنابر این بازنگری در تشکیلات و روش های سنتی اداری بازمانده از رژیم ستمشاهی، در زمره اولویت های انقلاب اسلامی قرار گرفت.

علل وجودی نهاد های انقلاب اسلامی

یکی از علل وجودی نهاد های مردم گرا، پس از انقلاب اسلامی، خصلت " مردمی بودن" این نهاد ها بود که علی رغم وجود دستگاه های بخشی با وظایف نسبتاً مشابه و موازی، بلافاصله بعد از پیروزی انقلاب به فرمان حضرت امام خمینی(ره) ایجاد شدند. دلایل موفقیت نهاد های فوق عمدتاً در پرکردن خلأ دستگاه هائی بود که هدف اصلی خود را افزایش تولید بخشی قرار داده و نگرش ابزاری به انسان داشتند. بطور کلی می توان گفت که نهاد های بنا شده، با الهام از مبانی ارزشی اسلام، « انسان محور» هستند نه « تولید محور».

در اینجا باید توجه داشت که مقصود کم بها دادن به تولید نیست، بلکه هدف بیان تفاوت بین دو نگرش « تولید در خدمت انسان» و یا « انسان در خدمت تولید » است. زیرا هریک از این دو نگرش لوازم و پیامدهای خاص خود را دارد.

در اینجا لازم است برای روشن شدن مطلب، درمورد تفاوت دو رویکرد «تولید محور» و «انسان گرا»، توضیح بیشتری داده شود.

۱- استراتژی اصالت دادن به افزایش تولید به مفهوم توجه به برتری های نسبی، در مناطق حاصلخیز و مستعد، امکان بروز و ظهور دارد نه در مناطق محروم، لذا توجه مطلق به مزایای نسبی تولید، بدون توجه به سایر عوامل بخصوص عوامل اجتماعی، باعث عمیق تر شدن شکاف های منطقه ای و محرومیت بیشتر مناطق محروم است و تحقق عدالت اجتماعی در چنین شرایطی غیر ممکن است.

۲- تجربه بیش از نیم قرن تئوری های توسعه و بررسی سیر تطور این تئوری ها که از « رشد محوری» (Growth Oriented) با معیار های نوعاً مادی و متکی بر افزایش تولید اقتصادی، شروع و با گذر از مراحل « توسعه محوری» (Development Oriented)، با لحاظ کردن عوامل کیفی در معیار ها، به طرح نظریات « توسعه انسانی» رسید، بیانگر آن است که اهمیت عامل انسانی در توسعه، بیش از سایر عوامل بوده و ارتقاء فرهنگ

انسانی در واقع به عنوان قوی‌ترین محور توسعه محسوب می‌گردد. اگر توجه کنیم که تفکر بخشی با توجه به خصلتش، جمعیت‌پذیر و تمرکزگرا است، عدم کارائی و عدم جامعیت برنامه‌های بخشی، مشخص و در مقابل ضرورت برنامه‌های منطقه‌ای و آمایش سرزمین محرز می‌گردد.^{۱۲۰} این در حالیست که بنیاد تشکیلات در ایران به تبعیت از سیستم غربی بر نظام بخشی استوار و جایگاهی برای اجرای برنامه‌های منطقه‌ای در آن متصور نیست.

تشکیل جهاد سازندگی

در پاسخگویی به همین خلأها بود که در اوایل انقلاب نهاد هایی بوجود آمد که بیش از آنچه که دغدغه بخشی در جهت افزایش تولید داشته باشند، دغدغه های مردمی و عدالت گرا داشتند.

جهاد سازندگی، یکی از این نهاد ها بود، این نهاد اگرچه به دلیل اولویت های اجرایی ناشی از خرابی ها هرگز فرصت نیافت که زیر بنای فکری فعالیت ها و آرمان های خود را مکتوب کند ، اما در حیطه عمل توانست به صورتی درون یافت، از آخرین دستاورد های ارزشی تفکر عدالت گرا که عبارت از " انسان محوری " و " مشارکت مردمی " است در مراحل تهیه برنامه و اجرا، به نحو بارزی استفاده نماید.

سابقه فعالیت های برنامه ریزی در جهاد سازندگی

^{۱۲۰} - صمدی، محسن (۱۳۷۳)، تحلیلی از برنامه های توسعه و عمران منطقه ای در ایران، وزارت جهاد

سازندگی، دفتر مطالعات جامع و نظارت، ص ۳.

۲- بررسی تحلیلی جغرافیای انسانی کشور، نشان می دهد که اگر سطح کشور را با یک خط فرضی، در امتداد محور شمالی - جنوبی به دو قسمت تقسیم کنیم، ۱۸٪ از جمعیت کشور در نیمه شرقی و مابقی یعنی ۸۲٪ در نیمه غربی استقرار دارند. این موضوع حاکی از عدم تعادل فراوان در پراکنش جمعیت و تقسیم فضای آمایشی کشور می باشد.

واقعیت این است که در بین انواع متداول برنامه ریزی در ایران، برنامه ریزی منطقه ای بیش از برنامه ریزی بخشی می تواند کارائی داشته باشد. این موضوع به دو دلیل است؛ یکی از نظر اهداف آرمانی، که با معیارهای نظام ارزشی ما یعنی توجه به عدالت اجتماعی سازگار است، و دیگر از نظر جغرافیائی و به لحاظ فاصله فاحشی که بین مناطق محروم و برخوردار وجود دارد.^{۱۲۱}

خوشبختانه در سال های اخیر، به خصوص پس از انقلاب اسلامی به این موضوع توجه خاصی شده و طرح های منطقه ای از استقبال بیشتری برخوردار شده اند.^{۱۲۲}

بر این اساس، به دنبال طرح "شناسایی مناطق محروم کشور" که با هدف شناسایی و اولویت بندی روستاها و مناطق محروم کشور انجام پذیرفت^{۱۲۳}، طرح هایی در این راستا و در قالب طرحهای منطقه ای از سوی دفتر امور مناطق محروم ریاست جمهوری مبنی بر شناخت مناطق محروم ده گانه کشور تهیه و در سال ۱۳۷۳ به تصویب هیئت وزیران رسید.^{۱۲۴}

از میان مناطق ده گانه مذکور، ابتدا طرح جامع منطقه "قلز اوزن"، شامل ۵ استان و طرح جامع منطقه "زاگرس مرکزی"، شامل ۶ استان، به لحاظ حساسیت های این مناطق و استعداد های موجود، در دستور کار دولت قرار گرفت. برای اجرای طرح های مذکور در بین دستگاه های اجرایی، وزارت جهاد سازندگی، به دلیل چندبخشی بودن و همچنین ارتباط با مناطق روستایی و محروم کشور، برای اجرا انتخاب و موظف به اجرای این طرح ها شد.

طرح جامع توسعه منطقه زاگرس مرکزی، اهداف نهائی خود را از اجرای این طرح چنین بیان می کند:

- رشد و توسعه موزون و درون زای اقتصادی
- توسعه و عدالت اجتماعی

۲۳- مأخذ ۷، ص ۱۱

۲۴- دفتر برنامه ریزی منطقه ای، طرح شناسایی مناطق محروم کشور (مراحل یکم تا پنجم)، سازمان برنامه و بودجه، طرح مزبور طی ۵ مرحله، طی سال های ۱۳۶۴ - ۱۳۶۱ اجرا گردید.

۲۵- مصوبه مورخه ۱۳۷۳/۵/۳۰ هیئت وزیران، موضوع توسعه و عمران مناطق ده گانه کشور.

- آمایش فضا و توسعه پایدار منطقه

نتایج:

انقلاب اسلامی، تجربه نوینی پیش روی تاریخ

انقلاب اسلامی ایران، مبدأ تحولات مهمی در تاریخ معاصر ایران بود. تحولاتی که در هیچ برهه‌ای از تاریخ، به استثنای زمان کوتاهی در صدر اسلام، نظام حکومتی مبتنی بر آن با شعار های عدالت خواهی و برقراری تعادل و قسط، تجربه نشده بود. این انقلاب از نظر دیگر نیز استثناء بود و آن اینکه برخلاف سایر انقلاب ها، بنیانگذاری، نظریه پردازی و رهبریت آن در یک فرد جمع شده بود و بدین لحاظ الگوی جدیدی را پیش روی تاریخ گذاشت که به سال ها تجزیه و تحلیل، آن هم از ابعاد مختلف نیاز دارد. اینک پس از گذشت ربع قرن از شروع این نهضت، تحلیل رویدادها و نهاد های ایجاد شده و عملکرد آنها در طول زمان، بسیار مهم و راه گشاست. چرا که وجود آنها را می توان پاسخی به مقتضیات و نیاز های انقلاب دانست که نه بر اساس تصادف، بلکه بر پایه استنباط فقهی استوار و حاصل درک یک فقیه جامع الشرایط از شرایط زمان و مکان است. به خصوص که در همین دوران شاهد تحدی و حریف طلبی مدعیانی هستیم که جهان را عرصه بلا منازع تئوری های خود بافته و انسان ساخت، دانسته و می دانند و سرخوش از پیروزی از میدان بدر کردن ایدئولوژی کمونیسم، این حریف قدر چند ساله اینک، با فرعونیت تمام مبارز می طلبد.

جهاد سازندگی، نهادی جوشیده از متن انقلاب

جهاد سازندگی، به یقین تجربه گرانقدری از الگوی برپایی تشکیلات سازمانی برای اداره حکومت اسلامی است که تشکیل آن بر اساس یک بینش عمیق از مفهوم ولایت فقیه بوده و از اجزاء و ملزومات اداره کشور اسلامی محسوب می شود. ویژگی های این نهاد را اگر بخواهیم به طور خلاصه مرور کنیم، در خصوصیات زیر تجلی می یابد:

- * پویایی و سیالیت در سازمان دهی ، مطابق نیاز های زمان.
- * بالندگی، خلاقیت و ابتکار در رویارویی با عرصه های جدید.
- * شکل پذیری و آمادگی در مدیریت بحران.
- * نظم سلسله مراتبی، در عین بهره مندی از مدیریت مشارکتی.

برنامه ریزی بر پایه فرهنگ جهادی

اگر توجه کنیم که تفکر بخشی با توجه به خصلتش تمرکز گرا و تولید محور می باشد، عدم کارائی و جامعیت برنامه های بخشی مشخص و در مقابل ضرورت برنامه های منطقه ای و آمایش سرزمین محرز می گردد.

استراتژی اصالت به افزایش تولید به مفهوم توجه به برتری های نسبی، در مناطق حاصلخیز و مستعد، امکان بروز و ظهور دارد، نه در مناطق محروم . لذا توجه مطلق به مزیت های نسبی تولید، بدون توجه به سایر عوامل، باعث عمیق تر شدن شکاف منطقه ای و محرومیت بیش از پیش مناطق محروم است و در چنین شرایطی تحقق عدالت اجتماعی بسیار دشوار به نظر می رسد.^{۱۲۵}

تجربه بیش از نیم قرن تئوری های توسعه و بررسی سیر تطور نظریات در این رشته که از دیدگاه رشد محور با رویکرد نوعاً مادی و متکی بر افزایش تولید، شروع شده و با گذر از مرحله توسعه محوری، با لحاظ کردن عوامل کیفی در معیار ها، در سال های اخیر به طرح نظریه " توسعه انسانی" رسیده، بیانگر این نکته است که اهمیت عامل انسانی در توسعه، بیش از سایر عوامل بوده و کوشش در راه تعالی وی به عنوان قوی ترین موتور توسعه محسوب می گردد. براساس مباحث پیش گفته، شاخصه های "برنامه ریزی در فرهنگ جهادی"، را براساس هریک از رویکرد های: بینش، روش و کنش می توان این گونه بیان نمود:

۱- مرحله بینش

- * ارزش مداری
- * عدالت اجتماعی
- * برقراری قسط اسلامی
- * محرومیت زدائی
- * مردم گرایی

۲- مرحله روش

- * تفکر جامع نگر (همه جانبه و چند بخشی)
- * فرابخشی و منطقه ای بودن (نگرش محلی، در قالب راهبردهای ملی)
- * دوسویه بودن (نیاز ها ازپائین، اهداف ازبالا)
- * ارشادی (هدایت گر و غیر دستوری)
- * فضائی (چند بعدی بودن و آمایشی)
- * استراتژیک (براساس مدیریت راهبردی)

۳- مرحله کنش

- بازخوردی بودن (دارای نظام ارزیابی و چرخه بازخوردی)

پیشنهادهات:

پیشنهادهات این مقاله رami توان درموارد زیر خلاصه نمود:

- ۱- کارآمدی نظام اسلامی در گرو بازنگری آگاهانه در تشکیلات سنتی، نهاد سازی مناسب و ایجاد تشکیلات حکومتی کارآمد و منطبق بر استراتژی های نظام است.
- ۲- تشکیلات نظام اسلامی، بر پایه نیاز محوری و مردم گرایی برقرار است. تشکیلات صرفاً بخش محور بدون توجه کافی به محرومیت زدائی، نمی تواند شایسته یک نظام اسلامی باشد.
- ۳- جهاد سازندگی یکی از نهادهای جوشیده از متن انقلاب اسلامی و یادگار ارزشمند معمار و نظریه پرداز این انقلاب است. دفاع از فرهنگ جهادی و عملکردهای منبعث از مبانی ارزشی آن در شرایط حاضر از اهم وظایف است.
- ۴- نهضت نرم افزاری و گسترش علوم، بخصوص در عرصه هایی از قبیل: علوم اقتصادی و برنامه ریزی، که به گفته مقام معظم رهبری، امروزه خلاء آن بیش از پیش محسوس است، مورد توجه و اولویت بیشتری قرار گیرد.
- ۵- برنامه ریزی های توسعه عمیقاً به اعتقادات و ارزش ها وابسته است. به الگو های بومی و تجربه شده باید بیش از الگو های بیگانه ارزش داده شود و تجربیات عملی گذشته به منزله چراغی فراراه آینده قرار گیرد.
- ۶- در مرحله تعیین استراتژی ها و تبیین اهداف (چگونه هستی موضوع برنامه)، ارزش های خودی و داشته ها در کانون توجه قرار گیرد نه الگو برداری از تئوری ها و ارزش های بیگانه.
- ۷- 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.
- ۸- 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، وپایش مستمر برنامه بوده و نظارت همگانی، موفقیت نهائی برنامه را تضمین می نماید.

سخن آخر

مهم‌ترین دستاورد جهاد سازندگی، تجربه موفق یک الگوی بومی است که بر اساس مردم‌محوری و نه بخشی‌نگری، به رفع تنگناها و محرومیت‌ها پرداخته و اهداف بخشی تولید و افزایش سرمایه را اگرچه با ارزش، اما به عنوان اهداف فرعی و تبعی در مرحله بعدی قرار داده است. بر این اساس، منطقی است که در هرگونه تجدید ساختار، حمایت تشکیلات دارای عملکرد و بار ارزشی، مبنا و محور کار قرار گیرد. عملکرد برتر جهاد سازندگی در عرصه های گوناگون از قبیل: سازندگی، جنگ و دفاع مقدس، بازسازی، برنامه ریزی، خود کفائی و دستیابی به استقلال اقتصادی و مهم تر از همه: پویائی در مدیریت بحران که جای خالی آن در حوادثی مانند زلزله شهرستان بم به شدت ملموس بود، شاهدی بر این مدعاست.

بر اساس این تفکر، تجربه جهاد سازندگی، مشروط برآن که با پشتوانه علمی و تئوریک همراه گردد می تواند به عنوان یک الگوی آزمایش شده مورد استفاده قرارگیرد. تلفیق تجربیات عملی، با نظریات علمی دراین زمینه می تواند آمیزه مبارکی باشد، که حاصل آن محرومیت زدائی و عدالت اجتماعی بوده و متعاقب آن رشد و توسعه اقتصادی را نیز به بار خواهد آورد.

متأسفانه با سیاست های چند سال اخیر، رفته رفته این روند به نفع برنامه ریزی بخشی کم‌رنگ شده و اشاعه فرهنگ جهادی، به ضرر اهداف مردمی و اولیه خود، رنگ می بازد. لکن هنوز دیر نیست. بی شک این تجربه اگر چه با تئوری های کلیشه ای غرب همخوانی ندارد، اما هرگز از ارزش و اهمیت آن به عنوان تجربه بدیعی در نظام اجرائی حکومت اسلامی بر پایه اصل ولایت فقیه، کاسته نخواهد شد، انشاءالله.

منابع و مأخذ:

- الف - فارسی

- بحرینی، سید حسین (۱۳۷۰). تقریرات برنامه ریزی منطقه ای. تهران، دانشکده هنرهای زیبا، دانشگاه تهران.
- بحرینی، سید حسین (۱۳۷۷). فرآیند طراحی شهری. تهران، انتشارات دانشگاه تهران. دانشگاه تهران.
- چدویک، ج. و دیگران (۱۳۶۵). نقش ارزیابی در روند برنامه ریزی شهری و منطقه ای و تکنیک های رایج آن؛ مترجم: زهره قراگزلو. تهران، مرکز تحقیقات ساختمان و مسکن.
- دفتر برنامه ریزی منطقه ای (۱۳۷۱). طرح شناسائی مناطق محروم کشور، (مراحل یکم تا پنجم). تهران، مدیریت هماهنگی امور مناطق سازمان برنامه و بودجه.
- زیاری، کرامت اله (۱۳۷۸). اصول و روش های برنامه ریزی منطقه ای. یزد. انتشارات دانشگاه یزد.
- شرکت خدمات مهندسی جهاد (۱۳۷۲). طرح کلی و مقدماتی مطالعات و برنامه ریزی توسعه و عمران منطقه زاگرس مرکزی، تهران، وزارت جهاد سازندگی.
- شرکت خدمات مهندسی جهاد (۱۳۷۹). گزارش نهائی مطالعات و برنامه ریزی آمایش منطقه زاگرس مرکزی. تهران، وزارت جهاد سازندگی.
- صرافی، مظفر (۱۳۷۹). مبانی برنامه ریزی توسعه منطقه ای. تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- صمدی، محسن (۱۳۷۳). تحلیلی از برنامه های توسعه و عمران منطقه ای در ایران. تهران، دفتر مطالعات جامع و نظارت وزارت جهاد سازندگی.
- صمدی، محسن (۱۳۸۱). ارزیابی برنامه جامع توسعه منطقه زاگرس مرکزی. رساله دوره دکتری شهرسازی، تهران، دانشکده فنی، مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- مزینی، منوچهر (۱۳۷۵). تقریرات برنامه ریزی ملی و منطقه ای. تهران، دوره دکتری شهرسازی. گروه شهرسازی و معماری دانشگاه آزاد اسلامی.
- هال، پیتر (۱۳۷۵). نظریه و روش در برنامه ریزی منطقه ای. مترجم: محسن صمدی و دیگران. برای درس برنامه ریزی ملی و منطقه ای، دوره دکتری شهرسازی دانشگاه آزاد اسلامی.

ب - انگلیسی

1. Friedmann. John & Clyde Weaver, Reginal Policy: Reading in Theory and Application, Cambridge, The MIT Press, Pxx, 1980.
2. Hall. Peter, Urban and Reginal Planning; Routledge, London, 1992.
3. <http://www.uni.edu/its/us/document/stats/spss2.html> SPSS Techniques Series: Statistics on Likert Scale Surveys, 2003.

“Town Planning Review”. vol.49, The Evaluation of Plan, John Dakin

درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی

"دکتر عبدالمجید شیخی"

چکیده:

از نظر تکوینی، هم دانش تجربی و هم فلسفه بر این گزاره صحه می‌گذارند که هرکدام از موجودات عالم بهره و مراتبی از هستی دارند. صرف نظر از گرایش‌های نظری به مقوله اصالت فرد یا جامعه و یا هر دو، نهاد که از دیدگاه دانش جامعه‌شناسی، مرتبه‌ای از تکوین موجودیت یک موجود و شکل اجتماعی است، نیز دارای مراتبی از وجود است. نهادهای مقوم به هسته‌های مقاوم ارزشی، جلوه‌ای از مرتبه سوم وجودی خود هستند که مرتبه اول آنها هسته درونی آنها را تشکیل می‌دهد. وجود انگیزش، جوشش درونی، همایش پروانه‌وار به گرد آرمان با محوریت ولایت (اعتصام به حبل متین)، خودباوری، آرمان‌خواهی، عدالت‌طلبی، جهاد درونی و برونی، خدمت رسانی، پویایی، مردم داری و غیره، همه جلوه‌هایی از مرتبه اول وجودی نهادهای مقدس انقلاب اسلامی هستند. مرتبه دوم وجودی این نهادها، اتکا و استحکام آنها به نیروهای انسانی با صبغه ارزشی است، که خود مقوم به محتوای مرتبه اولند. تشکل، استحکام و انسجام این نهادها در قالب یک مدیریت ارزشی مرتبه سوم و عرض این جوهره را تشکیل می‌دهد. بطور کلی آسیب‌رسانی از دو راه ممکن است یکی درون پاشی؛ و دیگری برون پاشی که در مقایسه بین این دو، زهر درون پاشی کشنده‌تر است. اگر یک موجود، دارای استحکام درونی باشد بنا به قول قرآن کریم به مصداق شجره طیبه می‌ماند که دارای اصل ثابت (جوهره پایدار) و شاخ و برگ گسترده خواهد بود که با هیچ گردبادی فرو نخواهد آمد. لذا با تعرض عوامل بیرونی از هم پاشیده نمی‌شود و تنها ممکن است آسیب جزئی ببیند. به همین دلیل است که حضرت امیرالمومنین علی علیه السلام در بند ۱۱۲ خطبه ۱۹۶ پلشتی ذات و زشتی (فساد) درون را موجب تزلزل برادری، محبت، همکاری و مساعدت و از خودگذشتگی می‌دانند. شبیخون فرهنگی نیز مصداق یک حرکت درون پاشی عمیق نهادها، نظام و نهادهای نظام است.

در این مقاله براساس مبانی روش‌شناسی دانش جامعه‌شناختی نهادها، سه آسیب، شناسایی و تحلیل گردیده است. 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 بی تفاوت، ضد ارزشی یا خنثی شده و می شود. وسوم آسیب رسانی عوامل برونی چون قانون گذاران، 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. ابزار این براندازی عبارتند از: زمینه و بستر سازی فرهنگی، تبلیغ سوء، رشد و نمو دادن و توسل به مسائل نفسانی با شعارهای توخالی و پوچ غربی، مداخله و تعرض به حوزه وظایف، تبلیغ سوء و مخدوش کردن جلوه عملکرد و نهایتاً توسل نا بحق به ابزار قانونی و مقرراتی خشک موروثی از رژیم شاهنشاهی. مورد اخیر از جمله عوامل تحدید کننده ای بوده که در روند حیات فرهنگ جهادی به لحاظ ساختاری تأثیرمهمی گذاشته و ظرف و عرصه را بر جوهره فرهنگ جهادی در ابعاد بیشتر برای به منصه ظهور رسیدن کوچک نموده است.

* * *

کلید واژه ها: آسیب شناسی، فرهنگ جهادی، نهاد، نهاد، اعتصام، جوهر و عرض، درون پاشی، هسته های مقاوم ارزشی، شبیخون فرهنگی

مقدمه

هرکدام از موجودات عالم، بهره و مراتبی از هستی دارند. گرچه در زمینه اصالت فرد و یا جامعه و یا هر دو اختلاف نظر وجود دارد، صرف نظر از این گرایش‌ها، نهاد که از دیدگاه جامعه‌شناسی مرتبه‌ای از تکوین موجودیت یک موجود و تشکل زنده اجتماعی است، نیز دارای مراتبی از وجود است. لذا از منظر دانش جامعه‌شناسی و با روش‌شناسی این دانش مراتب تکوینی وجود این موجود را باید بسان مطالعه تکوین یک موجود زنده فیزیکی در دانش تجربی بررسی و تدوین نمود. از دیدگاه روش‌شناسی جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی که مقوم به هسته‌های مقاوم ارزشی هستند جلوه‌ای از مرتبه سوم وجودی خود هستند. زیرا مراتب تکوینی وجودی نهادها را می‌توان به ۳ مرتبه یا لایه تقسیم نمود:

- **مرتبه اول وجودی**، هسته درونی نهادها هستند.
 - **مرتبه دوم وجودی**، استحکام و اتکا به نیروهای انسانی با صبغه اعتقادی و ارزشی عمیق.
 - **مرتبه سوم وجودی**، تشکل، استحکام در چارچوب یک تشکل، سازمان و مدیریت ارزشی.
- در فضای روش‌شناسی اثباتی جامعه‌شناسی اسلامی، این مراتب و لایه‌ها را می‌توان با روش‌های استقرایی و قیاسی با مدد از تجارب عینی چند دهه و ثبت وقایع اجتماعی رخ داده با نگرش اسلامی متکی به قواعد قرآنی و روایات در چارچوب دانش عینی به مواد ذیل ترجمه نمود:

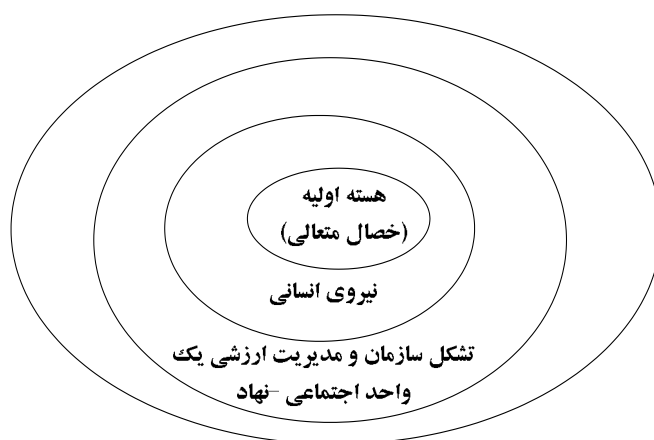
از منظر قرآن و احادیث مفاد این مراتب تکوینی عبارتند از:

- **ویژگی‌های هسته درونی**: وجود انگیزش، جوشش درونی، همایش پروانه‌وار به گرد آرمان با محوریت ولایت (اعتصام به حبل متین) خودباوری، آرمان‌خواهی، کمال طلبی، عدالت طلبی، جهاد درونی و تزکیه، تقوا و خیرخواهی، جهاد برونی، خدمت‌رسانی، پویایی، مردم‌داری، فداکاری و غیره.
- **ویژگی‌های مرتبه دوم وجودی یعنی عوامل انسانی**: صبغه ارزشی این عوامل است که خود مقوم به محتوی و صبغه مرتبه اول هستند.

- **ویژگی های مرتبه سوم وجودی** یعنی مرتبه تشکل و تکوین یک شخصیت و هویت رسمی سازمانی به عنوان یک واحد برجسته و برخاسته در ازدحام و خیل عوامل اجتماعی و انسانی که کم موقعیت یک پدیده اجتماعی متباین از متن جامعه را بخود می گیرد و رسمیت پیدا می کند. این واحد یک پدیده متشکل رسمی به معنی عام و خاص دارای صبغه ارزشی و مقوم به محتوای مرتبه دوم است. بنابراین مرتبه اول جوهر و هسته مرتبه دوم و مرتبه دوم جوهر و هسته مرتبه سوم و مرتبه سوم خود جوهر و هسته جامعه ای می شود که در آن تمدن اسلامی نضج می گیرد. جامعه اسلامی یک تمدن مقوم به نهادهای مستحکمی می شود که در جهان، عالم تاب، جریان ساز و حرکت آفرین است. از دیدگاه اسلام اگر موجودی جوهر و مراتب هستی خود را با صبغه الهی تکویناً دریافت کرده باشد مصداق مثل عالیه «شجره طیبه» می شود. این شجره دارای ۱- استحکام درونی ۲- اصل ثابت و ۳- فرع متحول، نمود پویا و دارای خصلت بالندگی، رشد و توسعه می شود.

- این مراتب را می توان بسان تکوین نطفه یک موجود زنده در شکل ذیل نشان

داد:



این موجود زنده و پویا یا شجره طیبه با اعتماد به ذات پاک درونی مستحکم، چنان بالنده می شود که آسمان ها و زمین را در خواهد نوردید. از منظر قرآن کریم چون این موجود یک موجود نافع است بنابراین ثبات خواهد داشت (واما ما ینفع الناس فیمکث) و چون ثبات و

استحکام دارد با تندبادها نخواهد لرزید. والبتّه آسیب‌پذیر نخواهد بود. زیرا اعمالی که برای بشر نفعی ندارند، متکی به هسته‌های مقاوم ارزشی نیستند و با کوچک‌ترین محرک‌های اجتماعی و غیراجتماعی متزلزل می‌شوند «مثل الذین کفروا اعمالهم کرماداشتدت به الريح فی يوم عاصفٍ لا یقدرون مما کسبوا»

«مثل اعمال کسانی که کفر ورزیدند مانند خاکستری می‌ماند که با هر بادی از جا کنده و محو می‌شوند».

تعاریف و مفاهیم -

مفهوم آسیب‌شناسی Pathology

آسیب‌شناسی واژه‌ای عام است که در تمامی علوم انسانی و تجربی استفاده می‌شود. بطور کلی به شناخت عوامل آسیب‌زننده عوامل اختلال و فساد یک پدیده، موجود، یک اندام و سامانه اطلاق می‌شود. بی‌شک هر پدیده‌ای اعم از پدیده‌های اجتماعی-انسانی و یا پدیده‌های تجربی و فیزیکی، مادی و غیرمادی با عواملی رو در رو هستند که به وجود، قوام و دوام آنها آسیب می‌رسانند.

آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی در اینجا به شناخت عوامل و علل آسیب‌زننده به مفهوم و پدیده فرهنگ جهادی اطلاق می‌شود.

پدیده مفهوم «فرهنگ جهادی» مفهومی عینیت یافته و برخاسته از تجربه تشکیل «نهاد مقدس جهاد سازندگی» است که در دوره تولد، نضج، رشد و تکوین خود مراتب وجودی خود را در قالب مراتب سه گانه فوق‌الذکر طی نمود.

با شناخت ویژگی‌های این پدیده نهادی، مفهوم فرهنگ جهادی ترجمه، تفهیم و شناخته می‌شود. این مفهوم ریشه در فرهنگ قرآنی و روایی دین مبین اسلام دارد. این مفهوم مشابه مفهومی چون «فرهنگ بسیجی» است که برخاسته و عینیت یافته از تجربه تشکیل «نهاد

مقدس بسیج مستضعفین» است. این مفاهیم مرتبه‌ای تکوینی از دو نهاد عینی و مجسم در زمینه عام اجتماعی جامعه اسلامی ایران هستند.

- بطور خلاصه می‌توان ویژگی‌های ذیل را به عنوان مظاهری از فرهنگ

جهادی نام برد:

انجام کار با انگیزه و صبغه الهی
 خدمت‌رسانی خالصانه
 جرات و جسارت
 ارزش‌محوری
 اعتصام به حبل متین (همایش پروانه‌وار به گرد محور نهاد ولایت)
 خودباوری
 آرمان‌خواهی
 عدالت منشی و عدالت طلبی
 ایثار
 جهاد درونی (جهاد اکبر) و تزکیه
 جهاد برونی با عوامل (جهاد اصغر) و مقاومت
 پویایی، تحول و تحرک بی‌وقفه و مبارزه با سکونی و رخوت
 استمرار، تلاش بی‌وقفه
 مردم‌داری
 رجحان خواست مردم بر خود
 جوشش درونی
 وحدت در اندیشه و عمل (مانند بنیان مرصوص)
 تعامل بخشیدن به دانش و ارزش در خدمت همدیگر

نکته قابل توجه در تمایز بین دو مفهوم این است که فرهنگ بسیجی و فرهنگ جهادی ذاتاً از یک جنس و نوعند؛ با این تفاوت که به لحاظ ظرف، فضای تحقق ابعاد فرهنگ جهادی گسترده‌تر از فضای تحقق فرهنگ بسیجی بوده است. زیرا ظرف «فرهنگ جهادی» یعنی «جهاد سازندگی» ابعاد وسیع‌تری نسبت به ظرف «فرهنگ بسیجی» یعنی «بسیج مستضعفین» پیدا کرده است.

راه‌های آسیب‌شناسی

بطور کلی دو عامل برای آسیب‌رسانی وجود دارد. یکی آسیب از دورن (درون‌پاشی) و دیگری آسیب از بیرون یا (برون‌پاشی). در مقایسه بین این دو اگر از ادبیات علوم پزشکی و علوم تجربی و از طرف دیگر از علوم اجتماعی و انسانی مدد بگیریم، به نکته کاملاً محرز و مبرّزی پی می‌بریم و به اتفاق این گزاره پذیرفته شده که «زهر درون‌پاشی از برون‌پاشی کشنده‌تر است».

به استناد به نتیجه‌گیری بخش اول اگر یک پدیده یا موجود (ودر اینجا) یک نهاد استحکام درونی داشته و آن را حفظ کرده باشد، آسیب بیرونی نمی‌تواند بر آن کارگر شود. هر چند خسارت‌هایی در آن بوجود بیاورد و در کارکرد آن اختلال ایجاد نماید. ولی در دراز مدت با قوه درونی پرجوشش خود، بصورت خود ترمیمی نواقص را جبران و با انرژی بیشتر و قدرت مقاوم‌تری نسبت به گذشته به حیات خود ادامه می‌دهد. بررسی تاریخ گذشته قوانین و قواعد حاکم بر نظام خلقت، همیشه بیانگر این مدعی است که «عوامل مهاجم برای محو پدیده مورد هدف، همیشه از عوامل آسیب‌رسان درونی کمک می‌گیرند». مانند:

وقوع جنگ و نبرد بین اقوام و ملل: که با مددگیری از ستون پنجم و عوامل خودباخته

درون جامعه هدف کمک می‌گیرند.

تمدن‌ها: که با فروپاشی نهادهای مقوم آن تمدن‌ها مقدمات اضمحلال آن تمدن فراهم می‌شود.

بیکر موجود زنده: با رسوخ عناصر بیماری‌زای ویروس و میکروب این فروپاشی و صف‌شکنی انجام می‌شود.

در سامانه اقتصاد جامعه: با تحرک عوامل دورن ساختار در نظام پولی، مالی، بازار سرمایه، بازار کالا، بازار خدمات و همراه با ایجاد تنش‌های روانی در عوامل دو طرف بازار (عوامل عرضه و تقاضا) و ایجاد انتظارات روانی آغاز می‌شود.

مانند وقایعی که در سال ۱۹۹۸ در جنوب شرقی آسیا باعث فروپاشی نظام اقتصادی کشورهای مالزی، اندونزی، تایلند، کره جنوبی و غیره شد.

در سامانه فرهنگ جامعه : با انجام شبیخون فرهنگی و رواج فساد اخلاقی فروپاشی

جامعه تحقق می یابد.

لذا در این زمینه قرآن کریم می فرماید: «وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نَهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَرْنَاهَا تَدْمِيرًا»^{۱۲۶}

«چون بخواهیم (مردم) شهری را هلاک کنیم کامرانان (نازپرورده ها و توانگران) آنجا را فرمائیم (توان یا حکومت دهیم) تا در آنجا نافرمانی گناه کنند، آنگاه آن گفتار (وعده ما به عذاب) بر (مردم) آن سزا شود پس آن را به سختی نابود کنیم».

مقام معظم رهبری در زمینه تأثیر فساد فرهنگی تعبیر بسیار جالبی فرموده اند که دشمن با شبیخون فرهنگی جامعه ما را هدف قرار داده است. شبیخون فرهنگی یک حرکت درون پاشی در سامانه فرهنگی جامعه است. زیرا هسته اولیه، یعنی ارزش های مقوم جامعه را هدف قرار می دهد. بنابراین یک حرکت درون پاشی انسان است. زیرا مقوم انسانیت انسان ارزش ها هستند. لذا یک حرکت درون پاشی نهاد است و علت موجبه و مبقیه نهادیت نهادها انسان ها هستند.

سخن مقام معظم رهبری که در تاریخ ۱۳۷۱/۴/۲۲ بیان فرمودند این است: «آنچه که جامعه ما را فاسد می کند غرق شدن در شهوات و از دست دادن روح تقوی و فداکاری است. دشمن از راه اشاعه فرهنگ غلط فساد و فحشاء سعی می کند جوان های ما را از دست بگیرد. کاری که از لحاظ فنی دشمن می کند نه تنها یک تهاجم فرهنگی بلکه باید گفت یک شبیخون فرهنگی است. یک غارت فرهنگی و یک قتل عام فرهنگی است».

مظهر تام کمال بشری مولای متقیان امیرالمومنین علی علیه السلام در بند ۱۱۲ خطبه ۱۹۶ نهج البلاغه می فرمایند:

«و انما انتم اخوان علی دین الله ما فرق بینکم الا خبث السرائر و سوء الضمائر، فلاتوازرون و لاتناضحون و لا تباذلون و لا تواؤنون» «واقعیت جز این نیست که همگی شما براساس دین

^{۱۲۶} سوره مبارکه اسرا، آیه ۱۶

خدا برادرید، تنها چیزی که این گونه شما را پراکنده کرده است پلشتی ذات و زشتی درون است. از این رو به دیدار همدیگر نمی‌شتابید و در حق یکدیگر خیراندیش نیستید. . . .

ملاحظه می‌شود که از دیدگاه عصاره خلقت، علی (ع) آسیب‌پذیری درون، باعث گسیختگی روابط اجتماعی و تشکل جوامع می‌شود.

روش‌شناسی و شناسایی آسیب‌ها

تحلیل ساختارگرایانه یک پدیده معقول اجتماعی، که در جامعه هویت یک هنجار برجسته و جریان ساز به شکل نهاد به خود می‌گیرد و سپس به تناسب شرایط تاریخی اجتماعی در آن جامعه در تندیس یک نهاد عملی با عوامل انسانی موقعیتی رسمی پیدا می‌کند، چارچوب نظری و مفهومی موضوع این مقاله را تشکیل می‌دهد. لذا تحلیلی که در این مقاله ارایه می‌شود چارچوبی شبیه تحلیل کالبد شکافانه یک پدیده اندام وارانه فیزیکی دارد. همانند همین پیکر و موجود زنده، که در درون و برون با آسیب‌های طبیعی و غیر طبیعی مواجه است. پدیده اجتماعی نیز بسان یک موجود زنده تحلیل و کالبد شکافی می‌شود. گویی یک قانون بر این دو موجود زنده حاکمیت دارد. کار و محور اصلی این مقاله، شناسایی آسیب‌های وارده بر فرهنگ و مدیریت جهادی به عنوان یک پدیده زنده و نهاد اجتماعی است. در این خصوص از روش بررسی مدارک و اسناد و یافته‌های تجربی تاریخی و نقلی و از نظرات خبرگان با تجربه و اهل مطالعه و فن استفاده شده است. سپس با روش تجرید قواعد برجسته استخراج و در مرحله آخر به صورت قواعد قانونمند تعمیم داده شده اند.

– از مجموعه شواهد، مدارک و اسناد و یافته‌های اندیشمندان در زمینه تاریخ تحول جهاد سازندگی می‌توان ۳ نوع آسیب را شناسایی و بطور برجسته عنوان نمود:

۱. نفوذ و رسوخ آفت درونی به موجودیت و هسته: در مرتبه اول تکوینی یعنی در ذات و جوهر ارزش‌ها که مقوم نیروهای انقلاب جهادی – ارزشی و تشکیل‌دهنده ارکان نهادهای انقلاب اسلامی به ویژه نهاد مقدس جهاد سازندگی بوده است.

۲. آسیب‌رسانی عناصر و عوامل بیرونی (و درونی) که منجر به حذف نیروهای ارزشی نهادها و جایگزینی برخی نیروهای بی‌تفاوت ضد ارزشی، خنثی، منفعت‌طلب و خمود و صرفاً دنبال منافع مادی و غیره شده است. به طوری که این مجموعه جدید بار غنی انگیزه سابق را نداشته اند.

۳. آسیب‌رسانی عوامل برونی، تشکلهای رسمی و قانونی، دستگاه‌های رسمی سنتی از قبیل قانون گذاران مغرض یا غافل، سیاستمداران مغرض یا جاهل و یا غافل، افراد مؤثر، احزاب، تشکلهای، دستگاه‌های رقیب و بالادست، دشمن داخلی و دشمن خارجی. منافذ و مجراهایی که عوامل درونی به ویژه در آستانه ادغام دو وزارت که با کمک برخی از افراد وابسته به جریان‌های نامیمون حزبی ضربه وارد نمودند، متأسفانه با مدد بسیاری از نیروهای داخلی یا منحرف صورت گرفت.

منافذ و مجراهایی که عوامل برونی در طول تاریخ جهاد سازندگی برای آسیب‌رسانی استفاده کرده‌اند عبارتند از:

الف- تحدید و تنگ نمودن عرصه فعالیت، محدود کردن حوزه و شعاع خدمات‌رسانی از نظر زمانی، مکانی، جغرافیایی و غیره.

ب- سانسور: جهاد سازندگی به عنوان فضای نمود ظرف و حیات فرهنگ جهادی در طول عمر خود بارها سانسور شده و فضای بالندگی و پرتوایی آن در حوزه فعالیت‌اش تحدید و تنگ‌تر شده است. این سانسور در جهات مختلف بروز کرده است. از جمله: مانع تراشی در جبهه‌های مختلف خدمت‌رسانی، حذف بسیاری از وظایف، اخذ و جداسازی بسیاری از زمینه‌های خدمت‌رسانی، کندسازی حرکت در سنگرهای مختلف خدمت‌رسانی، مانع‌تراشی‌های قانونی دستگاه‌های فرادست سنتی و ناکارآمد، رقابت و تنگ‌سازی عرضه خدمت توسط دستگاه‌های سنتی و ناکارآمد رقیب، مانع‌تراشی‌های در حوزه بودجه، حذف بسیاری از عرصه‌های خدمت‌رسانی در ابعاد منطقه‌ای، زمانی، موضوعی و محصولی، جذب نیروهای ناکارآمد از طریق عوامل بیرونی.

ج- نفوذ عوامل برانداز: نفوذ و رخنه عوامل برانداز بخصوص در سلسله مراتب مدیریت و راهبری.

د- نفاق: تفرقه اندازی عناصر غافل یا مغرض با تغذیه از بیرون واز تشکلهای حزبی.

