

دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

حسن مرادی^{۱*}

سید حسن فیروز آبادی^۲

چکیده

تأکدهای مکرر از سوی مقام معظم رهبری بر مدیریت جهادی به جهت تحقق اهداف و آرمان‌های جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته است، که به همین خاطر نیازمند بررسی مباحث مختلف در زمینه مدیریت جهادی هستیم. مسئله ما در این مقاله تدوین دکترین و تبیین اهداف الگوی راهبردی مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌باشد. در این زمینه تجربیات موفق و کارآمد گران‌بهایی پس از انقلاب برای عبور از چالش‌ها و بحران‌ها وجود دارد. با توجه به اینکه بحث‌های گوناگونی در رابطه با مدیریت جهادی میان صاحب‌نظران در جریان است، تدوین و تبیین دکترین و اهداف آن یک ضرورت بنیادی است. هدف تحقیق ارائه ابعاد و مؤلفه‌های دکترین و اهداف مدیریت جهادی بر اساس اندیشه ولایت است و به طور مشخص به این سؤال پاسخ داده می‌شود که، دکترین و اهداف مدیریت جهادی بر اساس اندیشه ولایت چیست؟، روش بکار گرفته شده در این پژوهش، مطالعات اسنادی به روش تحلیل محتوا است. اسناد مورد استفاده منابع مرتبط با موضوع تحقیق می‌باشد و در پایان ابعاد و مؤلفه‌های دکترین مدیریت جهادی در دیدگاه معظم له استخراج گردید.

۱. دانشجوی دکتری امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی. نویسنده مسئول.

Yass12yass@yahoo.com

۲. استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی.

۱. مقدمه:

انسان نمی‌تواند به گونه‌ای ناموزون و همچون وصله‌ای نا هم‌رنگ در جهان هستی زندگی کند. او به همان اندازه که از نظام، تشکیلات و مدیریت فاصله می‌گیرد با شکست و ناکامی رو به رو خواهد شد و محکوم به فناست. (آیت الله مکارم شیرازی، ۲۰: ۱۳۷۰ و ۲۱) از دیدگاه اسلام، مدیریت محور صلاح جامعه و امانت و تکلیف ملازم شایستگی است. اسلام در حوزه علم مدیریت، رهنمودهای مدیریتی دارد (نقی پور فر، ۱۳۷۰: ۱۰۳). قرآن می‌فرماید: آن الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها. همانا خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بازگردانید (سوره نساء: آیه ۵۸). حضرت علی (ع) می‌فرماید: لایحمل هذا العلم الا اهل البصر والصبر والعلم بمواقع الحق. پرچم مدیریت و فرماندهی را بدوش نمی‌کشد مگر کسی که صاحب بصیرت و مقاومت و آگاه به مواضع و مسائل حق باشد (نهج البلاغه خطبه ۱۷۲). پدیده مدیریت یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی بشر است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر اختلاف عملکرد سازمان و دستگاه‌های مختلف در شیوه مدیریتی آن دستگاه‌هاست (فیروز آبادی، ۱۳۹۰: ۱۵).

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی (ره) و در راستای سازماندهی حمایت و رسیدگی به امور محرومان کشور، با تشکیل نهادهایی، سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد. این نوع از مدیریت باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد (آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸: ۱۸ و ۱۷). حضرت امام خمینی (ره) می‌فرماید: زحمات جهاد در سراسر ایران چشمگیر و مورد تصدیق همه ما بوده است (صحیفه نور، ۱۸: ۱۸۹) درباره فرهنگ و مدیریت جهادی سؤال‌های متعددی وجود دارد که هر یک از این سؤال‌ها می‌تواند موضوع پژوهش علمی باشد (رجب‌بیگی، ۱۳۸۸: ۹۸).

از مدیریت جهادی تجربه‌های موفق فوق‌العاده‌ای در عبور از بحران‌ها وجود دارد و لذا مدیریت جهادی از توان فوق‌العاده‌ای برای پیش‌برد امور جهت نیل به اهداف نظام اسلامی و جامعه برخوردار است. تأکیدهای مکرر از سوی مقام معظم رهبری بر مدیریت جهادی برای تحقق اهداف و آرمان‌های ج.ا.ا است و نیازمند بررسی مباحث مختلف در زمینه مدیریت جهادی هستیم. تدوین دکترین و اهداف مدیریت جهادی بر اساس اندیشه مقام معظم رهبری دغدغه این پژوهش به شمار می‌آید.

ضرورت این تحقیق:

تبیین و تدوین دکترین و اهداف مدیریت جهادی، ارتقای فهم‌پذیری مدیران راهبردی نظام مقدس

ج.ا.۱ در بکارگیری هرچه بیشتر اندیشه‌ها، آرا، نظرات، رهنمودها و تدابیر ولی فقیه (حضرت امام خمینی (ره) و حضرت امام خامنه‌ای «مدظله‌العالی») و قانون اساسی را در بردارد. اصول و مبانی نظری حاصل از نتایج مطالعات اکتشافی آن، می‌تواند ضمن تأثیر بر دغدغه‌های موجود، غنای سایر پژوهش‌ها در زمینه مدیریت را افزایش دهد. داشتن دکترین و اهداف مدیریت جهادی که از جمله عناصر دخیل در فرآیند پرورش مدیریت جهادی است، بستر تربیت و زمینه رشد مدیران ارزشی و لایق را فراهم می‌کند. هدف تحقیق ارائه ابعاد و مؤلفه‌های دکترین و اهداف مدیریت جهادی بر اساس اندیشه ولایت است. سؤال آن این است که، ابعاد و مؤلفه‌های دکترین و اهداف مدیریت جهادی بر اساس اندیشه ولایت چیست؟

در این پژوهش، مطالعات اسنادی به روش تحلیل محتوا است. اسناد مورد استفاده منابع مرتبط با موضوع تحقیق است. جامعه آماری پژوهش نیز شامل کلیه منابع موجود و مرتبط قابل دسترس در دوره رهبری مقام معظم رهبری «مدظله‌العالی» است. برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای علمی-تخصصی استفاده شد و در گردآوری داده‌های تحقیق از مطالعات اسنادی استفاده گردید. قلمرو تحقیق دوره رهبری مقام معظم رهبری پس از انقلاب می‌باشد. محتوای بیانات حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) از نیمه دوم ۱۳۶۸ تا اول ۱۳۹۵ در خصوص مدیریت جهادی مقوله‌بندی و در قالب واحدها با محوربندی مناسب استخراج و سازمان‌دهی و در تعامل یکدیگر، تطبیق و ترکیب و تجزیه و تحلیل گردیده است و در نهایت بر اساس تحلیل محتوای واحدهای مقولات فوق، دکترین و اهداف استخراج شده است.

نظر به اینکه فرضیه حدس آگاهانه محقق در پاسخ به سؤال‌ها، تحقیق می‌باشد و با توجه به نوع اهداف و سؤال‌ها و با عنایت به این که تحقیق حاضر به دنبال ارائه دکترین و اهداف مدیریت جهادی با روش تحلیل محتوا است، این پژوهش فاقد فرضیه می‌باشد. پیشینه مسئله بررسی شد، که در رابطه با دکترین و اهداف الگوی راهبردی مدیریت جهادی پیشینه‌ای یافت نشد.

۲. مبانی نظری

۲.۱ مفاهیم و اصطلاحات

۲.۱.۱ دکترین

در فرهنگ لغت فارسی «دکترین» به معانی نظریه، اندیشه، فکر، آموزه، مسلک، عقیده، رأی، آیین، اندیشه و... آمده است (معین، ۱۳۸۳: ۱۵۴۴). «از بین معانی لغوی دکترین، چهار معنای اصول بنیادین،

باورها، خطوط راهنما و چارچوب‌های نظری، کارکرد روشن‌تری دارد» (ثروتی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۷).
 دکترین در لغت به اصول، اصول عقیده، تعلیم، آموزه، مکتب و حتی سیاست ترجمه شده و در اصطلاح حداقل در چهار معنا تعریف و مطرح شده است: (۱) اصول و قواعد هر یک از شاخه‌های علوم و یا میان پیروان یک آیین، مورد تصدیق و اعتقاد باشد، (۲) مجموعه‌ای از عقاید که دستگاهی از نظریه‌های دینی و فلسفی یا سیاسی را تشکیل دهد، (۳) مجموع عقایدی که در باب توجیه، بیان و تفسیر قواعدی از طرف علمای فن اظهار شده است و (۴) اصول یک فلسفه، نظام فکری یا سیاست و خط‌مشی» (آقابخشی و افشاری‌راد، ۱۳۸۷: ۱۷۱).