ه- حذف فیزیکی: حذف بسیاری از زیرنهادهای مجموعه نهادهای جهاد سازندگی، بدون شک آنچه که از قانون جامعه‌شناختی نهادهای برمی‌آید حذف نهادهای خود موجب تقویت روحیه ضدنهادهای می‌شود. زیرا علت موجهی تبدیل زمینه فرهنگی ارزش‌ها به ضد ارزش می‌شود. وجود منکر یا منکرهایی را تداعی می‌کند که باعث حذف نهادهای لذا نفی وجود تا با نفی فلسفه وجودی آنها است. متأسفانه خطر نفی فلسفه وجود به مراتب از خطر نفی وجود نهادهای بیشتر و دارای شعاع فرهنگی - اجتماعی و تاریخی فراختر و فراتری است. بی‌تردید بین راههای آسیب‌رسانی که برخی از آنها در بالا ذکر شد اشتراک و افتراقاتی یا اختلافاتی وجود داشته است و تعامل و تداخل آنها نیز مانع از تمایز آنها از یکدیگر می‌شود.

ابزار براندازی

عوامل آسیب‌رسان برای وصول به مقصد براندازی نهادهای انقلاب اسلامی از جمله نهاد مقدس جهاد سازندگی و به تبع آن براندازی و استحاله فرهنگ جهادی از ابزار کارآمد ذیل استفاده نموده‌اند:

- زمینه‌سازی و بسترسازی فرهنگی با کمک شبیخون فرهنگی.
- تبلیغات سوء، کذب، بزرگ کردن نقاط ضعف کوچک و مخدوش کردن جلوه‌های عملکرد.
- توسل به مسائل نفسانی، رونق دادن و بیدار کردن غرایز نفسانی و حیوانی با مدد شبیخون عام فرهنگی و با مساعدت شعارهای توخالی و پوچ ظاهر فریب‌گرایی مانند شعارهای عام ظاهر فریب‌آزادی، قانون‌مداری، حقوق بشر، حقوق زن، مناسب مسائل عام فرهنگی سیاسی جامعه.
- *ابزار قانونی تحدید:* صدور بخشنامه‌های صادره از سوی دستگاه‌های فرادست قانونگذار و مجریه.

- رقابت ناسالم: دست‌اندازی دستگاه‌های رقیب به امکانات مادی، وظایف سازمانی، عرصه و اعیان فعالیت حوزه جغرافیای فعالیت و ...
در اینجا نیز بین این ابزار، اشتراک، تعامل و تداخل وجود داشته است.
بطور کلی عوامل برونی آسیب‌رسان را می‌توان به ۲ دسته برونی داخل کشور و عوامل برونی خارج از کشور تقسیم نمود:
عوامل برونی خارج از کشور دو آشخور داشته‌اند: یکی فشار فرهنگی غرب که ریشه در مقوله شبیخون فرهنگی دارد و همگام با آن است. دیگری فرهنگ فشار سیاسی غرب در قالب مراودات و تعارضات سیاسی، تزریق دیپلماسی سیاسی و سنتی بر پایه لیبرالیسم غربی.
در مقوله فشار فرهنگی غرب که توسط عوامل داخلی چون روشنفکران غرب زده و میان تهی و وابسته پیاده می‌شود، از آنجایی که ساختار سنتی نظام سرمایه‌داری را حجت خود می‌دانند، لذا ساختارهای مغایر با خود را به لحاظ خودمحوری فکری خودشان نمی‌پذیرند. بنابراین قالب‌های تشکیلاتی نهادی در فضای تمدن جدیدی چون نظام جمهوری اسلامی برای اینان ناهنجار و با قالب‌های خشک ذهنی اینان سازگار نیست. عامل شبیخون فرهنگی و فرهنگ‌سازی دهکده جهانی و جهانی‌سازی، لائیسزم، سکولاریسم، ظهور پدیده فکری امکان یک قطبی شدن جهان و تقویت آن به این تفکرات ارتجاعی واپس‌گرایانه کمک کرده است.
در مقوله فرهنگ فشار سیاسی غرب نیز باید به ۳ بعد سیاسی، اقتصادی و نظامی - امنیتی آن توجه نمود:
در بعد اقتصادی فشار دستگاه‌ها و موسسات بین‌المللی حاکم بر اقتصاد جهانی و ابزار دست صهیونیست چون بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول چنان بوده که حتی اعطای وام به جمهوری اسلامی ایران را منوط به حذف نهادهای انقلاب اسلامی چون جهاد سازندگی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی دانسته‌اند.
در بعد سیاسی فشار دولت‌های آمریکا و اروپایی به حذف نهادهای انقلاب اسلامی چون سپاه پاسداران اخیراً در پدیده جدید حذف برنامه صلح آمیز هسته‌ای ایران تجلی یافته و دست‌آویز جدید اینان برای عدم شکل‌گیری قواعد کارآمد و کارآ برای شکل‌گیری تمدن جدید اسلامی است.

سیطره دیپلماسی خشک سیاسی مرسوم بردیپلماسی سیاسی اسلام با ویژگی های معنویت و محتوی محوری، سیادت، صیانت و عدالت

تزییق ساختارهای سازمانی رسمی دنیا در ادبیات آکادمیک، دیپلماسی به کشورهای نوپا با فرهنگ اداری و سازمانی نو. اینها و موارد دیگر از جمله وجوه و ویژگی های مقوله فرهنگ فشار سیاسی غرب هستند.

نتیجه گیری

مقدمه اول: فرهنگ جهادی گرچه در فرهنگ جامع اسلام جای دارد ولی به لحاظ تکوینی حاصل دسترنج حیات طیبه نهاد «جهاد سازندگی» است. لذا جهاد سازندگی مهد، فضا و بستر تولد و تکوین «فرهنگ جهادی» است.

مقدمه دوم: عوامل درونی و برونی به موجودیت و هویت «جهاد سازندگی» که ظرف، مهد، فضا و بستر تحقق و تولد، پدیده مقدس «فرهنگ جهادی» است آسیب رسانده اند.

نتیجه: آسیب به ظرف آسیب به مظلوف است. با شکستن ظرف، مظلوف از هم پاشیده و آسیب می بیند. آسیب به جهاد سازندگی، آسیب به فرهنگ جهادی بوده است. این آسیب هم به لحاظ قالب و هم به لحاظ محتوی، هر دو مقوی و مقوم یکدیگر هستند.

تکلیف چیست؟

- در اولویت اول باید با شناسایی آسیب ها، از آسیب رساندن جلوگیری شود.

- در اولویت دوم آسیب های گذشته باید جبران شود.

در تشکیل ظرف جدیدی چون جهاد کشاورزی باید به این نکته توجه شود که هرگونه پس روی یا عقب نشینی از هنجارهای فرهنگ جهادی، به مصداق ارتداد فرهنگی است و از مصادیق نفی فلسفه وجودی است که آثار خطرناک تری از ارتداد فیزیکی نفی وجود فیزیکی دارد. زیرا همان گونه که گفته شد خطر نفی فلسفه وجود به مراتب از خطر نفی وجود یک پدیده رسوب یافته در فرهنگ اجتماعی بیشتر است. بنابراین هر عاملی که به هسته های مقاوم ارزشی صدمه وارد کند به جوهره نهاد صدمه وارد کرده است. بنابراین احیای ارزش های نهادینه شده فرهنگ جهادی در درون تشکل جدید یک تکلیف الهی است.

دوم اینکه به مصداق کلام نورانی قرآن کریم «انما الملوک اذا دخلوا قریه افسدوها...» و روایت «الناس علی دین ملوکهم» و یا آیه ۱۶ سوره مبارکه اسرا (بنی اسرائیل)، اگر عوامل آسیب‌رسان در سال‌های گذشته، به ویژه در دوره ۸ ساله دولت حاکم که کار استحاله فرهنگی و نهادها را برنامه کار خود قرار داده بود، همچنان به عنوان مدیر و مسئول در دستگاه جدید حاکم باشند، نه جوهره و هسته مقاوم ارزشی نهاد شکل می‌گیرد و نه عَرَض و غشاء و قالب این تشکّل جدید صبغه فرهنگ جهادی بخود خواهد گرفت. این گزاره نه یک نظر بلکه یک قانون علمی و ارزشی در ارکان هستی است. آن چنان که ملاصدرا بیان کرده «یک شی لازم را نمی‌توان زمانمند و شیء زمانمند را نمی‌توان لازم نمود، خمیره و مایه عناصر مخل فرهنگ جهادی، جهادی‌ساز و فرهنگ‌ساز جهادی نمی‌شود.

اگر این اصلاحات در درون صورت پذیرد واز برون ملاک‌های تنبیه و تشویق دنبال این صبغه باشند، فرهنگ جهادی مجدداً ظرف خوبی برای خود خواهد یافت و همان می‌شود که مقام معظم رهبری بارها بر انتظار خود در این زمینه تأکید ورزیده‌اند.

سوم اینکه عامل مهم معده و ممدیه مطالب فوق کوشش در جهت رعایت موازین اسلامی در جذب، حذف و نگهداری نیروهای انسانی یعنی مرتبه دوم وجودی نهاد است. در نگاه به پیکره یک نهاد تشکّل یافته اجتماعی جز جماد و انسان چیز دیگری رؤیت نمی‌شود. لذا اگر عوامل انسانی سالم باشند در فضای مدیریت سالم جهادی که در بند دوم ذکر شد ظرف جهادی بستر سالم‌تری برای به منصه ظهور رسیدن فرهنگ جهادی خواهد شد.

منابع و مأخذ

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه (محمد دشتی)
- ۳- شیخی، عبدالمجید . (۱۳۸۳)، «رویکرد ارزشی و علمی به پدیده‌های نهادگرایی، نهادهای انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی» مقاله ارائه شده به همایش فرهنگ جهادی ۲۵ خرداد ماه سال ۱۳۸۳- دانشگاه فردوسی مشهد - مشهد مقدس.
- ۴- شیخی، عبدالمجید، (۱۳۷۸)، «تحلیلی بر طرح ادغام جهاد سازندگی»، مجری طرح سیلوهای وزارت جهاد سازندگی، تهران.
- ۵- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، (۱۳۷۳) «مبانی جامعه‌شناسی، درآمدی به جامعه‌شناسی اسلامی، (۲)» سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران.
- ۶- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، (۱۳۷۳)، «تاریخچه جامعه‌شناسی، درآمدی به جامعه‌شناسی اسلامی (۱)»، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی و دانشگاه‌ها (سمت)، تهران.
- ۷- ابراهام، جی، اچ، (۱۳۶۸)، «خاستگاه‌های جامعه‌شناسی»، احمد کریمی (مترجم)، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، پایپروس - پیشبرد، تهران.
- ۸- قانع آبادی، احمدعلی، (۱۳۷۱)، «علل انحطاط تمدن‌ها از دیدگاه قرآن»، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، شماره ۲۰۹، تهران.
- ۹- شیخی، عبدالمجید، (۱۳۷۵)، «برداشتی از مبانی ارزشی و علمی نهاد از دیدگاه اسلام»، هسته تحقیق نهادگرایی دفتر مطالعات جامع و نظارت وزارت جهاد سازندگی، تهران.
- ۱۰- شیخی، عبدالمجید و همکاران، (۱۳۷۵)، «مجموعه مباحث هسته تحقیق نهادگرایی» دفتر مطالعات جامع و نظارت وزارت جهاد سازندگی - هسته تحقیق نهادگرایی (منتشر نشده). تهران.

آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی

"دکتر محسن الماسی"

چکیده:

از پیدایش فرهنگ و مدیریت جهادی در کشور ما نزدیک به سه دهه می‌گذرد. این شجره طیبه که در ۲۷ خرداد ماه سال ۱۳۵۸ 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. اما از طرفی آفات و آسیب‌هایی این درخت تنومند را تهدید می‌کند. این آفات از دو بخش آفات درونی و بیرونی تشکیل شده است.

آفات درونی، که با چشم عادی قابل رؤیت نیست؛ اما با چشم مسلح و چشم کارشناسی می‌توان آن را دید که چگونه می‌خواهد از درون این درخت تنومند را بپوساند. مبارزه با این آفات درونی بسیار سخت و طاقت‌فرسا است. ولی آفات بیرونی قابل رؤیت بوده و مبارزه با آن آسان‌تر است. ارزیابی عملکرد سه دهه فرهنگ و مدیریت جهادی در کشور نشان می‌دهد که این فرهنگ و مدیریت از درون و بیرون مورد تهاجم سنگین آفات قرار گرفته است و می‌بایست برای حفظ و حراست از آن، آفات را بررسی و شناسائی کرده و سپس به مقابله با آنها برخاست. و این رسالتی خطیر و وظیفه‌ای سنگین بر دوش تمامی جهادگرانی است که بر عهد و پیمان خود با خدا ثابت قدم مانده‌اند.

عمده آفات درونی عبارتند از: ۱- دوری از خدا ۲- وابستگی به دنیا ۳- تغییر هدف

عمده آفات بیرونی عبارتند از: ۱- دوری از شلیست‌ملائی ۲- حاکمیت روابط به جای ضوابط ۳- ورورکلی ۴- تنط‌پوری

هدف :

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

هر سیستم و پدیده‌ای در دنیا در معرض عوارض و آفات قرار دارد. چه بسیار فرهنگ‌ها و تمدن‌ها که زمانی در اوج قدرت و شکوفایی بودند ولی بعد از مدتی به ضعف گرائیده و اثر و نشانه‌ای از آنها بجای نمانده است، و در مقابل فرهنگ‌ها و تمدن‌هایی بودند که ابتدا ضعیف بودند ولی بعدها قدرتمند شده و حضورشان را در عالم هستی تداوم بخشیدند، اساس استمرار و پویایی فرهنگ‌ها و تمدن‌ها، شناخت نقاط قوت آنها و حفظ و تداوم آن و شناخت نقاط ضعف‌ها و برطرف ساختن آنهاست. فرهنگ و مدیریت جهادی که در انقلاب اسلامی ایران تبلور یافت اینک نیازمند ارزیابی و آسیب‌شناسی است تا با حفظ نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف، هم چنان پویایی و حرکت خود را تداوم بخشد.

کلید واژه‌ها: ارزیابی / آسیب‌شناسی / فرهنگ / مدیریت / فرهنگ و مدیریت جهادی

* * *

اهمیت موضوع (ضرورت تحقیق):

وقوع انقلاب اسلامی در ایران بسیاری از معادلات جهان را برهم زد، ابرقدرت شرق که اساس و بنیان فکری‌اش بر الحاد و بی‌دینی بود و دین را افیون ملت‌ها می‌دانست از درون فرو ریخت، ابرقدرت غرب هم دچار ضعف و پریشانی و مجادله و مغالطه گردید، انقلاب اسلامی ایران فرهنگ و مدیریت نوینی به بشر عرضه کرد، فرهنگ و مدیریتی که ریشه در فطرت پاک الهی انسان‌ها داشت، این فرهنگ و مدیریت که به فرهنگ و مدیریت جهادی معروف شد، هویت و جوهره انقلاب اسلامی است. انقلاب اسلامی ایران با استفاده از همین فرهنگ و مدیریت، ۸ سال در مقابل تمام مستکبرین دنیا ایستاد و سرانجام پیروز شد، لذا ضرورت دارد این فرهنگ و مدیریت مورد بازنگری و ارزیابی قرار گیرد.

تعریف ارزیابی :

ارزیابی عبارتست از: بررسی عملکرد یک سیستم یا تشکیلات و شناخت نقاط قوت و ضعف آن. در ارزیابی، نقاط قوت و ضعف با توأم مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تعریف آسیب شناسی :

آسیب‌شناسی عبارتست از بررسی آسیب‌ها و نقاط ضعف و نارسائی یک سیستم یا تشکیلات، و فرق آن با ارزیابی اینست که در ارزیابی نقاط قوت و ضعف باهم شناسائی می‌شود ولی در آسیب‌شناسی، هدف صرفاً شناخت نقاط ضعف و آسیب‌هاست.

مبانی تئوریک موضوع:

هر حرکت و پیامی در مسیر خود با دشمنان درونی و بیرونی مواجه خواهد شد، دشمنان درونی و بیرونی گرچه با هم از نظر شکلی و محتوایی تفاوت دارند ولی هر دو یک هدف را دنبال می‌کنند، و آن هدف، باز داشتن انسان و جامعه از مسیر حرکت خود و انحراف آن می‌باشد. بررسی تاریخ ادیان نشان می‌دهد که دشمنان داخلی و خارجی، چگونه این ادیان را دستخوش تغییرات وسیع نموده‌اند تا جائیکه جوهر و ماهیت برخی از ادیان با اصل ماهیت آن بکلی تفاوت دارد .

دین مبین اسلام که آخرین دین الهی و پیامبر آن آخرین پیامبر الهی است و کتاب آن قرآن به عنوان اصلی‌ترین و جامع‌ترین منبع الهی که دست نخورده و بدون تحریف باقی مانده است. اکنون به شعبات گوناگون تقسیم شده و هر شعبه پیروان خاص خود

را دارد. آیا از خود پرسیده‌ایم چرا این گونه شده است؟ آیا نقش آفات درونی و بیرونی را رصد کرده‌ایم؟ آیا هر مسلمان، به این موضوع فکر کرده است؟ بی‌شک این مسئله مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

بیانگر آنست که مسلمانان این مسئله را ارزیابی و آسیب‌شناسی نکرده‌اند و اگر هم ارزیابی و آسیب‌شناسی کرده‌اند به دنبال برطرف کردن نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت برنیامده‌اند. و البته نقش دشمنان اسلام هم در این وادی بسیار تأثیرگذار بوده است، این مسئله یک نمونه بارز و عینی و درس عبرت است که ما داشته‌های ارزشمند خود را مرتب مورد ارزیابی و آسیب‌شناسی قرار دهیم و آن را از گزند آفات و دشمنان درونی و بیرونی حفظ کنیم.

در این‌جا موضوع و محور بحث ما آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی است، لذا ابتدا باید این فرهنگ و مدیریت را بشناسیم و بشناسانیم و سپس به بررسی و ارزیابی آسیب‌های آن بپردازیم.

فرهنگ و مدیریت جهادی:

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 که از نظر کمی و کیفی قابل مقایسه با کارهای صورت گرفته در نظام طاغوت نبود، خدماتی از قبیل: انتقال امکانات زیر بنایی مثل آب و برق و راه و ... به اقصی نقاط روستائی کشور در مدت زمان بسیار کوتاه، که از معجزات این فرهنگ و مدیریت محسوب می‌شود. درحالی که این حجم کار در روال عادی خود ده‌ها سال طول می‌کشید.

همچنین کارهای اعجازانگیزی که با تکیه بر فرهنگ و مدیریت جهادی در جبهه‌های جنگ شکل گرفت، برگزینی است که در تاریخ دفاع مقدس مان می‌درخشد، ساخت پل عظیم خیبر که کارشناسان نظامی دنیا را به تعجب و حیرت واداشت و نمونه‌های فراوان دیگر که قلم و بیان از گفتار آن عاجز است. و اما این فرهنگ و مدیریت جهادی اینک در چه وضعیتی قرار دارد؟ آیا نسبت به گذشته قوی‌تر و پویاتر شده است؟ یا نظام بوروکراسی اداری و دنیاطلبی، آن را استحاله کرده است؟ برای پاسخ به این سؤال آفات این فرهنگ و مدیریت را از دوجنبه درونی و بیرونی مورد ارزیابی قرار می‌دهیم و سپس به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهاد برای تقویت آن می‌پردازیم.

الف- آفات درونی:

شناخت آفات درونی هر پدیده‌ای سخت است، زیرا به وضوح قابل مشاهده نیست و این آفات در درون پدیده رخنه و نفوذ می‌کند و آثار بیرونی آن در کوتاه‌مدت نمایان نمی‌شود. مانند بیماری سرطان خون که هیچ علامت بیرونی ندارد و یا علائم آن بسیار خفیف است و در کوتاه‌مدت اثر آنی ندارد ولی به مرور بدن انسان را از درون نابود می‌کند.

همچنین مهم‌ترین مشکل آفات درونی اینست که انسان متوجه آن نمی‌شود و اگر دیگران هم به او گوشزد نمایند بعضاً باور نمی‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هم

شناخت آفات درونی سخت است و هم مبارزه با آن، زیرا مبارزه با شیطان نفس است و جهاد اکبر، که بسیار سخت‌تر از جهاد اصغر است، فرهنگ و مدیریت جهادی گرچه مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

دوران جهاد اصغر را با موفقیت سپری کرده است اما اینک در مرحله جهاد اکبر قرار دارد که بسیار سخت‌تر از مرحله جهاد اصغر است.

ولما آتاه حرفی که فرهنگ و مدیریت جهادی را مورد حمله قرار داد کلاماً

۱- **دوری از خدا:** خداوند مبدء و مقصد آفرینش است (انا لله وانا الیه راجعون) همه چیز از اوست و به او باز می‌گردد. همه چیز با او معنا پیدا می‌کند و بدون او همه چیز فانی است، همه قدرت و عشق و خوبی از اوست و بدون او هیچ قدرت و عشق و خوبی وجود ندارد، نزدیکی به خدا نزدیکی به همه کمالات و خوبی‌ها است و دوری از خدا دوری از همه کمالات و خوبی‌هاست، قلب انسان خانه و حرم خداست این قلب فقط و فقط باید برای خدا بتپد و او را دوست داشته باشد، اگر چیز دیگری از قبیل مال و مقام، زن و فرزند و... و در یک کلمه دنیا شریک این دوستی قرار گیرد باید بدانیم از خدا دور شده‌ایم، دوری یا نزدیکی به خدا را هیچکس جز خود انسان نمی‌تواند تشخیص دهد، گرچه انعکاس بیرونی اعمال انسان تا حدودی این مسئله را روشن می‌سازد، ولی عمق فاصله و شکاف را هیچکس جز خود انسان نمی‌تواند اندازه‌گیری کند. حال باید از خود و در خلوت خود از قلب خود بپرسیم که آیا نسبت به گذشته خودمان به خدا نزدیک‌تر شده‌ایم یا دورتر، آیا علی‌رغم همه فراز و نشیب‌ها و علی‌رغم همه مشکلات و علی‌رغم همه فرصت‌طلبی‌های دیگران، حاضریم جان و

مال خود را در راه او ببخشیم؟ آیا حاضریم از آنچه از نعمت‌های دنیا دوست داریم انفاق کنیم؟ آیا حاضریم فقط و فقط برای رضای او قدم برداریم و نه برای رضای مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

دیگران و نه برای رسیدن به پست و مقام؟ آیا هدف ما خدمت به مردم برای رضای است خدا یا جلب توجه دیگران برای رسیدن به پست و مقام؟

۲- وابستگی به دنیا: حدیث معروف “حب الدنيا راس كل خطيئه” دوستی دنیا در رأس تمام خطاها قرار دارد” علامت و نشانه‌ای است که دوستی با دنیا در نقطه مقابل دوستی با خدا قرار دارد، این حدیث شریف را امام خمینی (ره) در بیانات گهر بار خود مرتب تکرار می‌کردند که دوستی با دنیا در رأس همه خطاها و گناهان قرار دارد، و اگر کسی دنیا را دوست داشت دیگر نمی‌تواند خدا را دوست داشته باشد، زیرا دوستی با دنیا چون سرابی است که انسان را با خود به دنبال آب می‌برد و سرانجام در انتهای مسیر او را از آب حیات باز می‌دارد و آبی هم به او نمی‌دهد.

ما جهاد گران که طلایه داران فرهنگ و مدیریت جهادی هستیم باید به قلب خود رجوع کرده و ببینیم که آیا در قلب خود خدا را بیشتر دوست داریم یا دنیا و نعمت های آن را؟ باید دانست وابستگی به دنیا به یکباره اتفاق نمی‌افتد، بلکه به تدریج در وجود انسان رخنه کرده و خصائص انسانی او را به رذائل تبدیل می‌کند، و باعث می‌شود انسانی که تا دیروز همه هم و غمش خدمت به دیگران و ایثار و فداکاری در راه خدا بود، به انسانی تبدیل می‌شود که حاضر نیست حتی به پدر و مادر و بستگان نزدیک خود کمک کرده و مشکلات آنها را حل نماید.

۳- تغییر هدف: وقتی که دوستی با خدا در وجود انسان جای خود را به دوستی با دنیا می‌دهد، مسیر انسان تغییر می‌کند و هدفش دچار دگرگونی اساسی می‌شود، جالب است که بدانیم انسان اکثراً خود متوجه این تغییر هدف نمی‌شود و فکر می‌کند مسیر

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

حرکتش درست و صحیح است، مخصوصاً اگر اطراف او را چاپلوسانی احاطه کرده باشند که مرتب او را تشویق و تحسین کنند، اگر تاریخ را ورق بزنیم متأسفانه نمونه‌های فراوان انسان‌هایی را مشاهده می‌کنیم که هدف اصلی خود را تغییر دادند و خود هم متوجه نشدند **عمر این سده نمونه بزرگی از این انسان‌هاست که یک عمر هلاکی و خطت** به اسلام را با حکومت معاوضه می‌کند و دوستی با دنیا را به دوستی با خدا ترجیح می‌دهد.

ب - آفات بیرونی:

۱- دوری از شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری شعبه‌ای از عدالت است و هر سیستم و جامعه‌ای که شایسته‌سالاری را در عمل و نه در شعار، به عنوان اصل و مبنای حرکت خود قرار دهد قطعاً موفق و پیروز خواهد بود. و بر عکس سیستم و جامعه‌ای که از آن دوری گزیند قطعاً راه انحطاط را درپیش گرفته است.

مروری در تاریخ تمدن‌ها و ملت‌ها و فرهنگ‌ها بیانگر آن است که شایسته‌سالاران همواره پیروز بوده‌اند، شایسته‌سالاری یک اصل و مبنای فرهنگ و مدیریت جهادی است که از فرهنگ و مدیریت اسلامی نشأت گرفته است، شایسته‌سالاری خویشاوند و قوم و آشنا نمی‌شناسد، شایسته‌سالاری یعنی کاری که **امام علی (ع)** با اطرافیان خود

انجام داد و دشمنی و جنگ با **طلحه وزیر** را به جان خود خرید، اما حاضر نشد بر خلاف شایسته‌سالاری اقدام کند و عدالت را فدای ملاحظات سیاسی و مصلحتی کند.

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

۲- حاکمیت روابط به جای ضوابط: وقتی که در جامعه‌ای فرهنگ شایسته‌سالاری جای خود را به آشناسالاری و منافع‌سالاری بدهد، قطعاً رابطه جایگزین ضابطه می‌گردد. زیرا اصل و ریشه آن بر مبنای رابطه به وجود آمده، نه بر مبنای ضابطه؛ و مگر می‌شود انتظار داشت که از آب کثیف و لجن، سبزه و گل معطر برآید، پدید آمدن چنین حالتی موجب بروز اختلاف‌ها و تنش‌ها و خراب شدن رابطه مردم با یکدیگر می‌شود و به جای آرامش و اطمینان و اعتماد، دورویی و تشمت و نفاق و چاپلوسی در جامعه حاکم می‌شود.

۳- بوروکراسی: بوروکراسی زائیده تفکر عدم اطمینان به یکدیگر است؛ وقتی که انسان‌ها از خداوند دور شوند و به دنیا‌گرایی پیدا کنند، و وقتی که شایسته‌سالاری جای خود را به آشناسالاری بدهد و رابطه بجای ضابطه حکم‌فرما باشد؛ جو عدم اطمینان و عدم مسئولیت‌پذیری و عدم دلسوزی حاکم می‌شود و نتیجه آن می‌شود که هر کس فقط و فقط کاری انجام دهد که خودش زیر سؤال نرود و شخصیت خودش آسیب نبیند، حال کارمفیدی انجام می‌شود یا نه؟ به او ربطی ندارد، او می‌خواهد برای خود را محکم‌کاری کند و حقوقش را بگیرد پس مشکلات کشور و مردم در افکار او جایی ندارد، زیرا سیستم از او این گونه می‌خواهد.

۴- تملق پروری: تملق زاییده فرهنگ آشناسالاری و حاکمیت رابطه بجای ضابطه است. در این فرهنگ تملق به سرعت جای خود را باز می‌کند، انسان‌های لایق و کاردان

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

و منتقد منزوی می‌شوند و انسان‌های چاپلوس و متملق میدان وسیعی برای فعالیت پیدا می‌کنند؛ در این محیط آستانه تحمل انسان‌ها بسیار کم است همه انتظار و توقع دارند که از آنها تعریف و تمجید شود و اگر کسی از روی دلسوزی و صداقت زبان به انتقاد بگشاید با انواع تهمت و افترا سرکوب می‌شود.

روش پژوهش:

در این پژوهش از روش مطالعه اسنادی، بهره‌گیری از تجارب کاری خود و برخی از همکاران استفاده شده است.

نتایج و بحث:

فرهنگ و مدیریت جهادی اینک در معرض طوفان‌های شدید و سهمگین قرار گرفته است و از هر سو برای استحاله آن تلاش می‌کنند و آفات درونی و بیرونی این فرهنگ و مدیریت ناب اسلامی را مورد هجوم قرار داده است. هر چند این فرهنگ و مدیریت دوران سی‌سالگی خود را طی می‌کند اما دشمنان آن نیز از روش‌های پیچیده و مرموز جهت مقابله با آن استفاده می‌کنند، بی‌شک عدم توجه و شناخت این آفات

درونی و بیرونی و عدم فعالیت برای خشتی کردن آثار این آفات می‌تواند به استحاله این فرهنگ و مدیریت کمک کند. به عبارت دیگر: بر اساس حدیث "کلکم راع و کلکم

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

مستول" و آیه شریفه "قل انما اعظکم..."^{۱۲۸} همه و همه با هم مستول هستیم که به هر قیمتی این فرهنگ و مدیریت جهادی را حفظ کرده و آن را توسعه دهیم. بی‌شک این انتظار و توقع از تمام جهادگرانی است که با فرهنگ اصیل جهادی رشد و نمو پیدا کرده‌اند و موجودیت و هویت واقعی خود را باز یافته‌اند.

پیشنهادهات:

برای حفظ و حراست از فرهنگ و مدیریت جهادی هر یک از ما وظیفه‌ای داریم و بی‌شک وظیفه مدیران و مسئولین بسیار سخت تر و سنگین تر است.

الف- وظایف عموم جهادگران:

× نزدیکی و ارتباط عمیق با خدا و یاری از او در همه کارها؛ که قطعاً گر ما از خدا کمک بخواهیم او مارا یاری می‌کند .

× عدم وابستگی به دنیا و نعمت های آن: زیرا نعمت های دنیا برای استفاده انسانهاست. نه اینکه ما خود را وقف دنیا کنیم . دنیا مزرعه آخرت است ، باید هر چه می‌توانیم در آن نهال خوبی و عشق و ایمان و صداقت و پاکی بکاریم تا در آخرت از ثمرات آن استفاده کنیم.

^{۱۲۸} - آیه ۴۶ سوره سبا

× خود انتقادی؛ باید همواره و در هر لحظه افکار و اعمال خود را مورد نقد داد. تا در مسیر حرکت خود به طرف خداوند به اشتباهاتمان ولی برده آنها را برطرف کنیم و نفس سرکش خود را مهار کرده و مرتب از خدا کمک بخواهیم، و یاد و ذکر

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶) ۴۶۴

او را در قلبمان زنده نگهداریم تا شیطان و نفس اماره نتواند بر ما غلبه کرده و هدف ما را تغییر دهد.

ب- وظایف مسئولین:

× مسئولین و مدیران محترم جهادی باید علاوه بر رعایت دقیق مفاد بند الف، ترتیبی اتخاذ نمایند تا در محیط کاری خود شایسته سالاری را به عنوان اصل و مبنا در افکار و اعمال خود قبول نموده و عمل نمایند و بدانند که از دست دادن پست و مقام خیلی زیباتر از دست دادن شایسته سالاری است.

× مسئولین و مدیران محترم باید در محیط کاری خود ضوابط را به عنوان اصل و مبنای کار قرار دهند و از رابطه سالاری به شدت پرهیز نمایند.

× مسئولین و مدیران محترم باید مراقب باشند تا ابتکار عمل جهادی در پیچ و خم بوروکراسی اداری استحاله نگردد و کار مردم به موقع انجام شود. بی شک مردم از جهاد و مدیریت جهادی انتظار ابتکار عمل و سرعت و دقت عمل دارند.

× جلوگیری از تملق پروری؛ به جرأت می توان گفت در حال حاضر یکی از بزرگ ترین خطراتی که فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید می کند، گسترش روحیه تملق پروری است، گسترش تملق پروری بیشک در تضاد با روحیه و فرهنگ جهادی است اگر در محیطی روحیه تملق پروری حاکم شود، قطعاً خبری از فرهنگ و مدیریت جهادی نخواهد بود.

راهکارهای اجرایی نوین :

- × انتخاب موضوع آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی به عنوان یک واحد درسی در کلاس‌های آموزش ضمن خدمت .
- × تجلیل و معرفی جهادگران با سابقه و موفق به عنوان الگوهای فرهنگ و مدیریت جهادی .
- × تشکیل هسته‌مشورتی انتخاب‌مدیران با استفاده از جهادگران با سابقه و خوش فکر.

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

منابع و مآخذ:

- یونس اصغری، مقصود اختری (۱۳۷۶) جهاد در جهاد، انتشارات مرکز حفظ و نشر آثار دفاع مقدس - وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۶)
- ایروانی، محمد جواد، نهادگرایی و جهادسازندگی (۱۳۷۷) انتشارات روابط عمومی وزارت جهاد سازندگی.

نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی

"مجتبی پالوج^۱ - دکتر ولی‌الله تقی‌پورفر"

حضرت امام خمینی (ره) به: "زحمات جهاد در سراسر ایران چشمگیر و مورد تصدیق همه ما بوده است."^۳

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."^۴

چکیده:

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 مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده. و تعهد از محوری‌ترین 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،

۱- دانشجوی دکتری دانشگاه عالی دفاع ملی و پژوهشگر موسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی .

mpalouj@gmail.com

۲- استاد دانشگاه، تلفن تماس: ۸۸۸۰۰۴۱۷

۳- صحیفه نور، جلد ۱۸، صفحه ۱۸۹- ۱۳۶۲/۹/۲۷

۴- بیانات مقام معظم رهبری در جمع جهادگران - ۱۳۷۷/۷/۱۵

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 ظرفیت‌ها و فرصت‌های جدید برای مشارکت در جامعه روستایی شد، چرا که مدیریت جهادی راهبرد ماندگارمبثنی 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 محوری‌ترین 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 اجتماعی و اعتماد عمومی دارد و این مسئله به صورت نهادی به عنوان سازوکاری موثر در کشاورزی و توسعه روستایی تلقی می‌شود. در این مقاله در نظر است ضمن بیان ابعاد نظری مدیریت و سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی، نقش مدیریت جهادی در این زمینه به تصویر کشیده و ترسیم گردد.

کلید واژه: جهاد/مدیریت/سرمایه اجتماعی/مشارکت/توسعه

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

مقدمه

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 سازمان‌ها 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 برنامه‌ریزی و اصل قسط و عدل در طول اصل آخرت‌گرایی و نمود عدالت واقعی در حوزه برنامه‌ریزی با جامع‌نگری به انسان و نیازهای مادی (جسمی و روانی) و معنوی (فکری - قلبی)، ارزش تلقی می‌گردند^{۱۳۰}. هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل و استفاده از مشارکت مردمی در مدیریت ارزشمند بوده و دارای جایگاه خاصی است.

به طور خلاصه می‌توان 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 می‌باشد، بنابراین موارد ذکر شده در این خصوص کاملاً مشهود است.

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

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

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^{۱۳۱}.

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 طبقه‌بندی 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 حایز اهمیتی 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.

مبانی نظری و چارچوب مفهومی:

دین باوری و تعهد دینی، رابطه مستقیم و همبستگی مثبت با سرمایه اجتماعی در ابعاد ذهنی - شناختی یعنی اعتماد عمومی و نهادی دارند. زیرا سازمان‌های دینی نقش میانجی را در فعالیت‌های دینی ایفا می‌کنند. از آن جا که ادیان از نشست‌های عمومی و از مراسم و مناسک برخوردارند، باعث توسعه شیوه همکاری، تعاون و آگاهی از مسایل

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

^{۱۳۱} - نقی پورفر، ۱۳۸۲، ۱۰۱

اجتماعی می گردند؛ و ادیانی که از مراسم و مناسک عمومی بیشتری برخوردارند در افزایش سرمایه اجتماعی نقش بیشتری ایفا می کنند^۱. و در این میان نقش مدیریت اهمیت پیدا کرده و در توسعه محور قرار می گیرد.

پایوا «Piva» در تعریف توسعه اجتماعی، روی دو بُعد ظرفیت و توانایی مردم برای توسعه و تحول نهادهای اجتماعی تأکید می کند^{۱۳۲}. در مجموع، توسعه اجتماعی، با مؤلفه هایی چون نیل به یکپارچگی، مشارکت مردمی، انسجام ملی و ارتقای توانمندی های انسانی و افزایش سرمایه اجتماعی ارتباط دارد.

توسعه اجتماعی به صورت یک رویکرد کل گرایانه مطرح بوده و فرآیندی است که متضمن کوشش هایی است که معطوف به بهبود زندگی و مشارکت افراد در متن توسعه اجتماعی و مؤلفه هایی اساسی برای بهبود کیفیت زندگی است. دخالت مردم در تصمیم گیری ها مربوط به زندگی و تغییر محیطشان بوده و بستگی به خودباوری آنها دارد.

توسعه اجتماعی فرآیند ادغام اجتماعی، انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی را درون خود دارد که اینها به نوعی مؤلفه های سرمایه اجتماعی هستند. ادغام اجتماعی تضمین می کند افراد گروه ها و طبقات مختلف اجتماعی به قوانین جامعه تن داده، از امکانات استفاده نموده و توانمندی های خود را در اختیار جامعه قرار دهند. انسجام اجتماعی نیز از گسستگی جامعه جلوگیری نموده و ضامن برقراری نظم و سامان اجتماعی است. و اعتماد اجتماعی موجب مضاعف شدن نیرو می گردد.

سرمایه اجتماعی (Social Capital) از مؤلفه های توسعه اجتماعی است. سرمایه به مفهوم عام آن یکی از مهم ترین عناصر در فرآیند توسعه است که از سال ۱۹۸۰ به بعد وارد ادبیات علوم اجتماعی و جامعه شناسی شده است. امروزه این نوع سرمایه در

جریان توسعه در کنار انواع سرمایه های طبیعی، انسانی و مادی، به طور جدی مطرح است. سرمایه اجتماعی متعلق به گروه ها و جوامع است، سرمایه اجتماعی از مشارکت دو نفر، گروه و یا یک ملت به وجود می آید.^{۱۳۳} سرمایه اجتماعی با بسیاری از شاخص های توسعه انسانی رابطه دارد. اقتصادهای شکوفا و پررونق مربوط به جوامعی می باشند که سرمایه اجتماعی غنی دارند.^{۱۳۴}

کلمن، سرمایه اجتماعی را جنبه هایی از ساخت اجتماعی می داند که گُشگران از آنها جهت حفظ سرمایه اقتصادی و کسب منافع خود استفاده می کنند. همان طور که سرمایه فیزیکی با تغییر در مواد، ابزارهایی درست می کند که در تولید به کار رفته، قابل مشاهده و ملموس است، سرمایه انسانی نیز با تغییر دادن فکر افراد و ایجاد توانمندی آنها برای کسب مهارت ها پدید می آید و افراد را قادر می سازد تا به شیوه های جدید رفتار کنند و بنابراین کمتر ملموس بوده و در مهارت هایی که فرد کسب کرده تبلور می یابد. سرمایه اجتماعی نیز کمتر از این ملموس بوده و در روابط میان افراد تجسم می یابد سرمایه اجتماعی زمانی به وجود می آید که روابط میان افراد به شیوه ای دگرگون شود که گُش را تسهیل نماید.^{۱۳۵} از نظر **کلمن** سازمانی پدید آورنده سرمایه اجتماعی است که دو ویژگی داشته باشد: همه آنها جنبه ای از ساخت اجتماعی بوده و گُش های معین افراد را در درون ساختار تسهیل کنند. سرمایه های اجتماعی، مانند شکل های دیگر سرمایه، مولد است و دستیابی به هدف های معین را امکان پذیر می سازد.^{۱۳۶}

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

^۱- فوکویاما، ۱۳۷۹، ۱۳

^۲- پورموسوی، ۱۳۸۱، ۱۷۷

^۳- کلمن، ۱۹۸۸، ۴۶۵

^۱- همان: ۴۶۴

به اعتقاد پاتنام سرمایه اجتماعی، هنجارها و شبکه های مشارکتی هستند که باعث تسهیل تعاون می شوند. همکاری داوطلبانه در جامعه ای که سرمایه اجتماعی عظیمی به شکل هنجارهای عمل متقابل و شبکه های مشارکتی به ارث رسیده است، صورت می گیرد و حفظ اقتصاد و دموکراسی مؤثر و کارا هدف آن است. شبکه های مشارکت یکی از اشکال ضروری سرمایه اجتماعی می باشند که ارتباطات را تسهیل می کند و هر چه این شبکه ها در جامعه ای متراکم تر باشند احتمال همکاری شهروندان در جهت منافع متقابل بیشتر است.

سرمایه اجتماعی همچون مفاهیم سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی (یعنی ابزار و آموزش هایی که بهره وری فردی را افزایش می دهند) به ویژگی های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه ها، هنجارها و اعتماد اشاره داشته و مشارکت، هماهنگی و همکاری را برای کسب سود متقابل تسهیل می کنند. سرمایه اجتماعی سود سرمایه گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می دهد.

در یک تحلیل، سرمایه اجتماعی، در سه سطح: خرد، میانی و کلان مورد توجه است. در سطح خرد، روابط افراد و شبکه های ارتباطی بین آنها، چگونگی شدت و کیفیت رابطه و احساس تعهد دوجانبه و تعلق و پیوستگی اجتماعی را در بر می گیرد. در سطح میانی، سرمایه اجتماعی ترکیبی از ساختارهایی است که تسهیل کننده کنش های معینی از کنشگران در درون این ساختارها بوده و منبعی برای همکاری است. سازمان ها از طریق مشارکت، نقش حیاتی را در ایجاد سرمایه اجتماعی ایجاد می کنند، که این مسئله، به نوبه خود در بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی و کارآمدی نهادها مؤثر بوده، باعث همبستگی اجتماعی شده و موجب تعریف اهداف مشترک حکومت و اجتماعات محلی و لزوماً مشارکت و همکاری می گردند.

در سطح کلان سرمایه اجتماعی، شامل روابط ساختاری نهادهای کلان است و میزان مشارکت از اجزاء سرمایه اجتماعی تلقی می گردد، اعتماد به حکومت و نظام ها در آن

مفهوم پیدا می‌کند و فرصت لازم برای پیشرفت فراهم می‌شود. در صورت وجود سرمایه اجتماعی، فرآیند مشارکت در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی گسترش پیدا می‌کند.^{۱۳۷} بدین لحاظ نیز ملاحظه می‌گردد که نقش مدیریت جهاد در هر سه سطح ذکر شده، قابل توجه است. برای تبیین بهتر این مسئله و به دلیل گستردگی مفهوم مشارکت، ضرورت می‌داند موارد مفهومی مدنظر در این زمینه بیشتر توضیح داده می‌شود.

مشارکت، فرایندی است که طی آن صاحبان حق، فعالانه در جریان تعیین اولویت‌ها، سیاست‌گذاری‌ها، تخصیص منابع و اجرای برنامه‌ها ایفای نقش کرده و بر آنها تأثیر می‌گذارند.^{۱۳۸}

بحث مشارکت به طور عمده در قالب دو نگاه قابل طرح است: مشارکت به عنوان ابزار، یعنی مشارکت سازوکاری در خدمت توسعه است و به عنوان وسیله و روش است. در مشارکت ابزاری، مردم وسیله‌ای برای اجرای اوامر هستند و از خود اراده و اختیاری ندارند. توده مردم نقش مؤثری در اتخاذ تصمیمات ندارند. خواسته‌ها، منافع و علائق مردم در تعارض با منافع و نظام سیاسی و اداری قرار می‌گیرد. بنابراین، این نوع مشارکت نمی‌تواند پاسخگوی خواسته‌های راستین مردم باشد.

قدرت، موضوع اصلی مشارکت است، کنش اجتماعی مشارکتی، به طور گسترده مستلزم دارا بودن قدرت جمعی مشترک توسط افراد ذی نفع می‌باشد.^{۱۳۹}

به اعتقاد آقای غفاری، مشارکتی اصیل است که خصلت فرآیندی داشته باشد. یعنی در تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، اجرا، نظارت و نهایت امر مشارکت در منافع است.

^۱ - غفاری، ۱۳۸۲

^۲ - تیکار و دیگران، ۲۰۰۳

^۱ - غفاری، ۱۳۸۳، ص ۴۲

بنابراین چنانچه **گش‌گرا** در همه مراحل شرکت کنند آن **مشلیک** واقعی و اصیل است.^{۱۴۰}

بنابراین در یک نگاه می‌توان گفت تأثیرگذاری در توسعه، منوط به اجتماعی شدن است و کسب شخصیت اجتماعی و شهروند شدن نیز مشروط به مشارکت و خارج شدن از حصار شخصی و خصوصی است، به نحوی که بین مشارکت و کسب شخصیت رابطه دوسویه نیرومندی وجود دارد و ماحصل آن افزایش سرمایه اجتماعی است. مشارکت عامل اساسی برای ارتقاء کیفیت زندگی است. مشارکت مردم و نقش آنها در توسعه به عنوان مکمل فعالیت های دولت حایز اهمیت است. به عبارت دیگر دولتی موفق عمل خواهد کرد که این مسئله را مدنظر داشته باشد. و این مسایل در صورتی محقق خواهد شد که نظام مدیریت از الگوی مناسب و مطلوبی نشأت گرفته باشد که نمونه آن را در مدیریتی جهادی می‌توان یافت.

به بیان دیگر نقش جهادسازندگی در افزایش و ارتقاء سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه اجتماعی موضوعی است که ابعاد آن بسیار گسترده و اثرات آن ملموس و به اثبات رسیده است.

روش تحقیق:

دراین پژوهش که با هدف تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی انجام شده است، روش تحقیق به صورت اسنادی و با استفاده از مطالعات کتابخانه ای می باشد. با استفاده از کتب، نشریات و اسناد و مدارک موجود، یافته ها تحلیل گردید. با عنایت به این که ماهیت پژوهش، اسنادی است، روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه ای می باشد، این پژوهش گذشته نگر است و تلاش نموده است حتی المقدور از طریق مطالعه عمیق و با تفسیر و تحلیل رویدادها

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

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 نتیجه گیری صورت گیرد.

بحث و تحلیل:

آقایان بامبرگر و لن مشولم در کتاب "استراتژی منابع انسانی" در مقوله مدیریت استراتژیک منابع انسانی به صورت مفهومی از نگرش بخردانه یا عقلانی و نگرش فزاینده یا طبیعی صحبت می کنند و بر همین اساس در مورد نگرش بخردانه، تئوری هایی را مطرح می کنند که از جمله آنها تئوری سرمایه انسانی، تئوری مبتنی بر هزینه معامله، تئوری منابع و تئوری نقش رفتار قابل ذکر است و همین طور در نگرش فزاینده، تئوری نهادی و تئوری وابستگی به منابع را مدنظر دارند.

آنها در تئوری مبتنی بر منابع انسانی، انسان را به عنوان یک دارایی، دانش یا مهارت هایی که دارای ارزش اقتصادی هستند در نظر می گیرند، در تئوری مبتنی بر هزینه معامله، مقصودشان این است که افزایش تعهد و وفاداری نیروی انسانی بهترین شیوه برای انجام کار با ارزش می باشد. در تئوری نقش رفتار، تأکید بر تناسب سازی رفتار منابع انسانی با استراتژی سازمان از طریق هم افزایی است. در تئوری نهادی اثر عوامل نهادی را در کنار استراتژی می بیند و در تئوری وابستگی به منابع، می خواهد بگوید همه چیز وابسته به منابع انسانی است و تنها راه جهش، توسعه منابع انسانی است^{۱۴۱}.

بررسی و تحلیل آنچه که در نگرش و تئوری های فوق الذکر آمده است، چنین رهنمون می نماید که مدیریت جهادی فراتر از مجموع آنها بوده و کارآمدی و اثرگذاری آن نیز فوق العاده می باشد. به تعبیر دیگر موارد مطرح شده در دو قالب می گنجد که برای مدیریت جهادی در ارتباط با منابع انسانی می توان این دو نقش را قایل شد.

نقش نرم: افزایش روحیه ایثار، از خودگذشتگی، همکاری و تعاون، مشارکت

نقش سخت: ایجاد مزیت رقابتی، خلق مزیت ها، ایجاد ارزش افزوده، افزایش سرمایه اجتماعی

^{۱۴۱} - بامبرگر، ۱۳۸۱

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

آقای **آرمسترانگ** در استراتژی مدیریت منابع انسانی در یک مدل مفهومی و در قیاس با تعهد بالا، عملکرد بالا و مشارکت بالا را در دو سر این طیف قرار می‌دهد و آقای **بامبرگر** این طیف را به صورت پدرانه، متعهدانه، ثانویه پیمانکارانه ترسیم می‌نماید. در یک بررسی تطبیقی ملاحظه خواهد شد که مقوله مطرح شده در مدیریت جهادی حایز اهمیت و مورد توجه بوده است.

در واقع مدیریت جهادی به تأسی از آموزه های اسلامی ضمن دعوت به ایثار، ارزش دادن به از خودگذشتگی که نمونه ای از آنها در سوره های "انسان و حشر" درباره انصار و مهاجرین آمده است و یا تشویق به همکاری و تعاون بر مبنای تقوی که در سوره "مائده" ذکر شده است و مقوله انفاق در سوره "بقره" و توصیه های دیگر اسلامی و نیز با بیان اهمیت نیکوکاری و دستگیری فقرا و درماندگان و سالمندان، در نیروهای جهادی مؤمن انگیزه لازم را ایجاد کرد.

مدیریت جهادی معتقد است که انگیزش براساس دیدگاه تکلیف‌گرایانه و وظیفه‌ای تعهد بالا و عملکرد بالا، مهم ترین و با عظمت‌ترین و شریف‌ترین هدف‌ها و انگیزش‌ها می‌باشد و دلیل آن این است که در این تفکر از منفعت‌گرایی و استفاده جبری از محیط و اجتماع و خودخواهی و خودنمایی خبری نیست و طیف مدنظر **بامبرگر** به صورت کارآمد خود را نشان می‌دهد.

بر این اساس مشاهده می‌شد که مدیران جهادی نیز عامل به قوانین و مقررات نوشته و نانوشته ارزشی بوده‌اند و متعهدانه و مدبرانه امور را پیگیری می‌کردند؛ به طوری که قاطبه آنان زودتر می‌آمدند و دیرتر می‌رفتند، بدون این که بعضاً الزامی به حضور داشته باشد، منظم‌ترین و سخت‌کوش‌ترین افراد بوده و با عمل و رفتار خود الگوی دیگران قرار می‌گرفتند. این مسئله باعث می‌شد که اعضا نیز همچون مدیر به حرکت در آیند. این مسئله باعث می‌شد انرژی‌ها به صورت سینرژیک و هم‌افزا و با افزایش تصاعدی، حماسه بیافریند. بنابراین در این شیوه از مدیریت، ریاست‌طلبی و

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

عافیت‌طلبی جایی نداشته و مدیر جهادی که مؤمن بوده است عامل و پیشتاز در خدمت به خلق و در انجام وظیفه بوده است.

بلوغ روحی، شایستگی، توانایی تشخیص نیاز، لیاقت اداره امور و استفاده و بهره‌برداری درست از امکانات در جهت توسعه سرمایه‌های اجتماعی، از جمله عوامل موفقیت مدیریت جهادی تلقی می‌گردد. این عوامل موجب رشد جوانب مختلف شد و هدف جهاد این بود که با بهره‌گیری از سرمایه‌ها و امکانات طبیعی و انسانی و سرمایه‌های فردی و اخلاقی، سرمایه اجتماعی را افزایش دهد و با رشد اجتماعی احساس مسئولیت افراد در اجتماع را به عنوان یک سرمایه و ثروت معنوی و یک امکان فوق‌العاده در جهت تحقق اهداف توسعه، فعال نماید.

مدیریت جهاد به این مهم توجه داشت که یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها در جوامع روستایی، سرمایه اجتماعی است، خلق و اداره این سرمایه و استفاده بهینه آن، مورد توجه جدی مدیریت جهادی بوده است. از آنجایی که به کرامت و شخصیت و انسانیت انسان‌ها اعتنا و توجه می‌شد، این نوع مدیریت در رشد مادی و معنوی آنان و تولید سرمایه اجتماعی مؤثر واقع شد.

جلب اعتماد مردم نسبت به جهاد مقوله بسیار مهمی است که با صداقت در گفتار و کردار و ایثار در عمل، صراحت در انتقال احساسات، در کنار دیگر فاکتورها موجب گرایش مردم به جهاد و مشارکت در امور گردید که این اعتماد تعمیم یافته نکته کلیدی در بحث سرمایه اجتماعی است. نکته حایز اهمیت در این خصوص علاوه بر اعتماد شخصی به نیروهای جهادی و در واقع بیش از آن، اعتماد تعمیم یافته به جهاد به عنوان یک نهاد می‌باشد و شاید مهم‌تر از آن می‌توان این مسئله را اعتماد به نظام تلقی کرد و این باور را ایجاد نمود که ساختارهای به وجود آمده، به نحوی در ارتباط و تعامل هم قرار گرفته‌اند که موفقیت شخص را دنبال می‌کنند و برای او به دنبال آینده‌ای امن و آسوده می‌گردند. بدین جهت بود که مشارکت‌ها نیز برانگیخته شد و رونق گرفت و

به این نکته نیز می‌بایست توجه داشت که «مدیریت جهادی» با درک عمیق از شرایط محیطی و تحصیل آن، به خلق فرصت پرداخته و برای تحقق اهداف سازمانی خویش که در غالب اهداف نظام تعریف می‌گردد، 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 می‌باشد.

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 مدیریت های 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 نیروهای جامعه فعال شود. «جهاد» در این زمینه به طور گسترده پیوندهای کلان اجتماعی را تحت 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 می توان پیرامون آن بحث کرد:

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

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

آنچه که برای بیان این محتوی از آن استفاده می‌شود بحث رابطه مشارکت با قدرت است. اگر مشارکت به عنوان بخشی از توسعه باشد، با قدرت رابطه تنگاتنگی پیدا می‌کند. به عبارت بهتر مشارکت رابطه دوسویه با قدرت دارد و مشروعیت هر حکومت بر مشارکت استوار است، جایی مشارکت واقعی پدید می‌آید که دارندگان قدرت حاضر به سهم کردن دیگران در قدرت باشند. البته به پیش شرط‌های 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 **میدجلی 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 می‌باشد؛ 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

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

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 توسعه‌ای در ابعاد گسترده، مشارکت واقعی با مفهوم گسترده آن را به عنوان اساسی‌ترین 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 می‌شود که مردم در مشارکت به صورت منطقی و آگاهانه با حکومت روبرو شوند. مشارکت بدون داشتن اطلاعات و براساس گزارش‌های نادرست موجب رشد بی‌اعتمادی می‌شود. البته وجود اطلاعات کافی و درست تنها شرط مشارکت نیست، بلکه افراد جامعه باید از آموزش‌های مناسب جهت جذب اطلاعات و استفاده از آن برخوردار شوند و دارای مهارت‌های 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 می‌شود، چرا که نظام‌های سیاسی حاکم جهت ادامه روند رشد و توسعه خود نیازمند همراهی مردم هستند. براساس تعاریف متعددی که از مفهوم مشارکت ارایه 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 برمبنای آن مردم احساس کنند در ارتباط با مسایل مختلف و در شکل‌گیری و یا تحول فضای توسعه‌ای کشورشان از نقش مؤثری برخوردار هستند.

نتیجه گیری :

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. این مسئله خود ناشی از تفکر مدیریت اسلامی بود که متمایز از مدیریت غربی است. در مدیریت جهادی که بر گرفته از مدیریت اسلامی است به علم فرهنگ و انسان و ارزش‌های انسانی توجه شده است. بدین ترتیب مدیریت جهادی یک نوع مدیریت ارزشی و با اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ است. مدیریت ارزشی توصیه می کند و می گوید شما با انسان سر و کار دارید و این انسان ارزش‌هایی دارد که باید مورد توجه قرار گیرد. همه مقتضیات تکنیکی و علمی مدیریت، در ارزش‌ها است.

جهاد زمانی شکل گرفت که انقلاب اسلامی به وقوع پیوست و مدیریت اسلامی حاکم شد بنابراین می‌توان از مدیریت جهادی به عنوان مدیریت اسلامی یاد کرد که دارای فرهنگ و تمدن اصیل، حیات و بالندگی است؛ این فرهنگ و تمدن، از اصول ارزشی تشکیل می‌شود که ثابت بوده و ریشه در نیازهای جاوید انسان‌ها دارند و مبتنی بر فطرت هستند. مدیریت جهادی مطابق با مقتضیات فرهنگ انقلاب اسلامی و تمدن کهن ایرانی- اسلامی، در دستگاه جهاد شکل گرفت و به مردم توجه داشت.

با عنایت به این که اساس حکومت و یکی از اصول اساسی آن عدالت می باشد، توسعه اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با آن دارد و ارتقای کرامت انسانی و کاهش نابرابری‌ها و شکاف طبقاتی مدنظر بوده است. بنابراین شایسته است حاکمیت، رویکردی دوباره به مدیریت جهادی داشته باشد تا از طریق مشارکت که یک حق شخصی است ابزاری برای تحقق عدالت، افزایش سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

زندگی فراهم گردد. مدیریت جهادی قادر به تقویت مشارکت به افزایش سرمایه اجتماعی و در کلان قضیه توسعه اجتماعی بوده است.

رهیافت اصلی این پژوهش و توصیه آن، بازنگری در فرهنگ و مدیریت اداری بر مبنای مدیریت جهادی است؛ و دلیل این پیشنهاد علاوه بر مباحث نظری و تحلیلی ارائه شده به پاراگراف ذیل در بیان اجمالی عملکرد جهاد است.

به هر حال مدیریت جهادی با استفاده از مشارکت به عنوان هدف و ابزار و در جهت توسعه اجتماعی و افزایش سرمایه اجتماعی و ارتقاء اعتماد اجتماعی، توانست ۱۲۶ هزار کیلومتر راه شوسه و آسفالته احداث و ایجاد نماید. به ۳۷ هزار روستا آبرسانی و برق رسانی نماید و در حد امکان زیرساخت های توسعه را فراهم نماید. در بُعد تولید محصولات اساسی نیز توانست کشور را ابتدا از واردات محصولات پروتئینی بی نیاز سازد، سپس با پذیرش مدیریت کلی بخش، در اصلی ترین و استراتژی ترین محصول، کشور را خودکفا نماید. در سال ۱۳۷۹ که حسب قانون، این مدیریت به جهاد سپرد شد و وزارت جهاد کشاورزی شکل گرفت، کل تولید کمتر از ۶۵/۲ میلیون تن بود که با لطف خدا و به برکت تفکر جهادی در سال ۱۳۸۵ تولید به بیش از ۱۰۰ میلیون تن رسید. به عبارت دیگر در همین مدت محدود به ۳۵ میلیون تن افزایش تولید دست یافت و به طور متوسط سالانه ۷/۵ درصد رشد تولید داشته است. که هر کدام از اینها جای تامل و تجزیه و تحلیل دارد و البته از حوصله این مقاله خارج است. اینها میسر نبود مگر با تقویت توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی، که به واقع مدیریت جهادی به آن همت گمارد.

مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (خرداد ماه ۱۳۸۶)

منابع و مأخذ:

الف - فارسی

- اوکلی پیتز، مارسون دیوید، رهیافت های مشارکت در توسعه روستایی، ترجمه منصور محمودنژاد، مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی جهادسازندگی، ۱۳۷۰.
- بامبرگر، پیتز و مشولم لن؛ استراتژی منابع انسانی، تدوین، اجراء و آثار ف ترجمه دکتر علی یارسایان و سیدمحمد اعرابی، شرکت مینا، ۱۳۸۱.
- پورموسوی، سیدفتح الله؛ جامعه مدنی و سرمایه اجتماعی، فصلنامه راهبرد، شماره ۲۶، مرکز تحقیقات استراتژیک، تهران، ۱۳۸۱.
- غفاری، غلامرضا، توسعه اجتماعی، تهران، ۱۳۸۲.
- غفاری، غلامرضا، زنان و توسعه اجتماعی. فصلنامه ریحان، شماره ۱، ۱۳۸۱.
- غفاری، غلامرضا. دولت و مشارکت اجتماعی روستایان. فصلنامه اقتصاد. توسعه، ۱۳۸۰.
- فوکویاما، فرانسیس، پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، جامعه ایرانیان، ۱۳۷۹.
- کلانتری، خلیل؛ مفهوم و معیارهای توسعه اجتماعی، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، ۱۳۷۷.
- نقی پورفر، ولی الله؛ مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران، ۱۳۸۲.

ب - لاتین

- Coleman, James Social Capital in the Creation of Human Capital 1989.
- Tikare, Sima et. Al. "Participation" chapter 7 in PRSPS Project. The world Bank. N.d.
- Offe, Claus and Fuchs, Susanne (2002). "A decline of Social Capital? The German Case", Published in Putnam, Robert D., (2002). Democracy in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society, New York: Oxford University Press

آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی

"علی محمد مودی"^۱ - اسماعیل نصر اصفهانی^۲ و علی هلالی^۳

چکیده:

نتایج این مقاله که عنوان آن آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی می باشد، مبتنی بر یک کار پژوهشی میدانی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه افرادی می شود که دارای حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی در جهاد سازندگی بوده و هم اکنون نیز در سازمان های جهاد کشاورزی استان های کشور مشغول فعالیت می باشند. جمعیت نمونه شامل ۲۰۴ نفر از ۲۶ استان کشور با میانگین سنی ۴۵/۹ سال (حداقل سن ۳۴ و حداکثر سن ۵۵ سال) می باشد. این افراد به طور میانگین حدود ۱۴/۹ سال سابقه مدیریتی و ۱۱/۷ سال سابقه کارشناسی در جهاد سازندگی داشته اند. سطح تحصیلات ۵ نفر آنها دیپلم، ۹ نفر فوق دیپلم، ۱۱۴ نفر لیسانس، ۷۴ نفر فوق لیسانس و ۲ نفر دیگر هم نامشخص بوده است. با توجه به اینکه ۸۲/۸ درصد آنها معتقدند که در شرایط کنونی کشور، بکارگیری فرهنگ و مدیریت جهادی ضرورت دارد، و ۸۷/۳ درصد آنها بر این باورند که فرهنگ و مدیریت جهادی برای همه فعالیت های سازمانی مناسب است، نظرات این افراد در رابطه با شاخص ها، عوامل شکل گیری، نقاط قوت و ضعف، عوامل تهدید کننده، فرصت های بکارگیری و گسترش فرهنگ و مدیریت جهادی در مجموعه سازمانی کشور، طی یک پرسشنامه چند گزینه ای اخذ

۱۴۲ - کارشناس ارشد و پژوهشگر موسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی

۲- عضو هیئت علمی موسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی
۱۴۴ - کارشناس ارشد و پژوهشگر موسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی

شد، و در قالب ماتریس SWOT اطلاعات مورد نظر تحلیل، و ضمن تدوین استراتژی های ST، SO، WO و WT پیشنهادات لازم ارائه گردید، که نتایج آن در این مقاله ارائه می گردد. در نهایت توصیه گردید با بازنگری فرهنگ و مدیریت جهادی ضمن برطرف کردن نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت فرهنگ و مدیریت جهادی، نسبت به بازسازی و مستندسازی این شیوه مدیریت که کارآمدی آن طی ۸ سال دفاع مقدس و عرصه سازندگی ثابت شده است، به عنوان یک الگوی کارآمد اقدام و جهت بهره برداری لازم به سازمان ها و نهادهای کشور ابلاغ و از طریق رسانه های عمومی و کلاس های آموزشی زمینه ترویج این فرهنگ فراهم گردد.

کلید واژه ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، فرهنگ و مدیریت جهادی

مقدمه :

نظام اداری در اصل شکلی از بروکراسی است که کارایی را بالا می برده و قانون را برقرار می سازد. اگر بروکراسی به شکل صحیح در سازمانی اجرا شود، تبعیض از بین می رود و همه در برابر قانون مساوی خواهند بود. بنابراین یک بروکراسی خوب نه تنها کارآمد و مؤثر است، بلکه پایه و اساس جامعه مدنی است. بروکراسی بر سلسله مراتب، رسمیت و تخصص استوار است، اما در بهترین شکل آن خشک و بی روح بوده و توان انجام کارهای فوق العاده را ندارد. فساد و ناکارآمدی نظام های اداری از عوامل موجد انقلاب های اخیر بوده است. انقلاب ها پس از پیروزی، با نظام های اداری بجای مانده از رژیم پیشین با خشونت برخورد کرده و سعی در شکل دهی بروکراسی جدید نموده اند. امادر انقلاب اسلامی که در انگیزه انقلاب، قیام و کیفیت مبارزه و پیدایش، با دیگر انقلاب ها تفاوت داشته، از عنصر تخریب و ویرانگری قبل و بعد از پیروزی در حداقل ممکن استفاده شده است. برخورد انقلاب اسلامی با نظام اداری بجای مانده از رژیم پهلوی بدلیل ماهیت غیر ویرانگر انقلاب، منجر به فروپاشی آن نشده، بلکه به جز چند سازمان مخوف پلیسی و امنیتی که منحل شدند، مابقی نظام اداری صرفاً با تغییر مدیران ارشد مواجه شدند. اما درکنار این نظام اداری در فضای مساعد انقلابی مجموعه های خودجوشی تشکیل شد که " نهاد انقلابی " نام گرفتند. این نهادها همان گروه

های مبارزاتی قبل از انقلاب بودند که برای پیروزی و به ثمر رساندن انقلاب تلاش کردند و اینک پس از پیروزی خواهان تداوم آن از راه حفظ دست آورد هایش (سازندگی و خدمت) به مردم بودند .

نهادها مثل هرسازمان دیگر برای پاسخ به نیاز جامعه تشکیل می شوند و به ناچار با تغییر نیاز جامعه، تغییر می کنند و خود را با محیط تطبیق می دهند . اگر یک نهاد فقط بخواهد خودش را تطبیق دهد روبه فناست. نهاد باید بتواند محیط را دستکاری و در آن تغییر ایجاد کند. در نهادها روابط صمیمی و انسانی جای روابط رسمی و اداری را می گیرد . روابطی که از انگیزه های درونی انسان ها سرچشمه می گیرد . بنابراین برخلاف بروکراسی که براساس قانون و عقلانیت شکل می گیرد. نهادها براساس ارزش ها و تعهدات تأسیس شدند.

جهاد سازندگی که نهادی جوشیده از بطن انقلاب اسلامی ایران بود ، دارای ارزش های خاص خود بود و "مدیریت جهادی" نیز با حفظ چنین ارزش هایی در محیط کار معنی پیدا کرد. تجربه جهاد سازندگی و فرهنگ جهادی، تحقق اهداف سازندگی جامعه را توأم با حفظ ارزش های معنوی و مادی با انگیزه الهی از طریق وسایل خاص امکان پذیر ساخت و الگوی مدیریتی جدیدی ارائه کرد که پاسخگوی نیازهای جامعه رو به رشد و بالنده انقلاب اسلامی بود. از این رو ارزیابی این الگو و بهینه سازی و استفاده از آن در شرایط فعلی اهمیت ویژه ای دارد که در این مقاله به آن پرداخته می شود.

بیان مسئله :

گذر انقلاب اسلامی از مرحله تخریب به مرحله سازندگی ، لزوم گسترش و تعمیق فرهنگ انقلاب اسلامی در روستاها، پاسخگوئی و رفع معضلات سیاسی ، نظامی و اجتماعی اوائل پیروزی انقلاب در مناطق بحرانی کشور ، ضرورت توجه جدی به خالص ترین ، تولید کننده ترین و محروم ترین آحاد جامعه یعنی روستائیان ، دگرگونی ارزش ها، آمادگی و جوشش عمومی مردم برای حضور و مشارکت جدی در امور کشور ، عدم کفایت ادارات موجود و باقیمانده از قبل برای فعالیت سازنده ، ضرورت دستیابی به

خودکفایی و بالاخره صدور فرمان تاریخی امام خمینی (ره) مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی، از جمله انگیزه های تشکیل این نهاد انقلابی بود .

این نهاد جوشیده از بطن انقلاب که با پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۷ خرداد سال ۱۳۵۸ تشکیل شد. در طی دوران ۲۲ ساله عمرش منشاء اثرات خیروارزشمند زیادی بوده است. بطوری که در عرصه ۸ سال دفاع مقدس عنوان سنگر سازان بی سنگر و در عرصه سازندگی عنوان جان سازنده انقلاب را به جهاد گران دادند . عملکرد درخشان این نهاد خلاق ، بالنده و پویا باعث شده است تا علی رغم اینکه حدود ۷ سال از ادغام آن می گذرد در شرایط فعلی نیز جهادی کارکردن به عنوان یک فرهنگ کاری قابل قبول و امید بخش در جامعه انقلابی که آرمان آن استقلال و خودکفایی است، مطرح باشد.

به هر حال در شرایط فعلی که زمینه برای گسترش فرهنگ و روحیه جهادی در جامعه فراهم است ، سوال اساسی این است که فرهنگ: و مدیریت جهادی که ضرورت تقویت آن در جامعه احساس می شود دارای چه نقاط نقاط قوت و ضعفی بوده است؟ و چگونه می توان در شرایط فعلی با حذف نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت آن کارایی آن را دوچندان کرد؟ و به عنوان یک الگوی کارآمد و موثر در سطح گسترده و وسیع در جهت پیشرفت جامعه و تحقق اهداف سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور از آن استفاده کرد؟ بنابراین آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی و بهبود و بازسازی این فرهنگ یک ضرورت انکار ناپذیر است که سعی می شود در حد وسع در این مقاله به آن پرداخته شود.

اهداف تحقیق :

- الف- هدف کلی پژوهش
- آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی
- ب- اهداف فرعی پژوهش
- شناخت شاخص های فرهنگ و مدیریت جهادی

- شناخت عواملی که باعث شکل گیری فرهنگ و مدیریت جهادی در مجموعه سازمانی جهادسازندگی شد.
- شناخت نقاط قوت فرهنگ و مدیریت جهادی
- شناخت نقاط ضعف فرهنگ و مدیریت جهادی
- شناخت عواملی که فرهنگ و مدیریت جهادی را در شرایط کنونی کشور تهدید می‌کند.
- شناخت فرصت هایی که برای بکارگیری و گسترش فرهنگ جهادی در مجموعه سازمانی کشور وجود دارد.
- ارائه پیشنهادات لازم برای بهره گیری از مدیریت جهادی به عنوان یک الگوی موفق در جهت اصلاح ساختار مدیریتی کشور
-

بررسی ادبیات و سوابق تحقیق :

بر پایه فرهنگ مادی و اخلاق حاکم بر مغرب زمین ، هر انسانی همه سودها، لذت ها و امتیازها را برای خود می خواهد و جز به خود نمی اندیشد و به همه چیز و همه کس به عنوان ابزار دستیابی به اهداف خود می نگرد. و هرگاه کسی در قلمرو اهداف او قرار گیرد، زمینه تعارض و دشمنی فراهم می آید. این خودگروی تند و افراطی منشأ بی صداقتی ها، عداوت ها، بی اخلاقی ها و ارزش ستیزی های بسیاری شده است.

اما در «فرهنگ جهادی» فرد تنها به خود نمی اندیشد، بلکه به عنوان یک انسان مؤمن و بنده خدا وظیفه دارد تا آن جا که می تواند به دیگران خدمت کند و در پی تحقق بخشیدن اهداف اسلام و گسترش ایمان باشد. و در این خدمت رسانی و ایمان خواهی و استوارسازی آرمان ها چنان غرقه شود که دیگر خود را نبیند و فردیت خود را به دست فراموشی بسپارد . در این فرهنگ مؤلفه های مدیریت عبارتند از:

- ۱- وجود انگیزه خدائی در فعالیت مادی، تبلیغ اسلام و انقلاب .
 - ۲- خود باوری، اعتماد به نفس، جرئت در کار، نوآوری، خطرپذیری، پویائی و خلاقیت .
 - ۳- اعتقاد به استقلال و لزوم خود کفائی .
 - ۴- علاقه به کار ایثارگرانه برای محرومین .
 - ۵- احساس تعهد و مسئولیت شدید در رسیدن به هدف و سرعت در کار.
 - ۶- صراحت لهجه، آزادگی و پالش گرایی.
 - ۷- توان کار دسته جمعی، مشارکتی، شورائی و اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم گیری های کلان.
 - ۸- همدلی با مردم و توان جلب مشارکت آنان و اهمیت دادن به آن.
 - ۹- وجود همیت سازمانی قوی و علاقه به جهاد سازندگی.
 - ۱۰- برقراری روابط عاطفی و غیررسمی در انجام فعالیت های رسمی.
 - ۱۱- قناعت، ساده زیستی شخصی و سازمانی، صرفه جوئی، امانت داری و در نظر گرفتن منافع عمومی
 - ۱۲- سادگی سازمانی، اعتماد به همکاران و مساعد نمودن محیط سازمان برای رشد اعضا.
 - ۱۳- نشاط و سرزندگی در کار، وجود روحیه جوانی.
 - ۱۴- داوطلبانه بودن فعالیت و همکاری.
- به همین ترتیب می توان مؤلفه های نوع آرمانی " مدیریت نهاد یا وزارت جهاد سازندگی " را در مقاطع بعدی با در نظر گرفتن تطبیق هائی که نهاد جهاد سازندگی در رابطه با محیط در خود بوجود آورد، معرفی کرد.

چارچوب تئوریک و مفهومی موضوع:

برای اینکه بتوانیم نسبت به آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی اقدام کنیم لاجرم می بایست با مفاهیم فرهنگ، فرهنگ سازمانی و فرهنگ جهادی آشنا شویم. چرا که ارزیابی و آسیب شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی بدون شناخت این مفاهیم امکان پذیر نیست.

از دیدگاه علمی تعاریف متعدد و متنوعی از فرهنگ ارائه شده، در "فرهنگ فارسی عمید"، فرهنگ عبارت است از: دانش، ادب، علم، معرفت، تعلیم و تربیت، آثار علمی و ادبی یک قوم یا ملت و شامل افکار، گفتار، اعمال و آثار هنری انسان است که بر توانایی های انسان برای یادگیری و انتقال آن به نسل دیگر دلالت دارد. به عقیده هافستد فرهنگ عبارت است از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا یک طبقه که آنها را از دیگر گروهها مجزا می کند [1].

سازمان ها نیز مانند انسان ها دارای فرهنگ خاص خود هستند. فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند. همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود.

کریس آرجیس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه های که به طور واقعی با هم رفتار می کنند، تعریف می کند.

ادگار شاین نیز فرهنگ سازمانی را این گونه تعریف می کند: الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می گیرند و چنان خوب عمل می کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می شود.

جیمز پرسی معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزش های مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رموزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند. و به طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می کند.

با توجه به تعاریف عنوان شده ، به این نتیجه می‌رسیم که ، تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش ها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می‌کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده‌ی درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و آن بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان است.

فرهنگ جهادی هم یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار عبادت محسوب می‌شده و فداکاری و خدمتگزاری بی‌مزد و منت به مردم وجهه همت است، عناصرشاکله این فرهنگ عبارتند از: ایمان، معنویت، آرمان گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی گرایی و در نتیجه خدمت به مردم ، جوشش و تحرک ذاتی. در این تفکر فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسائل ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد. بنا براین برای انجام کارهای جدید ابتدا به سراغ مراکز علمی می‌رود؛ اگر در این مراکز راه حلی برای آنها وجود داشته باشد از آن استفاده می‌کند در غیر اینصورت خود اقدام به پیدا کردن راه حل های ممکن نموده ، سعی می‌کند برای کاری که انجام می‌دهد پشتوانه علمی به وجود بیاورد. در این فرهنگ فرد جهادی فردی است که ضمن نوآوری در کارها سعی می‌کند نسبت به موضوعات نگاه جامعه نگر داشته باشد تا حاصل کارش برای جامعه مفید تر باشد. بنابراین فرهنگ جهادی فرهنگی است که توأم با انضباط ، دانش محوری ، آرمان گرایی و روحیه خدمت به دیگران می‌باشد .

فرهنگ جهادی را انقلاب اسلامی به مردم هدیه داد. امام راحل نخستین جرقه این فرهنگ را در اعماق جان های ملت ایران زد و با رهبری توانمند خود توانست آن را بگستراند . از این رو فرهنگ جهادی از دامن انقلاب برخاست و در همان جا رشد کرد و بالید و همه کسانی که انقلاب را آفریدند و از آن حمایت کردند، در هر نهاد و وزارتخانه و در هر شهر و روستایی به سهم خود از آن بهره بردند و در آن سهیم شدند. از این رو نمی‌توان فرهنگ جهادی را به نهادهای انقلابی از قبیل جهادسازندگی منحصر ساخت - گرچه این نهادها کانون و مرکز تبلور

و جلوه فرهنگ جهادی بودند - اما روحیه جهادی در همه جا بوده است و باید آن را پاس داشت و در حفظ و بالندگی آن کوشید .

انقلاب اسلامی نیز جویباری بود که از چشمه سار فرهنگ عاشورا و دریای خروشان اسلام ناب محمدی (ص) سرچشمه گرفته بود . بنا بر این باید اذعان نمائیم که مدیریت جهادی نیز ریشه در فرهنگ اصیل اسلام ناب محمدی (ص) دارد. و برای شناخت آن می بایست به منابع معتبر اسلامی مراجعه کرد. با رجوع به قرآن کریم که مهم ترین منبع اسلامی است در می یابیم که جلوه های بحث مدیریت در قرآن گسترده و وسیع است. مبحث مدیریت از همان ابتدای قرآن در آیه ۱۲۴ سوره بقره آغاز شده و به اقتضای مسائل مختلف در سوره ها و آیه های مختلف به آن اشاره شده است . با کمی تعمق و تدبیر در قرآن کریم در می یابیم که نظام هستی بر پایه مدیریت الهی استوار است و تمام مسیرها و حرکات در پرتو این مدیریت است که سامان می یابد و هر مسیری که خارج از این مسیر تعریف شده باشد راه به جایی نخواهد برد و مثمر ثمر نخواهد بود. مصادیق مدیریت الهی را می توان در صدر اسلام در مدیریت نبوی و بعد از آن در مدیریت علوی و در قرن حاضر نیز در مدیریت امام خمینی (ره) که معمار انقلاب اسلامی و نهاد جهاد سازندگی بود، مشاهده کرد .

الگوی امام راحل - قدس سره - در انقلاب اسلامی نیز راه و روش خاتم پیامبران محمد (ص) بود. همان طوری که رسول خدا برای مبارزه با انحرافات مردمان آن روزگار شمشیر نکشید و از زور بهره نبرد ، بلکه بر طبق دستور الهی که (وجاهد هم به جهاداً کبیراً) جهاد فرهنگی را روش خود قرار داد و دستمایه و سلاح برنده او در این جهاد، کتاب خدا یعنی قرآن کریم بود و چون بعثت بی نظیر و جاودانش جلوه کرد ، و بر دلهای هزاران هزار زن و مرد نشست و آنان را شیفته و شیدای خود ساخت، به آنان آموخت که برای درهم کوبیدن آثار باقیمانده خرافات جاهلی و آباد ساختن سرزمین اسلامی و دفاع از آن در برابر مشرکان و کافران چگونه باید عمل کنند؛ امام راحل نیز در اعماق جان های تشنه و خسته ایرانیان - به ویژه جوانان - روح امید دمید و تا آن جا که فرصت داشت و واقعیتهای و مشکلات و محدودیت ها و ... اجازه می داد اندیشه قرآنی را میان مردم گسترانید و جوانان مؤمن

، درستکار، کوشا و جهادگری تربیت کرد که در آباد ساختن روستاهای ستم زده، فقیر و محروم از امکانات با روحیه جهادی پا به میدان نهادند.

آنان پولادین مردانی بودند دارای اهدافی بلند و آرمان هایی الهی و انسانی و برای رسیدن به این اهداف و عینی ساختن آرمان های بلند خود، از هیچ ایثاری دریغ نورزیدند و هرگز از کمی بودجه، امکانات و نبود شرایط مساعد شکوه نکردند. بلکه با همت بلند، عزم های استوار و کوشش های خستگی ناپذیر و با آغوش باز به استقبال مشکلات شتافتند. به همین دلیل است که رهبر معظم انقلاب فرمودند: «... فرهنگ جهادی در همه صحنه ها و عرصه ها به کار می آید...». از آنجائی که این فرهنگ با کارامدی خود در عرصه های مختلف توانسته است نقشه های عظیم ابر قدرت های روزگار را - که بسیاری از آنها به تنهایی می توانست انقلاب و نظام را نابود سازد - نقش بر آب کند، همواره مورد غضب و خشم بیگانگان، ارزش ستیزان و دشمنان سوگند خورده انقلاب اسلامی بوده است.

به هر حال اینک که ضرورت جامعه ایجاب می کند، فرهنگ و مدیریت جهادی بر سازمان ها حاکم باشد؛ می بایست بیش از هر زمان دیگر رسالت، اهداف، ارزش های محوری، نقاط قوت و ضعف داخلی و فرصت ها و تهدیدهای محیطی جهاد را بشناسیم و با شناخت کافی از موقعیت ها برای حفظ و گسترش آن در سازمان های کشور، استراتژی و راهبردهای لازم را تدوین نماییم.

شناخت رسالت و اهداف جهاد سازندگی بر هیچ کس پوشیده نیست. رسالت جهاد، ابلاغ پیام انقلاب اسلامی به روستائیان و شخصیت دادن به آنها، و هدف آن سازندگی و رفع سریع محرومیت از چهره روستاها با مشارکت روستائیان بوده است. آنچه که در این مرحله می بایست بیشتر به آن توجه شود شناخت ارزش ها و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن است، که فرهنگ جهاد را از فرهنگ سایر سازمان ها متمایز ساخته است.

شناسایی قوت ها و ضعف های جهاد سازندگی نیز، در مقایسه با سایر سازمان ها این امکان را به ما می دهد تا با تاکید بر نقاط قوت از فرصت ها بهره بگیریم و با حذف نقاط ضعف کارامدی آن را دوچندان کنیم، تا نسبت به تسری فرهنگ جهادی در سایر سازمان ها

موفقیت های بیشتری داشته باشیم. در این مرحله می بایست ارزیابی دقیقی از منابع سازمانی جهاد بدست آید تا در امر تدوین و تنظیم استراتژی ها و راهبردهای گسترش فرهنگ جهادی مورد استفاده قرار گیرد.

شناسایی مخاطره ها و تهدیدات محیطی برای گسترش فرهنگ و مدیریت جهادی در مقایسه با فرصت های موجود در کشور از دیگر مواردی است که باید به آن توجه شود. چرا که میزان اثر بخشی راهبردها، تحت تاثیر عوامل موجود در محیط داخلی و خارجی آن قرار دارد. یکی از روش های سودمند برای انتخاب راهبردهای مناسب استفاده از "فن تحلیل قوت - ضعف، فرصت - تهدید" است. این فن به مثابه یکی از ابزارهای برنامه ریزی استراتژیک مورد استفاده قرار می گیرد. "قدرت نفوذ سازمان" از طریق مقایسه فرصت های محیطی با قوت های سازمان معین می شود، همچنین متمرکز شدن هر تهدید محیطی بر یکی از ضعف های سازمان، وجود یک "مساله" را هشدار می دهد، و در بسیاری از موارد، تهدیدات محیطی علیه قوت های سازمان آن را در "محدودیت" قرار می دهند، تلاقی فرصت های محیطی با ضعف های سازمان نیز بر وجود نوعی "آسیب پذیری" در سازمان دلالت دارد.

پس از ارزیابی منابع سازمانی و محیط است که امکان انتخاب راهبردها یا تدوین استراتژی های مناسب، برای استفاده بهینه از مقتضیات موجود فراهم می آید. این استراتژی ها شامل استراتژی های نفوذ (so)، استراتژی های رقابتی (st)، استراتژی های محافظه کارانه (wo) و استراتژی های تدافعی (wt) است که در جایگاه خود به آن پرداخته خواهد شد.