جدول (۱) مؤلفه‌های مورد تأکید در تعریف دکترین

ردیف	تعریف	مؤلفه مورد تأکید	نشانی
۱	آموزه، سیاست، مکتب، آیین و اصول و قواعد پذیرفته شده فرد یا جامعه. نظام فکری، خط مشی و فلسفه‌ای که مبنای عمل قرار گیرد.	خط مشی، مبنای عمل	دلآوری، ۱۳۷۸: ۱۱۳
۲	قواعد بنیادی هدایت‌کننده عملیات در پشتیبانی از سیاست‌های سطوح مختلف	قواعد هدایت‌کننده عملیات	کالینز، ۱۳۸۸: ۴۹۱
۳	چهار معنای اصول بنیادین، باورها، خطوط راهنما و چارچوب‌های نظری کارکرد روشن‌تری دارد»	اصول بنیادین، باورها، خطوط راهنما و چارچوب‌های نظری	ثروتی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۷
۴	مجموع عقایدی که در باب توجیه، بیان و تفسیر قواعدی از علمای فن اظهار شده است	مجموع عقاید	آقابخشی و افشاری‌راد، ۱۳۸۷: ۱۷۱

۲.۱.۲ هدف

مهم‌ترین مرحله در فرآیند برنامه‌ریزی جامع تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان است. تعیین هدف شامل درک و تشخیص صحیح مأموریت‌ها و مقاصد سازمان و بیان آن‌ها است. برای درک مأموریت و مقاصد سازمان باید رابطه آن با جامعه و دلیل وجودی آن مورد بررسی قرار گیرد (الوانی، ۱۳۹۳: ۶۳). هدف نتیجه یا پایانی است که کوشش‌ها را به سمت خود هدایت می‌کند. در این تعریف، نتیجه یا پایان

۱۶۳
 د. حسن‌محمد علی - پژوهشی

مطالعات

قدرت‌نرم

دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

حسن مرادی و همکار

یک واقعیت است، که کوشش‌ها برای کسب آن به کار گرفته می‌شود (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۲۲۱). اهداف و راهبرد سازمان مشخص کننده دامنه فعالیت‌ها و رابطه‌ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد (دفت، ۱۳۹۳: ۳۱). هدف گذاری عبارت است از بیان نتایج مورد انتظار (شامل کار مشخص و قابل اندازه گیری) در محدوده زمانی خاص و با هزینه‌ای معین، منظور از هدف گذاری، تفکیک مأموریت‌ها یا اهداف دور برد به اهداف کمی و کیفی کوتاه مدت است که برای یک واحد و سرانجام یک فرد شاغل قابل اجرا باشد (رضاییان، ۱۳۹۳: ۱۰۲).

جدول (۲) مؤلفه‌های مورد تأکید در تعریف اهداف

ردیف	تعریف	مؤلفه مورد تأکید	نشانی
۱	اهداف و راهبرد سازمان مشخص کننده دامنه فعالیت‌ها و رابطه‌ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد	مشخص کننده دامنه فعالیت‌ها و رابطه سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبا	دفت، ۱۳۹۳: ۳۱
۲	بیان نتایج مورد انتظار در محدوده زمانی خاص و با هزینه‌ای معین	نتایج مورد انتظار، زمان، هزینه	رضاییان، ۱۳۹۳: ۱۱۲
۳	نتیجه نهایی فعالیت‌های برنامه ریزی شده است.	نتیجه	حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۲۲۱
۴	هدف‌ها اساس تعیین فعالیت‌هایی هستند که باید انجام بگیرد و به ایجاد ضوابطی که برای ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌ها لازم است، کمک می‌کنند.	اساس تعیین فعالیت، ضوابط	کریم زاده، ۱۳۸۲: ۱۰۱
۵	مهم‌ترین مرحله در فرایند برنامه‌ریزی جامع تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان است. تعیین هدف شامل درک و تشخیص صحیح مأموریت‌ها و مقاصد سازمان و بیان آن‌ها است. برای درک مأموریت و مقاصد سازمان باید رابطه آن با جامعه و دلیل وجودی آن مورد بررسی قرار گیرد.	درک و تشخیص صحیح مأموریت‌ها و مقاصد سازمان	الوانی، ۱۳۹۳: ۶۳

۲.۱.۳ مفهوم مدیریت^۱

صاحب نظران برای مدیریت تعاریف گوناگونی را ارائه کرده‌اند: «فالت» آن را «هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران» تعریف می‌کند (استونروفریمن، ۱۳۷۵: ۱۶). «فورستر» فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل را مدیریت می‌نامد. «دانلی» مدیریت را فراگرد هماهنگ‌سازی فعالیت فردی و گروهی در جهت هدف‌های گروهی می‌داند. «کونتز» و «اورائل» آن را ضامن هماهنگی کوشش‌های فردی برای دستیابی به هدف‌های گروهی تعریف و وظیفه بنیادی مدیران را به ایجاد محیطی مؤثر برای افرادی که در گروه‌های رسمی سازمان فعالیت می‌کنند، دانسته‌اند (کونتز و او دائل، ۱۳۷: ۳۴). «کاست و رزو نزدیک» مدیریت را هماهنگ‌سازی منابع انسانی و مادی در جهت تحقق اهداف می‌خوانند. «گریفین» فراگرد تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعات سازمان به منظور تحقق اثربخش و کارآمد هدف‌های آن را مدیریت می‌نامند. «استونر» و «فریمن» مدیریت را فراگرد برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و نظارت کار اعضای سازمان و استفاده از همه منابع موجود سازمانی برای تحقق هدف‌های مورد نظر سازمان تعریف می‌کنند (استونر و فریمن، ۱۳۷۵: ۱۷).

اندیشمندان امور رفتاری برای مدیریت، تعاریف‌های متعددی بیان کرده‌اند. برخی آن را مجموعه‌ای از فعالیت‌ها (شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) باهدف نیل به مقاصد سازمان کارآمد و اثربخش دانسته‌اند (رضایان، ۱۳۸۳: ۱۸). عده‌ای دیگر تعریف زیر را بیان داشته‌اند: «فرآیند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل و استفاده بهینه از منابع به منظور انجام اهداف عملکردی، مدیریت نامیده می‌شود» (Schermerhorn, 2002). خانم ماری پارکر فالت^۲ مدیریت را هنر انجام کارها به وسیله دیگران می‌داند (Freeman, 1992: 6). در سطح بالاتر، مدیریت باید بتواند نیروها را علاقه‌مند به کار کند (Fiedler & Garia, 1983). در علوم رفتاری، مدیریت، هنر یا دانش انجام کار با مردم یا از راه مردم است. نکته قابل توجه در تعاریف‌های فوق، انجام کار و فعالیت از راه نیروی انسانی است که می‌توان با برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل، آن را انجام داد.

در یک جمع‌بندی جامع می‌توان گفت: مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد. این تعریف، پنج نکته اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی مدیریت در حوزه‌های نظریه‌پردازی و کاربرد هستند در بردارد:

مدیریت یک فراگرد است.

^۱. Management

^۲. Mary Parker Follett

مدیریت بر هدایت تشکیلات انسانی دلالت دارد.

مدیریت مؤثر بر مبنای تصمیم‌گیری مناسب و دست‌یابی به نتیجه مطلوب است.

مدیریت کارا، متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است.

مدیریت بر فعالیت‌های هدف‌دار، تمرکز دارد (رضاییان، ۱۳۸۰).

۲.۱.۴ رهبری

رهبری از جمله این مقولات پیچیده و در عین حال پر اهمیت است که تدقیق مفهوم و تعریف آن بسیار ضروری است. محققان در مقام تعریف از پدیده رهبری در آغاز به شناسایی واژه رهبری و چگونگی پیدایش آن پرداخته‌اند. لغت‌نامه آکسفورد^۱، پیرامون پیدایش و به کارگیری این واژه در زبان انگلیسی می‌نویسد: پیدایش واژه رهبر^۲، که رهبری از آن مشتق شده است به سال‌های ۱۳۰۰ میلادی بر می‌گردد. اما واژه رهبری که الحاقیه نسبتاً جدیدی به زبان انگلیسی است، در طول دو سده اخیر کاربرد یافته است (Oxford, 1933).

پژوهشگران معمولاً رهبری را بر پایه دیدگاه شخصی خود و از جنبه‌ای که بیشتر مورد علاقه آن‌ها بوده است تعریف کرده‌اند. تقریباً به تعداد کسانی که کوشیده‌اند تا این مفهوم را تعریف کنند، برای رهبری تعریف وجود دارد. با این همه، مشابهت‌های کافی در میان این تعریف‌ها یافت می‌شود تا به ما اجازه دهد یک طرح طبقه‌بندی اولیه از این تعاریف ارائه نماییم. عنوان‌های زیر برای طبقه‌بندی این تعاریف، سرفصل‌های مناسبی تلقی می‌گردند.

- رهبری به عنوان کانون فرآیندهای گروه^۳

- رهبری به منزله شخصیت و آثار آن^۴

- رهبری به معنای هنر به تمکین واداشتن دیگران^۵

- رهبری به عنوان اعمال نفوذ^۶

- رهبری به معنای عمل یا رفتار (رهبر)^۷

- رهبری به معنی نوعی متقاعد سازی^۸

^۱ .Oxford English Dictionary

^۲ .Leader

^۳ .Leadership as focus of group processes

^۴ .Leadership as personality and its effects

^۵ .Leadership as the art of inducing compliance

^۶ .Leadership as the exercise of influence

^۷ .Leadership as act or behavior

^۸ .Leadership as a form of persuasion

– رهبری به منزله رابطه قدرت^۱

– رهبری به منزله ابزار رسیدن به هدف^۲

– رهبری به مفهوم تأثیر ناشی از تعامل^۳

– رهبری به منزله نقشی متمایز^۴

– رهبری به معنی آغاز یک ساختار^۵

– رهبری ترکیبی از عناصر^۶ (عابدی جعفری، ۱۳۷۱).

بررسی تعاریف متعدد و متنوعی که از سوی صاحب‌نظران در زمینه رهبری ارائه شده است نشان می‌دهد که تعاریف‌های رهبری معمولاً در این وجه مشترک هستند که: رهبری پدیده‌ای گروهی است که متضمن تعامل میان دو نفر یا بیشتر است. افزون بر این، بیشتر تعاریف رهبری منعکس‌کننده این پیش‌فرض است که رهبری متضمن فرآیند نفوذ است. با وجود این، تعاریف رهبری از سه جنبه گوناگون با هم تفاوت دارند.

الف – چه کسی اعمال نفوذ می‌کند؟

ب – هدف از تلاش برای اعمال نفوذ چیست؟

ج – شیوه‌ای که بدان طریق این نفوذ اعمال می‌گردد، کدام است؟

نگاهی به تعاریف رهبری که به برخی از آنها اشاره شد، بیانگر این است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت توافق دارند که رهبری عبارت است از: فرآیند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص. از این تعریف رهبری به این نتیجه می‌رسیم که فرآیند رهبری تابعی از این متغیرها است: رهبر، پیرو و موقعیت (هرسی؛ بلانچارد، ۱۳۷۸).

مدیریت با رهبری تفاوت ماهوی دارد. در رویکرد سنتی رهبری یکی از وظایف مدیریت تلقی می‌شود ولی در رویکرد نوین رهبری فرآیندی متمایز و دارای نقاط افتراق ماهوی با مدیریت است. کار اصلی مدیریت این است که برای آینده شرکت چشم انداز مطلوبی داشته باشد و سازمان را به سوی چنان آینده‌ای پیش ببرد. چنین حالت یا مسئله‌ای مربوط به برنامه ریزی و سازماندهی است. ولی نمی‌توان به صورت قطعی ابراز داشت که وجود یک برنامه استراتژیک معقول و ساختار سازمانی مناسب می‌تواند تأمین هدف‌های سازمان را تضمین نماید. برای جامه عمل پوشاندن به تصمیمات و حفظ آن‌ها، مدیر باید این آمادگی را داشته باشد تا کسانی را که این برنامه‌ها را اجرا می‌کنند و در درون ساختار سازمانی به کار مشغول هستند تشویق و تأیید کند. این وظیفه مدیریت که به موجب آن کارکنان را در جهت تأمین

¹ Leadership as a power relation

² Leadership as an instrument of goal achievement

³ Leadership as an emerging effect of interaction

⁴ Leadership as a differentiated role

⁵ Leadership as the initiation of structure

⁶ Leadership as a combination of elements

هدف‌های سازمانی سوق می‌دهد، رهبری سازمان می‌نامند (استونر و فریمن، ۱۳۷۹: ۷۵۴). توانایی رهبری به گونه‌ای اثر بخش، یکی از کلیدهای کارآمد بودن مدیر است. علاوه بر این رهبری مستلزم نفوذ کردن و تأثیر گذاردن بر افراد است (علاقه بند، ۱۳۷۶: ۳۱). رهبری عمده وظیفه مدیریت است اما تمام کار او نیست. مدیران ملزم به برنامه ریزی و سازماندهی هستند، لکن نقش اساسی یک رهبر اثر گذاری بر دیگران است به نحوی که هدف‌های از پیش تعیین شده را مشتاقانه دنبال کنند. رهبران اغلب بر کل سازمان، استراتژی‌ها و برنامه‌های بلند مدت توجه دارند و در درون سازمان نقش‌های مهمی که بار ارزشی دارند بر عهده می‌گیرند. در مقابل مدیران بیشتر بر برنامه‌های کوتاه مدت یا میان مدت و کارهای روزمره که قابل پیش بینی است، توجه دارند و بیشتر بر اجرای بهتر وظایف مشخص تأکید دارند. معمولاً مدیران سعی می‌کنند کارهای خود را با کارایی هر چه بهتر انجام دهند و موجب ارزش افزوده در سازمان شوند ولی توجه اندکی به دورنمای آینده سازمان دارند.

جدول (۳) مقایسه رهبری و مدیریت

رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد (رهبران باعث ایجاد تغییر می‌شوند)	مدیریت برای برخورد با پیچیدگی‌هاست (مدیران موجب ثبات می‌شوند)
رهبری برقراری یک رابطه نفوذی و انگیزشی است	مدیریت برقراری یک رابطه اقتدارگرایانه است
رهبران کارهای درست انجام می‌دهند	مدیران کارها را درست انجام می‌دهند
رهبران از طریق ایجاد چشم انداز نسبت به آینده جهت را مشخص می‌کنند	مدیران دست به برنامه ریزی‌های رسمی و طراحی ساختارهای سازمانی خشک می‌زنند
رهبران نگرش شخصی و فعال نسبت به هدف‌ها دارند	مدیران نگرش غیر شخصی - اگر نگوئیم انفعالی - نسبت به هدف‌ها دارند
رهبران می‌توانند هدف‌های گوناگونی داشته باشند	در مدیریت اولویت با هدف‌های سازمانی است
رهبران به طریق ابتکاری و القایی با کارکنان مرتبط می‌شوند	مدیران با افراد از طریق نقشی که در توالی رخدادهای فرایند تصمیم‌گیری ایفا می‌کنند مرتبط می‌شوند.
در رهبری سلسله مراتب مطرح نیست. هر کس بتواند بر تصمیم‌گیری دیگری اثر بگذارد او رهبر است و آنکه اثر پذیرفته، پیرو محسوب می‌شود	ولی در مدیریت سلسله مراتب مطرح است و ابزارهای نفوذ به طور سلسله‌مراتبی در اختیار مدیران قرار داده می‌شود.
در رهبری عضویت ضرورت ندارد. رهبر می‌تواند فردی خارج از سازمان باشد و بر افراد سازمان نفوذ داشته باشد	اما در مدیریت عضویت شرط است

(رضائیان، ۱۳۸۳)

هم اکنون اغلب کارشناسان بر این باورند که بیشتر سازمان‌ها کمتر هدایت شده‌اند و بیش از حد مدیریت می‌شوند و پیشنهاد می‌کنند که باید تمرکز بیشتری بر ایجاد رهبری در سازمان‌ها بشود، زیرا

مسئولان امروزی سازمان‌ها بیش از اندازه بر حفظ جداول زمان بندی و عدم عدول از بودجه تأکید دارند و تلاش می‌کنند کاری را که روز قبل صورت پذیرفته اندکی بهبود بخشند (رضائیان، ۱۳۸۳).