متدولوژی تحقیق:

در این تحقیق ضمن انجام مطالعات کتابخانه ای و جستجو در اینترنت، با توجه به توصیفی بودن نوع تحقیق برای جمع آوری نظرات افراد نمونه، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مورد نظر از دو قسمت تشکیل شده بود: مشخصات فردی پاسخگویان، و ۹ سوال

مرتبط با موضوع تحقیق که ۸ سوال اول آن به صورت چند گزینه ای بوده همچنین سوال آخر پرسشنامه هم که شامل پیشنهادات می باشد به صورت تشریحی طراحی شده است . جامعه آماری این پژوهش نیز شامل کلیه افرادی می شود که دارای حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی در جهاد سازندگی را بوده و هم اکنون در سازمان های جهاد کشاورزی استان های سراسر کشور مشغول فعالیت هستند.

جمعیت نمونه این تحقیق شامل ۲۰۴ نفر می شود که از جامعه آماری مورد نظر انتخاب شده اند. نحوه انتخاب افراد نمونه به این نحو بوده است که با توجه به محدودیت زمانی، یک نسخه از پرسشنامه برای کلیه مدیران طرح و برنامه سازمان جهاد کشاورزی استان ها نامبر واز آنها درخواست گردید که پرسشنامه مورد نظرا به تعداد ۱۰ نسخه تکثیر نمایند، و جهت تکمیل در اختیار افرادی که شرایط مذکور را دارند قرار دهند. و پس از تکمیل برای جمع بندی نظرات، برای محقق ارسال نمایند . نهایتاً از مجموع ۳۱ سازمان جهاد کشاورزی که در سراسر کشور وجود دارد. تعداد ۲۶ سازمان پرسشنامه ها را به موقع ارسال کردند و از ۳۱۰ پرسشنامه مورد انتظار تعداد ۲۰۴ پرسشنامه به موسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی واصل گردید؛ که برای جمع بندی و تحلیل نهایی در اختیار محقق قرار گرفت. سوالات پرسشنامه به صورت چندگزینه ای طراحی گردیده و ماهیت سوالات به گونه ای بوده است که پاسخگویان می توانسته اند برای هر سوال بیش از یک گزینه رابه عنوان جواب علامت بزنند، بنا بر این در زمان تحلیل اطلاعات به هر گزینه به عنوان یک سوال مستقل نگاه شده است . لذا درصد هر گزینه از کل نمونه بدون در نظر گرفتن سایر گزینه ها محاسبه شده است(به همین دلیل نباید انتظار داشت که جمع فراوانی گزینه های هر سوال برابر باجمعیت نمونه وجمع درصد گزینه ها برابر ۱۰۰ باشد). همچنین برای اینکه تحلیل اطلاعات جداول راحت تر صورت گیرد و از ذکر توضیحات اضافی آن خودداری گردد، سعی شده است تا گزینه های جداول بر اساس میزان فراوانی آنها به صورت نزولی تنظیم شوند. پس از تحلیل هر سوال در نهایت سعی شده است ،در قالب ماتریس (تهدیدات ،

فرصت ها ، نقاط قوت و نقاط ضعف) که به ماتریس SWOT معروف است ، اطلاعات حاصل از پرسشنامه تحلیل شوند.

نتایج حاصل از تحقیق :

الف) مشخصات پاسخگویان

میانگین سنی جمعیت نمونه این تحقیق حدود ۴۵/۹۵ سال است . حداقل سن این افراد ۳۴ و حداکثر سن آنها ۵۵ سال می باشد . این افراد بطور میانگین دارای ۱۴/۹ سال سابقه مدیریتی و ۱۱/۷ سال سابقه کارشناسی بوده اند. جدول شماره (۱) که در ذیل آمده است وضعیت سطح سواد و استان محل خدمت را نشان می دهد.

جدول شماره (۱): سطح سواد جمعیت نویافته تحقیقی به تفکیک استان ملی خدمت

ردیف	استان	مدرک تحصیلی					جمع
		دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	بدون پاسخ	
1	کهکیلویه بویر احمد	-	-	7	3	-	10
2	قزوین	1	1	5	3	-	10
3	زنجان	-	1	5	5	-	10
4	خراسان جنوبی	-	-	3	1	-	4
5	سیستان و بلوچستان	-	-	7	3	-	10
6	بوشهر	1	-	2	2	2	7
7	اصفهان	-	-	1	3	-	4
8	ایلام	-	-	11	-	-	11
9	کردستان	-	-	3	3	-	6
10	گلستان	-	1	1	3	-	5
11	قم	-	-	2	5	-	7
12	چارمحال و بختیاری	1	-	6	1	-	9
13	همدان	1	-	6	1	-	8
14	کرمانشاه	-	1	6	-	-	7
15	یزد	-	-	6	5	-	11
16	خراسان رضوی	-	-	3	3	-	6
17	آذربایجان شرقی	-	2	6	3	-	11
18	خراسان شمالی	-	-	5	2	-	7
19	آذربایجان غربی	-	-	3	7	-	10
20	فارس	-	1	2	2	-	5
21	مازندران	-	-	2	1	-	3
22	گیلان	-	-	2	2	-	4
23	لرستان	-	1	5	4	-	10
24	مرکزی	-	1	8	1	-	10
25	کرمان	-	-	5	5	-	10
26	خوزستان	1	-	2	6	-	9
	جمع	5	9	114	74	۲	204

ماخذ: یافته های تحقیق

همان طوری که در جدول فوق مشاهده می شود، غیر از استان های تهران، هرمزگان، اردبیل، سمنان و سازمان جهاد کشاورزی جیرفت که نسبت به تکمیل و ارسال پرسشنامه ها در زمان مورد مورد نظر اقدام نکرده اند، سایر استان ها مشارکت

فعال در طرح داشته اند که در این مجال لازم می دانم از همکاری صمیمانه مدیران محترم طرح و برنامه این استان ها و همکارانی که قبول زحمت فرمودند و نسبت به تکمیل و ارسال پرسشنامه ها اقدام کرده اند، صمیمانه تشکر کنم. با توجه به اطلاعات جدول فوق می توان گفت که جمعیت نمونه این تحقیق شامل ۲۰۴ نفر از ۲۶ استان کشور است که از این تعداد ۵ نفر دیپلم ، ۹ نفر فوق دیپلم ، ۱۱۴ نفر لیسانس ، ۷۴ نفر فوق لیسانس می باشند. همچنین این اطلاعات بیانگر آن است که حدود ۹۲/۲ درصد جمعیت نمونه این تحقیق دارای مدرک لیسانس و بالاتر هستند.

(ب) : نظرات پاسخ گویان در رابطه با سوالات تحقیق: با توجه به اینکه ۸۷/۳ درصد افراد نمونه این تحقیق مطرح کرده اند که در شرایط کنونی بکارگیری فرهنگ و مدیریت جهادی ضرورت دارد و حدود ۸۲/۸ درصد آنها هم معتقدند که این فرهنگ و شیوه مدیریت در همه فعالیت های سازمانی کاربرد دارد، بنابراین در جداول ذیل به تفکیک هر سوال به بررسی دیدگاه های آنان در رابطه با سوالات مطرح شده می پردازیم.

جای شمره (۲): شاخصی هم فرهنگ و مدیریت جهادی از نظر شما کدام؟

ردیف	شاخصها	فراوانی	درصد
1	دین مداری و در نظر گرفتن رضای خدا در کارها	۱۷۳	۸۴/۸
2	ولایت محوری و مطیع فرمان رهبر بودن	169	82/8
3	اعتقاد به همه باهم بودن و تشریک مساعی در کارها	160	78/4
4	داشتن روحیه ایثارگری	159	77/9
5	فعال و مسئولیت پذیر بودن	157	77
6	متعهد به آرمانهای انقلاب و شهداء و نمود آنها در کارها	155	76
7	حضور در صحنه ها و عرصه های خدمت رسانی به انقلاب	147	72/1
8	متواضع بودن	141	69/1
9	داشتن وجدان کاری	138	67/6

ماخذ: یافته های تحقیق

با مشاهده اطلاعات جدول فوق می توان دریافت شاخص های مندرج در جدول از دیدگاه جمعیت نمونه این تحقیق از شاخص های مهم فرهنگ و مدیریت جهادی است ، که در این میان از نظرمیزان اهمیت شاخص دین مداری و در نظر گرفتن رضای خدا درکارها با ۸۴/۸ درصد در ردیف اول و داشتن وجدان کاری با ۶۷/۶ درصد در ردیف نهم و آخر قرار دارد.

جدول شماره (۳): به نظر شما چه عواملی باعث شکل گیری فرهنگ جهادی در مجموعه سازمانی جهاد سازندگی شد؟

ردیف	عوامل موثر در شکل گیری فرهنگ جهادی	فراوانی	درصد
1	پیام امام راحل (ره) مبنی بر همه با هم جهاد سازندگی	185	90/7
2	حضور نیروهای مخلص انقلاب در صحنه سازندگی	172	84/3
۳	میدان دادن به افراد مومن و خدمتگذار برای بروز استعدادها و توانمندیهای خودشان	153	75
۴	سپردن مسئولیتها به افراد جوان و پرشور و متعهد به انقلاب	135	66/2
۵	ضرورت بازسازی خرابیهای بجا مانده از حکومت طاغوت	109	53/4

ماخذ: یافته های تحقیق

همان طوری که در جدول فوق مشاهده می گردد، از دیدگاه افراد نمونه این تحقیق همه عوامل مندرج در جدول فوق در شکل گیری فرهنگ جهادی در مجموعه سازمانی جهاد سازندگی نقش داشتند. که با توجه به میزان فراوانی کسب شده، از نظر میزان اهمیت می توان گفت که در بین عوامل مورد نظر پیام امام راحل (ره) مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی (همه با هم جهاد سازندگی) با ۹۰/۷ درصد بیشترین تاثیر و گزینه ضرورت بازسازی خرابی های بجا مانده از حکومت ستم شاهی با ۵۳/۴ درصد کمترین تاثیر را در شکل گیری این فرهنگ داشته است.

جدول شماره (۴) : از دیدگاه شما نقاط قوت فرهنگ و مدیریت جهادی چیست؟

ردیف	نقاط قوت = S^{148}	فراوانی	درصد
1	خودباوری و مسئولیت پذیری	164	80/4
2	تفویض اختیاریه نیروها و اعتماد به آنها درانجام کارها	153	75
۳	سرعت در تصمیم گیری و اجرای سریع کارها	150	73/5
۴	پذیرش کارهای بزرگ و مهم	129	63/2
۵	شورایی بودن تصمیمات	76	37/3

ماخذ: یافته های تحقیق

همان طور که در جدول فوق مشاهده می گردد، از نظر میزان اهمیت می توان گفت که در بین خصوصیات مذکور در جدول، خصوصیت خودباوری و مسئولیت پذیری با ۸۰/۴ درصد در ردیف اول و گزینه شورایی بودن تصمیمات با ۳۷/۳ در ردیف آخر قرار دارد. همچنین اگر ملاک قضاوت در پذیرش یا رد گزینه ها را کسب آراء ۵۰ درصد و بیشتر قرار دهیم می توان مطرح کرد که غیر از خصوصیت شورایی بودن تصمیمات، خصوصیات دیگر مندرج در جدول جزو نقاط قوت فرهنگ و مدیریت جهادی محسوب می شوند.

جدول شماره (۵) : با توجه به شرایط کونی کتور فکری کتیچه فرصت طلبی و بکرگی و گشش فرهنگ جهادی در مجموعه سارمائی کتور وجود دارد؟

ردیف	فرصتها = O^{149}	فراوانی	درصد
------	--------------------	---------	------

¹⁴⁸ - Strenghts

¹⁴⁹ - Opportunities

1	سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ و لزوم رسیدن به جایگاه اول اقتصادی ، علمی و فناوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی	134	65/7
2	باورهای انقلابی و اسلامی در مردم	126	61/8
3	وجود برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت دولت برای رسیدن به خودکفایی	107	52/5
4	روی کار بودن دولت انقلابی	84	41/2

مانند : یافته های تحقیق

با مشاهده اطلاعات جدول فوق می توان مطرح کرد که از نظر میزان اهمیت در بین گزینه های مذکور ، سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ و لزوم رسیدن به جایگاه اول اقتصادی ، علمی و فناوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی با ۶۵/۷ درصد در ردیف اول و گزینه روی کار بودن دولت انقلابی با ۴۱/۲ در ردیف آخر قرار دارد. همچنین اگر ملاک قضاوت در پذیرش یا رد گزینه ها ، کسب آراء ۵۰ درصد و بیشتر قرار دهیم می توان مطرح کرد که غیر از گزینه روی کار بودن دولت انقلابی، سایر گزینه ها جزو نقاط قوت فرهنگ و مدیریت جهادی محسوب می شوند.

بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی

"سید جواد میر"

چکیده

یکی از دستاوردهای بزرگ فرهنگی و مدیریتی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران، ورود و رسوخ واژه ایثار و جهاد به تمامی عرصه های فرهنگی، اداری، علمی، آرمانی و بود. و واژه مقدس "جهاد" که به طور سنتی بیشتر در عرصه های دفاعی تداعی و نمود می کرد پس از انقلاب اسلامی به سایر ابعاد زندگی مردم ایران راه یافت.^{۱۰}

شکل گیری نهاد "جهادسازندگی" (که پس از مدتی به وزارت جهادسازندگی تبدیل گردید) یکی از برجسته ترین، سازمان یافته ترین و گسترده ترین جلوه های فرهنگ و مدیریت جهادی به شمار می رود، که با توجه به پایه ها و ارکان تشکیل دهنده آن از همان ابتدای شکل گیری در معرض تهدیدات و آفات درونی و بیرونی قرار داشت.

مقاله حاضر در صدد است با مروری بر بنیان های تشکیل دهنده فرهنگ و مدیریت جهادی (با تأکید ویژه بر جهادسازندگی) و از زاویه دید آسیب شناسی آن براساس شیوه ای تحلیلی به بررسی عواملی بپردازد که روحیه، فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید می نماید.

تلاش گردیده است با اشاراتی بر دیدگاه های نظری و نیز تحلیلی بر رویدادهای اتفاقیه از بدو تأسیس تا سال ۸۵ جهادسازندگی (متعاقباً جهادکشاورزی) عوامل و نقاط آسیب پذیر فرهنگ و مدیریت جهادی مورد اشاره و بررسی قرار گیرند.

کلید واژه: فرهنگ، مدیریت، جهادسازندگی، امام خمینی، نهاد انقلابی

^{۱۰} جهاد سازندگی، جهاد خودکفایی در نیروهای مسلح، جهاد دانشگاهی و جهاد تحقیقات، نمونه های بروز یافته سازمانی از این نوع می باشند.

نقش قرآن چون در این عالم نشست نقش های پاپ و کاهی را شکست
چون به جان در رفت جان دیگر شود جان چو دیگر شد ، جهان دیگر شود

مقدمه :

تلاش های طولانی ، مبارزات همه جانبه ، مجاهدت های معامله شده با خدا و خون های ریخته شده به پای نهال انقلاب اسلامی سرانجام در بهمن ۵۷ به ثمر نشست و شجره طیبه انقلاب اسلامی شکوفا شد و جمهوری اسلامی پای بر عرصه حیات نهاد.

پس از ایجاد شورای انقلاب ، تشکیل جهادسازندگی (پیام مورخ ۵۸/۳/۲۶ امام خمینی) همچون شکل گیری کمیته ، سپاه و یکی از اولین تدابیر و تمهیدات مدیریتی ، اداری و ساختار آفرین بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران بود.

اما پیام امام مبنی بر تشکیل جهادسازندگی خطاب به شورای انقلاب ، دولت ، سازمان و شخص خاصی نبود ، بلکه خطاب امام به ملت بود و مؤکداً تمامی اقشار مردم را مخاطب پیام خود قرار دادند. «ملت ما راجع به این سازندگی مهیا بودن خودشان را اعلام کنند». و در ادامه این پیام فرمودند " « ما دستان را پیش ملت دراز می کنیم و از ملت می خواهیم که همه در این نهضت شرکت کنند و همه دست برادری به هم بدهند و این سازندگی و جهادسازندگی را شروع کنند.»^(۱)

با این پیام بود که جهادسازندگی برای پر کردن خلاءهای نظام اداری و اجرایی کشور در عرصه سازندگی و کمک به توسعه و عمران و آبادی مناطق عقب مانده (به ویژه روستاها) با جلب مشارکت داوطلبانه افراد علاقه مندی که ایثارگران آماده خدمت به اهداف انقلاب بودند در فردای آن روز (۵۸/۳/۲۷) تشکیل گردید. امام در آن پیام به عنوان تبلور اراده ملت اعلام نمودند : «دانشجوهایی عزیز ، متخصصین ، مهندسين ،

بازاریان ، کشاورزان و همه قشرهای ملت داوطلب برای این است که ایرانی که بطور مخروبه به دست ما آمده است را بسازند». و بر این اساس بود که این حرکت همگانی و مردمی و تلاش جمعی را “جهادسازندگی” نام نهادند و فرمودند:

“باید ما بگوییم یک جهادسازندگی ، موسوم کنیم این جهاد را به جهادسازندگی که همه قشرهای ملت ، زن و مرد ، پیر و جوان ، دانشگاهی و دانشجو ، مهندسین و متخصصین ، شهری و دهاتی همه با هم باید تشریک مساعی کنند و این ایران را که خراب شده است ، بسازند.”

مشارکت جهادی مردم با همین ویژگی ها و براساس همین رهنمودها آغاز گردید و فرهنگ جهادی را در قالب جهادسازندگی پدیدار ساخت. از همان روز نخست شکل گیری جهادسازندگی ، ساختاری ترین ویژگی های این فرهنگ جهادی در معرض هجوم تهدیدات برنامه ریزی شده و غیر برنامه ریزی شده ای بود که بعدها به عنوان “آفات فرهنگ جهادی” بر ساختار و عملکرد جهادسازندگی تأثیرات قابل توجهی بر جای گذاشت.

مقاله حاضر درصدد است در راستای آسیب شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی با بررسی برخی از مهم ترین ویژگی های فرهنگ جهادی ، به شناسایی آفات و تهدیدات فرهنگ و مدیریت جهادی بپردازد.

روش شناسی تحقیق

هدف از انجام تحقیق و ارائه مقاله حاضر، شناسایی آفات و تهدیداتی است که فرهنگ و مدیریت جهادی را تحت تأثیر قرار می دهد و محدوده موضوعی آن نیز افرادی می باشند که مقطعی از دوران خدمت و اشتغالشان را در جهادسازندگی سابق یا جهاد کشاورزی فعلی گذرانیده اند و یا در حال حاضر در وزارت جهاد کشاورزی مشغول خدمت می باشند.

روش تحقیق از زوایای مختلف قابل طرح است، به لحاظ هدف تحقیق، کاربردی - کیفی است و از جنبه جمع آوری اطلاعات، از نوع پیمایشی و اسنادی است. جامعه آماری، افرادی هستند که از بدو تأسیس جهادسازندگی تا ابتدای سال ۶۶ به آن پیوسته اند. (برخی از آنان همچنان در جهاد کشاورزی مشغول خدمت می باشند و برخی دیگر در مقاطع مختلف و بنابه دلایل گوناگون از جهادسازندگی یا جهاد کشاورزی جدا شده اند) متغیرهای تحقیق شامل سطوح سازمانی افراد مشتمل بر کارمندان عادی، کارشناسان، مدیران ارشد ستادی و صفی، سطح تحصیلات، میزان درآمد، سن و ... می باشد.

نمونه آماری در دسترس نیز ۲۱۰ نفر از جهادگران با ویژگی های فوق الذکر در جامعه آماری می باشند. در نمونه گیری تحقیق نیز از روش طبقه بندی خوشه ای و به شیوه تصادفی استفاده شده است.

نگاهی به ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی

ایثارگری:

ویژگی های فرهنگ جهادی را باید در بنیان ها، ارکان و فلسفه وجودی تشکیل جهادسازندگی و عمدتاً از سرچشمه زلال و ناب آن یعنی از میان رهنمودهای امام خمینی^(۲) (ره) که بنیان گذار آن می باشد جستجو کرد. فرهنگ جهادی را که مبتنی بر مشارکت داوطلبانه عامه مردم است می توان فرهنگی اسلامی، دارای ساختار اعتقادی و ایمانی و مبتنی بر ارزش های دینی، اخلاقی، احساس تکلیف و وظیفه و مسئولیت پذیری تا سرحد آمادگی برای ایثار تعریف نمود. با همین نگاه است که رفیع پور در نتیجه گیری تحقیق خود می گوید "جهاد به عنوان یک نهاد خودجوش از بین مردم ایثارگر به وجود آمد" (رفیع پور، ۱۳۷۲ : ۲۱۱). ویژگی ایثارگری در فرهنگ جهادی مرزهای مالی و مادی را در نوردید و به قله رفیع ایثار جان و شهادت رسید. خیل عظیم

شهدای جهاد نه تنها در عرصه دفاع مقدس بلکه در عرصه محرومیت زدایی در اقصی نقاط کشورمان به خوبی گویای این واقعیت است. با تکیه بر ویژگی ایثارگری بود که در ابتدای شکل گیری جهاد واژه " حقوق و دستمزد " تقریباً واژه ای نامأنوس برای جهادگران بود.

مردمی بودن :

این ویژگی شاکله اصلی پیام مورخ ۲۶ خرداد ۵۸ امام در مورد جهادسازندگی می باشد. مقابله با معضلات عظیم ، عقب ماندگی های ژرف و ساختارشکنی در نظام های سنتی اساساً بدون بهره گیری از توان تمامی آحاد مردم و برقراری ارتباط دوسویه با ایشان امکان پذیر نیست. از این روست که یکی از دستاوردهای بسیار ارزشمند فرهنگ جهادی پذیرش و جایگاه مطلوب جهادگران در میان مردم است. در تحقیق سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهادسازندگی ۸۶/۷ درصد از روستائیان نسبت به کارکنان جهادسازندگی گرایش بسیار مثبت یا مثبت داشته اند و فقط ۵/۱ درصد آنان گرایش و ارزیابی منفی داشته اند (رفیع پور، ۱۳۷۲ : ۱۹۷). جالب اینجاست که گرایش بسیار مثبت و یا مثبت روستائیان به خود جهادسازندگی صرفاً ۶۸/۷ درصد (رفیع پور ، ۱۳۷۲ : ۱۹۷) بوده است. که این امر گویای نقش بسیار برجسته مردمی بودن جهادگران است که توانسته اند با بهره گیری از عامل و روحیه ایثار خود نقایص و کمبودهای سازمانی خود را نیز جبران نمایند.

انعطاف پذیری:

پس از انقلاب برای پر کردن خلاء ها و جبران عقب ماندگی ها ، مسئولیت های مغفول در بخش های گوناگون و سازمان های مختلف به مراکزی سپرده شد که سازماندهی و حرکت آنها بر مبنای فرهنگ جهادی شکل گرفته بود.^(۳) تاریخچه تحول این نهادها نشان می دهد که مسئولیت های مغفول در سایر بخش ها توسط مسئولین بالاتر (امام ، رهبری ، دولت و مجلس) به آنها محول و واگذار شده است. با انعطاف

پذیری که این نهادها و مراکز باتوجه به فرهنگ جهادی خود داشته اند توانسته اند به شکل مطلوبی مسئولیت های محوله را به انجام رسانند. این ویژگی موجب گردید کارهای متنوعی به آنها واگذار گردد. جهادسازی که با حضور در روستاها و مشارکت در برداشت و دروی محصول روستائیان و عمران روستایی کار خود را آغاز نمود (ایروانی، ۱۳۷۷: ۲۲۳)، علاوه بر حضور در جبهه های جنگ و ایفای نقش بسزا و سرنوشت ساز در مهندسی و پشتیبانی جنگ، درعرصه های احداث راه روستایی، برق رسانی، آبرسانی، بهداشت، بهسازی، صنایع کوچک و دستی روستایی، امور فرهنگی، شوراهای اسلامی و ... به مرور مسئولیت هایی را پذیرفت. روحیه مبتنی بر فرهنگ مدیریت جهادی به مرور موجب گردید که مسئولین کشور با اطمینان خاطر از انعطاف پذیری این نهاد مسئولیت شیلات، امور دام، جنگل ها و مراتع، فرش دستباف، سیلوسازی و را به جهادسازی واگذار کنند (با این انتظار که تحولی جدی در تمامی این عرصه ها پدید آید)^{۱۰۱}.

دین مداری و ولایت محوری :

از آغازین روزهای تشکیل جهادسازی، انجام وظیفه و تکلیف دینی برای خدمت به انقلاب و جبران عقب ماندگی ها یکی از مهم ترین انگیزه های فرهنگ جهادی را تشکیل می داد و از همین روست که حضور جهادگران در جبهه های دفاع مقدس نقش برجسته ای دارد. چرا که ادای تکلیف و انجام وظیفه دینی یکی از اهداف اصلی جهادگران را تشکیل می داد.

در بسیاری از موارد اولین دلیل و انگیزه حضور افراد و اقشار گوناگون در جهادسازی به خاطر داشتن شغل و تأمین معیشت نبود. بلکه احساس وظیفه دینی و پیروی از دستورات امام (ره) برای پیشبرد اهداف انقلاب بود که آنها را به جهادسازی کشانده بود. و شاید به همین دلیل است که بسیاری از جهادگران پس از

^{۱۰۱} - ایروانی، ۱۳۷۷ : ۲۶۹-۹۳

گذشت دهه نخست از عمر جهادسازندگی از این نهاد جدا شدند. زیرا از نظر آنها برای اشتغال و تأمین معیشت جهادسازندگی اولین گزینه و اولویت نبود. از همین روست که بسیاری از مدیران برجسته سایر دستگاه های اجرایی کشور، نمایندگان مجلس، برخی از هنرمندان، برخی از فرماندهان سپاه، بسیاری از فعالان موفق بخش خصوصی در صنعت، کشاورزی و تجارت، بسیاری از اساتید دانشگاه و محققین، استادان و سفرا و در سوابق کاری و شروع فعالیت های اداری و اجرایی خود سابقه فعالیتی هم در جهادسازندگی دارند.

به خاطر همین انگیزه دینی و داشتن دغدغه تبعیت از فرامین امام و رهبری است که نیاز به حضور پر رنگ و گسترده روحانیون در جهادسازندگی احساس می شود و نماینده ولی فقیه در عالی ترین سطوح سازمانی و اجرایی آن جای می گیرد. زیرا حرکت در مسیر ادای تکلیف و رعایت موازین شرعی و تأکید بر ولایت محوری و پیروی از دستورات رهبری که فریضه دینی تلقی می گردید، یکی از اصلی ترین فلسفه های وجودی حضور جهادگران در جهادسازندگی بود و انجام این تکلیف دینی و فریضه شرعی نیازمند راهنمایی خواستن و مشورت با افراد فقیه و متخصص اسلامی بود، تا در تمامی مراحل ادای این تکلیف بتوانند بر سلامت و صحت آن مراقبت نموده و از انحراف احتمالی آن جلوگیری کنند. حضور مرحوم شهید آیت الله دکتر بهشتی در بدو تأسیس جهاد سازندگی در این نهاد و نمایندگان ولی فقیه در جهاد سازندگی که بعدها در کارنامه های مسئولیت خود که مسئولیت های ریاست مجلس، وزارت کشور، عضویت در مجلس شورای اسلامی، مسئولین ارشد قوه قضائیه، عضویت در مجلس خبرگان رهبری و را داشته و دارند گویای نوع نگرش متقابل روحانیت که مبتنی بر همان انگیزه ادای تکلیف و دغدغه دینی و ولایت محوری است می باشد. این نوع حضور که ناشی از عامل دین مداری و روحیه ولایت محوری در فرهنگ جهادی است موجب گردید که روحانیت نیز بتواند نقش برجسته ای را به عنوان عامل کمکی توسعه و تقویت ارتباط جهادگران با عامه مردم و نیز مسئولین ایفا کند. و یکی از لازمه های

فرهنگ و مدیریت جهادی را شکل دهد. توجه به این نکته از همان شروع تشکیل جهاد سازندگی مورد توجه امام (ره) قرار گرفت و ایشان در پیام خود پس از دعوت داوطلبین به حضور در جهاد فرمودند: "روحانیونی که در همه جا در بلاد بحمدالله هستند، در این امر آنها تشریک مساعی و نظارت کنند."^(۴)

اعتماد متقابل و در تمامی سطوح سازمانی

با این فرض که یکی از مهم ترین انگیزه های حضور افراد مختلف در تمامی سطوح سازمان جهادی برای ادای وظیفه و تکلیف است و این حرکت براساس یک مشارکت عمومی و دارای خاستگاه مردمی است که از انعطاف پذیری و ارزش مداری سطح بالایی برخوردار می باشد و مسئولیت های محوله را با پویایی و نوآوری تا مرز ایثارگری بر دوش می گیرد و به انجام می رساند، اعتماد گسترده و فزاینده ای در جهات مختلف (افقی و عمودی) سازمانی و ارتباطی جهادسازندگی شکل گرفت. این اعتماد سرمایه گرانقدر و لایزالی است که فرهنگ و مدیریت جهادی را زنده نگه می دارد. هر قدر سطح اعتماد در فرهنگ و مدیریت جهادی کاهش یابد، این فرهنگ و مدیریت نیز محتوای خود را از دست داده و از درون تهی گردیده است. زیرا اعتمادی که در فرهنگ و مدیریت جهادی براساس ارکان و مفروضات ساختاری فوق شکل گرفته به مثابه نخ تسبیح فرهنگ و مدیریت جهادی ایفای نقش می نماید. اعتماد در سطوح عمودی و افقی بین تمامی همکاران موجب ایجاد فضای مدیریتی و کاری بسیار مطبوع و مطلوبی می شود که صمیمیت، همدلی و همکاری را در بین اجزاء سازمانی به اوج می رساند. در فرهنگ و مدیریت جهادی که انجام وظیفه و تکلیف تا مرز ایثارگری اساس و محور آن تلقی می شود، دلیلی بر عدم اعتماد وجود ندارد. زیرا که شائبه ای در این انگیزه نیست. و این شاه کلیدی بود که سازمان های جهادی و به طور مشخص جهادسازندگی در مقاطعی از حیات خود آن را در اختیار داشته اند. اعتماد بین تمامی همکاران و کارکنان نسبت به یکدیگر، اعتماد همکاران در سطوح پایین تر

سازمانی نسبت به همکاران سطوح بالاتر (از پایین ترین سطوح خدماتی گرفته تا سطح وزیر و نماینده ولی فقیه) و متقابلاً اعتماد مقامات سطوح بالاتر نسبت به مدیران و همکاران سطوح پایین تر.

در شکل بیرونی آن اعتماد ارزشمند مردم نسبت به سازمان جهادی، اعتماد رهبری نظام، مجلس، رئیس جمهور و دولت به مدیریت و سازمان جهادی موجب گردید که پیوندهای مستحکم و عمیقی در تمامی سطوح ارتباطی، سازمانی و مدیریتی جهاد سازندگی ایجاد گردد.

این سطح اعتقاد تا جایی توسعه یافت که مجلس شورای اسلامی در تصویب قانون وزارت جهادسازندگی امتیازاتی را برای جهادسازندگی قائل شد که برای سایر دستگاه های دولتی و سازمان ها قائل نگردیده بود. به عنوان مثال "براساس این قانون مجلس به جهادسازندگی اختیار داد که با تأیید و امضای وزیر جهادسازندگی، در بودجه خود دخل و تصرف نموده و از بودجه خود بردارد و سایر مشکلاتش را حل کند"^{۱۵۲}.

منوچهر محمدی معتقد است "یکی از اصول حاکم در نظام اداری سنتی اصل عدم اعتماد بوده است. نظام اداری سنتی با این پیش فرض تنظیم شده که هیچکس قابل اعتماد نیست، مگر خلاف آن ثابت شود. این اصل و این نوع بینش به عنوان یک فرهنگ اداری رشد یافته و در همه ابعاد و زوایای روابط اداری و روش های اجرایی جای گرفته و نهادینه شده است"^{۱۵۳}. اعتماد در فرهنگ و مدیریت جهادی کاملاً بر عکس چنین تفکری است و از این روست که فرهنگ و مدیریت جهادی با فرهنگ و مدیریت سنتی اداری کاملاً متفاوت است. البته کم هم نیستند کسانی (که عمدتاً نیز در سطوح مدیریتی می باشند) که بعدها براساس فرهنگ و مدیریت سنتی و اداری در موردشان قضاوت شد، و در این راستا نه تنها از آنها به جهت تلاش ها و زحماتشان

^{۱۵۲} - کروی، ۱۳۶۹: ۲۶

^{۱۵۳} - محمدی، ۱۳۶۹: ۲۵۷

تقدیری نشد، بلکه حتی پرونده های قضایی و مشکلات اجرایی متعددی نیز برای ایشان ایجاد گردید. در فرهنگ و مدیریت جهادی (براساس مفروضات اساسی خودش) کنترل در حداقل لازم اعمال می گردد. اما در نظام اداری سنتی یکی از اصول بسیار مهم مدیریت، کنترل همه جانبه است. "باتوجه به مفروض بودن عدم اعتماد کنترل های شدیدی از ابعاد مختلف بر نظام اداری و اجرایی حاکم می شود"^{۱۵۴}.

کلانتری در مقاله خود از وجود "حاکمیت رابطه اعتماد متقابل بین مدیریت و نیروها" به عنوان دلیلی برای انجام سریع کارها و کاهش بوروکراسی نام می برد^{۱۵۵}. در همین راستا و بر مبنای ترویج اصل بی اعتمادی در فرهنگ اداری جهادی است که حسینعلی عظیمی می گوید: "بزرگ ترین خطر برای آینده جهادسازندگی قانون آن و مقررات مالی و اداری و شمول بخشنامه های دولتی در آن و اشراف مقررات سازمان اداری و استخدامی کشور و دیوان محاسبات به این نهاد خالص است"^{۱۵۶}.

« آفات و تهدیدات فرهنگ و مدیریت جهادی »

مقابله نظام اداری و سازمانی عمومی کشور با فرهنگ و مدیریت جهادی:

اولین آفتی که از بدو تأسیس جهادسازندگی فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید می کرد، مقابله نظام اداری و سازمانی حاکم بر کشور با چنین سازمان و فرهنگ نوظهور بود. ساختار نظام اداری حاکم از همان ابتدا به مقابله با فرهنگ و مدیریت جهادی و طرد آن پرداخت. موضع گیری های غیر همراهی کننده و طرد کننده بازرگان

^{۱۵۴} - محمدی، ۱۳۶۹: ۲۵۷

^{۱۵۵} - کلانتری، ۱۳۶۹: ۸۳-۹۹

^{۱۵۶} - عظیمی، ۱۳۶۹: ۲۹۲

و بنی صدر^{۱۵۷} در مقابل تشکیل جهاد سازندگی^{۱۵۸} و عدم همکاری نظام اداری و مالی دولت با جهادسازندگی^{۱۵۹}، عملاً اولین مانع را در برابر اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی ایجاد نمود. نظام اداری و مالی کشور به دلیل نظام ارزشی و ساختار و مقررات پذیرفته شده خود و بر خلاف تمامی شعارهای پر طمطراقی که مسئولین مختلف در مقاطع گوناگون در جهت ضرورت حمایت از فرهنگ جهادی داده اند، از ابتدای شکل گیری جهاد تاکنون با سازمان جهادی و فرهنگ و مدیریت حاکم بر آن به عنوان یک عنصر خارجی و غیر بومی در نظام اداری که حتماً باید دفع شود به مقابله برخاستند، این تقابل را می توان به سیستم دفاعی بدن در مقابل ورود و تهاجم ویروس خارجی تشبیه نمود.

در نتیجه نظام اداری، نه تنها فرهنگ و مدیریت جهادی را تقویت ننمود، بلکه عملاً در جهت تضعیف و دفع سازمان جهادی کوشیده است. چنین تقابلی موجب گردیده که سازمان جهادی در عرصه نظام اداری و سازمانی کشور تنها بماند و همواره مخالفین و مدعیان متعددی داشته باشد.

هیچ دستگاه و سازمانی به اندازه جهادسازندگی در درون دولت و اعضای کابینه مخالف و معارض نداشته است.^(۵) زیرا شأن وجود جهادسازندگی پر کردن خلاء های موجود در نظام اداری و سازمانی کشور بوده است که انجام این وظیفه و رسالت نیز عملاً جهاد سازندگی را در مقابل یکی از دستگاه ها و سازمان های سستی قرار می داده است.

^{۱۵۷}- سلمانی لطف آبادی، ۱۳۷۹: ۱۱۱

^{۱۵۸}- افشار، ۱۳۶۱

^{۱۵۹}- سلمانی لطف آبادی، ۱۳۷۹: ۱۲۱-۱۱۸

یکی از مهمترین و اصلی ترین ضرورت های تقویت و تحکیم فرهنگ و مدیریت جهادی از میان برداشتن مقابله نظام اداری کشور با سازمان جهادی است^{۱۶۰} که متأسفانه این مهم بنابه دلایل متعدد تاکنون محقق نگردیده است.

معاون رییس جمهور و دبیرکل سازمان اداری و استخدامی کشور^{۱۶۱} می گوید: “ برای اینکه جهاد بتواند به اهداف خود رسیده و حرکت هدف دار خودش را ادامه دهد، ناگزیر باید سایر اجزای نظام اجرایی کشور آن را همراهی کنند. “ این نکته حقیقتی است که متأسفانه در عمل اتفاق نیافتاد.

۶۷ درصد افرادی که در رده مدیران ارشد، سابقه خدمت در جهاد سازندگی داشته و اکنون از جهاد کشاورزی خارج شده اند، اظهار نموده اند تقابل نظام اداری عملاً امکان ادامه حرکت جهادی جهادسازندگی را غیرممکن ساخته و ادامه فعالیت در این چارچوب بی فایده می نموده است.^(۶) فرهنگ جهادی نباید حرکت بخشی داشته باشد، بلکه باید برای توفیق واقعی خود (در تمامی ابعاد) از حرکت جمعی برخوردار باشد و این چیزی است که در شعار “ همه با هم “ در ابعاد فراگیر خود متجلی است. این مقابله تا بدانجا پیش رفت که نظام اداری نتوانست ادامه حیات مستقل جهاد سازندگی را برتابد و در نهایت با مصلحت اندیشی های اداری و سیاسی به ادغام و تفکیک وظایف آن رأی داد. نفس تغییر نام یا ادغام و تفکیک به خودی خود و فی نفسه شاید از اهمیت چندانی برخوردار نباشد، اما آنچه در این فرآیند اتفاق افتاد از دست رفتن ویژگیهای فرهنگ و مدیریت جهادی در سازماندهی جدید بود.

احساس خطر سازمان های سستی از حضور سازمان جهادی و در نتیجه تقابل آنها با سازمان جهادی

^{۱۶۰} - میر و دیگران ، ۱۳۷۸

^{۱۶۱} - رضوی ، ۱۳۷۲ : ۳۳

باتوجه به اینکه وظایف سازمان های جهادی عمدتاً بر کردن خلاءها و جبران عقب ماندگی در بخش هایی بوده که از قبل در ساختار اداری موجود کشور متولی مشخصی برای آن وظایف وجود داشته است ، از این رو با شروع فعالیت سازمان های جهادی ، دستگاه اداری مربوطه که فعالیتی موازی با فعالیت آن داشتند، موجودیت ، اعتبار و جایگاه خود را ابتدا در معرض مقایسه و سپس در معرض خطر می دید ، از این رو به طور طبیعی شروع به مخالفت و موضع گیری در مقابل سازمان جهادی می نمود. مهم ترین تأثیر حضور سازمان جهادی این بود که سازمان سنتی (برخلاف دیگر سازمان ها که فعالیت موازی با وظایف آنها شروع نگردیده بود) خود را همواره در معرض داوری و مقایسه دیگران^{۱۶۲} نسبت به عملکرد سازمان جهادی می دید. این موضوع از دیدگاه سازمان سنتی فضا و شرایط ناعادلانه ای را برای قضاوت ایجاد می نمود زیرا ساز و کار اجرایی ، نیروی انسانی ، انگیزه و ماهیت این دو سازمان کاملاً با یکدیگر متفاوت و به نفع سازمان جهادی بود.

از این رو اتخاذ سیاست تهاجم ، زیر سؤال بردن فعالیت ها ، بی ارزش جلوه دادن کارها، غیر تخصصی تلقی نمودن ابتکارات و وارد نمودن اتهامات متعدد دیگر ، راهبردی بود که عمدتاً توسط مسئولین و مدیران سازمان های سنتی بر علیه سازمان جهادی به کارگرفته می شد،^(۷) **غلامرضا فروزش** وزیر وقت جهادسازندگی در سخنرانی خود می گوید: " مخالفتهای آشکار و پنهانی با ادامه حرکت نهادها و جهادسازندگی وجود دارد و کوشش های فراوان اما بدیع و دقیقی برای تضعیف نهادها می شود "^{۱۶۳}.

این نوع دیدگاه و احساس خطر سایر دستگاه های اجرایی که فعالیت سازمان جهادی را به نوعی موازی فعالیت خود می دیدند، موجب گردید که همواره تلاش

^{۱۶۲} - ابوالحسنی ، ۱۳۶۹ : ۱۶۲-۱۴۹

^{۱۶۳} - فروزش ، ۱۳۶۹ : ۲۰۹

گسترده ای در سطح دولت ، سازمان مدیریت و برنامه ریزی ، مجلس و رسانه ها و افکار عمومی بر علیه سازمان های جهادی (بویژه جهاد سازندگی) طراحی شده و شکل بگیرد. این تلاش عمدتاً در حول دو محور شکل گرفت:

اول : اشاعه این نظریه و دیدگاه که سازمان های جهادی به جهت ضرورت های فوری و مقطعی تشکیل شده اند و باید جمع شوند و منزوی گردند و در درون سازمان های دیگر حل شوند^{۱۶۴}.

دوم : گسترش این تفکر که عملکرد سازمان های جهادی غیر کارشناسی و فاقد مبنای علمی است و اگر این کار توسط دستگاه های سنتی انجام پذیرد کارشناسی شده تر و علمی تر بوده و در نهایت بهتر عمل خواهد شد.