۱۶۹

دو فصلنامه علمی-پژوهشی

مطالعات

قدرت نرم

دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

حسن مرادی و همکار

"بنیس" معتقد است که برای بقا در قرن بیست و یکم ما نیازمند نسل جدیدی از رهبران هستیم (نه مدیران). تمایز بین این دو مهم است. رهبران بر محیط آشفته، مبهم و بی ثبات غلبه می‌کنند و اگر کار به آن‌ها واگذار شود قطعاً آشوب را فرو خواهند نشاند، در صورتی که اغلب مدیران تسلیم می‌شوند. (Bennis, 1989:7)

۲.۱.۵ جهاد

از مفاهیمی که در مفهوم شناسی مورد توجه است مفهوم جهاد می‌باشد. یکی از نکات برجسته در فرهنگ اسلامی، که مصداق‌های بارزش، بیشتر در تاریخ صدر اسلام و کمتر در طول زمان دیده می‌شود، فرهنگ رزمندگی و جهاد است. جهاد هم فقط به معنای حضور در میدان جنگ نیست؛ زیرا هر گونه تلاش در مقابله با دشمن، می‌تواند جهاد تلقی شود. البته بعضی ممکن است کاری انجام دهند و زحمت هم بکشند و از آن، تعبیر به جهاد کنند. اما این تعبیر، درست نیست. چون یک شرط جهاد، این است که در مقابله با دشمن باشد. این مقابله، یک وقت در میدان جنگ مسلحانه است که جهاد رزمی نام دارد؛ یک وقت در میدان سیاست است که جهاد سیاسی نامیده می‌شود؛ یک وقت هم در میدان مسائل فرهنگی است که به جهاد فرهنگی تعبیر می‌شود و یک وقت در میدان سازندگی است که به آن جهاد سازندگی اطلاق می‌گردد. البته جهاد، با عنوان‌های دیگر و در میدان‌های دیگر هم هست. پس، شرط اول جهاد این است که در آن، تلاش و کوشش باشد و شرط دومش این‌که، در مقابل دشمن صورت گیرد (امام خامنه‌ای مدظله‌العالی ۷۵/۳/۲۰). جهاد مخصوص دشمنان خارجی نیست. خودی‌ها ممکن است در یک نظام بر اثر خستگی، بر اثر اشتباه در فهم راه درست، بر اثر مغلوب احساسات نفسانی شدن و بر اثر نگاه کردن به جلوه‌های مادی و بزرگ انگاشتن آن‌ها؛ ناگهان در درون دچار آفت زدگی شوند. این البته خطرش بیشتر از خطر اولی است (دشمن خارجی). این دو نوع دشمن آفت برونی و آفت درونی برای هر نظامی برای هر تشکیلاتی و برای هر پدیده‌ای وجود دارد. اسلام برای مقابله با هر دو آفت علاج معین کرده و جهاد را گذاشته است. جهاد مخصوص دشمنان خارجی نیست. «جاهد الکفار و المنافقین». منافق خودش را در درون نظام قرار می‌دهد. لذا با همه این‌ها باید جهاد کرد. جهاد برای دشمنی است که می‌خواهد از روی بی‌اعتقادی و دشمنی با نظام به آن هجوم بیاورد (امام خامنه‌ای مدظله‌العالی ۱۳۷۱/۱۱/۶).

«دفاع از اسلام به دفاع از میهن اسلامی ختم نمی‌شود. ما در همه مرزهای اسلام با کفر آماده دفاع و مجاهدتیم. البته میدان چنین جهادی وسیع‌تر و میدان‌داران آن رجال سیاسی و علمی و فرهنگی و هنری‌اند که همواره باید آماده دفاع از اسلام باشند» (امام خامنه‌ای مدظله‌العالی ۶۸/۴/۴). صدق در مواضع، جهاد است. امیرالمؤمنین (ع) می‌فرمایند؛ جهاد چهار شعبه دارد ۲۰: امر به معروف نهی از منکر و راستگویی و صداقت در مواضع درست همین معنایی که امروز ما در موضع‌گیری معنا می‌کنیم یعنی انسان در مواضع

سیاسی و اجتماعی صداقت داشته باشد. بنابراین صدق در مواضع خودش جهاد است. «مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ (احزاب، ۲۳) به آن معناست». (امام خامنه‌ای مدظله العالی ۸۳/۸/۲۰) جدایی از جریان فسق جهاد است. یکی دیگر از شعبه‌های جهاد و شنتان الفاسقین (کافی، جلد ۲: ۵۰) است یعنی جدا شدن از جریان فسق و کفر. این را من مخصوصاً به شما می‌گویم این را همه توجه داشته باشید. باید حساب شما از این جریان جدا باشد با آن مخلوط نشود.. وَ مَنْ شَنَى الْفَاسِقِينَ غَضِبَ اللَّهُ وَ مَنْ غَضِبَ اللَّهُ غَضِبَ اللَّهُ که ۲۳ شما به خاطر خدا خشم بگیرید خدا هم به خاطر شما خشم می‌گیرد (امام خامنه‌ای مدظله العالی ۸۳/۸/۲۰).

انسان اگر یک تلاشی می‌کند، ولی دشمنی در مقابل او نیست، این جهاد نیست. اما یک وقت شما می‌خواهید یک تلاشی را انجام دهید که به خصوص یک دشمنی سینه به سینه شما ایستاده است، این می‌شود جهاد. ممکن است یک وقت این جهاد به شکل قتال باشد. ممکن است جهاد مالی باشد، ممکن است جهاد علمی باشد، ممکن است جهاد فنی باشد، همه این‌ها جهاد است، انواع و اقسام جهاد و مبارزه است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) می‌فرماید: جهاد یعنی مبارزه؛ در مبارزه، دو چیز، حتماً لازم است: یکی این که در آن، جد و جهد و تحرکی باشد... دوم این که، در مقابلش دشمنی باشد (امام خامنه‌ای مدظله العالی ۷۵/۳/۲۰). اگر همه این‌ها در مقابل دشمن خدا و دشمن علی لسان‌الله و لسان رسول و اولیایه علیهم السلام باشد، می‌شود جهاد فی سبیل الله (امام خامنه‌ای مدظله العالی درس خارج فقه ۱۳۷۳/۶/۲۰).

جهاد یعنی مبارزه با دشمن، بنابراین صرفاً به جهاد نظامی اطلاق نمی‌شود؛ بلکه اقسام دیگری از مبارزه مانند مبارزه علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، آشکار و پنهان را نیز شامل می‌شود. امام خامنه‌ای مدظله العالی (۸۶/۰۴/۲۵). جهاد، فقط مخصوص میدان جنگ نیست (امام خامنه‌ای مدظله العالی ۸۵/۰۵/۱۷).

۲.۱.۶ مدیریت جهادی

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 مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می‌باشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است جلب مشارکت از طریق تقویت جامعه مدنی بنیان‌های اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می‌شود مدیریت جهادی از طریق شناخت و به فعل رساندن ظرفیت‌های نهفته و پشتیبانی نهادی بر مبنای محوریت جامعه روستایی در فرآیند تصمیم‌گیری، بسترهای مشارکت آن‌ها در عرصه اجتماعی و اقتصادی را فراهم آورده است، ضمن این که تقویت باورها و آموزه‌های دینی و اعتماد عمومی به نهاد جهاد سازندگی به این هدف کمک نمود

(مغربی، ۱۳۸۶: ۱۷۹).

مدیریت جهادی فرآیندی است که از ویژگی‌های برجسته آن ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های 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 سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته 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. از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به تمشیت امور می‌پردازد.

مدیریت جهادی مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهادسازندگی ظهور و بروز کرده است (عظیمی و رفیع، ۱۳۸۶). مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرمی داشتن مردم می‌باشد، از اهداف این نوع مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می‌باشد (پالوچ و نقی پورفر، ۱۳۸۶).

در تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک گفته شده که مدیریت جهادی به معنی جهش کیفی در عملکرد سطوح ملی و سازمانی برای نیل به هدف است. دسته بندی عوامل اقتدار پیشرفت ملی کشور در اندیشه سیاسی جمهوری اسلامی ایران با اتصال و ارتباط معنوی تلاش‌ها با توفیق جویی و آرزوی نصرت الهی قرین است و رهبر نظام اسلامی همواره می‌تواند از این رو یکرود برای عمل جهادی و اقتدار آفرین جامعه اسلامی بهره‌گیرند. لذا توجه دادن به آرمان‌ها و خلق مفاهیم جدید در این میان می‌تواند به آفرینش افق‌های روشن بی‌انجامد. به همین سبب هنر خلق اندیشه و عمل جهادی را می‌توان مهم‌ترین ویژگی فرهنگی گفتمانی و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های تمایز راهبردها و برنامه‌ریزی‌های اجرایی نظام اسلامی نسبت به سایر نظام‌ها دانست. این برداشت از مدیریت جهادی به مثابه تمرکز، تجمع، هدایت و آزادسازی توان فکری، اعتقادی و عملی جامعه تلقی می‌شود که نشانگر نیت عمل و مدیریت جهادی است (فیروزآبادی، ۱۳۹۰، ۱۹ و ۲۰). لذا فرهنگ و مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی است و در آغاز انقلاب اسلامی، روحیه و رضایت‌خاطر مناسبی نصیب جوانان انقلابی و افرادی کرد (مهدی طالب، ۱۳۸۸: ۱۴۴).

مفهوم مدیریت جهادی نیز مانند مفهوم فرهنگ جهادی، چنانچه درخور این کلید واژه باشد، در مجامع علمی مطرح نشده است و در منابع دانشگاهی، تعریف جامع و معینی بین اندیشمندان ندارد، لیکن در این جا آنچه به‌عنوان مضمونی کلی مورد توافق فعالین این عرصه است، بیان می‌شود و در ادامه، مؤلفه‌های متمایزکننده‌ی این نوع مدیریت از سایر انواع مدیریت، شرح داده می‌شود تا بدین ترتیب، این مفهوم مشخص گردد

مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی، به

تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸).

تعریف جدید از مدیریت متناسب با انقلاب اسلامی ایجاد سطحی از بعثت در انسان‌ها، سازمان‌ها و جوامع به منظور شکوفاسازی و به فعلیت‌رسانی استعدادهای بالقوه آنان و بسیج و تمرکز آن‌ها و نیز ظرفیت‌های مادی موجود برای جهاد در راه آرمان‌های الهی یک سازمان یا جامعه در یک فضای ولایی با بهره‌گیری از راههای نو و نرفته منکشف از الهام و هدایت خداوند (احمدیان، ۱۳۹۳)

مدیریت جهادی فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی با روحیه و روش جهادی بر مبنای نظام ارزشی اسلام ناب محمدی (ص) است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد.

۲.۲ نظریه‌های رهبری

دیدگاه‌های متعدد در حال به وجود آمدن هستند که بیش از پیش در فرآیند رهبری ایجاد می‌کند. در این تئوری‌ها توجه به خصوصیات شخصی رهبر تأکید و از رویکرد مثبت نگریسته شده است. جدیدترین تئوری‌های رهبری در این رویکرد عبارت است از دیدگاه جایگزین‌های رهبری، رهبری کارزماتیک، رهبری الهام بخش، رهبری بصیر، رهبری تبادل‌گرا، رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی. در این‌جا نظریه‌هایی که به برخی ویژگی‌هایی توجه دارند که به ویژگی‌های مدیریت جهادی نزدیک است را توضیح می‌دهیم:

۲.۲.۱ رهبری الهام بخش

تأکید اصلی نظریه رهبری الهام بخش برای ایجاد ارتباط مؤثر از طریق بیانات رهبر است. به گونه‌ای که رهبر الهام بخش با بیانات خود شور و ذوق را در میان زیردستان برای کار گروهی ایجاد می‌کند و آن‌ها را نسبت به توانایی و توفیق در انجام تکالیف‌شان و دستیابی به اهداف تعیین شده مطمئن می‌سازد. بنابراین می‌توان گفت رهبری الهام بخش، توانایی رهبر برای خلق یک پیام موجز بر مبنای ادراک رهبر از شرایط و بیان آن است به گونه‌ای که تعهد و اعتماد پیروان را برای رسیدن به آن اهداف ایجاد کند به صورتی که تلاش فزاینده افراد را برای دستیابی به آن اهداف در پی داشته باشد (باقری، ۱۳۷۴).

۲.۲.۲ رهبری بصیر

نیاز به رهبری مؤثر در سطح سازمانی آشکار و جدی است. رهبران مؤثر آنانند که کارهای خوب انجام می‌دهند. "مارشال ساشکین"^۱ از این رهبران با عنوان رهبر بصیر^۲ یاد کرده و تئوری خود را نظریه رهبری بصیر نام نهاده است. در این نظریه، رهبر، وضعیت و رفتار وی به طور تعاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. رهبری بصیر دارای سه جزء اساسی^۳ است:

اولاً رهبران بصیر دارای ویژگی‌های شخصیتی لازم و مهارت‌های شناختی و پیش درآمدهایی برای ورود به فعالیت ایجاد یک بینش هستند.

این نیازهای اولیه عبارت‌اند از: نیاز رهبر به قدرت و تمایل به استفاده از آن برای توانمندسازی^۴ دیگران برای اعمال بصیرت. مهارت‌های شناختی^۵ بر سطح رشدشناختی^۶ رهبر دلالت دارد و برای توسعه نفس بصیرت لازم است.

دومین عامل رهبری با بصیرت که برای رهبران ضروری است درک ابعاد زمینه‌ای کلیدی^۷ بصیرت سازمانی است. عواملی که باید در یک بصیرت در نظر گرفته شوند تا آن بصیرت سازمان را به سمت آینده‌اش هدایت کند این جنبه‌های مهم به نقش‌های خاصی مربوط می‌شود که فرهنگ سازمانی را تعریف می‌کند.

سومین عامل در رهبری بصیر توانایی رهبر برای تدوین و تبیین بصیرت است. این به معنای انتقال بصیرت به اعضای سازمان به شیوه‌هایی است که الزام آور باشد تا آن‌ها را وادار سازد که بصیرت رهبر را کاملاً بپذیرند و موجبات تحقق آن‌را فراهم آورند.

"جیکاس"^۸ چهار مهارت ادراکی برای رهبر بصیر عنوان کرده است:

ابراز بصیرت از طریق رفتار نه بیان؛

توضیح بصیرت برای دیگران؛

گسترش بصیرت؛

تعمیق بصیرت (از گلی، ۱۳۷۳).

¹. M. Sashkin

². Visionary Leader

³. Critical elements

⁴. Empowerment

⁵. Cognitive skill

⁶. Cognitive Development

⁷. Key content Dimensions

⁸. Jaquse

۲.۲.۳ نظریه رشد و مدیریت رحمانی

مدیریت منابع انسانی، جایگاه مهمی در مکاتب مدیریتی کسب کرده است. در این مدیریت، آنچه باید اداره شود، انسان‌ها هستند که رکن اصلی هر سازمان به شمار می‌روند. نظریه اسلام در این باره، «نظریه رشد» است که شامل انسان و مواد، هر دو می‌شود؛ یعنی رشد انسانی و سازمانی را با هم در نظر می‌گیرد. این نظریه را نخستین بار، استاد شهید مطهری در بیش از یک دهه پیش از انقلاب، در دو سخنرانی و مقاله «مدیریت و رهبری» و «رشد» عرضه کرد و با این کار، پیش‌قراول بحث مدیریت اسلامی و عرضه‌کننده نظریه اسلامی برای آن شد (قوامی، ۱۳۸۳: ۸۹).