رسوخ اصل بی اعتمادی در فرهنگ سازمانی جهادی

اعتماد یکی از مهم ترین ارکان و پایه های فرهنگ و مدیریت جهادی است و کاهش یا از بین رفتن این اعتماد نیز یکی از مهم ترین آفت های فرهنگ و مدیریت جهادی است. رسوخ اصل بی اعتمادی در روابط سازمانی پیامدهای زیر(که هیچیک با اصول و مبانی فرهنگ و مدیریت جهادی سازگار نمی باشد) را در بردارد:

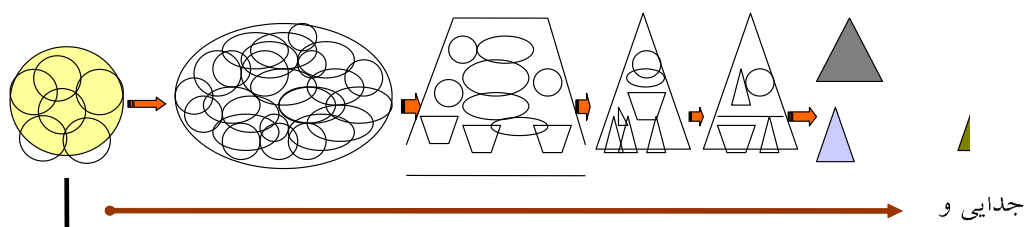
- کاهش سطح روابط دوستانه و صمیمی میان اعضای سازمان جهادی و تبدیل روابط دوستانه به روابط خشک اداری
- انشقاق درون سازمانی و کمرنگ شدن محوریت انگیزه های اصلی تشکیل سازمان جهادی که نهایتاً توسعه روابط گروهی و باندى سیاسى ، همشهرى گرایى و طایفه محورى و در نتیجه نادیده گرفتن شایستگی های افراد را در پی دارد.
- گسترش و تشدید فرهنگ کنترل و نظارت اداری که مبتنی بر چارچوب های اداری سنتی است و با مبانی و معیارهای فرهنگ جهادی در تعارض است.

^{۱۶۴} - کروبى ، ۱۳۶۹ : ۲۱

- ایجاد زمینه برای جایگزینی مقررات و فرهنگ اداری سنتی به جای مقررات و فرهنگ جهادی
- کاهش و نهایتاً از بین رفتن همگنی سازمانی در درون سازمان جهادی

اثر گذاری عنصر بی اعتمادی در همگنی سازمانی، پویایی، امکان تحرک و وحدت سازمان جهادی را می توان در فرآیند نمودار تغییر زیر ترسیم نمود.

شکل ۱



برون رفت سرمایه اصلی

مهم ترین رکن و اساسی ترین سرمایه سازمان جهادی، برخورداری از سرمایه انسانی جهادگر است. بدون این سرمایه اساساً سازمان و فرهنگ جهادی بی معناست. چنین سرمایه ای که بنابه تعریف باید ایثارگر، مردمی، انعطاف پذیر، پویا، نوآور، خلاق، خودباور، ارزش مدار، ولایت محور و متخصص و متعهد باشد، از بالاترین و مطلوب ترین شاخص های سرمایه انسانی برخوردار است.

هر عامل (چه مثبت و چه منفی) که در راستای جدا شدن این سرمایه از سازمان جهادی نقش ایفا نماید، عملاً آفتی برای فرهنگ و به ویژه مدیریت جهادی است. زیرا

که سازمان جهادی اساسی ترین سرمایه خود را از این طریق از دست می دهد. برون رفت سرمایه انسانی جهاد سازندگی آفتی بود که از همان روز تشکیل جهاد سازندگی نه تنها این نهال نوپا را تهدید می نمود، بلکه همواره شکل برون رفت این سرمایه انسانی ابعاد تازه ای می یافت. عوامل زیر را می توان به عنوان مهم ترین دلایل این برون رفت برشمرد:

۱- کمک به اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی در سایر سازمان ها و بخش ها

این شکل از برون رفت سرمایه انسانی جهادسازندگی عمدتاً مربوط به دهه اول حیات این نهاد است. ۲۸٪ از افراد مصاحبه شونده ای که جهاد سازندگی را ترک کرده بودند و به سایر دستگاه ها پیوسته اند، ضرورت اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی در سایر دستگاه ها را انگیزه خروج خود از جهاد سازندگی اعلام کرده اند.^(۸) این دسته از افراد ابتدا عمدتاً به مقصد سازمان مدیریت و برنامه ریزی، وزارت امور خارجه، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دانشگاه ها، سپاه پاسداران و ارتش، وزارت نیرو از جهادسازندگی خارج شده اند.

۲- داشتن ظرفیت پذیرش مسئولیت های بالاتر در سایر سازمان ها و دستگاه ها

۴۱٪ مصاحبه شوندگانی که جهاد سازندگی را ترک کرده بودند پیشنهاد مسئولیت های بالاتر و یا پیش بینی موقعیت شغلی بالاتر در سایر دستگاه ها را دلیل خروج خود از جهاد سازندگی ابراز داشته اند.^(۹) مقصد ابتدایی این دسته از افراد عمدتاً وزارت کشور، استانداری ها، نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وزارت نفت، وزارت خارجه، ستاد اجرایی فرمان امام و بخش خصوصی بوده است.

۳- عوامل به خروج از سازمان جهادی بنگاه های سیلی و دیگر نهادهای مدیریت

این نوع از خروج و از دست دادن سرمایه انسانی جهادی در جهادسازندگی و سپس در وزارت جهاد کشاورزی، متأسفانه در تمامی ادوار و از ابتدای شروع به کار جهاد سازندگی جریان داشته و عمدتاً مربوط به مدیران ارشد و میانی می باشد؛ که با

تغییر دولت ها و بروز تحولات سیاسی عملاً ناچار به خروج از جهادسازندگی (و بعدها جهاد کشاورزی) شده اند. به همین دلیل برخی از آنها با تحولات سیاسی بعدی مجدداً به جهاد بازگشته اند. ۷۳٪ از مدیران مصاحبه شونده اجبار به خروج را به عنوان دلیل قطع همکاری با جهاد سازندگی (یا جهاد کشاورزی) اعلام داشته اند. این تحول بیشتر در حوزه مدیران ستادی و مدیران استانی جهاد به چشم می خورد.^(۱۰)

۴- بی‌توجهی سازمان و مدیریت جهادی به نیازهایی اساسی و مشروع نیروهای جهادی

بی توجهی سازمان و مدیریت جهادی به نیازهای اساسی و عمدتاً مالی و رفاهی جهادگران به نظر می رسد نوعی اهانت به نیروهای جهادی باشد، بهتراست حذف شود. یعنی اگر امکان داشت به این اعمال دست می زدند منجر به بی انگیزگی بخشی از افراد برای ادامه کار جهادی گردید. و در نتیجه خود را به خارج از جهادسازندگی منتقل نمودند. این نوع خروج سرمایه انسانی، بیشتر مربوط به مدیران میانی، کارشناسان زبده و مجرب و کارمندان و کارکنان خوش فکر، خلاق و دارای ویژگی های اصیل جهادگری است. این نوع از خروج در قالب انتقال به سازمانهای دیگر، بازخریدی، و بعضاً رها کردن خدمت در جهاد سازندگی بدون هیچگونه چشم داشتی حتی برای گرفتن حقوق قانونی خود بوده است. از میان ۲۱۰ مصاحبه شونده، ۶۷ نفر علت اصلی خروج از جهاد را ناشی از این عامل می دانستند که ۸۱٪ این افراد پرسنل غیر مدیر و ۱۹٪ از مدیران میانی جهاد سازندگی بوده اند.^(۱۱)

۵- رسوخ و نفوذ مقررات اداری سنتی در ساختار سازمان جهادی

یکی دیگر از عوامل برون رفت سرمایه انسانی جهاد ناشی از نفوذ مقررات اداری سنتی در ساختار سازمان جهادی است. اگرچه سطح تأثیر این عامل در میان ۲۱۰ نفر افراد مصاحبه شونده حدود ۱۷٪ بوده است^(۱۲)، اما آنچه در این میان از اهمیت به سزایی برخوردار است این نکته می باشد که حدود ۸۹٪ از کسانی که در سال های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ از جهاد کشاورزی خارج شده اند، به عدم احساس تکلیف و ضرورت

برای ادامه حضور در جهاد کشاورزی معتقد بودند و اظهار می داشتند که هیچ تکلیف و وظیفه ای برای ادامه خدمت در جهاد کشاورزی احساس نمی کنند و کار در وزارت جهاد کشاورزی را مشابه کار در وزارت اقتصاد و دارایی ، بانک پارسیان ، وزارت صنایع، ایران خودرو و یا ... می دانستند.

۶- غیر ضروری دانستن ادامه فعالیت سازمان جهادی توسط مراجع تصمیم گیرنده

اصلی کشور

این عامل نیز که به نوعی تأکید بر عدم ضرورت احساس تکلیف برای کار در سازمان جهادی است. (یعنی همان چیزی که در زمان حضرت امام (ره) مبنای حضور جهادگران در جهاد سازندگی بود). حدود ۲۶٪ پاسخگویان را شامل می شود^(۱۳). براساس یافته های این مطالعه ، از عوامل برشمرده شده فوق آنچه در حال حاضر ساختار فرهنگ و مدیریت جهادی در وزارت جهاد کشاورزی را همچنان تهدید می نماید، به ترتیب اولویت عوامل ۲، ۳، ۵، ۴ و ۶ می باشند.

عدم توجه لازم مدیریت به ضرورت ایجاد تحول در ساختار اداری و مدیریتی

جهادسازندگی

اگر چه یکی از ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهاد انعطاف پذیری آن بوده است، اما متأسفانه مدیریت جهادی نتوانسته است با تغییر شرایط در مأموریت ها ، وظایف و مقررات حاکم بر جهادسازندگی، تحول مورد نیاز را در ساختار اداری و مدیریتی خود ایجاد نماید. این بی توجهی موجب گردید به تدریج مقررات و شرایط عمومی حاکم بر نظام اداری و مدیریتی کشور به جای مدیریت جهادی در ساختار نظام اداری و مدیریتی جهادسازندگی جای بگیرد. که این امر با ویژگی های فرهنگ جهادی تعارضاتی داشت. از طرف دیگر کارکنان جهادی نیز با پافشاری بر دیدگاه های خود و عدم درک صحیح از تغییر شرایط عمومی حاکم بر جهادسازندگی، ضرورت ایجاد این تحول را نادیده

گرفتند و در نتیجه به تدریج شرایطی از بیرون حاکم شد که نشأت گرفته از نظام اداری مستی با دیدگاه ها و مقتضیات مربوط به خود بود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

همان گونه که عوامل متعددی در شکل گیری سازمان جهادی نقش داشته اند؛ عوامل گوناگونی نیز در سست نمودن پایه های فرهنگ و مدیریت جهادی ایفا نقش کرده اند. این عوامل هم درونی و هم بیرونی بوده اند. متأسفانه با فاصله گرفتن از مقطع شکل گیری جهادسازندگی، علی رغم دستاوردهای برجسته حاصل از فرهنگ و مدیریت جهادی در جهاد سازندگی (و متعاقباً در جهاد کشاورزی) بنابه دلایل فوق الذکر مبانی و پایه های این فرهنگ و مدیریت متزلزل گردیده و لازمه های خود را از دست داده است.

اگر چه تمامی شواهد و قرائن گویای آن است که احیای این فرهنگ و شیوه مدیریتی مورد اهتمام تصمیم گیرندگان، برنامه ریزان و مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران نمی باشد، اما هنوز براین باوریم که هر جا تحولی بنیادین و دستاوردی قابل ستایش حاصل می شود ریشه در باورهای فرهنگ و مدیریت جهادی دارد.

وزارت جهاد کشاورزی باتوجه به رسالت و مسئولیتی که بر عهده دارد می تواند با بهره گیری از تجارب بسیار ارزشمند گذشته و سرمایه (هر چند اندک) انسانی باقی مانده اش حرکت جهادی نوینی را برای احیا و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی آغاز نماید. نه تنها حفظ دستاوردهای گذشته بلکه بسیاری از معضلاتی که بخش کشاورزی و روستایی با آن مواجه است، ایجاب می نماید که فرهنگ و مدیریت جهادی به عنوان تجربه ای مثبت مغفول واقع نگردد.

این ظرفیت در فرهنگ و مدیریت جهادی وجود دارد که در شرایط گوناگون (و هر چند نامطلوب) بتواند بر محیط پیرامونی خود تأثیر گذاشته و دریچه های جدیدی را باز نماید. از این رو پیشنهاد می گردد:

۱. جمع بندی ها و پیشنهادات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی سریعاً تدوین گردیده و کار گروهی متشکل از افراد مجرب و کارشناسان خبره برای تدبیر راهکارهای اجرایی موارد پیشنهادی همایش ایجاد گردد.
۲. سالهاست که عمده‌تأ بنابه دلایل و عوامل شش گانه، برون رفت سرمایه انسانی جهادی (که اکنون بازنشستگی و بازخریدی نیز به آن اضافه گردیده است) از سازمان جهادی ادامه دارد. ضروری است نه تنها اقدامات لازم برای جلوگیری از خروج سرمایه انسانی به مورد اجرا گذارده شود و حداقل از تشدید روند آن جلوگیری شود، بلکه شرایط لازم برای بهره برداری از تجارب و توانمندیهای ایشان نیز فراهم گردد. ضمن آنکه لازم است به توسعه سرمایه های انسانی جوان نیز در کنار افراد با تجربه اهتمام جدی شود.
۳. صاحبان فکر و اندیشه و محققین و کارشناسان زبده و مدیران مجرب، برجسته ترین جایگاه را برای ایجاد تحول و تکامل حرکت جهادی در جهاد کشاورزی دارند. بنابه دلایل متعدد و از جمله حاکمیت قوانین سستی و اداری بر ساختار تحقیقاتی و مدیریتی جهاد کشاورزی زمینه شکوفایی استعدادها و بروز توانمندی ها در حداقل محدود گردیده، 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. تحقیق و مدیریت، موتورهای محرکه حرکت تکاملی و جهادی می باشند که سال هاست از پویایی لازم برخوردار نیستند.
۴. توجه به نیازهای اساسی و مشروع جهادگران در ساختار قانونی و رسمی سازمان جهادی نکته بسیار مهم و لازمی است که در مقاطع مختلف مورد بی توجهی مسئولین ارشد جهاد سازندگی و جهاد کشاورزی قرار گرفته است. تلاش در جهت رفع این نقیصه تأثیر شایانی در گسترش روحیه شادابی،

خودباوری، اعتماد به نفس جهادگران و ارضاء نیاز به منزلت مطلوب ایشان خواهد داشت.

۵. توجه جدی به ضرورت ایجاد تحول سازمانی برخاسته از فرهنگ و مدیریت جهادی در جهاد کشاورزی.

یادداشت ها

- ۱- پیام مورخ ۱۳۵۸/۳/۲۶ امام خمینی (ره)
- ۲- پیامهای مورخ ۵۸/۳/۲۶ و ۶۷/۹/۱۴ امام خمینی (ره)
- ۳- علاوه بر جهاد سازندگی، جهاد دانشگاهی، جهاد خودکفایی، در نیروهای مسلح، جهاد ادارات و نمونه هایی از فرهنگ جهادی را ارائه می کنند.
- ۴- پیام مورخ ۱۳۵۸/۳/۲۶ امام خمینی (ره)
- ۵- یکی از گله هایی که وزرای جهادی از ابتدا تاکنون (آقایان بیژن زنگنه، غلامرضا فروزش، سعیدی کیا، محمود حجتی، محمدرضا اسکندری) داشته اند موضع گیری های منفی سایر وزرا و مخالفت های طاقت فرسایی بوده که در جلسات مختلف دولت با آن مواجه بوده اند، که اینجانب بسیاری از موارد را شخصاً شاهد و یا مطلع بوده ام. بخش عمده ای از این مخالفت ها و موضع گیری ها علاوه بر موازی بودن وظایف جهادسازندگی با سایر دستگاه ها به دلیل ساختار متفاوت نظام اداری و مدیریتی جهاد با سایر دستگاه ها بوده است.
- ۶- یافته های تحقیق حاضر
- ۷- رجوع شود به مذاکرات هیأت دولت، جلسات مجلس شورای اسلامی و اظهارات وزرای کشاورزی، نیرو، کشور، بهداشت و درمان، وزیر بازرگانی بر علیه جهادسازندگی و مسئولین آن در دوران مسئولیت آقایان زنگنه، فروزش، سعیدی کیا و حتی حجتی قبل از واگذاری امور آب، برق، بهداشت، راه روستایی و شوراهای اسلامی روستایی به وزارتخانه های مذکور.
- ۸- یافته های تحقیق حاضر

۹- یافته های تحقیق حاضر

۱۰- یافته های تحقیق حاضر

۱۱- یافته های تحقیق حاضر

۱۲- یافته های تحقیق حاضر

۱۳- یافته های تحقیق حاضر

منابع و مأخذ:

- ابوالحسنی ، محمود (۱۳۶۹) ، « علل پیدایش نهادهای انقلابی پس از پیروزی انقلاب اسلامی ». مجموعه مقالات و سخنرانی های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی ، ۱۳۶۹ ، دبیرخانه کنگره ، سازمان تبلیغات اسلامی.
- افشار ، علیرضا (۱۳۶۱) « مصاحبه با علیرضا افشار » اطلاعات ، (۱۳۶۱/۳/۲۸).
- امانپور ، محمدتقی (۱۳۷۷) ، « مصاحبه با تقی امانپور » (۱۳۷۷/۶/۲۶). تاریخ جهاد سازندگی خراسان (۱۳۷۹) ، انتشارات سحاب ، ص ۵۵.
- ایروانی ، محمدجواد (۱۳۷۷) ، نهادگرایی و جهادسازندگی. تهران ، روابط عمومی جهاد سازندگی.
- رفیع پور ، فرامرز (۱۳۷۲) ، سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی ، تهران، مرکز تحقیقات روستایی جهادسازندگی.
- سلمان زاده ، س.و. سام آرام ، ع . و میر، س. (۱۳۷۸) « میزگرد توسعه روستایی و اصلاح ساختاری دولت » فصلنامه روستا و توسعه ، سال ۳، شماره ۳ و ۴ ، ۱۳۷۸ ، صص ۵۱-۱
- سلمانی لطف آبادی ، عیسی (۱۳۷۹) ، تاریخ جهادسازندگی خراسان ، مشهد ، انتشارات سحاب.
- عظیمی ، حسینعلی (۱۳۶۹) ، « طلایه داری جهادسازندگی و راه تداوم در دهه دوم انقلاب». مجموعه مقالات و سخنرانی های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی ، ۱۳۶۹ ، دبیرخانه کنگره ، سازمان تبلیغات اسلامی.
- فروزش ، غلامرضا (۱۳۶۹)، سخنرانی ، ۱۳۶۹ ، دبیرخانه کنگره ، سازمان تبلیغات اسلامی.
- کروی ، مهدی (۱۳۶۹) «ارتباط نهادها و مجلس شورای اسلامی» ، مجموعه مقالات و سخنرانی های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی ، دبیرخانه کنگره ، سازمان تبلیغات اسلامی.

- کلانتری ، سید حمید (۱۳۶۹) ، « تحلیلی اجمالی بر ویژگی ها و نقش نهادهای انقلاب اسلامی در پاسداری از انقلاب » ، مجموعه مقالات و سخنرانی های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی ، ۱۳۶۹ ، دبیرخانه کنگره ، صص ۸۳-۹۹ .
- محمدی ، منوچهر (۱۳۶۹) ، « نظام اداری ، تحول یا اصلاح ویژگیهای تشکیلات اداری مطلوب در نظام اصلاح و نقش نهادهای انقلابی در تکوین این تشکیلات » ، مجموعه مقالات و سخنرانی های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی ، ۱۳۶۹ .
- مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی (۱۳۷۹) ، نقش جهادسازندگی در توسعه کشاورزی و عمران روستایی ، تهران ، جهاد سازندگی .
- میر ، سید جواد (۱۳۷۸) ، « میزگرد توسعه روستایی و اصلاح ساختاری دولت » فصلنامه روستا و توسعه ، سال ۳ ، شماره ۳ و ۴ ، ۱۳۷۸ ، صص ۴۴-۴۶ .
- وزارت جهاد سازندگی (۱۳۷۳) ، مجموعه سخنرانیها و مقالات ارائه شده به اولین سمینار علمی - کاربردی تحول اداری در جهاد سازندگی ، تهران ، جهادسازندگی .

باز آفرینی شیوه رهبری جهادی ضرورتی دوباره و انکارناپذیر ، برای اصلاح نظام اداری ایران

سید علی صدرالسادات

مقدمه:

بدون تردید این یک واقعیت است که ما نمی توانیم در مورد آینده بطور قطعی سخنی بگوئیم و از آن تصور کاملاً "درستی داشته باشیم و به سوی آن حرکت کنیم، مگر اینکه سیر تطور گذشته را بخوبی درک کرده ، بشناسیم و آن را حتی الامکان بصورت دقیق ترسیم نمائیم و منطق روند تحولات آن را کشف کرده و به اتکاء به آن، آینده را پیش بینی کنیم .

اگر ما بتوانیم منطق تحولات یک سازمان را در گذشته با روش پیش گفته دریابیم، چه بسا امکان بازآفرینی موفقیت های آن سازمان در قالب آینده عملی باشد .

نهاد جهاد سازندگی که به اعتقاد صاحب نظران ، در برهه ای از تاریخ کشورمان توانست با عملکردی قابل قبول ، فرهنگ نوینی برای شیوه عمل نیز بیافریند (که هنوز هم به عنوان "فرهنگ جهادی " از آن یاد می شود) نهادی موفق بود که اگر بتوانیم ابعاد و ویژگی های آن را به خوبی شناسائی کرده و در سطح سایر ارکان اجرائی کشور مدلسازی کنیم پاسخی ضروری و قاطع به نیاز تحولی جامعه اداری ایران خواهد بود .

ابعاد مطالعه :

برای بازآفرینی یک حرکت انقلابی و مردمی در قالب یک سازمان ، عوامل مختلفی باید مورد مطالعه و بررسی قرارگیرد . این عوامل می تواند در یک تقسیم بندی به عوامل زیر تقسیم و تعریف گردد:

۱- ساختاری ۲- محتوایی

به دلیل محدودیت های این مقاله ،نگارنده بر مهم ترین عامل محتوایی یعنی “ عامل رهبری ” که نقش اساسی را در شکل گیری ، تکامل و نهاد سازی حرکت جهاد داشته است . تاکید می نماید.

رهبری:

برای پرداختن به عامل رهبری و مدیریت در جهاد ، علی رغم شباهت هایی که برای این دو قائلند، آنها را مترادف تلقی نمی کنیم و فقط به ذکر تفاوت های کلی این دو مفهوم در قالب جدول شماره (۱) اکتفا می کنیم^۱ سؤال جدی که مطرح می شود این است که:

آیا حرکت جهاد در بستر انقلاب ، رهبری یا مدیریت می شده است ؟

نمودار شماره (۱) : مقایسه تطبیقی رهبری و مدیریت**مدیریت**

برنامه ریزی و بودجه بندی	استقرار مراحل جامع و جداول زمانی برای کسب نتایج ضروری آن .
سازماندهی و تامین نیروی انسانی	استقرار ساختار برای اجرای برنامه های لازم ، به کارگماری افراد در این ساختار ، تفویض اختیار و مسئولیت برای اجرای برنامه ، فراهم آوردن خط مشی و رویه هایی برای کمک به راهنمایی افراد ، خلق

روش ها و نظام هایی به منظور نظارت بر اجرا.	
نظارت بر نتایج ، تشخیص انحرافات از برنامه ، سپس برنامه ریزی و سازماندهی برای حل این مشکل.	کنترل،تصمیم گیری و حل مساله

رهبری

توسعه چشم انداز(اغلب آینده دور) و استراتژی هایی به منظور ایجاد تغییرات مورد نیاز برای دستیابی به آن.	استقرار جهت
انتقال جهت حرکت از طریق گفتار و کردار به همه افرادی که همکاری شان برای به وجود آوردن تیم ها و ائتلاف هایی که چشم انداز و استراتژی را درک می کنند و اعتبار آنان را می پذیرند ، ضرورت دارد.	هم سو کردن افراد
نیرو بخشیدن به افراد برای غلبه بر موانع عمده سیاسی و دیوان سالارانه به منظور ارضای نیازهای ارضا نشده.	ایجاد انگیزه و هیجان

با توجه به تفاوت های رهبری و مدیریت که ارائه شد باید پذیرفت که با اتکا به سوابق و شواهد ، حرکت جهاد در آغاز با توجه به ماهیت انقلابی ، مردمی و خودجوشی آن یک حرکت سیال فراگیر بوده است، که متأثر از رهبری کلان کشور و رهبران جهادی در عرصه های گوناگون بوده است. البته با رهبری مناسب توانسته است جهاد را به سر منزل مقصود برساند .

یک نیاز در قالب مساله ای برای امروز :

آیا شیوه رهبری حرکت جهاد قابل بازشناسی و بازآفرینی می باشد ؟

برای پاسخ به این سؤال لازم است سیر تطور شکل گیری رهبری در قالب دوره های مربوطه و نیز مشخصات بارز رهبری جهاد در طول حیات این نهاد بررسی گردد.

مبانی نظری مقاله:

نگارنده پس از تاملات گوناگون به این نتیجه رسیده است که با توجه به ابعاد پیچیده حرکت جهادی و شیوه رهبری آن، نمی توان از یک مبنای ساده بهره گیری نمود، لذا برای این کار، چهار چوب نظری ترکیبی (گولمن - بنیس) را فراهم آورده تا از منظر آن برای سؤال یاد شده بتوان پاسخ تحلیلی ارائه گردد.

الف- نظریه هوش عاطفی دانیل گولمن در خصوص ویژگی های یک رهبر؛
دانیل گولمن (Daniel-Golmen) مطرح کننده نظریه هوش عاطفی (Emotional Intelligence) در تحقیق خود روی حدود ۲۰۰ شرکت بزرگ جهانی متوجه شد هر چند ویژگی های متعارفی مثل هوش، استقامت، اراده و چشم انداز، لازمه موفقیت یک رهبر است ولی این عوامل کافی نیست، او معتقد بود که رهبران واقعاً موثر، از درجه بالائی از "هوش عاطفی" برخوردار هستند.

نمودار شماره (۲) عوامل هوش عاطفی از نظر گولمن:

هوش عاطفی به عنوان مقوله ای پیچیده، ابعاد و عوامل و نشانه هایی دارد که در جدول شماره (۲) آمده است.

نشانه های بارز	تعریف	
<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد به نفس - خود ارزیابی واقع گرایانه - خود انتقادی همراه با شوخ طبعی 	توانائی تشخیص و درک حالات روحی، احساسات و عواطف و انگیزه های خود و نیز تأثیر آن بر دیگران	خود آگاهی self - awareness
<ul style="list-style-type: none"> - احساس ارزشمندی و اصالت - پذیرنده ابهام 	توانائی کنترل یا تبعیض مسیر خواسته ها و حالات روحی مخرب و تأمل در داوری و	خود نظمی self - regulation

تفکر قبل از اقدام	— آمادگی برای تغییر	
انگیزش motivation	<ul style="list-style-type: none"> — اشتیاق و دلبستگی به کار به دلایل فراسوی پول یا موقعیت شغلی — تمایل به دنبال کردن اهداف همراه با انرژی و پشتکار — انگیزه قوی برای دست یافتن به موفقیت — خوش بینی حتی به هنگام مواجهه با مشکلات — تعهد سازمانی 	
همدلی empathy	<ul style="list-style-type: none"> — توانایی درک حالات عاطفی دیگران — مهارت رفتار با دیگران بر اساس واکنش های عاطفی آنها — تخصص در پرورش و حفظ افراد مستعد — حساسیت نسبت به فرهنگ های مختلف — ارائه خدمت به مراجعین و مشتریان 	
مهارت اجتماعی social skill	<ul style="list-style-type: none"> — مهارت در مدیریت روابط و ایجاد شبکه ها — توانایی دریافتن زمینه های مشترک و ایجاد رابطه نزدیک — اثر بخشی در رهبری تغییر — قدرت استدلال — تخصص در ایجاد و رهبری تیم ها 	

ب- نظریه هفت دوره عمر رهبری (The seven Ages of the Leader) وارن بنیس

این نظریه براساس هفت دوره عمر انسان از کتاب "آنگونه که دوست می دارید" شکسپیرالهام گرفته شده است، در این نظریه، دوره های رهبری به شرح زیر قابل دسته بندی هستند:

کودکی: نهضت بدون سیستم.

دانش آموزی: ورود به سیستم و نظام اداری.

سرمستی: مشعوف موفقیت و احساس شادمانی.

سربازی: مکلف به قانونی شدن و قاعده پذیری.

امیری: جاه طلبی، تاثیر گذاری و فراگیر شدن در نظام اداری.

زمام داری: تسلط همه جانبه بر بخش و احاطه به وظایف مربوطه.

فرزانگی: یادگیری سازمانی و حرکت سازندگی در قالب جدید دیگر.

این دانشمند معتقد است از توجه به هریک از مراحل رشد و ژرف کاوی هفتگانه عمر آدمی و فراز و فرود آنها می توان شیوه مناسبی برای آموختن رهبری نتیجه گرفت. در همین رابطه در چهارچوب دسته بندی های مطرح شده و در چهارچوب نظری به این بحث می پردازیم.

چارچوب نظری مقاله:

نمودار شماره (۳) رابطه بین مراحل عمر و ویژگی های هوش عاطفی:

با توجه به نکات نمودار شماره (۲) مراحل رهبری جهاد در چارچوب نمودار ذیل تحلیل می گردد.

ابعاد هوش عاطفی مراحل	خود آگاهی	خود نظمی	انگیزش	همدلی	بهارت اجتماعی
کودکی	↑	↑	↑	↑	○
دانش آموزی	→	↓	↓	↓	↑
سرمستی	↓	↓	↓	↑	→
سربازی	↓	↑	↑	↑	↑
امیری	↓	↓	→	→	↓
زمام داری	↓	→	↓	↓	↑
فرزانگی	?	?	?	?	?

→ ثابت نسبت به مرحله قبل:

↓ پایین:

○ متوسط:

↑ بالا:

دوره های رهبری جهاد سازندگی

رهبری در جهاد شامل هفت دوره به شرح زیر است :

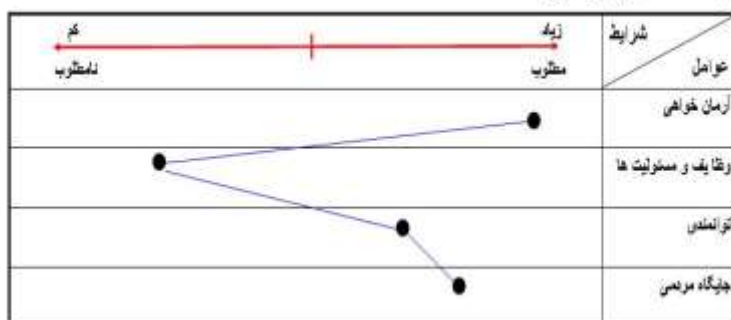
- دوره اول : (سالهای ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۱)

در این دوره ، جهاد با فرمان امام خمینی (ره) تشکیل می گردد . در بین مردم به ویژه طبقه محروم روستائی با اقدامات هرچند ساده ولی مردمی دارای پایگاهی قوی می شود و در سطح وسیع تا دورترین روستاهای کشور در شاخه های مختلف عمران ، فرهنگی ، بهداشتی و کشاورزی ، نیروهای تحت رهبری آرمان خواه جهادی ، به فعالیت مشغول می شوند . رهبری جهاد دارای تجربیات کم و نیروهای جهاد ، آرمانی ولی از حیث سازماندهی فنی ، دچار نقصان هستند . جهاد در این دوره بنا به ضرورت ، نسبت به سازماندهی پشتیبانی جنگ مبادرت می ورزد . رهبری جهاد با وجود استقبال مردمی ، در میان متولیان نظام اداری (ستی) کشور احساس تنهایی می کند و از ناحیه

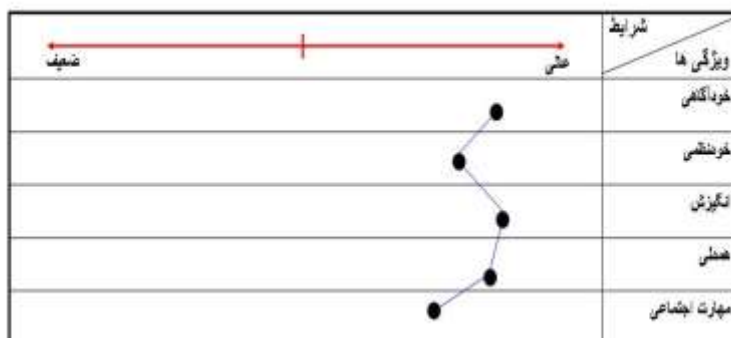
آنان پشتیبانی لازم نمی شود بنابراین هرچند گاهی برای حل مشکلات خود به رهبران انقلاب پناه می برد .

نمودار شماره (۴) :

مشخصات کلی دوره اول :



ویژگی های رهبری جهادی دوره اول :



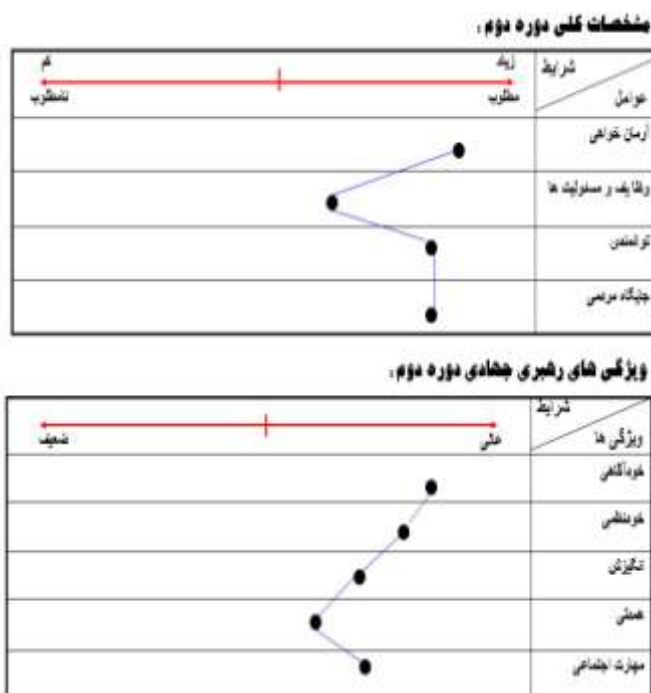
– دوره دوم: (سالهای ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۴)

بدلیل نشاط بالای نیروهای جهادی و احساس مسئولیت در قبال وجود محرومیت ها در مناطق روستائی و عشایری، با ورود به عرصه های مختلف خدمت و سازندگی تعارض جدی بوجود آمده میان آرمان خواهی جهاد گران و وظایف قانونی نهاد های سستی دولتی از مهمترین چالش رهبری جهاد در این دوره می شود. از طرفی نهاد های سستی از دخالت جهاد در حوزه های قانونی تحت مدیریت خود شکایت می کنند و از طرفی نیروهای جهادی که خود را مواجه با انواع و اقسام مقاومت ها و موانع در نظام سستی اداری می بینند رهبری جهاد را تحت فشار قرار می دهند تا راه حلی برای این رفع معضل بیابد.

رهبری جهاد چند گزینه پیش رو دارد. ورود به حاکمیت و نظام رسمی اجرائی کشور و یا حضور در کنار نظام اجرائی بعنوان یک جریان پشتیبانی و خیریه ای که مسئولیت و جایگاه قانونی اش حمایت مقطعی و بالضروره از دولت است. با فشار ناشی از توانمندی بالای بدنه کارشناسی و فکری که به جهاد وارد می شود رهبری جهاد، به ورود مسئولانه در نظام اداری کشور تن می دهد. ولی از آنجاکه تفکرات نهاد های سستی کشور و حتی نهاد قانون گذاری متأثر از دیوان سالاری ریشه دوانده در افکار سستی و غیر انقلابی است، بدنه دولت ورود جهاد سازندگی را به عرصه رسمی سیاست گذاری دولتی بر نمی تابد، و وقتی با فشار سنگین افکار عمومی جامعه، و اصرار رهبران انقلاب اسلامی مواجه می شود. این حضور را، در حد اقل می پذیرد. وزارت جهاد سازندگی با وظایفی دست و پا شکسته بدون حضور پررنگ در عرصه های سیاست گذاری کلان کشور، بعنوان یک وزارتخانه درجه ۲ پا به عرصه وجود می گذارد و به تصویب مجلس شورای اسلامی می رسد.

با توجه به محدودیت ها در وظایف محوله رهبری جهاد تعدادی از نیروهای ارزشمند خود را در این مرحله از دست می دهد . ولی با عزمی قوی شروع به تربیت نیرو و سازماندهی جهاد در ابعاد مختلف در قالب وظایف جدید می نماید.

نمودار شماره (۶) :



نمودار شماره (۷) :

- دوره سوم: (سالهای ۱۳۶۴ تا ۱۳۶۷)

رهبری جهاد با استفاده از ظرفیت های بالقوه و بالفعل جهاد و متکی به تجربیات چند ساله ، وظایف جدید را سازماندهی نموده و در بخش های مختلف وظیفه ای ، دست به ابتکارات مناسبی می زند . علیرغم نداشتن وظیفه رسمی ، صرفاً با اتکا به آرمان خواهی و توانمندی نیروها و حمایت مردمی و رهبران انقلاب ، در حوزه

مدیریت آب، در زمینه سد سازی در ابعاد طراحی و اجرا، اقدامات قابل توجهی را به منصفه ظهور می رساند. در حوزه نیازمندی های کشور مثل مقوله ساخت سیلو که با اتکا به نیروهای خارجی ساخته می شده، اقدام اساسی کرده و سیلوهای را در کشور طراحی و اجرا می نمایند.

در رابطه با جنگ، با ساماندهی مهندسی رزمی جنگ و تشکیل گردان های مهندسی ضمن آرایش مناسب همپای سازمان رزم کشور با اجرای پروژه های متهورانه از قبیل پل ارونند، پل خیبر، جاده های استراتژیک و ... خود را بعنوان رکنی تفکیک ناپذیر از سازمان رزم کشور طرح می نماید، به نحوی که نظام پشتیبانی جنگ جهاد سازندگی بصورت جداگانه با ارتباط و حمایت مردم در تمامی عرصه های جنگ حضور مقتدرانه پیدا می کند.

در حوزه کشاورزی بعنوان مرجع قابل قبول برای روستائیان در امور ترویجی و حل مشکلات آنان می شود.

در زمینه امور عمرانی با اجرای پروژه های متعدد در بخش های راهسازی، بهسازی روستاها، آب رسانی، صنایع روستائی و برق رسانی مدعی توسعه روستائی با مدلی منطقه ای از طریق عمران روستا ها می شود. نیروهای جهاد با اقدامات تعیین کننده در این بخش در حالی که هم زمان با سرعت غیر قابل وصف تحت رهبری جدی و مسئولانه جهاد، آموزش های لازم را فرا می گیرند و نیروهای جوان و معتقد روز به روز به این جرگه می پیوندند، مجدداً چالش وظیفه ای جدیدی برای جهاد مطرح شد ولی این چالش قبل از آنکه از ناحیه رهبران جهاد طرح گردد توسط مسئولین هم جهت با جهاد که مرتفع می گردد، آنان می دیدند موتور انقلاب در این بخش به خوبی به حرکت در آمده و جهاد از عهده وظایف محوله به خوبی بر آمده و فرهنگ مناسبی از کار و تلاش و فداکاری را مطرح ساخته است، پیشنهاد سپردن وظایف سنگین تر از حیث سیاست گذاری و خط مشی در نظام اداری را مطرح

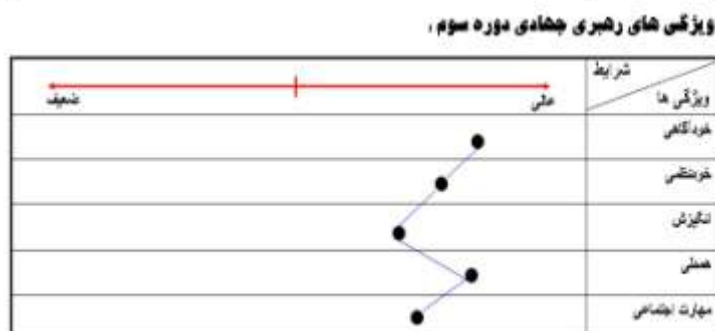
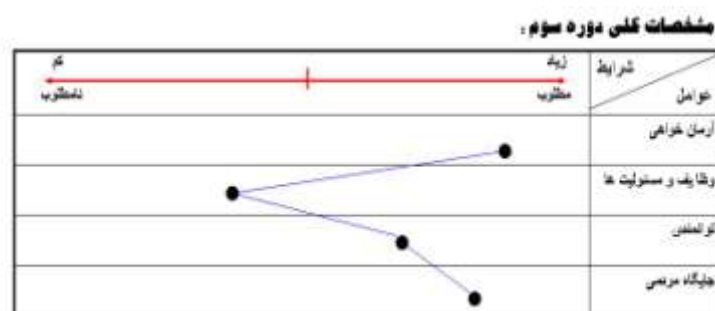
می کنند، و موضوع ادغام وزارت کشاورزی در وزارت جهاد سازندگی بعنوان یک لایحه در دولت آقای مهندس موسوی به تصویب رسیده به مجلس شورای اسلامی تقدیم می گردد.

البته این پیشنهاد از سوی رهبری و بدنه جهاد نیز بشدت مورد حمایت قرار گرفته و پیگیری می شود.

در این دوره کم کم نظام سستی بویژه در بخش های وزارت کشاورزی، جهاد سازندگی را رقیب جدی خود در بخش تلقی کرده نهایتاً با فشاری که نیروهای طرفدار نظام سستی اداری کشور به نمایندگان مجلس وارد می آورند لایحه دولت در مجلس شورای اسلامی به تصویب نمی رسد، و رهبری جهاد با یک شکست قابل توجه وظیفه ای مواجه می گردد که حتی باعث بروز مشکلاتی در سطح رهبری جهاد (شورای مرکزی، وزیر، نماینده رهبری) نیز میگردد.