۲.۲.۴ مبانی مدیریت رحمانی

جاذبه رحمت: برای نیل به سعادت، علاوه بر جریان اعمال و گام‌هایی که خود انسان برمی‌دارد، یک جریان دیگری نیز همیشه در جهان است و آن، جریان سابقه رحمت پروردگار است. در متون دینی آمده است که «یا من سبقت رحمته غضبه» در نظام هستی، اصالت از آن رحمت و سعادت و رستگاری است و کفرها و فسق‌ها و شرورها، عارضی و غیراصیل می‌باشند و همواره آنچه که عارضی است، به سبب جاذبه رحمت تا حدی که ممکن است، برطرف می‌گردد. وجود امدادهای غیبی و تأییدات رحمانی، یکی از شواهد غلبه رحمت بر غضب است.

مغفرت پروردگار و زایل ساختن عوارض گناه، یکی دیگر از شواهد تسلط رأفت و مهربانی و رحمت او بر غضب و قهر او می‌باشد.

اصل تطهیر: در نظام هستی، یکی از جلوه‌های رحمت الهی، نمود تطهیر است.

اصل سلامت: از شواهد غلبه رحمت بر غضب در نظام هستی، این است که همواره در جهان، اصالت از آن سلامت و صحت است و مرض‌ها و بیماری‌ها استثنایی و اتفاقاتی‌اند.

در سرشت هر موجودی، که از مسیر اصلی خود منحرف گردیده است، کششی وجود دارد که او را به سوی حالت اولیه برمی‌گرداند. همیشه در جهان نیروی گریز از انحراف و توجه به سلامت و صحت حکم فرما است. این‌ها شواهدی از چیرگی رحمت بر غضب است. وجود مغفرت نیز از همین اصل ناشی می‌شود.

رحمت عام: اصل مغفرت، یک پدیده استثنایی نیست، یک فرمول کلی است که از غلبه رحمت در نظام هستی نتیجه شده است. از این‌جا دانسته می‌شود که مغفرت الهی عام است. همه موجودات را در حدود امکان و قابلیت آن‌ها فرامی‌گیرد و این اصل در فوز به سعادت و نجات از عذاب، برای همه رستگاران مؤثر است. بدین جهت قرآن کریم می‌فرماید: [من یصرف عنه یومئذ فقد رحمه]؛ هر کس در آن روز از عذاب خدا نجات یابد، مشمول رحمت خدا قرار گرفته است؛ یعنی اگر رحمت نباشد، عذاب از احدی برداشته نمی‌شود.

امکان ندارد هیچ یک از جریان‌های رحمت پروردگار، بدون نظام انجام گیرد. به همین دلیل، مغفرت پروردگار باید از طریق نفوس از ارواح بزرگ انبیا و اولیا به گناه کاران برسد. این، لازمه نظام داشتن جهان است. به همان دلیلی که رحمت وی، بدون واسطه انجام نمی‌گیرد و همه مردم از جانب خدا به نبوت برانگیخته نمی‌شوند، هیچ رحمت دیگر نیز بدون واسطه واقع نمی‌شود (عدل الهی، مرتضی مطهری: ۹۷).

پردازش مدیریت رحمانی براساس آنچه از عبارت استاد شهید مطهری برمی‌آید:
اول، هستی دارای نظام است (طولی یا عرضی).

دوم، اداره نظام هستی با خداست.

سوم، در نظام هستی، اصالت از آن رحمت است.

چهارم، هیچ یک از جریان‌های رحمت پروردگار، بدون نظام و قانون انجام نمی‌گیرد.

پنجم، رحمت خدا بر غضب او سبقت دارد.

ششم، اصول سلامت، تطهیر، مغفرت، وحی و... فرع بر اصل رحمت و ناشی از آن است.

هفتم، اصول یاد شده بالا، مصادیق افراد رحمت هستند و هر کدام، یک رحمت محسوب می‌شوند.

هشتم، این رحمت‌ها بدون واسطه به انسان نمی‌رسند (قوامی، صمصام الدین، ۱۳۸۳: ۹۸، ۹۷).

چگونگی کشف و تبیین اصول مدیریت رحمانی

مدیریت منابع انسانی، عبارت است از مراحل عضوایی، انتخاب، انتصاب، آموزش و پرورش، انگیزش و تشویق و تنبیه و تأمین روحی و جسمی انسان‌های سازمان. این مراحل، دارای قواعد و اصولی است که در علم مدیریت، به آن پرداخته شده است؛ اما اینکه خداوند چه قواعدی برای گزینش رهبران و مدیران و کارگزاران دارد، به خوبی و روشنی از آیات قرآن قابل استنتاج است، مثلاً خداوند می‌فرماید: [اما کنت متخذ المضلین عضدا]؛ یعنی من گمراهان را به عنوان عضو و کارگزار انتخاب نمی‌کنم. از این آیه، این قاعده استخراج می‌شود که گمراهان و مضلین نباید گزینش شوند.

در جای دیگر می‌فرماید: [و لا تطیعوا امر المفسدین الذین یفسدون فی الارض و لایصلحون]؛ اوامر مسرفان و مفسدان را اطاعت نکنید. به بیان دیگر، مدیران نباید اهل فساد و اسراف باشند. و درباره انگیزش می‌فرماید: [قل لعبادی الذین اسرفوا علی انفسهم لا تقنطوا من رحمه الله]. قاعده‌ای که از این آیه استخراج می‌شود، این است که هر کارگزار و مدیری که خطا کرد، نباید ناامید شود، بلکه راه جبران برای او باز است.

مهم این است که همه قواعد مدیریت خداوندی، مبتنی بر اصل رحمت هستند. بدین‌رو، نام این مدیریت و این نظریه، «پارادایم مدیریت رحمانی» خواهد بود. طبق اصل رحمت.

- همه خوبند، مگر اینکه اثبات شود که بد هستند (برائت).

- عیب‌ها پوشانده و بخشیده می‌شود (مغفرت).

- همه به اندازه استحقاقشان از تلاش خویش بهره می‌گیرند (عدالت و احسان).
 - آبروی افراد، محفوظ نگاه داشته می‌شود (کرامت).
 - همه از حقوق مساوی برخوردارند (مساوات) (قوامی، صمصام‌الدین، ۱۳۸۳: ۱۰۱، ۱۰۰).
 چه بسا هر دو نظریه «رشد» و «رحمت»، در این آیه قرآن جمع شده باشند: [ربنا آتنا من لدنک رحمه و هیی لنا من امرنا رشداً]؛ پروردگارا! ما را از سوی خودت رحمتی عطا کن و راه رشد و نجات را برایمان فراهم ساز (قوامی، صمصام‌الدین، ۱۳۸۳: ۱۰۲).

۳. تجزیه و تحلیل و تحلیل یافته‌های تحقیق

۳.۱ تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده

برای انجام مطالعه در حوزه مدیریت ابتدا اقدام به یک مفهوم‌شناسی کامل گردید و پس از مشاوره با صاحب‌نظران و اساتید حوزه ادبیات و همچنین مطالعه مقدماتی در بیانات حضرت امام خامنه‌ای (دام‌ظله‌العالی)، هشت مفهوم و کلید واژه مدیریت، رهبری، فرماندهی، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت (و ملحقات آنها، کلمات مرکب، افزوده‌ها و...) برای پویا و گردآوری انتخاب گردید. واژگانی که در فرمایشات حضرت امام خامنه‌ای (دام‌ظله‌العالی) گاهی با یکدیگر و یا هم‌مفهوم و به جای همدیگر به کار رفته است و از همگی آنها از مفهوم مدیریت مورد نظر تحقیق مستفاد می‌گردد. ضمن اینکه احساس شد این نه تنها مفهوم و ملحقات آنها بلکه کلیت موضوع را پاسخگو بوده و کلید واژه مهم و تأثیرگذار دیگری وجود ندارد. سپس همه منابع مکتوب و کتب قابل دسترس از آثار حضرت امام خامنه‌ای (دام‌ظله‌العالی) هم بصورت عینی و هم با استفاده از نرم افزارهای حدیث و ولایت، تحلیل منویات، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و همه واژگان مورد نظر گردآوری گردید.

از آنجایی که مبنای بررسی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل این پژوهش پاراگراف بود، در ابتدا حدود یک هزار و صد یافته (۱۱۲۳) در قالب ۵۵۰ پاراگراف از مفاهیم مورد نظر و ملحقات آنها گردآوری گردید. (جهاد و ملحقات آن ۱۶۵ بار در ۸۶ پاراگراف، جهاد و ملحقات آن ۶۹ بار در قالب ۲۴ پاراگراف، مبارزه و ملحقات ۱۶۱ بار در ۹۸ پاراگراف، تلاش در برابر دشمن ۱۲۳ بار در ۷۴ پاراگراف، کوشش در برابر دشمن ۳۲ بار در ۱۸ پاراگراف، آمادگی در برابر دشمن ۱۴۹ بار در ۷۹ پاراگراف، انقلابی ۱۷۳ بار در ۸۴ پاراگراف، بسیجی ۲۲۰ بار در ۶۳ پاراگراف ذکر شد).

حدود سه هزار و پانصد مورد (۳۵۴۴) در قالب ۱۲۴۳ پاراگراف از مفاهیم مورد نظر و ملحقات آنها گردآوری گردید. (مدیریت و ملحقات ۸۲۹ بار در ۳۴۶ پاراگراف، رهبری ۶۲۵ بار در ۲۰۰ پاراگراف، فرماندهی ۲۱۹ بار در ۱۳۲ پاراگراف، برنامه ریزی ۳۶۶ بار در ۱۵۹ پاراگراف، هدایت ۴۰۴ بار در ۱۹۵ پاراگراف، سازماندهی ۶۶ بار در ۲۶ پاراگراف، هماهنگی ۵۰ بار در ۳۴ پاراگراف، اجرا ۱۶۸ بار در ۶۲

پاراگراف و نظارت و کنترل ۱۱۷ بار در ۳۹ پاراگراف ذکر شد.

در ادامه پس از تحلیل کیفی و مطالعه دقیق متن و محتوای استخراج شده اقدام به استخراج گزاره‌ها و تم‌های دارای بار ارزش مفهومی (حذف موارد تکراری، حذف موارد و متون غیر مرتبط با مفهوم مورد نظر) گردید.

در نهایت در بخش مفهوم جهادی ۳۶۴ داده مناسب متن در ۱۳۸ پاراگراف در ۵۵ گزاره کد بندی گردید (جهاد و ملحقات آن ۶۵ بار در ۲۰ پاراگراف، جهاد و ملحقات آن ۸ بار در قالب ۸ پاراگراف، مبارزه و ملحقات ۷۳ بار در ۲۲ پاراگراف، تلاش در برابر دشمن ۳۵ بار در ۲۰ پاراگراف، کوشش در برابر دشمن ۱۲ بار در ۴ پاراگراف، تلاش خستگی ناپذیر ۱۶ بار در ۱۰ پاراگراف، آمادگی در برابر دشمن ۷۵ بار در ۲۴ پاراگراف، انقلابی ۴۶ بار در ۲۳ پاراگراف، بسیجی ۳۵ بار ۱۷ پاراگراف).

سپس در ادامه ۳۱ گزاره بدست آمده (جهاد و ملحقات آن ۲۰ گزاره، جهاد و ملحقات آن ۱ گزاره، مبارزه و ملحقات ۱۰ گزاره، تلاش در برابر دشمن ۶ گزاره، کوشش در برابر دشمن ۱ گزاره، تلاش خستگی ناپذیر ۳ گزاره، آمادگی در برابر دشمن ۷ گزاره، انقلابی ۸ گزاره و بسیجی ۹ گزاره استخراج شد).

در بخش مفهوم مدیریت ۲۱۵۱ داده مناسب در متن ۷۸۸ پاراگراف در ۸۶ گزاره کدبندی گردید (مدیریت و ملحقات آن ۲۶۴ بار در ۱۳۸ پاراگراف، رهبری و ملحقات آن ۸۴۶ بار در قالب ۲۵۱ پاراگراف، فرماندهی و ملحقات ۶۹ بار در ۲۱ پاراگراف، برنامه ریزی ۴۲۴ بار در ۹۶ پاراگراف، هدایت ۳۲۵ بار در ۸۹ پاراگراف، سازماندهی ۴۷ بار در ۳۸ پاراگراف، هماهنگی ۱۵۳ بار در ۶۸ پاراگراف، اجرای ۱۹۴ بار در ۴۹ پاراگراف، نظارت و کنترل ۱۲۷ بار ۳۸ پاراگراف استخراج شد.

سپس در ادامه ۸۶ گزاره بدست آمد (مدیریت و ملحقات آن ۲۳ گزاره، رهبری و ملحقات آن ۱۲ گزاره، فرماندهی و ملحقات ۹ گزاره، برنامه ریزی ۱۱ گزاره، هدایت ۹ گزاره، سازماندهی ۵ گزاره، نظارت و کنترل ۷ گزاره).

سپس در ادامه ۸۶ گزاره بدست آمده در طبقات همگن دسته‌بندی گردیدند. در دسته بندی گزاره‌ها، اگر گزاره‌ای مستقلاً معرف یک موضوع بود خود تحت عنوان یک مؤلفه اطلاق گردید و اگر چند گزاره تبیین کننده یک موضوع بودند تحت عنوان یک مؤلفه مستقل آمدند و کدهای هریک از گزاره‌های تشکیل دهنده آن مؤلفه در مقابل آنها ذکر گردید. به این ترتیب گزاره‌های بدست آمده در محورهای نه گانه راهبردی مورد نظر دسته‌بندی گردید.

در جدول زیر فراوانی یافته‌های مفهوم جهاد و مفاهیم هم‌خانواده آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی) آورده شده است.

جدول فراوانی یافته‌های مفهوم جهاد و مفاهیم هم خانواده آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی)

ردیف	مضمون	در جستجوی اولیه		پس از تجزیه و تحلیل کیفی و بررسی ارزش محتوایی		گزاره‌های بدست آمده پس از تحلیل
		تعداد فراوانی	تعداد پاراگراف‌ها	تعداد فراوانی	تعداد پاراگراف	
۱	جهاد و ملحقات آن	۱۶۵	۸۶	۶۵	۲۰	۲۰
۲	جهاد و ملحقات آن	۶۹	۲۴	۸	۸	۱
۳	مبارزه و ملحقات آن	۱۶۱	۹۸	۷۳	۲۲	۱۰
۴	تلاش در برابر دشمن	۱۲۳	۷۴	۳۵	۲۰	۶
۵	کوشش در برابر دشمن	۳۲	۱۸	۱۲	۴	۱
۶	تلاش خستگی ناپذیر و ملحقات آن	۴۱	۳۴	۱۶	۱۰	۳
۷	آمادگی و ملحقات	۱۴۹	۷۹	۷۵	۲۴	۷
۸	انقلابی	۱۷۳	۸۴	۴۶	۲۳	۸
۹	بسیجی	۲۲۰	۶۳	۳۵	۱۷	۹
	تعداد کل مضامین جهاد و نظیره های آن	۱۱۲۳	۵۵۰	۳۶۴	۱۳۸	۵۵

جدول ۴.۲: فراوانی یافته‌های مفهوم جهادی و مفاهیم هم خانواده‌های آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی)، منبع: حسن مرادی ۱۳۹۴

در جدول زیر فراوانی یافته‌های مفهوم مدیریت و مفاهیم هم خانواده آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی) آورده شده است.