در این مرحله است که با تلاش و پیگیری رهبری جهاد و انعکاس شرایط پیش آمده برای رهبران کشور، حادثه کاملاً استثنائی در نظام اداری کشور بوقوع می پیوندد. و آن درخواست اقدامی فراقانونی از ناحیه سران کشور (رئیس جمهور، نخست وزیر، رئیس مجلس، رئیس قوه قضائیه) به رهبر کبیر انقلاب اسلامی برای الحاق شرکت سهامی شیلات ایران به وزارت جهاد سازندگی است که البته این درخواست، مورد موافقت امام خمینی (ره) قرار گرفت.

نمودار شماره (۸):



نمودار شماره (۹) :

دوره چهارم : (سالهای ۱۳۶۷ تا ۱۳۷۶)

رهبری جهاد با خواست اکثریت نیروهای جهاد و پتانسیلی که روز به روز بر آن از حیث کمی و کیفی افزوده می شود در مقابل شرایط پیش آمده تسلیم نمی شود و بدنبال آن است که یکبار دیگر قفس تنگ وظایف قانونی جهاد را بشکند و راه را برای خدمت بیشتر و عمیق تر جایگاهی استراتژیک تر هموار نماید .

با تشکیل گروه های کارشناسی، در حالی که مجلس شورای اسلامی با سپردن همه وظایف بخش کشاورزی به جهاد سازندگی مخالفت نموده است کارشناسان، سناریو های متعددی را بررسی می نماید که نهاد جهاد سازندگی بتواند در قالب آنها به ایفای نقش اساسی تری در کشور بپردازد . از قبیل :

◀ تولی بخش امور آب و زراعت کشور

◀ تولی امور دام و جنگل ها و مراتع کشور و شیلات

◀ عمران و توسعه روستائی + زراعت و باغبانی

که نهایتاً این کارشناسان پس از بحث و بررسی فراوان با رایزنی با مراجع بیرون از وزارت جهاد سازندگی بویژه دولت و مجلس موفق می شود گزینه مسئولیت امور دام و جنگل ها و مراتع کشور و شیلات و عمران و صنایع روستائی را به عنوان وظایف محوری جهاد سازندگی به متولیان کشور بقبولاند و نیروها و امکانات جهاد را طی یک دوره ده ساله به صورت قانونی حول تحول در این بخش ها متمرکز سازند .

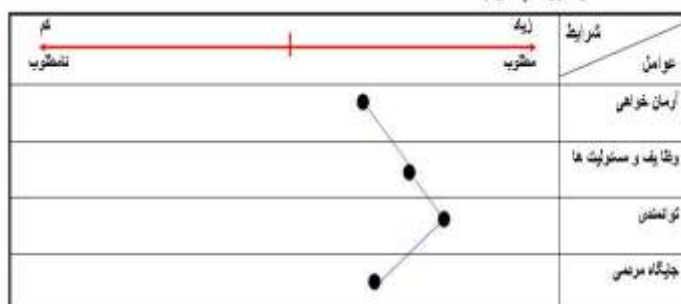
گرچه در این مرحله رهبری جهاد با از دست دادن تعدادی از نیروهای ارزشمند خود بویژه در حوزه مدیریت امور آب مواجه شد ولی با تدبیری که در حوزه بخش آبخیزداری از خود نشان داد از حجم این ریزش ، کاست ولی این ریزش باعث شد تا با رفتن این نیروها به بخش امور آب وزارت نیرو آن بخش نیز تقویت گردید ه منشاء اثرات فراوانی در سدصنعت سازی کشور شوند .

رهبری جهاد در این مرحله زیر ذره بین مدیریت نظام سنتی اداری است که آیا از این آزمایش (تفویض وظایف حاکمیتی) سربلند بیرون می آید یا نه؟ در این مرحله نیز با برنامه ریزی و آموزش و توانمند سازی نیروها و توسعه برنامه های تحقیقاتی و تدبیر و ابتکار در حوزه وظایف اصلی، باعث خود کفائی کشور در تولید بعضی اقلام مثل شیر، کره، پنیر، فرآورده های لبنی و یا پایه گذاری خود کفائی در بحث گندم می شود.

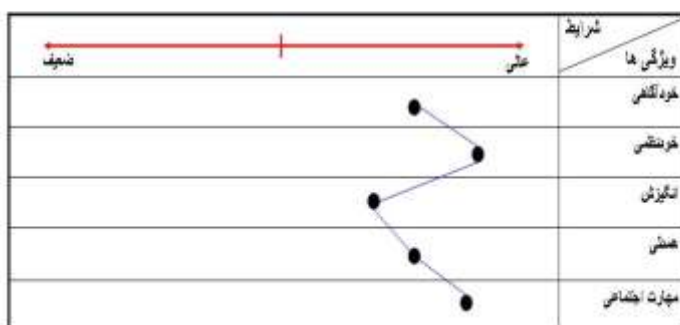
با ورود جهاد سازندگی به عرصه رسمی وظیفه ای کشور، دو اتفاق ناگوار شروع به رو نمودن می کند؛ ارتباطات مردمی جهاد به دلیل تمرکز بر مسائل بخشی، نسبت به قبل کمتر می شود (حضور در مسائل خود کفائی در محصولات کشاورزی و تنظیم بازار نسبت به مسائل مستقیم محرومیت زدائی در حوزه روستائی بیشتر می شود) و دوم اینکه به دلیل چسبندگی بیشتر با نظام اداری، روحیه جهادی و آرمان خواهی تضعیف می شود.

نمودار شماره (۱۰):

مشخصات کلی دوره چهارم:



ویژگی های رهبری جهادی دوره چهارم:

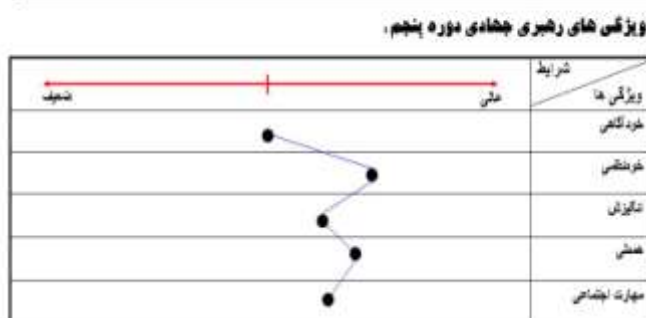
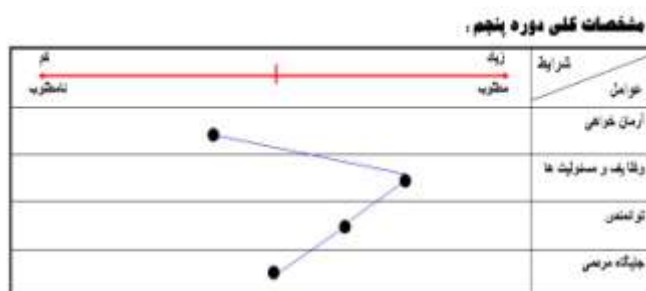


نمودار شماره (۱۱) :

- دوره پنجم : (سالهای ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۱)

وارن بنیس می گوید: "از بزرگ ترین چالش های رهبران در اوج قله های حرفه ای این است که دیگران را به گفتن حقایق فراخوانند ، بلکه آن است که توان حقیقت شنوی داشته باشند." طبعاً در چنین فضائی افراد عقاید مخالف خود را فرو می خورند و بیان نمی دارند . پس از یک دوره نسبتاً موفقیت آمیز برای رهبری جهاد به دلیل فاصله گرفتن محسوس از بعضی خصلت های جهادی و به ویژه نکته ای که بنیس در بالا ذکر می کند و مشورت کمتر با افراد ذیصلاح در کادر رهبری اصلی جهاد اختلافات محسوسی رخ می دهد و بر خلاف عرف معمول گذشته رهبری جهاد حتی الامکان از ابزارهای جهادی در اختیار استفاده نمی کند . در نتیجه این اختلافات و عدم عمل به سنت های رهبری جهادی ، فاصله میان رهبران و بدنه جهادی روز به روز بیشتر شده و احساس کارمندی در بین جهاد گران و مسئولین جهاد تقویت می گردد . این امر زمینه ساز برخوردی اداری با نهاد جهاد سازندگی می شود ، در اتفاقی سازمان یافته با تغییر دولت و استقرار دولت جدید، اولین وزیر غیر جهادی (خارج از بدنه جهاد) برای جهاد تعیین می شود و جالب است که در ابتدای امر به دلیل ایجاد بستر در اواخر دوره گذشته، این امر با استقبال روبه رو می شود ولی پس از مدتی هم بدنه جهاد و هم مدیریت کشور پی و می برد که این تصمیم در جهت تقویت نهاد جهاد نبوده است بنابر این نظام اداری کشور کم کم به این نتیجه می رسد که فرق زیادی میان وزارتی که ریشه نهادی دارد با سایر وزارت خانه ها وجود ندارد و بهتر است به فکر ادغام وزارت جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی باشند ولی نه از نوع تصمیمی که دولت میر حسین

موسوی در سال ۱۳۶۵ به دنبال آن بود، (که وزارت کشاورزی را منحل کرده و آن را در وزارت جهاد سازندگی ادغام نماید). بلکه این بار از انحلال وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی وزارت جدیدی بوجود می آمد که ابتدا حتی پیشنهاددهندگان طرح، قائل به استفاده از لفظ جهاد درنام وزارتخانه جدید نیز نبودند و با فشار بدنه جهاد تسلیم شده و درنهایت نام "جهاد کشاورزی" برگزیده شد. نمودار شماره (۱۲):



نمودار شماره (۱۳):

- دوره ششم: (سالهای ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۳)

با تشکیل وزارت جهاد کشاورزی یکی از آرزوهای دیرینه رهبران اولیه جهاد که همانا تسلط وظیفه ای این نهاد پرشور انقلابی بر بخش کشاورزی است، به وقوع می پیوندد، ولی افسوس که این امر بسان نوش دارو پس از مرگ سهراب است، زیرا در

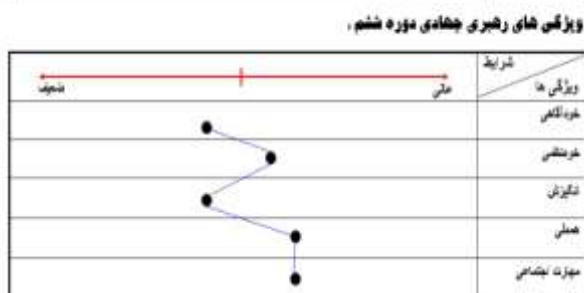
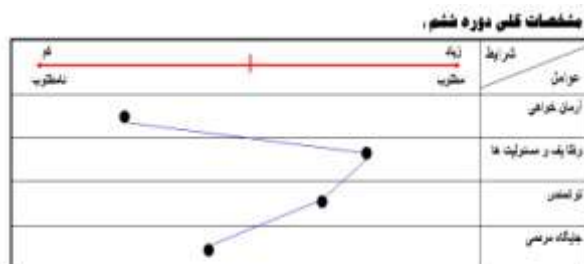
شرایطی این اتفاق می افتد ، که اعتقاد و روحیه جهادی به ویژه در سطح رهبری در پائین ترین سطح است و ایضا " تاحدودی در سطوح دیگر مدیریت و کارشناسان نیز این روحیه توأم با ناامیدی و.... است.

رهبری جهاد که بار دیگر توسط دولت دستخوش تغییر شده است این بار علی رغم این که از مدیران با سابقه قبلی جهاد است ولی به دلیل یک گسست مدیریتی از جهاد و حضور در ارکان مختلف مدیریت سیاسی و اجرایی کشور و با کم توجهی نسبت به ارزش های رهبری و مدیریت جهادی و البته با دست و پنجه نرم کردن با معضل بسیار جدی و بزرگی بنام ادغام دو دستگاه عریض و طویل اجرایی بنام جهاد سازندگی و کشاورزی همه هم خود را مصروف سازماندهی این وزارت خانه در شرایط جدید می کند تا بتواند ضمن این ادغام ، از وظایف اصلیش باز نماند که البته در این امر تا حدود زیادی موفق می شود ، ولی ترکش های ناشی از شرایط جدید هر روز اعتقادات و روحیه جهادی را تضعیف کرده به گونه ای که شرایطی فراهم می گردد که نام جهاد سازندگی از تقویم ها بر چیده شود و هفته جهاد سازندگی برگزار نشود .

در این مدت رهبری جهاد اگر هم عملاً به شیوه های رهبری در جهاد پایبند است و تاحدودی به آن عمل می کند ولی بشدت معتقد است که " ما مضی ، مضی " گذشته ، گذشته است و جهاد سازندگی به تاریخ پیوسته است و دیگر ضرورتی به زنده کردن آن نیست .

جالب است که طی این مدت رهبران کشور بارها خواسته اند فرهنگ جهادی مورد مذاقه قرار گرفته اصول و مبانی آن برای نسل آینده تدوین گردد ولی بجز بعضی کارهای پراکنده و فردی اقدام خاصی در این رابطه نمی شود .

بطور خلاصه از ویژگی ها بی ارز رهبری جهاد در این مرحله چالش رهبری جهادی است



نمودار شماره (۱۴) :

نمودار شماره (۱۵) :

- دره هفتم : (سالهای ۱۳۸۳ تا به بعد)

این دوره را که وارن بنیس آن را به کودکی دوم تشبیه کرده است ، دوره‌ای است که به اعتقاد وی انگیزه برای آماده کردن نسل بعدی رهبری چون دردی محسوس بروز می‌کند.

با توجه به تاکیدات رهبری کشور و نیاز روز افزون جامعه به ایده های نو و تجربیات موفق و بومی به نظر می رسد در این دوره بیشتر از هردوره دیگر رهبری جهاد در مقابل این ضرورت قرار گرفته است که ارزش های خلق شده توسط جهادگران و رهبری جهادی باید بازشناسی شده و با توجه به شرایط امروز بازنویسی شود در قالب مدل های معنی دار به اجرا گذاشته شود .

گرچه در گذشته بهانه عدم اجرای آرمان ها، نداشتن وظایف عمیق سیاست گذاری و تاثیر گذاری در بخش های اساسی کشور بود

اگر قبلاً " مشکل عدم وجود نیروهای متعدد کار آشنا ، رهبری جهاد را آزار میداد و یا اگر روزی عدم وجود منابع و تجهیزات ازدغدغه های مدیریت و رهبران جهادی بود امروز دیگر هیچ بهانه ای در این سطح وجود ندارد . لذا در این دوره بدون تردید

آرمان خواهی و توانمندی می تواند مطلوب باشد، زیرا وظایف و مسئولیت های این نهاد در سطح قابل قبولی است و اگر حرکتی بنیادی بصورت جهاد ناب از ناحیه رهبران جهادی ایجاد گردد ، اقبال مردمی نیز در نهایت انتظار خواهد بود.

ودراین جا، این سؤال جدی مطرح می شود که :

آیا رهبری جهاد بار دیگر می تواند فرصت جدیدی خلق کند یا نه ؟

در پاسخ به این سؤال باید گفت چنانچه بار دیگر با استعانت از شعار اصلی که همانا آیه شریفه “ قل انما اعظکم بواحدة ان تقوموا لله ” می باشد رهبران جهادی اراده کنند می توانند همت کرده . و با باز آفرینی اصول رهبری جهادی مشخصات لازم را برای تحقق شرایط مطلوب این دوره فراهم آورند .

مشخصات کلی دوره هفتم:

شرایط	کم	زیاد
عوامل	نامطلوب	مطلوب
آرامش خواهی	?	
وظایف و مسئولیت ها	?	
توانمندی	?	
جایگاه مرتبی	?	

نمودار شماره (۱۶)

ویژگی های رهبری جهادی دوره هفتم:

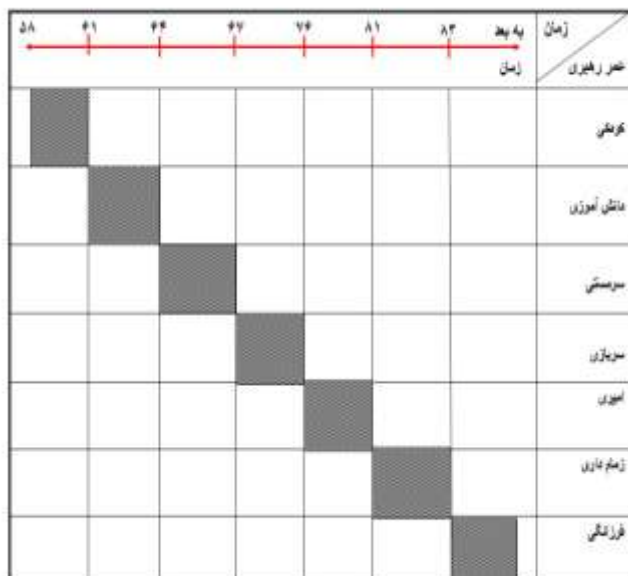
شرایط	ضعیف	عالی
ویژگی ها		
خودآگاهی	?	
خودنظمی	?	
تأثیرش	?	
هدایتی	?	
مهارت اجتماعی	?	

نمودار شماره (۱۷)

در ادامه به عنوان جمع بندی، نمودارهای مقایسه ای مشخصات کلی دوره های هفت گانه رهبری جهاد با یکدیگر و نیز ویژگی های رهبری در ادوار مختلف جهاد ترسیم گردیده است.

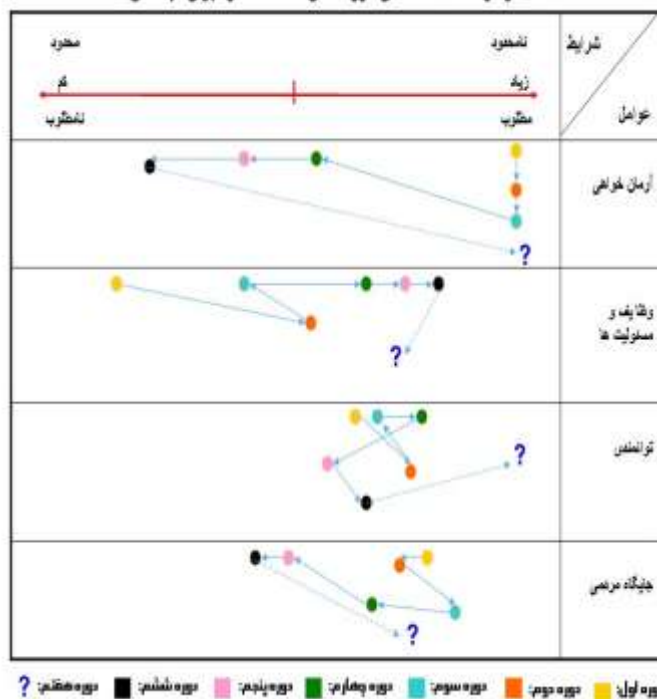
ملاحظه می شود که علی رغم فراز و فرود فراوان اغلب این مشخصات و ویژگی های به حالت تعادل رسیده یا امکان تعادل آن در شرایط جدید وجود دارد. البته تحلیل جزئی و دقیق این مراحل نیاز به بررسی های عمیق تر علمی و فرصت فراوان دارد که در این مقاله نمی گنجد.

(نمودار زمانی دوره های هفت گانه جهاد سازندگی)

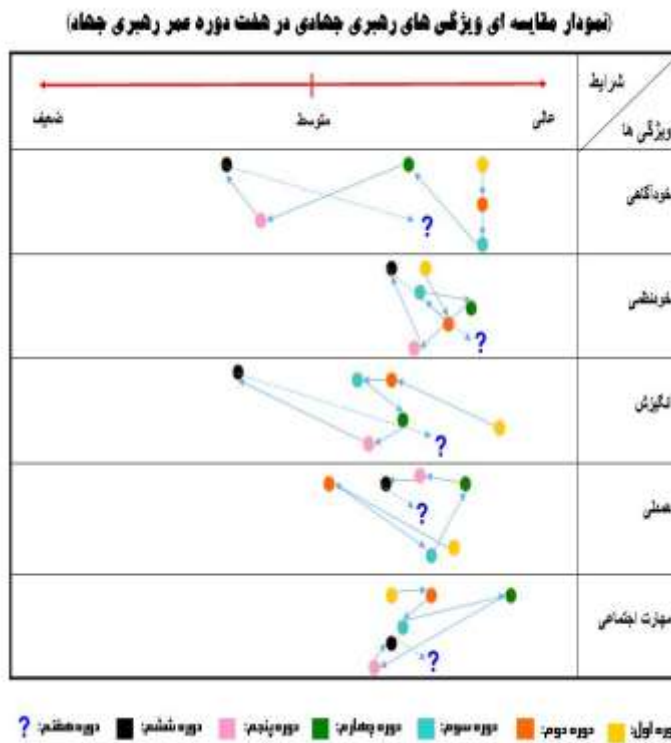


نمودار شماره (۱۸):

(نمودار مشخصات کلی دوره های هفت گانه رهبری جهادی)



نمودار شماره (۱۹):



نمودار شماره (۲۰) :

نتیجه گیری

به عنوان نتیجه گیری و پاسخ به سئوالی که در ابتدای مقاله مطرح گردید، می توان گفت دوره فرزاندگی جهاد دوره ای است که امکان شکوفائی فکر و فرهنگ جهادی فراهم است. و نه تنها این فرهنگ، در قالب سازمانی وزارت جهاد کشاورزی قابل باز آفرینی و استقرار است، بلکه ابعاد تفکر جهاد و الگوها و قالب ها و مشخصات رهبری جهادی توسط جهاد گران و اندیشمندان کشور با مطالعه و دقت، قابل باز شناسی و آسیب شناسی است و می تواند در قالب نهضت جدیدی در اصلاح و تحول نظام اداری کشور به کار متولیان امر آمده، در این حوزه منشاء آثار و برکات جدی برای کشور شود.

پیشهادات :

از آنجا که وزارت جهاد سازندگی همچنان نقطه کانونی عناصر جهاد گراست پیشنهاد می شود بر اساس تجربیات گران سنگ سال های طولانی رهبری جهادی یکباردیگر بر اساس این الگو و فرهنگ ساختار مدیریتی این دستگاه عظیم اجرایی کشور بازسازی شده و بعنوان یک الگوی عملی رهبری جهادی در نظام اداری مطرح گردد.

برای این امر لازم است از ناحیه مدیریت عالی وزارت جهاد سازندگی گروهی به این منظور ماموریت یافته تا مبانی تئوریک و عملی این امر را بررسی نمایند، مدل اجرایی زمان بندی شده ای را ارائه کرده و با یک عزم جدی و همت جهادی نسبت به اجرای آن اقدام کنند.

۱- با تشکیل مرکز پژوهش های فرهنگ و مدیریت جهادی، مهم ترین وظیفه آن تعریف پروژه های مختلف مطالعاتی درخصوص ابعاد مختلف فرهنگ، رفتار، الگوهای مدیریت و فرهنگ جهادی می باشد. لازم است نتایج این مطالعات و بررسی ها که در مقابل با عناصر قدیمی جهاد و مراکز پژوهشی و علمی در داخل و خارج از کشور بدست می آید در اختیار نظام اداری و مسئولین اجرایی کشور قرار گرفته، بعنوان الگوی عملی برای تحول و اصلاح در نظام اداری کشور مطرح گردد.

۲- همانطور که در خلال مقاله یادآور گردید نتیجه گیری های اینجانب می تواند حکم فرضیه های باشد که در یک پروژی میدانی مورد آزمون قرار گیرند. پیشنهاد می نمایم این مورد نیز در دستور کار محققین و صاحب نظران جهادی قرار گیرد.

منابع و مآخذ

1- What Makes a Leader ?

By Daniel Goleman

ترجمه دکتر مریم شریفیان ثانی

مجله گزیده : مدیریت شماره ۳۶ اردیبهشت ۱۳۸۳

2- The Seven Ages Of The Leader ?

By Warren Benis

ترجمه دکتر محمد ابراهیم محبوب

مجله گزیده : مدیریت شماره ۳۶ اردیبهشت ۱۳۸۳

3- Managers And Leaders Are They Different ?

By Abraham Zaleznik

ترجمه عاطفه پاشازاده

مجله گزیده : مدیریت شماره ۳۶ اردیبهشت ۱۳۸۳

آینده پژوهی از نگاه اسلام- پیش نیاز مدیریت جهادی

سید علی اکبر عظیمی^۱ - محمد رفیع (امید) حدائق^۲

چکیده

از آنجا که نگاه منطقی و روشمند به آینده یکی از مؤلفه های کلیدی مدیریت در دوران معاصر محسوب می شود، هدف این مقاله سعی در مدلسازی یکی از ابعاد محوری مدیریت جهادی، یعنی: چگونگی نگاه به آینده برای تدبیر امور در وضعیت حال می باشد؛ به گونه ای که فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری در فضای فرهنگ جهادی سامان یابد. با علم به اینکه مدیریت جهادی در فضای فرهنگ اسلامی و به عبارتی فرهنگ جهادی شکل گرفته است؛ روش شناسی این مطالعه مبتنی است بر مرور آموزه های اسلامی و مرور و تحلیل کلی ادبیات و تجارب معاصر در زمینه آینده پژوهی در سطح جهان. نتیجه بررسی های انجام شده در آیات قرآن مجید و روایات اهل بیت (علیهم السلام) نشان می دهد که نگاه به آینده در اسلام، اصالت و عمق ویژه ای دارد از نگاه اسلام، امتداد و جریان حیات انسان به پایان حیات این دنیا منتهی نمی شود و مهم تر اینکه آینده جاوید او متأثر از فرآیند زندگی دنیوی او است. اسلام برای ساخت آینده علاوه بر تأکید بر بکارگیری دانش، فناوری یا ابزار و اراده جمعی برای بهره برداری از فرصت ها و دفع چالش ها، به دو عامل کلیدی دیگر، یعنی: تقوای الهی انسان و فعال بودن اراده الهی در تاریخ بشریت یا به عبارتی هدفمند بودن هستی تأکید می نماید. گزاره های آخرالزمانی اسلام و فرهنگ انتظار و امید، انگیزه لازم را برای جهش و خروج جامعه از وضعیت انفعال فراهم می آورد. از نگاه اسلام نه تنها آینده کشاورزی و امنیت غذایی بلکه آینده امن و پایدار انسان در تمامی شئون

^۱- فوق لیسانس آمارزیستی و عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهشهای برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی- خ کریمخان زند-خ رودسر شرقی-پلاک ۹-طبقه ۶- تلفن ثابت: ۲۰-۸۸۸۰۰۴۱۷ داخلی ۲۶۳-تلفن همراه: ۰۹۱۲۴۸۶۸۹۳۲- آدرس الکترونیکی: a.azimi@agri-peri.ir.

^۲- لیسانس حفظ و اصلاح نباتات-خارج فقه و اصول در مؤسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی- خ کریمخان زند-خ رودسر شرقی-پلاک ۹-طبقه ۱۰- تلفن ثابت: ۲۰-۸۸۸۰۰۴۱۷ داخلی ۲۲۹- آدرس الکترونیکی: o.hadaegh@agri-peri.ir.

فردی و اجتماعی اش، فراتر از نگاه به آینده علم و فناوری؛ در فرآیند گسترش و تعمیق تقوای الهی در تمام شئون زندگی او، پی گیری می شود. بنابراین دستیابی به آینده امن و پایدار مستلزم تمرکز ساختاریافته و عمومی بر آینده علوم و فناوری ها بوده، به طوری که فرآیند بسط و بکارگیری آنها هم جهت با اراده الهی و منطبق با تقوای الهی باشد. با این نگاه، مدیریت جهادی برای ساخت آینده، نیازمند بسط نگاه خود به آینده در دو امتداد و دو افق متفاوت ولی مکمل است؛ اول، ارزش ها و آموزه های اسلام و دوم، عوامل پیشران و کلیدی مؤثر بر حوزه فعالیت آن. از آنجا که براساس تجارب موجود، دو عامل فرهنگ و علم، پیشران های اصلی توسعه در جوامع می باشند؛ مدیریت جهادی می بایست به اقتضای دستیابی به اهداف چشم انداز ۱۴۰۴ نظام جمهوری اسلامی ایران به آینده نگاری فرهنگ، علم و فناوری با تأکید بر ارزش ها و آموزه های اسلام بپردازد. چرا که تأکید بر جهت گیری اسلامی و انقلابی، درپیشانی آن می درخشد؛ لذا با مدیریت جهادی است که می توان به اهداف چشم انداز دست یافت.

کلمات کلیدی: آینده پژوهی، آینده نگاری فرهنگ، علم و فناوری، فرهنگ اسلامی، مدیریت استراتژیک، مدیریت جهادی.

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 هم راستایی 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 گرانسنگ 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.

از آنجا که نگاه روشمند به آینده یکی از مؤلفه های کلیدی مدیریت استراتژیک محسوب می شود، در این مقاله سعی در مدلسازی یکی از ابعاد محوری مدیریت جهادی، شده است یعنی: نگاه به آینده برای تدبیر امور در وضعیت حال. به گونه ای که فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری در فضای مفهومی مدیریت جهادی سامان یابد. تلاش نگارندگان این مقاله بر برقراری ارتباط میان گزاره های اعتقادی و بومی موجود در مدیریت جهادی با فرآیند آینده پژوهی است که هم اکنون در سطح کشورهای رشدیافته و بعضاً در حال رشد، دنبال می شود. به زعم ما بسط و ترویج این نگاه ترکیبی در سطوح مدیریتی و کارشناسی و حتی در سطح جامعه، منجر به ارتقاء و جهش به سوی آینده ای درخشان در سطوح ملی به ویژه در بخش کشاورزی خواهد

شد. تأکید ویژه این مقاله بر اصول برگرفته از آموزه های اسلامی برای فرآیند آینده پژوهی و آینده نگاری است که می تواند به صورت ساختار یافته و نظام مند در فرآیند تصمیم سازی ملی و یا منطقه ای وارد شود.

آینده پژوهی یا آینده نگاری فرآیندی که از آن به عنوان فناوری نرم یاد می کنند؛ مخصوص کشورها و سازمان هایی است که می خواهند در شرایط متحول جهانی فعال باشند نه منفعل. لذا نهادینه کردن و بومی سازی آن با توجه به ظرفیت های دین اسلام و تجارب ملی، می تواند گام مؤثری برای رفع فاصله با وضعیت مطلوب باشد.

در این مقاله با مرور مباحثی در زمینه خاستگاه آینده پژوهی و بررسی ابعادی از آینده نگری از نگاه اسلام ضمن بیان تعریف، اهداف، اصول و قلمرو آینده پژوهی؛ در اقتباس گزاره هایی از دین اسلام برای نهادینه کردن و بومی سازی آینده پژوهی سعی شده است.

مفاهیم و گزاره ها، دو رویکرد متفاوت از هم برای نگاه به آینده، است؛ یکی از رویکردها، که غالباً تجارب جهانی در پی این معنا هستند؛ معطوف به منافع مادی است و در آن هر ملت یا سازمان یا گروهی که بتواند بیشترین فرصت های اقتصادی آینده را به خود اختصاص دهد برگ برنده را در دست خواهد داشت. رویکرد دیگر، که می تواند به مدد مبانی دین اسلام و فرازهایی از تاریخ دفاع مقدس و جهادسازندگی ملت ایران؛ در برابر این جریان تقریباً شکست خورده قد برافرازد؛ منطبق بر آموزه های اسلام است که جهات مادی و معنوی را توأماً دارد و می تواند منجر به خلق آینده ای امن و پایدار گردد.

خاستگاه آینده پژوهی

با نگاه به طول تاریخ زندگی بشری می توان انگیزه اندیشیدن انسان به آینده را به دو عامل مهم نسبت داد؛ یکی عقل، به عنوان عامل درونی (حجت باطنی) و دیگری تعالیم انبیاء الهی خصوصاً تعالیم قرآن و اهل بیت عصمت -سلام الله علیهم- به عنوان

عامل بیرونی (حجت ظاهری). این تقسیم بندی به معنای تباین و تعارض بین عقل و دین یا علم محوری و خدامحوری نیست ؛ بلکه باید تأکید کرد که در اسلام این دو، لازم و ملزوم هم ، برای تصاحب آینده مطمئن و پایدار هستند^{۱۶۷ و ۱۶۸}.

^۱ - تحف العقول ص ۳۷۶؛ از وصایای امام موسی کاظم (سلام الله علیه) به هشام: دنیا دریای ژرف و عمیقی است که انسان های زیادی در آن غرق شده اند. هرکس بخواهد از این دریای مهلک سالم عبور کند [رسیدن به آینده امن] باید در کشتی تقوی سوار شود که مجهز و آراسته به ایمان بوده بادیانش توکل و اعتماد به خدا و کشتی بان او عقل و اندیشه و راهنمای او دانش و لنگرش صبر و استقامت باشد.

^۲ - **طول کافی** جلد ۱۱، صفحه ۱۱، امام **جنتی** (ع) : مَنْ كَانَ عَاقِلًا كَانَ لَهُ دِينٌ وَمَنْ كَانَ لَهُ دِينٌ دَخَلَ الْجَنَّةَ .

الف- جایگاه عقل در ترغیب انسان به آینده اندیشی :

گذشته از تأکیدات مکرری که در متون اسلامی بر جایگاه عقل در تدبیر آینده شده است، دانشمندان متأخر نیز به جایگاه عقل برای تلاش انسان در جهت آینده نگری اشارات متعددی دارند.

از جمله پایا (۱۳۸۴) به این موضوع اشاره می کند که موجودات زنده و در رأس آنها انسان، در برخورد با محیط پیرامون خود رهیافتی مسأله محور داشته و بر اساس انتظاراتی که نسبت به شرایط پیش آمده در محیط دارند، توانایی های ذهنی و فیزیکی خود و امکانات موجود را برای به حداکثر رساندن شانس بقای خویش، ارتقا می دهند.

ب- ادیان الهی خصوصاً اسلام، عامل برانگیزاننده و جهت دهنده به آینده پژوهی :

ابراهیم نژاد (۱۳۸۵) معتقد است اندیشمندانی که به تحلیل تمدن بشری در گذشته، حال و حتی آینده می پردازند، خواسته یا ناخواسته به حضور و اهمیت ادیان الهی و پیامبران؛ خصوصاً دین اسلام، در سرنوشت بشر پی برده اند.

درمستند جاوید و بلامعارض اسلام، یعنی قرآن^{۱۶۹}، اهل ایمان ملزم به آینده نگری بوده و می بایست نحوه زندگی خود را در این دنیا، برای ورود به آینده (چه دردنیای و چه در آخرت) برنامه ریزی و تنظیم نمایند^{۱۷۰}. مسلمانان موظفند برای آینده بلندمدت خود در این دنیا برنامه ریزی کنند، چنانکه گویی تا ابد در این دنیا زندگی می کنند؛ البته با نگاه به آینده دیگر و زندگی جاوید خود^{۱۷۱}. در جهان بینی اسلامی، آینده انسان محدود به این دنیا نیست؛ آینده دیگری در ادامه زندگی دنیوی ترسیم شده، که کیفیت

^۱ - سوره بقره، آیات ۲۳ و ۲۴: وَإِنْ كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّمَّا نَزَّلْنَا عَلَيَّ عَبْدِنَا فَأْتُوا بِسُورَةٍ مِّنْ مِّثْلِهِ وَادْعُوا شُهَدَاءَكُمْ مِّنْ دُونِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ (۲۳) فَإِنْ كُمْ تَفْعَلُوا وَلَنْ تَفْعَلُوا فَأْتُوا النَّارَ الَّتِي وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ أُعِدَّتْ لِلْكَافِرِينَ (۲۴).
^۲ - سوره حشر، آیه ۱۸: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ
^۳ - اصول کافی، جلد ۶، صفحه ۴۵۶: حضرت امام جعفر صادق سلام الله علیه: اِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لْآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا. ترجمه: ((برای دنیای خود چنان کار کنید که گویی تا ابد در آن زنده اید و برای آخرت خود چنان کار کنید که گویی فردا خواهید مرد)).

زندگی در آن وابستگی تمام به زندگی دنیا دارد^{۱۷۲ و ۱۷۳}. و البته در عالم آخرت تجلی و بروز می یابد.^{۱۷۴}

در جهان بینی اسلامی، آینده انسان مجهول بوده و علم به آن جزو علم غیب محسوب می شود که غیر از خداوند و برخی بندگان خاص (بنا به خواست الهی)، کس دیگری بر آن احاطه ای ندارد^{۱۷۵}.

به نقل از قربانی (۱۳۸۵)، عدم شناخت آینده، از اراده الهی نشأت می گیرد. نکته مهم این است که علت تامه شکل گیری آینده، خواست الهی است نه خواست انسان^{۱۷۶}. این به معنی تأیید جبر در سرنوشت انسان و یا بدون برنامه وارد آینده شدن نیست^{۱۷۷}. بلکه خداوند مواهب آسمان و زمین را مسخر انسان نموده^{۱۷۸} و او نیز می باید با بکارگیری عقل، نبوغ و دانش، از آنها در جهت تغییر وضعیت فعلی و ساخت آینده بهتر بهره برداری نماید^{۱۷۹}.

مسلمی زاده (۱۳۸۵) اشاره می کند، از دیگر نکات قابل حصول از قرآن و تعالیم اهل بیت (علیهم السلام)، اطلاعات مفیدی است که می تواند برای ساخت آینده مطلوب

^۴ - سوره عنکبوت، آیه ۵۷: كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ ثُمَّ إِلَيْنَا تُرْجَعُونَ.

^۵ - عوالی الآلی، جلد ۱، صفحه ۲۶۷ - مجموعه ورام، جلد ۱، صفحه ۱۸۳: از قول حضرت رسول اکرم (ص): الدنیا مزرعه الآخره.

^۶ - سوره بقره، آیه ۶۴: "ان الآخرة هي دارالحيوان لو كانوا يعلمون".

^۷ - سوره نمل، آیه ۶۵: قُلْ لَّا يَعْلَمُ مَن فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ الْغَيْبَ إِلَّا اللَّهُ وَمَا يَشْعُرُونَ أَيَّانَ يُبْعَثُونَ.

^۸ - سوره كهف، آیات ۲۳ و ۲۴: وَكَأَنَّهُمْ قُلُوبٌ لَّيْسَ لَهُمْ قَاعِلٌ ذَلِكَ غَدًّا (۲۳) إِلَّا أَن يَشَاءَ اللَّهُ وَادُّرَّكَ رَبُّكَ إِذَا نَسِيتَ وَقُلْ عَسَىٰ أَن يَهْدِيَنِّي رَبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هَذَا رَشَدًا (۲۴).

^۹ - سوره رعد، آیه ۱۱: إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بَقِيَتْ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا بِأَنفُسِهِمْ.

^{۱۰} - سوره لقمان، آیه ۲۰: أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَكَأَنَّهُ هُدًى وَكَأَنَّهُ كِتَابٌ مُّثْنٍ.

^{۱۱} - سوره الرحمن، آیه ۳۳: يَا مَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَن تَنفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانفُذُوا لَّا تَنفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ.

بکارگرفته شود یا درس ها و نکاتی که می توانند برای تحلیل سیر تاریخ بشری مورد استناد قرار گیرند که گاهی از آن به سنن الهی تعبیر می شود.

میرباقری (۱۳۸۲) از صاحب نظران حوزه فلسفه و معارف اسلامی، در زمینه انسان و جهان آینده در فلسفه تاریخ شیعی، با ارائه تعریفی از فلسفه تاریخ علم، ویژگی های فلسفه تاریخ اسلامی را در پنج عنوان به بحث گذاشته است: ۱- اراده و مشیت حق بر کل تاریخ حاکم است. ۲- علی رغم ظهور اراده های باطل، حرکت عالم رو به کمال است. ۳- اراده انسان در ساخت تاریخ نقش دارد ولی در طول اراده الهی ۴- اگر چه فرآیند تاریخ، فرآیندی است که اراده های انسانی هم در آن حضور پیدا می کند اما باید توجه داشت که این اراده ها بر محور اراده هایی که تاثیرگذار در کل تاریخ اند، شکل می گیرند؛ هم در جبهه حق و هم در جبهه باطل ۵- گرچه درکل تاریخ میان جبهه طاغوت و جبهه عبودیت، کشمکش طولانی اتفاق بیافتد ولی کل غلبه در ، با محور عبودیت است. آخرین فراز از بیان مزبور؛ یعنی، غلبه اهل تقوی و صالحین در مقطعی از آینده تاریخ بشری؛ که مورد تأیید قرآن مجید نیز می باشد^{۱۸۰}.

تعریف آینده پژوهی

پایا (۱۳۸۴)^۱ هم چنان که علم تجربی چیزی جز تکمیل و تدقیق تفکرات روزانه نبوده است، آینده پژوهی نیز فرآیندی است از تدقیق فعالیت های آینده اندیشانه عقل عرفی و عقل سلیم و بهره گیری از دستاورد دانش های گوناگون به منظور تحکیم شالوده های آن. آینده پژوهی یک برنامه تحقیقاتی گروهی است که محصولات نظری آن حاصل تعامل میان افراد با تخصص های متفاوت است. کسانی که به تحقیق در این حوزه اشتغال دارند، مستمراً می کوشند انتظام علمی بیشتری بدان ببخشند و با

^۱ - سورة انبیاء، آیه ۱۰۵: وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ.

بهره‌گیری از روش شناسی های دقیق و سختگیر علمی، جنبه های غیر دقیق آن را تقلیل دهند.

پایا (۱۳۸۳) آینده پژوهی یک علم ترکیبی^{۱۸۱} است که از دو مؤلفه متمایز توصیفی و تجویزی تشکیل شده است. وجه توصیفی آن بر گمانه زنی در خصوص روند های آینده با تکیه بر بهترین دانسته ها و معرفت های زمینه ای^{۱۸۲} استوار است که در این زمینه می باید به منظور پرهیز از لغزش تحقیقات و سقوط در ورطه فعالیت های عامه پسند و کم محتوا، به دو جنبه اساسی توجه جدی کرد: نخست، تلاش در زمینه تولید و بسط معرفت حاوی محتوا و عاری از آشفتگی ها، و دیگر نقادی پیشنهادها و سناریوهای ارائه شده با تکیه بر موازین سنجیده و نقدهای علمی است.

فرشاد مؤمنی (۱۳۸۳) در خصوص وجه تجویزی آینده پژوهی، می گوید: “تلاش برای پاسخ به این سؤال که در آینده چه باید اتفاق بیافتد؟ حاکی از تأثیرپذیری مطالعات آینده شناختی از ارزش ها، اراده ها، مسائل و نیازهای مشخص، در ابعادی به مراتب بالاتر از پژوهش های متعارف علمی است و به نحو بارزتری وجه آرمان گرایانه و ناظر بر وضع مطلوب از دیدگاه پژوهشگر فعال در امر آینده اندیشی را در خود مستتر دارد.” او در ادامه بر بکارگیری روش شناسی های علمی برای رسیدن به آرمان های مشترک، تأکید می نماید.

۵- اصول و مفروضات آینده پژوهی

از نگاه آینده پژوهان، آینده کماکان در حال ساخته شدن است و امری است که مردم می توانند آن را با اقدامات هدفمند خود طراحی کرده و شکل دهند. از این نظر پیش بینی دقیق یا هر نوع غیب گوئی، مردود و بی معنی است. در نظر آینده پژوهان

^{۱۸۱} - Hybrid

^{۱۸۲} - Background knowledge

یکی از دلایل اصلی اینکه آینده مبهم بوده و از عدم قطعیت برخوردار است این نکته است که ما می توانیم بر آینده تأثیر گذار باشیم و مسیر حوادث را تغییر دهیم والا هیچ چیز مبهمی وجود نمی داشت.

با توجه به چنین مباحثی، آینده پژوهان، اصول و مفروضاتی را به بحث می گذارند که مفهوم و ماهیت کلان مطالعات آینده پژوهی را شکل می دهد. علاوه بر آنچه اکرمی (۱۳۷۸)، وحیدی مطلق (۱۳۸۲)، فراست خواه (۱۳۸۳)، اندیشکده کاوشگران آینده (۱۳۸۴)؛ به عنوان اصولی (الف تا ج) از آینده پژوهی ذکر نموده اند، با مرور منابع اسلامی می توان اصول دیگری (چ و ح) برای این نوع مطالعات تعریف نمود که با تکیه بر آنها نگاه به آینده عمق و معنای وسیع تری می یابد.

الف) وحدت و پیوستگی هستی؛ بین اجزای نظام هستی وابستگی متقابل وجود دارد. هیچ سیستم یا هیچ جزئی از عالم را نمی توان صد در صد مجزا و منفرد در نظر گرفت، بلکه هر موضوعی که در کانون توجه آینده پژوهان قرار می گیرد، به صورت یک سیستم باز در نظر گرفته می شود. لذا شناخت آینده وابسته به شناخت دقیق همه اجزای نظام، کارکرد آنها و چگونگی کنش آنها با عوامل بیرون از نظام است.

ب) اهمیت زمان. زمان اهمیت حیاتی داشته و به صورت یک طرفه و بی بازگشت به پیش می رود. هرچه از زمان می گذرد بر سرعت تغییرات نیز افزوده می شود.

پ) آینده فارغ از حال نخواهد بود؛ همانگونه که حال در ادامه گذشته رخ داده است، آینده نیز به نوعی تحت تأثیر حال خواهد بود. به همین شکل هر مقطعی از آینده، مقدمه ای برای آینده بعدی است.

ت) آینده می تواند شکل بگیرد؛ به این معنی که آینده به طور کامل از پیش تعیین شده نبوده و بصورت غیر قابل اجتنابی بر انسانها تحمیل نشده است. آینده ما متأثر از کنش بشری است.

ث) آینده می تواند از جنس گذشته و حال نباشد. گرچه یک نوع ارتباط و یکپارچگی بین گذشته، حال و آینده وجود دارد. اما هر چیزی که در آینده به وجود خواهد آمد، لزوماً امروز یا در گذشته وجود نداشته و بدین ترتیب امکان دارد آینده شامل مواردی باشد که پیش از آن هیچ سابقه ای نداشته است. آینده باز است و مقدر نیست.

ج) آینده ها متعدّدند و بعضی از آینده ها بهتر از بقیه اند؛ گزینه های متعدّدی برای وقوع آینده وجود دارد و از آنجا که آینده پژوهان به دنبال آینده های بهتر و نیز آینده های ممکن و محتمل هستند. بخشی از آینده پژوهی همانا مطالعه، تبیین، ارزیابی و حتی تدوین معیارهایی است که افراد براساس آنها، آینده های مختلف را مورد ارزیابی و سنجش قرار می دهند.

چ) آینده انتها ناپذیر و ابدی است؛ به استناد منابع علوم اسلامی که شمه ای از آن در قسمت ۲ مطرح شد، امتداد و جریان حیات انسان، ابدی بوده و به پایان حیات این دنیا منتهی نمی شود. اهمیت مطلب در اینجا است که آن آینده ابدی متأثر از فرآیند زندگی دنیوی است.

ح) برخی آینده ها وقوع خواهند یافت؛ بنا به استدلالات و روشمندی های عقلانی در حوزه علوم مختلف، وقوع برخی رویدادها اثبات شده و بلکه بدیهی است. گرچه زمان و یا کیفیت وقوع آنها بعضاً شفاف نباشد. به عنوان نمونه: در علم ستاره شناسی پایان یافتن عمر خورشید قطعی است. در علم جمعیت شناسی پیر شدن جمعیت و یا وقوع مرگ انسان محرز است. در علوم اسلامی وقوع رستاخیز (معاد) و ادامه حیات ابدی انسان و یا ظهور آخرین منجی بشریت، یعنی، حضرت حجه ابن الحسن العسگری (عج)، اثبات شده است. اما در تمام این موارد هیچ گونه قطعیتی در زمان وقوع و یا کیفیت وقوع آن وجود ندارد. بدیهی است هرکدام از این نوع آینده ها، به تناسب اهمیت و تأثیر آن در آینده جامعه و فرد، می بایست مورد توجه قرار گیرند.

هدف از آینده پژوهی

پایا (۱۳۸۴)، درباره هدف این حوزه پژوهشی از قول یکی از نویسندگان مشهور به نام **وندل بل می** گوید: «غرض از آینده اندیشی، کشف یا ابداع، واریسی یا ارزیابی و پیشنهاد آینده هایی است که می توانند واقع شوند (آینده های ممکن)، و یا احتمال واقع شدن آنها وجود دارد (آینده های محتمل)؛ و یا می باید واقع شوند (آینده های مطلوب)».

خواجویی (۱۳۸۵) از قول **کورنیش می** گوید: «آینده پژوهی، دکترینی است برای برجسته سازی اهمیت تفکر خردگرا، علمی و مبتنی بر وفاق عمومی نسبت به آینده. لذا آینده پژوهی فرآیندی است که حاصل آن موجبات اتقان و درعین حال انعطاف پذیری فرآیند تصمیم سازی و تدوین استراتژی را فراهم می آورد».

ملکی فر (۱۳۸۵) با نگاهی عمیق تر؛ هدف از آینده پژوهی را، مهندسی هوشمندانه تاریخ اما نه تاریخ گذشته بلکه تاریخ آینده عنوان می کند.

صدیق (۱۳۸۳) که آینده را بر محور فناوری ها دنبال می کند، هدف از آینده پژوهی را کشف منابع مجازی آینده معرفی می کند. او منابع مجازی را در مقابل منابع آشکار تعریف کرده و معتقد است منابع مجازی برای همه قابل دیدن نیست و در نتیجه از طریق شناسایی آنها می توان به ارتقای جایگاه جهانی کشور در زمینه کیفیت زندگی و تولید ثروت اندیشید.

ارتباط مفاهیم آینده پژوهی، پیش بینی، آینده نگاری :

به لحاظ ارتباط نظام یافته ای که میان فرآیندهای برنامه ریزی، سیاستگذاری و آینده پژوهی وجود دارد، تا چند دهه اخیر با تمرکز بر این فرض که آینده در ادامه گذشته و حال، وقوع می یابد؛ روش شناسی مطالعات آینده پژوهی، برنامه ریزی و سیاست گذاری، از یک فرآیند خطی تبعیت می کرد. در آن گفتمان، روش های پیش

بینی در مطالعات آینده پژوهی نمودی تام داشته است. برخی ویژگی های روش پیش بینی، عبارتند از: اتکاء به داده های صریح^{۱۸۳} یا داده های کد شده (اعم از کمی یا کیفی)، محدودیت در احصاء عوامل تأثیرگذارنده و ثابت فرض کردن شرایط محیطی و سرعت تغییرات در آن. بنا به محدودیت روش های پیش بینی مزبور، امکان برون یابی فقط برای دوره کوتاه مدت امکان پذیراست.

بنیاد توسعه فردا (۱۳۸۴)، یکی از نقاط عطف مهم (در تاریخ نگاه به آینده)، تغییر گفتمان پیش بینی آینده (بافرض مجهول ولی محتوم بودن) به گفتمان انتخاب آینده (بافرض وجود آینده های محتمل و امکان تغییر احتمال وقوع و نوع آنها) می باشد.

وحیدی مطلق (۱۳۸۵)، در شیوه های سنتی برنامه ریزی، شما ابتدا پیش بینی می کنید؛ یعنی در ادامه گذشته و حال از خود می پرسید: در آینده درازمدت چه روی خواهد داد؟ "آنگاه این پیش بینی ها را مبنای تصمیم گیری و سیاست گذاری یا استراتژی برای آینده قرار می دهید (نگاه اکتشافی). اما در رویکرد جدید، نگاه به آینده را که نه از حال بلکه از آینده آغاز می کند و چشم اندازی ارزشی^{۱۸۴} از آینده بایسته به دست می دهد.

همچنان که طی دو دهه اخیر تغییراتی در نگاه به آینده پیش آمده، گفتمان برنامه ریزی و سیاستگذاری نیز دستخوش تحولاتی شده است.

وجوه مشترک تغییرات در این سه حوزه به مسائل ذیل بازمی گردند:

- عوامل تأثیرگذار بر سیستم مورد مطالعه، محدود و ثابت نبوده.
- روندها لزوماً خطی و مستقیم نیستند.
- همه عوامل مؤثر را نمی توان شناخت.

^{۱۸۳} - Explicit data

^{۱۸۴} - Value Based Vision

- عدم امکان اکتفاء به داده های کد شده و لزوم بهره برداری از قضاوت های شهودی یا داده های ضمنی^{۱۸۵} (غیرکد شده).

۱- حضور همه ذی نفعان مهم در فرآیند مطالعه، حیاتی است. بنابراین با ظهورگفتمان جدید رویکرد مطالعات آینده پژوهی از شناخت آینده به سمت ساخت آینده یا آمادگی برای آینده تغییر یافته است که در این بین روش یا به عبارتی، فرآیندی به نام آینده نگاری تعریف شده است.

آینده نگاری :

بنیاد توسعه فردا (۱۳۸۴) عبارت است از کوششی نظام مند متشکل از افراد صاحب نظریا صاحب تجربه یا ذی نفع ، که در قالب یک برنامه مشخص و با یک چارچوب مفهومی معلوم برای بررسی آینده های محتمل ، ممکنه و مرجح در هر یک از زمینه های علم، فناوری، اقتصاد ، جامعه و محیط زیست به منظور استحصال بیشترین منافع اقتصادی اجتماعی یا دفع تهدیدها و گذر از چالش ها گرد هم می آیند.

ناظمی و همکاران (۱۳۸۵) آینده نگاری ، حاصل تلاقی و همگرایی سه دسته از مفاهیم در حوزه های مختلف است : برنامه ریزی یا برنامه ریزی استراتژیک، آینده اندیشی ، شبکه سازی یا توسعه سیاست. لذا بکارگیری آینده نگاری مستلزم تغییر رویکرد و یا منجر به تغییر رویکرد در فرآیندهای فوق خواهد شد:

- برنامه ریزی استراتژیک ← تفکر استراتژیک و برنامه ریزی تعاملی،
- سیاستگذاری متمرکز ← سیاست گذاری شبکه ای،
- پیش بینی و برآورد آینده ← آمادگی برای آینده و یا ساخت آینده.

جایگاه و کارکرد آینده پژوهی در مدیریت

^{۱۸۵} - Tacit data

دیوید (۱۳۷۹) و وفایی، مفاهیم آینده پژوهی، برنامه ریزی و سیاست گذاری، از ابتدا و به خصوص از زمانی که نگاه به آینده جزو ویژگی های برنامه ریزی موفق تلقی شده است؛ ارتباط و کارکرد نزدیکی در حوزه مدیریت داشته اند. از این رو تغییر و تحولات حاصل شده در هر زمینه، به نوعی دیگر زمینه ها را تحت تأثیر قرار داده است. این فرآیند تحول، ادبیات مدیریت را نیز دستخوش تغییراتی نموده که در حال حاضر از آن به عنوان مدیریت استراتژیک نام برده می شود. از جمله دلایل و الزاماتی که استفاده از این الگو را ضروری می سازند، عبارتند از:

- توجه به محیط و آگاهی از تاثیر متغیرهای محیط،
 - آرایه چشم اندازی از فعالیت آینده برای سازمان ها،
- آمادگی برای برخورد با تغییرات مداوم با وجود عدم قطعیت های^{۱۸۶} محیطی در مسایل سازمانی به لحاظ مبهم بودن و طبیعت احتمالی رخدادهای آنی.

آینده پژوهی در جهان و ایران معاصر :

عظیمی و همکارانش (۱۳۸۵) و مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی (۱۳۸۵)، آنچه اخیراً (از دهه ۱۹۶۰) و عمدتاً پس از جنگ جهانی دوم به عنوان جنبش آینده پژوهی و با فلسفه و دیدگاه خاص، به سرعت گسترش یافته است، در پی به علمی کشیدن فرآیند کسب معرفت بشری در باره آینده است. آنچه به عنوان یک فعالیت فراگیر در سطح بین المللی قابل بررسی است مشهور به آینده نگاری است که تجارب آن در سطوح فرا ملی، ملی و سازمانی آن قابل مطالعه می باشد. رویکرد عمده این مطالعات بررسی روند گسترش و آینده فناوری عمدتاً از نوع سخت^{۱۸۷} به عنوان یکی از عوامل پیشران توسعه، می باشد.

^{۱۸۶} - Uncertainties

^۱ - فناوری سخت یا Hard Technology به کاربرد علوم طبیعی در تغییر مواد و محیط پیرامون در جهت بهبود شرایط زندگی اطلاق می شود. فناوری نرم یا Intellectual Technology عبارتست از فناوری فکری خلق و

نظری زاده (۱۳۸۵) اما نسل جدیدی از آینده نگاری در سطح کشورهای پیشرفته در جریان است، که به عاملی مهمتر از فناوری های سخت، یعنی فناوری های نرم می پردازد. در این خصوص او معتقد است: در کشورهای در حال توسعه تمرکز بیش از حدی بر فناوری های سخت و دنباله روی از کشورهای پیشرفته وجود دارد و نقش و تأثیر فناوری های نرم مغفول مانده اند. از طرف دیگر او توصیه می کند که برای جبران فاصله با کشورهای پیشرفته و حتی پیش افتادن از آنها باید به فناوریهای نرم توجه جدی نمائیم.

البته در اروپا برخی فعالیت ها با رویکرد نرم در حال انجام است. **زامفیرسکو و همکارانش (۲۰۰۵)**، به توضیح این نوع فعالیت ها در کشور رومانی، تحت عنوان "آینده نگاری اطلاعات و دانش اجتماعی" پرداخته اند.

در ایران نیز رویکرد جدیدی هم راستا با مطالعات بین المللی در حال شکل گیری است. این رویکرد عبارتست از پیش بینی فناوری- از نوع سخت- و بررسی آینده براساس مقتضیات آن. ملکی فر (۱۳۸۵)، باب اصلی ورود به این نوع مطالعات آینده نگارانه، با طرح مباحث "فناوری های نو" در شورای پژوهش های علمی کشور در دهه ۷۰ باز شده است. البته همزمانی این موضوع با فرآیند تنظیم و ابلاغ سند چشم انداز ۲۰ ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران، انگیزه های بیشتری را برای سازماندهی مطالعات آینده پژوهی در سطح مجامع دولتی، دانشگاهی و خصوصی کشور فراهم آورده است.

۹- قلمرو علوم و حوزه های دخیل در آینده پژوهی

نوآوری که بر اندیشه، ایدئولوژی، احساسات، ارزش ها، جهان بینی ها، رفتارهای فردی و سازمانی و جامعه انسانی متمرکز است [۲۱].

بنا به اصل مورد پذیرش، از آنجا که مطالعه آینده یک موضوع در چارچوب یک سیستم باز بررسی شده و آینده آن با عوامل متعددی ارتباط پیدا می کند، آینده پژوهی، یک فن یا مهارت میان رشته ای تلقی می شود.

پایا (۱۳۸۴)، محققانی که به پژوهش در این حوزه مشغولند، هریک با استفاده از دانش تخصصی و تجارب حوزه کاری خود بانضمام اطلاعات و یافته های دیگر محققان در زمینه های مکمل، می کوشند روندهایی را که در یک قلمرو خاص مثلاً «کشاورزی، محیط زیست، بهداشت، آموزش، علم، فناوری، سیاست، فیزیک، زیست شناسی، اقتصاد و....» در حال شکل گیری است و یا احتمال شکل گیری آن می رود و یا شکل گیری آن مطلوب است، بررسی کرده و تأثیرات آن را بر حوزه های موردنظر ارزیابی کنند.

لذا آینده پژوهی در هر حوزه مستلزم بهره گیری از گزاره های مرتبط از سایر حوزه های مرتبط است.

بررسی ارتباط آینده پژوهی با علوم اسلامی و اهمیت بهره گیری از آموزه های آن

- این موضوع در چند محور قابل بررسی است :

× **اکرمی (۱۳۷۸)** گونه های آینده پردازی، به سه طیف تقسیم می شود: ۱- آینده پردازی آرمان شهری ۲- ترسیم خط سیر تمدن آینده (فلسفه تاریخ)، ۳- تحلیل آینده برپایه داده های صنعتی و فن شناختی. لذا بنا به مباحث قبلی، در اسلام گزاره های حیاتی و مهمی برای آیند (اعم از مستقیم یا غیر مستقیم)ه، در سه بخش فوق وجود دارد. در نتیجه اهمیت دارد که آینده پژوهی خصوصاً در موضوعات کلان، به عنوان یک علم میان رشته ای و فرا رشته ای، ارتباط لازم را با علوم

اسلامی^{۱۸۸} برقرار نماید.

× این اهمیت وقتی دو چندان می شود که بنابر اقوال مختلف و خصوصاً غیرمسلمانان، اسلام ظرفیت جهانی شدن دارد و گزاره هایش آینده سازند. به علاوه اسلام دینی است که از بعد پدیدارشناسی و بنا به ماهیت خود و نه بنایه اعتقاد یک جمعیت خاص و نه بنا به پشتیبانی های گسترده مالی و سیاسی، دین آینده و فراگیر بشری خواهد بود **کثیری (۱۳۸۵)**.

× اهمیت ارتباط میان آینده پژوهی و دین اسلام از جهت دیگری قابل تأمل است، و آن بومی شدن آینده پژوهی به عنوان یک فناوری نرم است. اهمیت مطلب فوق نیز در رویکردی است که اقتضای جهانی شدن را بومی بودن می داند، به عبارتی می گوید: "بومی باش تا جهانی شوی". برخلاف رویکردی که جهانی شدن را از طریق هضم شدن در فرآیند جهانی سازی می دانند. **ملکی فر (۱۳۸۴)** مثال خوبی می آورد. او می گوید: "اگر آثار استاد فرشچیان شهره جهانی دارد به دلیل حفظ اصالت های بومی بوده است نه حذف آنها. حال در مقایسه اصالت (هنر) نقاشی و اصالت تفکر و نگاه به آینده، کدامیک استراتژیک مهم تر می باشند؟".

× واقعیت آن است که حتی بنا به اعتراف آینده نگران مشهوری چون **تافلر**، رسیدن آینده پایدار به چیزی بیش از علم و فناوری نیازمند است. ابراهیم نژاد (۱۳۸۵) از قول او می نویسد: "برای آنکه تمدن موج سوم، تمدنی سالم و دموکراتیک شود به چیزی بیش از عرضه منابع انرژی جدید یا فناوری الکترونیک نیازمند است. حتی ایجاد نوعی مشارکت و همدلی اجتماعی هم کافی نیست، بلکه این تمدن باید بتواند به زندگی نظم، هدف و معنا بخشد".

۱- آیت الله مرتضی مطهری، آشنایی با علوم اسلامی، جلد ۱، صفحه ۱۵: علوم اسلامی علومی هستند که موضوع و مسائل آنها، اصول یا فروع اسلام است و یا مواردی هستند که اصول و فروع اسلام به استناد آنها اِبا استفاده از قرآن و سنت اثبات می شود. مانند علم تفسیر، علم حدیث، علم فقه، علم کلام و علم اخلاق.

ورهلز (۱۳۸۳) در خصوص مشکلات محیط زیست عصر حاضر چنین می گوید: زندگی بشر به اندازه ای که اکنون و در آغاز هزاره سوم شاهد آن هستیم، مخرب و تهدید کننده زندگی وی نبوده اند. امروز با دخالت بشر در اکوسیستم ها، چرخه آب، کربن و مواد غذایی تغییر کرده است. در نتیجه این امر اکوسیستم ها به تدریج فرسوده شده و کارایی کمتری پیدا می کنند. صحراها گسترش می یابند، آب آشامیدنی کم تر می شود و بشر با استفاده بیش از حد از انرژی و تولید گازهای گلخانه ای، دمای کره زمین را بالا می برد. هنوز حدود یک پنجم مردم جهان در فقر بسر می برند و در انتظار خانه و غذای مداوم و مناسب هستند. ورهلز در مورد عامل بروز این مشکلات می گوید: مسائل موجود در زمینه محیط زیست جهانی از سه عامل عمده ناشی می شود: رشد جمعیت، میزان مصرف و فناوری های نوین.

شفیعی سروستانی (۱۳۸۳) در مقاله ای با استناد به گزارش های منتشره از سوی منابع رسمی جهان، به تحلیل وضعیت کنونی و آینده زمین می پردازد: "لستربرون مدیر مجمع اندیشمندان واشینگتن می گوید: در دوره ای از پیشرفته ترین فناوری ها، اکتشافات فضایی، شبکه های اینترنتی و جراحی پیوند اعضا؛ انسان ناگاه با مشکلات کهن مواجه شد؛ اینکه چگونه غذای مورد نیاز خود را فراهم کند. آسوشیتدپرس به نقل از سازمان غلات جهانی، چنین گزارش می دهد: گرسنگی جهان ریشه در فرو ریختن ارزش های انسانی دارد".

او با بررسی و تحلیل افزایش جنگ ها و نزاع ها، گسترش قحطی و خشکسالی، شیوع بیماری های واگیردار، زلزله های ویرانگر، گسترش خشونت، مرگ عاطفه و مهر و محبت، رواج همجنس بازی و غیره؛ به مرور روایات و احادیثی پرداخته است که دقیقاً شرایط دنیای امروز را به دنبال دوری از تقوای الهی؛ پیش بینی نموده اند.

× خداوند طی آیاتی رسا و صریح در قرآن مجید، اعطای برکات از زمین و آسمان ۱- و به عبارتی تأمین ثروت و مایحتاج انسان ها، حتی افزون بر فعالیت ها و

انتظارات آنها را وابسته به ایمان و تقوای الهی آنها ذکر فرموده است.^{۱۸۹} و در جای دیگر گشایش در مسائل (اعم از مشکلات فردی و اجتماعی) و اعطای رزق (اعم از غذا و دیگر امور مادی و معنوی) را در گرو تقوای الهی می داند.^{۱۹۰}

۱- توجه به این موضوع برنامه ریزان سطوح کلان را بر آن می دارد تا تأمین غذای جامعه، یا به عبارت جامع تر، سلامت جسمانی و فیزیکی جامعه را جدای از سلامت روحی و اخلاقی، دنبال نکنند. از آنجا که طبق سنت الهی، انسان با هدف تکامل عقلانی و اخلاقی آفریده شده است بنابراین تدبیر معاش او می باید در راستای هدف اصلی خلقت انسان قرارداشته باشد، تا سعادت (آینده مطمئن و پایدار) او در دو سرا تأمین گردد. براین اساس- به عنوان نمونه- از دیدگاه اسلام باید ابعاد دیگری به تعریف رایج از امنیت غذایی افزود و آن پاک بودن و حلال بودن غذای مصرفی است.

۱۱- بحث، بررسی و پیشنهاد

متأسفانه باید اذعان کرد، مطالعه ای که در زمینه انطباق ادبیات آینده پژوهی با زیست بوم فرهنگی صورت گرفته باشد به ندرت یافت می شود. لذا مباحث پیشنهادی مستظهر به برداشت نویسندگان از منابع این مقاله می باشد، و مقالات بعدی می تواند به تکمیل یا تصحیح این نوشتار مدد رساند. به هر طریق جمع بندی مباحث قبلی تحت عناوین ذیل مرور می گردند:

× بنا به اتفاق آینده پژوهان، آینده بیش از آنکه شناختنی باشد ساختنی است. از طرفی بنا به پیشران بودن علم و فناوری در توسعه کشورها؛ کشورهای رشدیافته عموماً تجربه های متعددی در جهت دهی و نگاشت مسیر علم و فناوری

^۱ - سورة اعراف، آیه ۹۶: وَلَوْ اَنَّ اَهْلَ الْقُرَيِّ اٰمَنُوْا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْاَرْضِ وَلٰكِنْ كَذَّبُوْا فَاَخَذْنَاهُمْ بِمَا كَانُوْا يَكْسِبُوْنَ.

^۲ - سورة طلاق، آیات ۳ و ۲: ... وَمَنْ يَتَّقِ اللّٰهَ يَجْعَلْ لِّهٖ مَخْرَجًا (۲) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلٰی اللّٰهِ فَهُوَ حَسْبُهُ اِنَّ اللّٰهَ بَالِغُ اَمْرِهٖ قَدْ جَعَلَ اللّٰهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا (۳)

داشته اند، تا بدین طریق فرصت های آینده را به خود اختصاص دهند.

× روش شناسی های معطوف به مدیریت علم و فناوری از پیش بینی آینده که متکی بر محدودی از نخبگان است به سمت ساخت آینده؛ با حضور همه ذی نفعان و برقراری ارتباط، همگرایی، هم رأیی و تعهد آنها برای نگاه به آینده دارد.

× اما مرور وضعیت جهانی پس چند دهه تلاش فن سالارانه؛ حاکی از آن است که صرف تمرکز و همدلی و همگرایی در خصوص آینده علم و فناوری؛ علی رغم برخی آثار رفاهی و توسعه ای؛ چشم انداز زندگی بشری درحاله ای از ابهام قراردارد.

× همچنانکه خاستگاه اصلی انسان برای آینده اندیشی دو عامل عقل و وحی (قرآن و روایات اهل بیت عصمت علیهم السلام) می باشد؛ ساخت آینده امن و پایدار نیز با این دو عامل امکان پذیر است. با این تفاوت که محصول عقل، علم و فناوری بوده؛ و وحی، جهت دهنده و تکامل بخش آن به سوی حقایقی فراتر از عالم حس و تجربه.

× گزاره های عقلانی در ارتباط با آینده که مورد تأیید و تأکید گزاره های وحیانی نیز می باشند، انسان را در طراحی ابزار و روش ها به منظور بهره برداری بهینه از ظرفیت های موجود و باهدف ساخت آینده، مهیا می نماید. اما گزاره های وحیانی در ارتباط با آینده، دید انسان را از افق محدود و مادی به جاودانگی و ابدیت متصل می نماید، حال و آینده او را در حیات ابدی او مؤثر دانسته، برای طراحی حال و آینده او توصیه های جامع دارد، سیر تمدن بشری را هدفمند دانسته، قوانین خاصی را بر روند زندگی فردی و جمعی انسان و همچنین طبیعت و هستی، جاری و آنرا معرفی نموده است.

× در اسلام گزاره ای مهم تر از آنچه دانشمندان غربی به عنوان عوامل شکل دهنده آینده (روندها، حوادث، آرمان ها و اقدامات) مطرح می کنند، عنوان می شود؛ که

آن اراده الهی است. اگر تلاشهای بشری برای تحقق امری در آینده، بسیج شوند؛ فصل الخطاب برای شکل گیری آینده، اراده الهی خواهد بود. این گزاره فقط در جهان بینی اسلامی قابل فهم و تحلیل می باشد.

× گزاره های آخرالزمانی اسلام، پایان جهان را متعلق به صالحین و متقین دانسته و پیروانش را برای زمینه سازی آن واقعه عظیم تشویق می نماید. لذا امید لازم را برای تلاش و استقامت و جهش جامعه از وضعیت انفعالی فراهم می آورد.

× گرچه گسترش و رشد چشمگیر علوم و فناوری ها طی یک قرن اخیر توانسته است رفاه مادی بشر را (به طور جزیره ای و برای بخشی از جامعه جهانی) فراهم آورد، اما واقعیت های کنونی حاکی از اضطراب و عدم ارضای روحی و معنوی انسان در کلیه سطوح می باشد، و این حاصل عقل و دانش جدا از وحی و تقوای الهی است. وضعیتی که در آن علی رغم برخورداری جامعه انسانی از فناوری ها؛ عدم رضایت، امنیت و عدالت در آن موج می زند.

بنابراین براساس واقعیت های موجود تا وقتی حلقه مفقوده توسعه انسانی، که همان تقوای الهی است، در امور فردی و اجتماعی و یا به عبارتی در امور خصوصی و حکومتی وارد نگردد، آینده جهان همچنان در هاله ای از اضطراب خواهد ماند. از طرفی وصول به آینده های پایدار و مطمئن (سعادت دنیوی و اخروی) وقتی حاصل خواهد شد که این دو، مانند دو بال برای حرکت انسان به سوی آینده به کار گرفته شوند. لذا نه تنها جامعه ما بلکه جامعه جهانی می بایست به همگرایی فرآیند بسط و بکارگیری علوم و فناوری ها، با الهی بیاندیشند. و این نکته به لحاظ انتخاب رویکرد توسعه کشور در ابعاد فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در فرآیند جهانی شدن، حائز اهمیت می باشد. به عبارتی همگرایی فرآیند بسط و بکارگیری علوم و فناوری ها، با تقوای الهی، کلید فتح آینده امن و پایدار است.

× در فضای کنونی کشور، که در مراحل ابتدائی مطالعات آینده پژوهانه هستیم، محوریت نگاشت آینده در تمامی حوزه ها در قالب نگاشت علم و فناوری دنبال

می شود. اما نکته مغفول این است که عامل مهمتر برای ساخت آینده، باورها، ارزشها، انگیزه های یک ملت است، که در بستر فرهنگ شکل می گیرند. به عبارتی اگر عامل علم و فناوری را (که محصول عقل تجربی انسان است) عامل پیشران جوامع بدانیم که بدرستی نیز چنین است؛ اما عامل پیشران علم و فناوری در جوامع بشری، فرهنگ می باشد.

فرهنگ ما به لحاظ آمیختگی با آموزه های دین اسلام (وحی) از پتانسیل عظیم؛ ولی بالقوه، برای بررسی سیرتمدن بشری، ارایه طریق برای یک آرمانشهر و ارایه گزاره ها و اخباری کلی از آینده؛ دارد. بنابراین گسترش عالمانه (نه عوامانه و کلیشه ای) اسلام در سطوح جامعه، خصوصاً نخبگان و ارکان حکومتی، که منجر به بروز ایمان و تقوای الهی شود؛ علاوه بر هم افزایی با عوامل علم و فناوری و جهت گیری درست آنها، منجر به گشایش گره های متعدد در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی و حتی طبیعی می گردد.

× داشتن نگاه بلندمدت و ترسیم چشم اندازی که در آن ایران جایگاه ممتازی در منطقه داشته باشد مستلزم درصدد قرار دادن عامل کلیدی علم در پی عامل کلیدی فرهنگ-یا به عبارتی آینده نگاری فرهنگی و علمی - در جهت آموزه های قرآن و اهل بیت علیهم السلام یا همان وحی می باشد.

× بدون تردید موضوع آینده نگاری فرهنگی نیاز به تعریف داشته که می بایست با توجه به جوانب موضوع، مورد بحث کارشناسی قرارگیرد. اما بهترین موضوع زمینه ای برای شفاف کردن آن فرآیندی است که از سال ۱۳۸۱ تحت عنوان مهندسی فرهنگی از سوی مقام معظم رهبری (دام ظلّه) مطرح شده است. ایشان طی فرازهایی به اهمیت و ضرورت جایگاه پرداختن به موضوع (شورای عالی انقلاب فرهنگی) و رابطه حکومت و فرهنگ، و دیگر ابعاد موضوع پرداخته اند. در بیانات ایشان آمده است: "فرهنگ یک سیستم است و دارای انواع و اجزائی است و مهندسی فرهنگ به عنوان یک مهندسی سیستم باید انجام پذیرد. فرهنگ یک جامعه، اساس هویت آن جامعه است. فرهنگ که می گوئیم اعم از: مظاهر فرهنگی - مانند زبان و خط و امثال

اینها و آنچه باطن و اصل تشکیل دهنده پیکره فرهنگ ملی است؛ مثل: عقاید، آداب اجتماعی، موارث ملی، خصلت‌های بومی و قومی، اینها ارکان و مصالح تشکیل دهنده فرهنگ یک ملت است. فرهنگ دارای انواعی است و در مهندسی فرهنگ همه این انواع فرهنگ باید مهندسی شوند. انواع فرهنگ عبارتند از: فرهنگ ملی، فرهنگ عمومی، فرهنگ تخصصی، فرهنگ سازمانی. "

ایشان با تأکید بر محوریت شورای عالی انقلاب فرهنگی، می فرمایند "یک متولی و یک مرکز می‌خواهد تا از یک طرف فرهنگ را مهندسی کند. یعنی با یک فکر کلان، با یک نگاه برتر و بالاتر از همه جریان‌های فرهنگی در داخل کشور، ببیند حقیقت فرهنگی و عنصر فرهنگی چگونه و با چه کیفیتی باید باشد؟ به کدام سمت باید برود؟ کجایش ایراد دارد؟ فرهنگ موجود کدامست؟ اشکالات و نواقص‌اش چیست؟ کندی‌ها و عارضاتش کجاست؟"

آنچه از بیانات ایشان مخصوصاً در این مقاله مورد استفاده قرار می گیرد عبارتست از: "فرهنگ مثل روحی است که در کالبد همه فعالیت‌های گوناگون کشور حضور و جریان دارد. فرهنگی که باید در تولید، خدمات، ساختمان‌سازی، کشاورزی، صنعت، سیاست خارجی و تصمیمات امنیتی رعایت شود و حدود را معین و جهت را مشخص کند. چیست؟ این باید در این جا معین شود"^۱.

× بنابراین با شفاف تر شدن زمینه بحث آینده نگاری فرهنگی، می توان به طور مشخص به این پیشنهاد پرداخت که: نخبگان و متولیان امر، بحث‌های کارشناسی در خصوص فرهنگ حوزه تخصصی کشاورزی یا حوزه مأموریت وزارت جهاد کشاورزی را در دستور کار قراردادها تا حاصل و نتایج آن دستمایه بحث‌های شورای انقلاب فرهنگی قرارگیرد. چرا که محوریت این شورا به مفهوم نفی بهره

^۱- مأخذ: سایت اطلاع رسانی - مهندسی فرهنگی (وابسته به سایت اطلاع رسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی)

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

گیری از نظرات و یا نیازهای حوزه های تخصصی از جمله کشاورزی، نیست. از طرفی شأن مدیریت جهادی می طلبد که متکی برنگرش اسلامی، به آینده نگاری فرهنگ، علم و فناوری پردازد. هم به لحاظ حضور نهادهای فرهنگی و علمی آن، و هم به لحاظ ترکیب سرمایه انسانی آن.

× از جمله مصادیقی که می توانند در فرآیند آینده نگاری فرهنگ، علم و فناوری در حوزه تخصصی کشاورزی و تا افق ۱۴۰۴ مورد ملاحظه قرارگیرند؛ می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- بازتعریف و نهادینه کردن مؤلفه های کلیدی فرهنگ جهادی،

- ارتقای کمی و کیفی امنیت غذایی در سطح ملی،

- بهره وری در فرآیندهای پشتیبانی و اداری نهادهای دولتی مرتبط با بخش کشاورزی،

- ارتقای کمی و کیفی شاخصه های اشتغال روستائیان و کشاورزان،

- افزایش درآمد روستائیان و کشاورزان،

- حفاظت از محیط زیست.

× به عنوان مثال در خصوص امنیت غذایی برای دوره های بلندمدت (مانندافق چشم انداز ۱۴۰۴)، می توان براساس سیاست گذاری های فرهنگی و علمی:

- به لحاظ کمی، ضایعات ۲۰ الی ۳۰ درصدی مراحل تولید تا مصرف محصولات کشاورزی را کاهش داد.

- و در بعد کیفی، الگوی مصرف جامعه را از سیری شکمی به سیری سلولی ارتقاء داد.

- حتی فراتر از آن می توان به تعریف جامع تری از امنیت غذایی پرداخت که در آن غذای حلال و پاکیزه، یکی از ویژگی های امنیت غذایی باشد.

- بنا براین بنا به ضرورت ارایه الگویی برای آینده پژوهی جهت مدیریت بومی و ارزشمدار و بنا به اهمیت آن در مدیریت استراتژیک حوزه های کلان جامعه،

امیدمی رود باز نگری رویکردها و اصول آینده پژوهی از زاویه دید اسلام و آموزه های آن، به عنوان یک ضرورت مدیریت جهادی، بتواند ضمن ایجاد بستر نظام یافته برای جهش به سمت آینده مطلوب، کشور را از چالش های کنونی جهان معاصر برهاند. به ویژه اینکه وجود تجربه های موفق در فرازهایی از انقلاب اسلامی، دفاع مقدس و دوران ظهور نهاد جهاد سازندگی؛ تحت عنوان مدیریت جهادی، زمینه های مساعدی برای پرداختن به این موضوع فراهم می آورد. این مهم، به دو حرکت موازی نیاز دارد: اول شناخت ادبیات و تجارب جهانی در زمینه آینده پژوهی و دوم بومی سازی این فرآیند براساس گنجینه های اعتقادی و رفتاری داخلی.

• در این زمینه مؤسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی، گام های مقدماتی جهت بررسی تجارب آینده نگاری کشورها برداشته است؛ اما ارایه طرحی جامع برای ورود به یک فرآیند فراگیر در ساختار تصمیم سازی بخش کشاورزی، نیازمند جلب انگیزه حوزه های تخصصی و حضور آنها در مراحل تدوین برنامه "آینده نگاری فرهنگ، علم و فناوری کشاورزی" است.

خروجی های چنین برنامه ای متعدد بوده که بنا به نوع تنظیمات برنامه، می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- تدوین چشم انداز ۱۴۰۴ بخش کشاورزی،
- اولویت گذاری فرهنگ سازی تا رسیدن به چشم انداز بخش کشاورزی،
- اولویت گذاری پژوهشی تا رسیدن به چشم انداز بخش کشاورزی،
- اولویت گذاری فناوری های کلیدی تا رسیدن به چشم انداز بخش کشاورزی.

منابع و مآخذ

ابراهیم نژاد، محمدرضا: "پیامبران و تمدن آینده بشر"، مکتب اسلام، سال چهل و ششم شماره ۲ (پیاپی ۶۰۲)، اردیبهشت ۱۳۸۵.

اکرمی، موسی. "آینده شناسی و آینده نگاری"، فصلنامه رهیافت، شماره ۱۶، تابستان ۱۳۷۸. اندیشکده کاوشگران آینده: "آشنائی با مفاهیم آینده نگری"، ۱۳۸۴، مندرج در سایت:

http://www.ayandehnegar.org/ea_1.php?news_id=1725

بنیاد توسعه فردا؛ روشهای آینده نگاری تکنولوژی، ۱۳۸۴. پایا، علی. : "ملاحظات شتابزده در باب معرفت شناسی آینده اندیشی"، مجموعه مقالات و سخنرانی های نخستین کارگاه آینده اندیشی. تهران، مرکز تحقیقات سیاست علمی

کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳.

پایا، علی. "آینده اندیشی: هست ها و باید ها"، ۱۳۸۴؛ مندرج در:

http://www.ayandehnegar.org/s_1.php?news_id=1726

خواجویی، محمد. حسینی مقدم، محمد. "آینده نگاری فناوری براساس پارادایم آشوب شناسی"، مجموعه مقالات همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم انداز توسعه، تهران، دانشگاه امیرکبیر، خرداد ۱۳۸۵.

دیوید، فرد آر. مدیریت استراتژیک، ترجمه: پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد؛ چاپ هشتم - تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۹.

شفیعی سروستانی، اسماعیل: "آینده نزدیک"، ماهنامه موعود، سال نهم، شماره های ۴۹ و ۵۰، بهمن و اسفند ۱۳۸۳.

صدیق، محمدجعفر: "آینده اندیشی و تجربه های جهانی"، مجموعه مقالات و سخنرانی های نخستین کارگاه آینده اندیشی. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳.

عظیمی، سیدعلی اکبر و بخشی، محمدرضا و بختیاری، آتوسا: "گزارش پروژه مطالعاتی - تجارب آینده نگاری کشورهای منتخب با تأکید بر بخش کشاورزی"، مؤسسه پژوهش های برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی، ۱۳۸۵.

فرستخواه، مقصود: "آینده اندیشی: ملاحظات معرفت شناختی"، مجموعه مقالات و سخنرانی های نخستین کارگاه آینده اندیشی. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳.

قربانی، سعید. "آینده اندیشی از منظر اسلام"، مجموعه مقالات همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم انداز توسعه. تهران، دانشگاه امیرکبیر، خرداد ۱۳۸۵.

کتیری، حمید. استاد دانشگاه LSU اتریش در درس الهیات مسیحی، موضوع سخنرانی: "دین آینده و آینده دین"، پانزدهمین نشست از سلسله نشست های ماهانه فرهنگ مهدوی. تهران، دی ماه ۱۳۸۵، قابل پیگیری در:

<http://www.mouood.org>

مؤمنی، فرشاد: "چند نکته درباره چالش ها و چشم انداز های کار بست مطالعات آینده شناختی برای پیشبرد اهداف توسعه ملی"، مجموعه مقالات و سخنرانی های نخستین کارگاه

آینده اندیشی. تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳.

مسلمی زاده، طاهره. "اهمیت شناخت سنت های الهی در آینده پژوهی"، مجموعه مقالات همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم انداز توسعه، تهران، دانشگاه امیرکبیر، خرداد ۱۳۸۵.

مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی: "آشنائی با فناوری های نرم"، تهران، ۱۳۸۵. ملکی فر، عقیل: "بومی باش تا جهانی شوی"، مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی، تهران، ۱۳۸۴.

ملکی فر، عقیل و همکاران؛ الفبای آینده پژوهی: علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا. تهران: مؤسسه فرهنگی انتشارات کرانه علم، ۱۳۸۵. میرباقری، محمدمهدی: "انسان و جهان آینده"، ماهنامه موعود، سال هفتم، شماره ۴۲، سال ۱۳۸۲.

ناظمی، امیر و قدیری روح الله، تهیه و تدوین: آینده نگاری از مفهوم تا اجرا، تهران، مرکز صنایع نوین، ۱۳۸۵.

نظری زاده، فرهاد: "نسل چهارم آینده نگاری فناوری"، مجموعه مقالات همایش آینده پژوهی، فناوری و چشم انداز توسعه. تهران، دانشگاه امیرکبیر، خرداد ۱۳۸۵. وحیدی مطلق، وحید. "مبانی آینده پژوهی".

<http://vahidvmotlagh.blogspot.com/14/11/1382>

وحیدی مطلق، وحید؛ ترجمه، برنامه ریزی پابرجا برای یک قرن، رویکردی نو در برنامه ریزی استراتژیک برای صد سال آینده. تهران: اندیشکده صنعت و فناوری (آصف)؛ ۱۳۸۵.

وفایی، حسین: "مدیریت استراتژیک"، مجله الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، شماره اول، دوره چهارم.

ورهلز، فرتیز: "آینده زمین و انسان"، ماهنامه موعود، سال هشتم، شماره ۴۴، سال ۱۳۸۳.

Zamfirescu, Constantine B. et al. : "Future Prospects in Romania: cenarios for the Development of the Knowledge Society in Romania, 2005",

cited in : <http://fistera.jrc.es>

«محورها و ویژگی های فرهنگ جهادی ازدیدگاه امام خمینی (ره)»

سمیه شعبانی * رضا تاج آبادی **

چکیده:

پیر فرزانه ورهبر انقلاب درابتکاری نو، فرمان تشکیل جهاد سازندگی را صادر فرمودند و جوانان از اقشار مختلف مردم با شور و شوق، ندای امام خویش را اجابت کرده و به یاری برادران و خواهران محروم خویش شتافتند، با اراده قوی و توکل بر ذات اقدس الهی به استقبال مشکلات بزرگ رفتند، موانع را یکی پس از دیگری کنار زده و با استقامت و پایداری این راه پرییچ و خم را به سرعت پیمودند.

جهادگران چشم امید امام بودند و از آن پیشوای وارسته مدال افتخار سنگرزبان بی سنگر را در دفاع مقدس دریافت کردند، پیام روحافزای امام به جهادگران و توصیف آنان بر زبان و قلم آن بزرگوار زبانزد خاص و عام است.

* کارشناس حسابداری

** کارشناس ارشد کتابداری مجتمع آموزشی جهادکشاورزی استان مرکزی

در آن پیام با تاریخی در یک جمله «جهاد سازندگی شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت» معرفی شده است. امام راحل (قدس سره) ضمن قدردانی گسترده از تمامی جهادگران از آنان می‌خواستند تا فرهنگ ایثار و ایمان و دلسوزی، اخلاص و تعهد و فداکاری، خدمت به خلق خدا و برادری اسلامی، امید، نشاط، خدمت‌گزاری و در یک کلام، فرهنگ جهادی را پاس داشته و بر حفظ و گسترش آن بکوشند. در این مقاله پیام‌های روح بخش امام خمینی (ره) دربارهٔ محورهای و ویژگی‌های فرهنگ جهادی بیان می‌شود.

کلید واژه‌ها: جهاد/ فرهنگ جهادی/ جهاد سازندگی/ امام خمینی (ره)/ کشاورزی.

مقدمه

نظام مقدس جمهوری اسلامی که در پی پیروزی انقلاب بنیان‌گذاری شده وارث خرابی‌ها و ویرانی‌های به جا مانده از دو قرن پیش بود، اقتصاد وابسته کشور در حال احتضار بود و از کشاورزی رمقی نمانده بود.

خوشگذرانی‌های شاهان و درباریان سلسله‌های قاجار و پهلوی و چپاول سرمایه‌های ملی کشور توسط ایادی بیگانه، ایران را به ویرانه‌ای تبدیل کرده بود که به ویژه در مناطق دوردست و روستاها بسیار محسوس و ملموس بود.

ساماندهی اوضاع به هم ریخته، نیروهای مخلص و دلسوز، درد کشیده و از متن ملت برخاسته همراه با همتی والا و تلاشی خستگی‌ناپذیر را می‌طلبید. پیر فرزانه و رهبر بیدار انقلاب که همواره تصمیم‌های حکیمانه او گره‌گشا است با ابتکاری نو، به طرح تشکیل جهاد سازندگی فرمان داد و جوانانی از اقشار مختلف مردم با شور و شوق، ندای امام خویش را اجابت کرده و به یاری برادران و خواهران خویش در مناطق محروم شتافتند، آنها زنان و مردانی پولادین بودند که پای در صحنه جهاد نهادند و با اراده‌ای قوی و توکل بر ذات اقدس الهی به استقبال مشکلات بزرگ رفتند و موانع را یکی پس از دیگری کنار زده و با استقامت و پایداری این راه پر پیچ و خم را به سرعت پیمودند.

امام همواره با پیام‌ها و سخنان گرم خویش آنان را تشویق و دعای خیر بدرقه راهشان نمود. کلمات نورانی امام مشعل راه بود و چهره ملکوتی‌اش زداينده خستگی‌ها.

جهادگران بارها و بارها مورد تقدیر و تشکر امام قرار گرفتند و آن پیر فرزانه می‌فرمود هیچ‌کس، پاداشی را که حق شماست، جز خداوند تبارک و تعالیمی تواند به شما بدهد.

جهاد سازندگی چشم امید امام بود و از آن پیشوای وارسته مدال افتخار سنگسازان بی‌سنگ را در دفاع مقدس دریافت کرد چنانکه پیام روح‌افزای امام به جهادگران و توصیف آنان بر زبان و قلم آن بزرگوار، زبانزد خاص و عام است. در آن پیام با عظمت در یک جمله «جهاد سازندگی شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت» معرفی شده است.

به یمن ایمان، اخلاص، فداکاری و همراهی و همدلی امام و امت در اندک زمانی، طرح‌های بزرگی به ثمر نشست، مشکلاتی بزرگ برطرف شده و به حق یک شب ره صد ساله پیموده شد.

روستاهای بسیاری از نعمت روشنایی، آب سالم آشامیدنی، جاده و حمام و درمانگاه و ... برخوردار شدند و رفاه و آسایش به دورافتاده‌ترین مناطق سایه افکند.

کشاورزی رونق گرفت و از خوشه‌های طلایی گندم خرمن‌های عشق و امید به آینده فراهم آمد. این همه مدیون روحیه زیبای ارزش‌مداری بود که بزرگ رهبر انقلاب بر تداوم وجود و حضور آنان در عرصه کار و تلاش اصرار داشتند.

امام راحل قدس سره ضمن قدردانی گسترده از تمامی جهادگران می‌خواستند که فرهنگ ایثار و ایمان و دلسوزی، اخلاص و تعهد و فداکاری، خدمت به خلق خدا و برادری اسلامی، امید و نشاط و خدمت‌گزاری و در یک‌کلام فرهنگ جهادی را پاس داشته و بر حفظ و گسترش آن بکوشند.

در این مقاله پیام‌های روح‌بخش پیر و مراد جهادگران، بنیانگذار جمهوری اسلامی حضرت امام خمینی (ره) را درباره فرهنگ جهادی مرور نموده و اندکی به شرح و بیان نکته‌ها و آموزه‌های آن می‌پردازیم.

امام همواره در دیدار با جهاد گران و دیگر افشار ملت، محورها و ویژگی های فرهنگ جهادی را مورد اشاره قرار داده و بر تحقق کامل آنها پافشاری می کردند. ایشان به جز سعادت ابدی برای همه تلاشگران نمی اندیشیدند و به دنبال حیات طیبه و سلامتی دنیا و آخرت همه مسلمانان جهان بودند و با لحنی از سرسوز و گداز و با اصراری پدران بارها و بارها بر حقایقی همچون اسلام گرایی، مردم داری، تعهد و همکاری و برادری، خدمت گزاری، خودسازی، اخلاص، قانون مداری؛ ولایت مداری، هماهنگی و هدفمندی و ... تأکید می کردند و ما از همه آنها به عنوان فرهنگ جهادی یاد می کنیم.

پیدایش جهاد سازندگی

جهت پرکردن شکاف و فاصله عمیق بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، جامعه روستایی نیازمند انجام اصلاحات و تغییراتی عمیق و در عین حال سریع بود. برای انجام این مهم، ساختار و نظام اداری مناسبی در کشور وجود داشت و ساختار موجود نیز ساختاری بحران‌زده و غیرکارا بود و نابسامانی‌ها و آشفتگی‌های بسیار دام‌گیر آن شده بود. برای رهایی از این وضعیت، وجود سازمان‌ها و نهادهای جدیدی که بتوانند فقر و محرومیت را از چهره روستاهای کشور بزدایند و توسعه و رفاه نسبی و امکانات زندگی را در مناطق دورافتاده به ارمغان آورند، ضروری به نظر می‌رسید. براساس چنین ضرورت‌هایی بود که جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد ماه ۱۳۵۸ پا به عرصه وجود نهاد و درحقیقت، تولد جهاد سازندگی پاسخی به این نیاز اساسی بود. تأسیس جهاد سازندگی عملی انقلابی بود و با هدف ایجاد نظامی اداری که دربردارنده موارد زیر باشد، صورت گرفت، مبتنی بر بسیج توده‌ها، رهایی از قید و بند دیوانساری، اداره مردمی امور، اصل قرار دادن مشارکت مردم و پایان دادن به تمامی محرومیت‌ها در نواحی روستایی.

بنابراین جهاد با دو هدف و حرکت اصلی در سازندگی کشور قدم برداشت:

- رفع محرومیت از روستاهایی که از ساده‌ترین امکانات رفاهی نیز محروم بودند.
- تأمین درآمد کافی و ایجاد اشتغال در روستاها و نهایتاً رشد و شکوفایی کشاورزی خود کفایی کشور.

امام خمینی (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی در پیام خود مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی بر نکات اساسی و مهمی تأکید کردند که این نکات جانمایه و شیرازه این نهاد مردمی را تشکیل می‌دهد و مسئولان و مدیران وزارت جهاد همواره در جهت تحقق آرمان‌های امام راحل در ارتباط با این نهاد مقدس کوشیده‌اند، برخی از این موارد عبارتند از:

- هدف از تأسیس جهادسازندگی ترمیم خرابی‌های گذشته و ساختن ایران آینده است .
- این نهاد باید به لحاظ ترکیب و ساختار مردمی، مجموعه‌ای از اقشار گوناگون اجتماعی را دربر گیرد.
- تأکید جهاد باید معطوف به جلب مشارکت روستاییان و مردم جهت آبادانی و سازندگی کشور باشد.
- جهاد سازندگی نهادی مردمی و برخاسته از متن مردم است .
- جهاد سازندگی باید افراد شایسته‌ای را برای فعالیت در این مجموعه برگزیند.
- جهاد باید متکی به اعتقادات دینی باشد و با بهره‌گیری از این اعتقادات برای بهبود زندگی اجتماعی روستاییان و سایر اقشار مرتبط با این نهاد بکوشد.

ویژگی های فرهنگ جهادی درسرخنان امام

۱- اسلام‌گرایی و دین‌محوری

یکی از صفتهای انسان‌های مؤمن حرکت بر طبق موازین و معیارهای دینی است. آنان دین‌محورند و اعمال و رفتار خویش را با مقررات دینی و اوامر و نواهی الهی محک می‌زنند. آنان افزون بر تعهد در برابر کار محول شده به آنان، خویش را در برابر پروردگارشان مسئول می‌دانند و تلاش می‌کنند از عهده صحیح آن برآیند.

اسلام‌گرایی و دین‌محوری، باورهای اعتقادی و مسئولیت در برابر تکالیف الهی محور تلاش و کوشش جهادگران بوده و خواهد بود.

جهادگران به هنگام جنگ تحمیلی و آنگاه که به ساخت و ساز جاده‌های مواصلاتی، سنگرها، خاکریزها و ... اشتغال داشتند و نیز آنگاه که به دل روستاهای دوردست رفته و برای آبادانی آنها اقدام کرده و می‌کنند جز احیای اسلام و اعتلای مکتب و دین به چیزی نمی‌اندیشند و دغدغه و دل‌مشغولی آنان؛ از عهده تکلیف برآمدن و بر محور دین

چرخیدن است. دین‌محوری، اسلام‌گرایی و نداشتن مسایلی برخلاف اسلام مورد تأکید امام امت بوده است.

امام خمینی (ره) در پیام مهم خویش به ملت ایران در مورد تشکیل جهاد سازندگی پس از بیان شمه‌ای از خرابی‌های به جا مانده از رژیم گذشته از همه اقشار ملت اعم از پیر و جوان دانشگاهی و دانشجو، مهندسان و متخصصان؛ شهری و روستایی و روحانیون درخواست کردند که همه با هم در این امر تشریک مساعی کنند و خرابه‌ها را بسازند ایشان فرمودند «شاید هیچ عبادتی بالاتر از آن نباشد» ولی در عین حال سفارش فراوان نمودند: «کسانی که در این مهم شرکت می‌کنند مبدا از کسانی باشند که برخلاف رویه ملت حرکت نموده و یا برخلاف اسلام مسایلی داشته باشند و در صورت مشاهده چنین کسانی فوراً آنان را کنار بگذارند.»

امام راحل در این پیام تأکید کرده اند که :

۱- نیروهای جهادی برخلاف رویه ملت حرکت نکنند.

۲- مسایل خلاف نداشته باشند .

روشن است که رویه ملت اسلامی همان رویه اسلام است و هرکس برخلاف آن گام بردارد و درحقیقت هم برخلاف رویه ملت حرکت کرده و هم مسائلی برخلاف اسلام خواهد داشت و چگونه کسی که برخلاف دین؛ مکتب، منش و روش ملت خویش گام برمی‌دارد می‌تواند به ملت مسلمان خدمت کند؟

- ۲- **مردم‌داری و اتکای به مردم در انجام وظایف و تقویت حضور و مشارکت-**

مردمی

روش‌ها و مکانیسم‌های اجرایی داوطلبانه و توجه به اولویت‌دهی به نیازهای جامعه همچنین پیوند عاطفی و اعتقاد متقابل مردم نسبت به جهاد و اهداف آن، و توسعه و تقویت ارتباطات مردمی از جمله ویژگی‌های مردم‌داری در جهاد سازندگی بوده است.

مردم‌داری و همراه شدن با معتمدان مردم، باعث موفقیت و کامیابی در امور است. مردم‌داری و جلب اعتماد عمومی یکی از ویژگی‌های حکومت اسلامی است و از آنجا که روحانیون در طول تاریخ اسلامی، پناهگاه مردم محروم بوده‌اند و همواره مردم به آنان اعتماد داشته و دارند، راه موفقیت هر نهاد حکومتی در جلب اعتماد مردم از راه همراهی با روحانیون بزرگوار، متعهد و باتقواست. در آن صورت همگامی شخصیت های دینی موجب تقدس عمل و در نهایت منجر به موفقیت آن خواهد شد.

امام خمینی (ره) رمز موفقیت جهاد سازندگی را در انجام کارها برای خداوند و همراه شدن با مردم، و روحانیون و خدمت‌گزاری به محرومان و مستمندان می‌دانستند. ایشان در جمع اعضای شورای مرکزی جهاد سازندگی و نماینده امام در این نهاد فرمودند: از حرف‌های جناب‌عالی می‌فهمیم که شما سرموفقیت را به دست آورده‌اید. جهاد خدمت‌گزار مردم محروم و مستمند بوده است جمعیت و یا ملتی اگر بخواهند موفق باشند علاوه بر اینکه برای خدا باید کار کنند و از دیگران چشم‌داشتی نداشته باشند، باید با مردم باشند بدون مردم نمی‌شود کارکرد و موفقیت حاصل نمی‌شود سرقضیه همان طور که خودتان فهمیده‌اید این است که مردم را نمی‌شود به چیزی توجه داد مگر توسط روحانیون و در طول تاریخ هر چه بوده از روحانیون و مردم بوده است و هر وقت این دو را از صحنه کنار گذاشته‌اند همه‌اش فساد بوده.

۳- تعهد و سلامت نفس

یکی از صفات‌های برجسته و ارزشمند انسانی سلامت نفس و در مقابل آن دل‌بیماری است. انسان دارای سلامت‌نفس به خوبی به انجام وظایف پرداخته و آرامش روح و روان را برای خویش ایجاد می‌کند. افزون بر آن؛ رضایت خداوند را جلب کرده و اعتماد عمومی مردم را جلب می‌کند. این محور از فرهنگ جهادی همواره مورد تأکید حضرت امام (ره) بوده است.

امام خمینی (ره) سه روز قبل از فرمان رسمی به تشکیل جهاد سازندگی در جمع گروهی از دانشجویان دانشگاه بدن تهران، سالم و انحراف نداشتن [عقیدتی و عملی] کسانی که می‌خواهند به امر جهاد اقدام کنند را مطرح ساختند.

تأکید رهبر بیدار انقلاب از همان ابتدا، زمینه‌سازی تشکیل جهاد سازندگی بر سلامت و عدم انحراف جهادگران؛ روشن‌گر مسایل بسیاری است. بدیهی است تنها انسان‌های سالم می‌توانند خدمت‌گزار خوب مردم باشند و آنان که دچار انحراف عقیدتی یا عملی باشند خدمتی نخواهند کرد و اگر اندک خدمتی کنند، ضرری که به مردم ساده‌دل محروم خواهند زد به مراتب بیش از خدمتی خواهد بود که به آنان خواهند کرد.

۴- خود سازی

در روایات از خودسازی به جهاد نفس تعبیر شده و بزرگ‌ترین موجود عالم هستی آن را بزرگ‌ترین جهاد معرفی کرده است و تمامی اولیا و عارفان از راه آن به مقاومت والای عرفانی رسیده‌اند و دیگران را به آن فراخوانده‌اند.

امام خمینی (ره) درس‌نشان مبسوطی در جمع گروهی از کارکنان بخش خبر و جهاد سازندگی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران ضمن تأکید بر نیاز کشور و ملت به سازندگی، سازندگی روحی را مقدم بر همه سازندگی‌ها معرفی کرده و شروع جهاد سازندگی را از خود افراد دانستند.

ایشان فرمودند: «انسان تا خودش را نسازد نمی‌تواند دیگران را بسازد و تادیگران ساخته نشوند نمی‌شود که کشور ساخته بشود جهاد سازندگی از خود آدم باید شروع بشود. جهاد نفس جهاد اکبر است برای اینکه همه جهادها اگر بخواهد نتیجه داشته باشد و بخواهد انسان در جهادها پیروز بشود. موکول به این است که در جهاد نفس پیروز باشد اگر انسان‌ها توجه به خودشان داشته باشد، جهاد نکرده باشند با شیطان خودشان اینها واحدهایی هستند که علاوه بر اینکه نمی‌توانند اصلاح جامعه را بکنند فساد هم در جامعه می‌کنند.

همه فسادهایی که درعالم واقع می شود برای این که آن جهاد واقع نشده آن جهاد اکبر واقع نشده ... سایر موجودات سایر حیوانات ولو سبع هم باشند آن قدری که بشرجنایت می کند آنها نمی کنند این بشر است که چون اصلاح نشده است و جهاد سازندگی نکرده است این از همه حیوانات سبع تراست هیچ سبعی مثل انسان نیست و هیچ حیوان دیگری هم به پای این حیوان نمی رسد ...»

« باید بسازیم خودمان را ، جدیت کنیم تا این جهاد سازندگی را از خودتان شروع کنید وقتی از خودتان شروع کردید هرکاری بکنید این کاری است الهی وقتی خودتان را ساختید تمام کارهایتان الهی می شود برای اینکه از ظلمت ها بیرون رفته اید در نور وارد شده اید همه اعمالتان نورانی می شود»

جهاد با نفس که فرهنگ جهادی بر محور آن می چرخد در کلام بزرگ ترین موجود عالم هستی و خاتم و افضل همه رسولان الهی پیامبر عظیم الشان اسلام به عنوان جهاد اکبر یاد شده است . و این بدان معناست که تمامی جهاد و تلاش های گوناگون انسان از عمران و آبادی گرفته تا نبرد و پیکار در میدان های جنگ به پایه این جهاد نخواهند رسید و رمز و راز این نکته تاحدودی در این سخنرانی حضرت امام بیان شده است .

۵- اخلاص

از منظر اسلام و پیشوایان عظیم الشأن آن ، بندگان می بایست در هر حرکت و سکونی با نیت خالص همراه باشند و ریز و درشت اعمالشان با رنگ اخلاص ، عجین شود. امام صادق (ع) فرمودند : « لا بد للعبد من خالص النية في كل حركة وسكون . » بنده باید در هر حرکت و سکونی نیت خالص داشته باشد.

اخلاص آویزه گوش جهاد گران است و نیت خالص با گوشت و خون آنان درهم آمیخته است و جهاد سازندگی یکی از نهادهایی است که از متن ملت برخاسته و در آن خدمت به بندگان خدا تأکید می شود ، شالوده و بنیاد این نهاد عظیم ، کار برای خداوند و اخلاص در عمل است .

امام خمینی (ره) در جمع اعضای جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد سال ۱۳۵۹ فرمودند : « یکی از نهادهایی که از خود ملت جوشید و متکفل آن خود ملت بود همین جهاد سازندگی بود ... نهادهایی که در ایران از خود ملت پیدا شد اولش با یک قصد خالص الهی پیدا شد و ظاهر شد اگر این قصد خالص الهی از پیش شما کوچ بکند دست خدا هم برداشته می شود و کوشش کنید که این خدمت در راه خدا باشد خدمت به بندگان خدا خدمت به بندگان مستضعف خدا که مورد عنایت حق تعالی هستند. »

در این سخنرانی امام بر اخلاص در عمل تأکید ورزیده اند و آنرا مایه کمک و عنایات خداوندی معرفی کرده و از دست دادن آن را باعث برداشتن عنایات خداوند دانسته اند . چرا که از نگاه دین کمال انسان و ارزشمندی هر کار در این است که بانیّت خالص و به منظور قرب الهی انجام پذیرد .

۶- کمک به محرومان جامعه ؛

یکی از فضایل مهم انسانی و اخلاقی ، حس همکاری ، همدردی و یاری رساندن به دیگران است و به ویژه اگر نیاز به یاری داشته و خود به تنهایی از عهده انجام آن بر نیایند عقل و شرع ، کمک به ضعیفان و محرومان را فرمان داده و امام خمینی بر آن اصرار ورزیدند و در کلمات و بیانات ایشان ، تغییر محرومان و مستضعفان حجمی انبوه را تشکیل داده است و به مناسبت های مختلف ، یاری رساندن به زاغه نشینان و کوچ نشینان و وکوخ نشینان را مطرح و اسلامی بودن نظام را در گروه آن می دانستند.

امام خمینی (ره) در سخنان مبسوطی در این باره فرمودند : « ... آن رژیم رفت و یک رژیم دیگری است لکن باید همه چیز اسلامی بشود آن روزی مابه آخر مقصد رسیدیم که همه چیز مان اسلامی باشد ... بازاری که به فکر ضعفا و فقرا نباشد بازاری که پهلویش ضعیف باشد و به فکر نباشد این بازار اسلامی نیست ملتی که اینجا قصرهای روی هم درست کنند و آنجا زاغه نشین ها باشند و مردم به فکر آنها نباشند این مملکت ، مملکت اسلامی نیست صورت است محتوا ندارد این ... »

امام راحل در دیدار با گروهی از اعضای ستاد جهاد سازندگی شهرستان یزد ضمن تقدیر و تشکر از آنان ، خدمت به طبقات ضعیف جامعه را مایه خرسندی و باعث تشویق آنان به انجام کارهای بزرگ تر دانسته و از آن به عنوان حس تعاون ، چنین خدمت به ملت ، و خدمت به اسلام نام بردند و آنرا مظهر قدرت ایمان برشمردند و آرزو کردند چنین روحیاتی برای همیشه در ملت باقی بماند .

ایشان فرمودند : « ... من از همه برادرها و خواهرانی که در این راه «جهاد سازندگی» مجاهده کردند و می کنند و گاهی من در تلویزیون می بینم که این ها کارها را انجام می دهند و بسیار از این جهت من خرسند می شوم که بینم برادرها و خواهرها نسبت به طوائف ضعیف خدمت گزاری می کنند ... امیدوارم که باین قدرت اسلام همه امور اصلاح بشود و این تحولی که در جوان های ما در خواهرها و برادرهای ما حاصل شده است که این طور حس تعاون ، حس خدمت به ملت ، خدمت به اسلام پیدا شده است این خیلی امیدوار می کند ایشان را به اینکه باین قدرت ایمانی که الان آن در ملت ما هست و ان شاء الله باقی می ماند همه کارها انجام بگیرد . »

قرآن کریم به صراحت به تعاون و همکاری فرمان می دهد و از مؤمنان می خواهد که در امور نیک و هر آنچه از سرتقوا انجام می پذیرد دست به دست یکدیگر دهند و در عین حال آنان را از تشریک مساعی در هر آنچه نام گناه و تجاوز به خود می گیرد نهی نموده است : « تعاونوا علی البر ولا تعاونوا علی الاثم والعدوان . » در نیکو کاری و پرهیزکاری همکاری کنید نه در گناه و تجاوز .»

بزرگ مفسر شیعی ، مرحوم شیخ طوسی در تفسیر برو تقوا فرمودند: « هر چه را خداوند فرمان داده انجام دهند و از هر آنچه نهی فرموده است پرهیز کنند . »

در مقابل ، وی اثم و عدوان را به معنای ترک اوامر الهی و ارتکاب منهیات او دانسته است . مرحوم علامه طباطبایی ، تعاون و همکاری بر برو تقوا را اساس و پایه سنت دانسته است . **ومی افزاید :** « معنای تعاون بر برو تقوا به مجتمع شدن برایمان و عمل صالح بر اساس تقویا اهلی باز میگردد. »

علامه مجلسی در این رابطه حدیثی تکان دهنده را از پیامبر اسلام نقل می کند که از آن حضرت روایت شده است: «لا يزال الناس نجير ما امرروا بالمعروف ونهوا عن المنكر وتعاونوا على البر فاذا لم يفعلوا ذلك نزعنا عنهم البركات وسلط بعضهم على بعض ولم يكن لهم ناصر في الارض ولا في السماء.»

مادام که مردم به امر به معروف و نهی از منکر و تعاون بر نیکی اقدام کنند در خیر و سعادت به سر می برند. و هنگامی که چنین نکنند برکت ها از میانشان رخت بر می بندد و برخی از آنان بر برخی چیره می شوند و یاوری را در زمین و آسمان نمی یابند.

۷- قانون مداری؛

یکی از عوامل پیشرفت هرکشوری، تدوین صحیح قانون، اجرای مساوی آن و حرمت نگه داشتن قانون از سوی مردم جامعه است، هرگروهی که به قانون شکنی عادت کنند و روحیه نظم و انضباط و رعایت قانون بر آنان حکم فرما نباشد، بر مشکلات و موانع ترقی خود افزوده و هیچ کس از آن سود نخواهد برد، زیرا باب تضییع حقوق افراد جامعه باز نشده و ضرر قانون شکنی روزی گریبان قانون شکن را نیز خواهد گرفت.

امام خمینی (ره) عمل برخلاف موازین قانونی و برخلاف مقررات دولتی و اسلامی را تقبیح و آن را به شدت نهی می فرمودند.

ایشان در جمع اعضای شوراهای اسلامی کارگران ضمن بیانات مفصلی با اشاره به زحمات جهاد سازندگی و تقدیر و تشکر از آنان، به شدت از اعمال خلاف مقررات دولتی و اسلامی و انجام کارها برخلاف موازین قانون نهی فرمودند.

ایشان اظهار داشتند: «؟ جهاد سازندگی است بسیار خوب است و از اول هم همین معنا بود و خیلی هم زحمت می کشند و خیلی هم اجر می برند اما در بین همین جهاد سازندگی یک افرادی پیدا می شوند که برخلاف موازین قانون اسلامی، برخلاف مقررات دولتی و اسلامی یک کارهایی انجام می دهند که مردم صدایشان بلند شود.»

امام راحل در بیان ارزنده دیگری در همین مورد فرمودند: «اما قضیه جهاد سازندگی که شما آقایان از این جهاد سازندگی هستید و کارپرازشی شما دارید باید توجه داشته باشید که علاوه بر این که جهاد سازندگی می کنید. جهاد با نفس خودتان هم بکنید، اگر خدای نخواستہ در این جهاد سازندگی کاری بشود. که برخلاف مصلحت اسلام است برخلاف مصلحت انقلاب است اسباب دلسردی مردم می شود خدای نخواستہ اگر بعضی از اشخاص غافل، یک وقت یک عملی بکنند بر خلاف مقررات دولت اسلامی و بخواهند یک شلوغ کاری بکنند اینها جهاد نفس نکرده اند و جهاد سازندگی شان هم مفید نیست باید شما آقایانی که یک همچو عمل بسیار شریفی را متکفل هستید و ارزنده است این عمل شما پیش اسلام، باید توجه بکنید که این اخلاق

اسلامی است که اخوت اسلامی است و برادری است و برابری است اینرا ملاحظه کنید و مبادا یک وقت در یک جایی برخلاف مقررات و برخلاف نظم عمل نکنید.»

۱- هماهنگی در مسیر هدف؛

از ویژگی های دیگر فرهنگ جهادی هماهنگی در کارها و به دنبال هدف واحد بودن است، اگر هدف مشخص بوده و تمامی مجموعه یک نهاد برای رسیدن به آن حرکت کنند ثمره و نتیجه کار به سرعت مشاهده خواهد شد.

حضرت امام (ره) در دیدار با اعضای شورای مرکزی و نماینده امام در جهاد سازندگی ضمن اشاره به مطالب مطرح نشده فرمودند: «اینکه شما گفتید در کارها هماهنگی وجود دارد کار بسیار خوب و صحیح است، زیرا تا امور آن گونه اجتماعی نباشد و همه افراد یک رویه و هدف را نداشته باشند کارها پیش نمی رود...»

در این سخن حکیمانه برهماهنگی در کارها تأکید شده که از وظایف مهم مدیران جهادی است.

مدیریت می تواند سیستم منظم هدفمند را ایجاد و رهبری کند تا از راه آن طرح ها، پروژه ها و اهداف سازمان به سرعت و سهولت به سامان برسند.

بدیهی است در فرض نبودن رویه واحد در هر سازمان و نهادی، در عمل آثار کاری هر گروه، توسط گروه های دیگر خنثی شده و به تعبیر حضرت امام کارها پیشرفتی نخواهد داشت.

رهنمودهای اخلاقی و عرفانی حضرت امام (ره) پیرامون فرهنگ جهادی

از عوامل مؤثر در ایجاد فرهنگ جهاد، دستورالعمل های اخلاقی و عرفانی امام خمینی (ره) است. ایشان کراراً در آثار مکتوب، پیام ها، سخنرانی ها و بازدیدهای اقشار مختلف مردمی، لزوم سازندگی را مورد تأکید قرار می دادند.

بنیانگذار جمهوری اسلامی در دیدار با کارکنان بخش خبر جهاد سازندگی صدا و سیما در تاریخ ۵۸/۱۰/۲ می فرمایند: «کشور ما و ملت ما به سازندگی احتیاج دارد

وسازندگی روحی بر همه سازندگی‌ها مقدم است. جهاد سازندگی باید از خود افراد شروع شود [افراد باید خودشان را] بسازند و با شیطان باطنی جهاد کنند که این جهاد منشأ همه جهادهایی است که بعد واقع می‌شود، انسان تا خود را نسازد نمی‌تواند دیگران را بسازد و تا دیگران ساخته نشوند کشور ساخته نمی‌شود. جهاد نفس؛ جهاد اکبر است برای اینکه اگر بخواهید همه جهادها نتیجه داشته باشد موکول به این است که در جهاد نفس پیروز باشد. همه فسادهایی که در عالم واقع می‌شود برای این است که جهاد اکبر واقع نشده است».

در نگاه ایشان سازندگی روحی همیشه مقدم بر سازندگی در ابعاد دیگر بوده است. معظم له در دیدار با جمعی از اعضای جهاد سازندگی به مناسبت اولین سالگرد تأسیس جهاد در تاریخ ۵۹/۳/۲۷ می‌فرماید: «من ضمن تقدیری که از تمام شما جوانان و جوانان سرتاسر کشور که در جهاد سازندگی هستید و زحمت می‌کشید، لکن از شما می‌خواهم که در ضمن جهاد سازندگی جهاد نفس هم داشته باشید. اگر این کاری را که انجام می‌دهید برای خدا خالص بشود، جهاد نفس هم تحقق پیدا کرده است.»

جهاد سازندگی یکی از مقوله‌هایی است که همواره مورد عنایت و توجه ویژه حضرت امام بوده است، معظم له علاوه بر رهنمودهای امید بخش خود به برادران جهادی در طول حیات پر برکتش، در آخرین پیام، جهاد گران را به خدمت در جهت اسلام و استحکام پایه‌های این مکتب نجات بخش توصیه فرمودند:

«فرزندان عزیز جهادیم، به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه‌های اسلام ناب

محمدی (ص) است.»

از دیگر رهنمودهای مؤثر حضرت امام در حفظ و تقویت فرهنگ جهاد تأکید ایشان بر برادری و روحیه اخوت اسلامی فاصل همه باهم بین برادران جهاد گر، بوده است. عاملی که جهات مختلف اجتماعی، اخلاقی و سیاسی را با خود به همراه داشته و سدی آهنین در مقابل قدرت‌های بزرگ به وجود آورده است.

ایشان در تاریخ ۱۳۵۹/۵/۲۷ در دیدار با جمعی از اعضای جهاد سازندگی استان سیستان و بلوچستان، جیرفت، دزک آباد یزد واقشار مختلف مردم می فرمایند:

« این جهاد سازندگی که همه قشرهای ملت را در تحت لوای خودش قرارداده است و جوان های ما از هر قشری در این جهاد سازندگی وارد می شوند، این اثر آن اخوت اسلامی است که دارند. »

اینها برادر هستند توی یک کشور باهم برادر هستند و لهذا با نظربرداری به هم نگاه می کنند و اخوت اسلامی اقتضای این را می کند که در این جهت اجتماعی همه باهم کمک کنند و این کشوری که از خودشان هست همه آباد کنند آنرا و پاکسازی کنند آنرا و بسازند آنرا و این یک حکم اخلاقی است که در آن حکم اجتماعی هم هست و علاوه بر این جهات سیاسی دارد. جهات سیاسی آن همین بوده، همه دیدید که ملت ایران وقتی که باهم مجتمع شدند و برادر وار باهم در کنار هم بودند و همه توجه به برادری اسلامی خود داشتند، قدرت های بزرگ نتوانستند در مقابل این برادرها، در مقابل اینهایی که مجتمع باهم شدند، نتوانستند در مقابل اینها قیام کنند و تاب مقاومت بیاورند، همه راه خودشان را گرفتند و رفتند گرچه بعضی از ریشه های فاسد شان مخفیانه در این ملت و در این کشور هست، لکن این ریشه های فاسد نمی توانند این اخوت ایمانی که الان در شما هست، این را به هم بزنند. »

نتیجه گیری:

جهاد سازندگی در ۲۷ خرداد ۵۷ به فرمان رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) به منظور فراهم ساختن نهضتی همه جانبه در جهت مبارزه با فقر و محرومیت زدایی، توسعه و عمران روستایی و دریک کلام، حرکت در جهت استقلال و خود کفایی از متن توده های میلیونی مردم محروم و مستضعف بوجود آمده و این نهاد انقلابی در درون انقلاب نطفه بست، در بستر انقلاب رشد کرد و همراه بانها نواخته انقلاب بالید و به ثمر رسید.

رسالت اصلی جهاد گران ابلاغ پیام اسلام و انقلاب و کاشتن بذر استقلال و آبادانی در دل روستائیان بود.

این نهاد انقلابی در طول عمر پربرکت گذشته از دستاوردهای عمومی؛ در تمامی عرصه های انقلاب حضور فعال داشته، به حفظ و صیانت از فرهنگ اسلام و انقلاب کمر همت بسته و در تحقق فرامین امام خمینی (ره) اهتمام مضاعف داشته است.

جهاد و جهادی مفتخر است که الگوی سازندگی خویش را از امام راحلش بهره می‌گیرد و تولد و بالیدن خود را هرچه هست مدیون امام راحل خود میداند و هرگز از یادمان نمی‌رود آخرین پیام آن دم مسیحایی در کالبد مان که «جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال در عرصه کار و تلاش علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت است.»

به راستی با گذشت بیش از بیست و نه سال از وقوع انقلاب شکوهمند اسلامی جا دارد، اندکی در تحولات گذشته تأمل صورت گیرد و فضایی همبستگی، همدلی؛ همکاری؛ خلوص، ایثار و از خود گذشتگی، تعهد و تلاش فردی و گروهی که سال‌های در نهادهای گوناگون از جمله نهاد جهاد سازندگی وجود داشته و می‌تواند با اصلاحات و تعدیل‌هایی به عنوان الگوی سازمانی مناسبی برای پاسخگویی به شرایط و مقتضیات امروز جامعه باشد مورد بررسی دقیق دانش پژوهان قرار گیرد و درس‌های آموزنده‌ای از این تجربه گرانبها در اختیار مدیران گذارد شود تا آنان با تفکر و خلاقیت خود آینده روشنی را ترسیم کنند.

به نظر ما رهنمودهای اخلاقی و عرفانی حضرت امام خمینی (ره) در خصوص اصل کرامت بخشی به انسان که برگرفته از آیین مقدس اسلام می‌باشد زمینه شکل‌گیری فرهنگ جهاد را فراهم نموده است. از طرف دیگر ضرورت جایگزینی فرهنگ انقلاب به جای فرهنگ طاغوت از مهم‌ترین ضرورت‌ها در این رابطه است. تعامل جهاد گران با روستائیان و اجتماع آنها، هم‌خوانی اهداف جهاد گران با روستائیان و دولتمردان، جنگ تحمیلی و حمایت مسئولین نظام از جهاد سازندگی توانست در شکل‌گیری فرهنگ جهادی نقش مؤثری ایفا نماید. فرهنگ سازمانی جهاد دارای

ویژگی‌هایی از قبیل توجه به نقش مردم، توجه به صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، اعتماد متقابل، پرهیز از بوروکراسی‌های رایج اداری و عملکرد به طریق غیرمتمرکز است که می‌تواند در جریان این فرهنگ نقش آفرینی نماید. اعتقاد جهادگران درخصوص ولایت پذیری، تواضع و فروتنی، خود باوری و اعتماد به نفس، اعتقاد به اصل همه باهم، وفاق و همدلی با یکدیگر، ساده زیستی، توجه به بیت المال، عشق به کار بدون محدودیت زمانی، ایثار و از خود گذشتگی تنها بخشی از واژه‌هایی هستند که می‌توانند برخی از خصوصیات جهادگران را توصیف نمایند.

آمارها نشان می‌دهد که جهاد سازندگی در امور عمرانی و تأسیسات زیربنایی روستایی از قبیل مواردی چون تأسیسات عمومی روستا از قبیل حمام، مسجد، آب انبار و ... احداث راه‌ها، دیواره ساحلی، سیل برگردانها، ساخت پل‌ها، و نصب شبکه‌های پست فشارقوی وضعیف، تأمین آب شرب بهداشتی، ایجاد صنایع روستایی و واحدهای کوچک تولیدی و صنعتی و دهها پروژه در انواع مختلف پرداخته است.

در امور کشاورزی به دهها مورد از اساسی‌ترین مسائل از جمله واگذاری زمین، احیای اراضی، ایجاد طرح‌های به زارعی، امردام؛ منابع طبیعی و ... پرداخته شده است. در امور اجتماعی با تأسیس شوراهای روستایی، تغییر مدیریت روستا و در امور فرهنگی با تبلیغات دینی و مذهبی آشنایی روستائیان با فرهنگ انقلاب اسلامی و ... گام برداشته است.

معتقدیم که جهاد اگر عظمتی دارد بیش از هر چیز عظمتش را مدیون جنگ است که تاریخ جنگ بخش مهمی از تاریخ انقلاب اسلامی است و تاریخ جنگ را بدون جهاد نمی‌توان نوشت.

منابع :

- خمینی، روح الله. صحیفه نور: مجموعه رهنمودهای امام خمینی (ره) اسلامی، سازمان تهیه و جمع‌آوری مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی. - تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۱.
- اصغری؛ یونس و مقصود احتری. جهاد در جهاد. تهران: وزارت جهاد سازندگی، مرکز حفظ و نشر آثار دفاع مقدس، ۱۳۷۶.
- ۳. امام خمینی (ره) و جهاد سازندگی. - تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷.
- کاوشی، حسین. جهاد سازندگی و جنگ. - تهران: انتشارات دفاع.
- تاریخ و فرهنگ و بررسی مسائل روستایی، پژوهش گروه تحقیقات ۱۳۵۸ و بررسی مسائل روستایی. - تهران: پیام عدالت، ۱۳۸۲.
- کوثر (مجموعه سخنرانی‌های حضرت امام خمینی (ره)). تهران: انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ۱۳۷۴.
- خمینی، روح الله. جنگ و جهاد: ازبیانات و اعلامیه‌های امام خمینی از سال ۱۳۴۱ تا ۱۳۶۱. - تهران: امیر کبیر، ۱۳۶۱.
- بلاغ، سخنان موضوعی امام خمینی (ره)، تهران: انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۲.
- نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی و توسعه روستایی توسط مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی. - تهران: وزارت جهاد سازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی، ۱۳۷۹.