جدول فراوانی یافته‌های مفاهیم مدیریت و هم خانواده‌های آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی)						
ردیف	مضمون	در جستجوی اولیه		پس از تجزیه و تحلیل کیفی و بررسی ارزش محتوایی		گزاره‌های بدست آمده پس از تحلیل
		تعداد فراوانی	تعداد پاراگراف‌ها	تعداد فراوانی	تعداد پاراگراف	
۱	مدیریت	۸۲۹	۳۴۶	۲۶۴	۱۳۸	۲۳
۲	رهبری	۶۲۵	۲۰۰	۸۴۶	۲۵۱	۱۲
۳	فرماندهی	۲۱۹	۱۳۲	۶۹	۲۱	۹
۴	برنامه ریزی	۳۶۶	۱۵۹	۴۲۴	۹۶	۱۱

۹	۸۹	۳۲۵	۱۹۵	۴۰۴	هدایت	۵
۵	۳۸	۴۷	۲۶	۶۶	سازماندهی	۶
۶	۶۸	۱۵۳	۳۴	۵۰	هماهنگی	۷
۹	۴۹	۱۹۴	۶۲	۱۶۸	اجرا	۸
۷	۳۸	۱۲۷	۳۹	۱۱۷	نظارت و کنترل	۹
۸۶	۷۸۸	۲۱۵۱	۱۲۴۳	۳۵۴۴	تعداد کل مضامین مدیریت و نظیره های آن	
جدول ۴.۲: فراوانی یافته‌های مفهوم مدیریت و مفاهیم هم خانواده آن به همراه تعداد پاراگراف در بیانات امام خامنه‌ای (دام ظلّه‌العالی)، منبع: حسن مرادی ۱۳۹۴						

در جدول زیر نمونه‌هایی متن‌های انتخاب شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های حضرت امام خامنه‌ای (دام ظلّه‌العالی) و مفاهیم استخراج شده از آن‌ها آورده شده است.

نمونه متن‌ها و مفاهیم استخراج شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های حضرت امام خامنه‌ای (دام ظلّه‌العالی)						
ردیف	تاریخ منبع	متن	مفهوم	جهت گیری (سلبی و ایجابی)	تحلیل توجیهی	دکترین
۱	۱۳۶۹/۶/۲۹	حکمت و ایمان به غیب، بیشی است که می‌تواند حقایق را ماورای غشای مادی آن ببیند	بینش مبتنی بر حکمت و ایمان به غیب	ایجابی		دکترین
۲	۱۳۶۹/۶/۲۹	بدبختی بشر آن وقتی است که همه حقیقت را در مشاهدات و محسوسات خودش محدود و محصور کند	بینش معنوی و مادی	ایجابی		دکترین
۳	۱۳۸۸/۱۲/۰۶	نظام اسلامی باید مبتنی بر هندسه و نقشه الهی در جامعه باشد	مبتنی بر هندسه و نقشه الهی	ایجابی		دکترین
۴	۱۳۶۹/۴/۲۰	دستگاه اداره کننده و مدیریت و حاکمیت، باید یک نظام معنوی و الهی باشد	نظام معنوی و الهی مدیریت	ایجابی		دکترین
۵	۱۳۷۰ /۴/۱	عبودیت به ولایت و حکومت آزمایش می‌شود (جامعه اسلامی، جامعه امامت است، یعنی امام در رأس جامعه است).	عبودیت به ولایت	ایجابی		دکترین
۶	۱۳۶۸/۴/۱۴	حاکمیت ارزشهای الهی بر جامعه و	حاکمیت	ایجابی		دکترین

		ارزشهای الهی	نفی حکومتهای طاغوتی		
دکترین	ایجابی	آخرت محوری	باید آخرت را در همه تصمیم گیری ها و اقدام های خود تأثیر بدهیم	۱۳۸۲/۵/۱۵	۷
سیاست	ایجابی	عبادت بودن هدف خدمت به مردم	قدرت اگر با هدف خدمت به مردم باشد، عبادت است	۱۳۸۴/۵/۱۲	۸
دکترین	ایجابی	حضور ارزش ها در روش ها	ارزش ها باید در روش ها هم خودشان را نشان دهند	۱۳۷۹/۱۲/۲۶	۹
سیاست	ایجابی	ثبات در اصول با تغییر روش ها،	با تغییر روش ها، اصول تغییر نمی کند	۱۳۷۹/۲/۲۳	۱۰
سیاست	ایجابی	ارزش پایگی حرکت	بر پایه ارزش ها جامعه باید حرکت کند	۱۳۷۹/۲/۲۳	۱۱
سیاست	ایجابی	سازماندهی به همراه معنویت و اخلاص و ایمان	مجهزترین سپاه ها و ارتش ها و یگان های نظامی، بدون معنویت و اخلاص و ایمان، کارایی ندارند. مؤمن ترین ارتش ها، بدون سازماندهی و بدون مدیریت خوب، کارایی ندارند. مدیریت لازم است.	۲۰/۳/۱۳۷۵	۱۲
دکترین	ایجابی	تطبیق با این معیارها (اسلام)، ارزش ها و (امام)	سعی کنید خودتان را با این معیارها (اسلام، ارزش ها و امام) تطبیق دهید. ملت این را از شما می خواهد.	۸/۵/۱۳۷۸	۱۳
دکترین	ایجابی	یکی شدن جهت گیری های افراد و سازمان	وقتی جهت گیری کلیت یک جامعه، یک سازمان، یک مجموعه غلط بود، تلاش های فردی هر چه هم در آن جامعه انبوه باشد، نتیجه خودش را نخواهد بخشید. آن روز اینجوری بود... اگر چنانچه در یک نظامی، در یک مجموعه ای، در یک کشوری، در یک جامعه ای، حاکمیت و نظام، نظام الهی است، نظام عادلانه است،	۳/۲/۱۳۹۱	۱۴
سیاست	ایجابی	مدیران ایمانی باید به سمت نمونه	- کار گزاران حکومت اسلامی از لحاظ ایمانی باید به سمت نمونه و الگو شدن پیش برود یعنی نمونه یک		۱۵

			انسان مسلط بر نفس و عامل برای خدا باشند. (۱۴/۹/۱۳۶۹)		
سیاست	ایجابی		اجرای قانون‌ها، در صداقت و پاکدامی، در تلاش و خستگی‌ناپذیری، در به میان آوردن ابتکارهای خلاق و کارساز، در الگو قرار دادن انسان‌های برجسته و نمونه، در طرح کردن انسان‌های فاسد که این زمینه‌ها هم جز با ایمان مخلصانه به خدا به طور کامل میسر نیست	۱۳۸۰/۱/۲۸	۱۶
سیاست	ایجابی	استفاده به قدر ظرفیت و صلاحیت، در راه اهداف عالی	یک نظام حکیم و کارآمد و بخرد، آن نظامی است که از هر چیزی به قدر ظرفیت و صلاحیت او، در راه اهداف عالی استفاده کند و آن را در جای خودش به کار ببرد	۱۷/۳/۱۳۶۸	۱۷
سیاست	ایجابی	ارزش‌ها باید در روش‌ها هم خودشان را نشان دهند	در اسلام، روش‌ها بسیار مهم‌اند؛ روش‌ها مثل ارزش‌ها هستند. در اسلام همچنان که ارزش‌ها بسیار اهمیت دارند، روش‌ها هم اهمیت دارند و امروز اگر می‌خواهیم حکومت ما به معنای حقیقی کلمه اسلامی باشد، مدیران میانی، همه و همه باید سعی‌شان این باشد که برای کارها و پیشبرد اهدافشان، از روش سالم و اخلاقی استفاده کنند.	۲۶/۱۲/۱۳۷۹	۱۸
سیاست	ایجابی	بروزرسانی روش‌ها	باید روز به روز روش‌های غلط را اصلاح کند. و یک قدم جدید بردارد تا بتواند به نتیجه برسد... قوانین، تحول پیدا می‌کند و باید روزه‌روز بهتر و کاملتر شود...	۲۳/۲/۱۳۷۹	۱۹
جدول ۱-۴: نمونه مفاهیم استخراج شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های حضرت امام خامنه‌ای (دام ظلّه العالی)					

در گام دوم پس از استخراج و تجمیع مفاهیم همسان و همگرا، مفاهیم اصلی مشخص شدند که در جدول (۲-۱-۴) زیر آمده است.

نمونه مفاهیم فرعی و مفاهیم اصلی استخراج شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های ولایت فقیه		
مفاهیم اصلی	مفاهیم فرعی	ردیف
تطبيق با معیارهای اسلامی	- سعادت انسان در شناخت و تطبيق رفتار خود با هدف و مقصد خالق و قوانين آفرينش و سنت‌های الهی، - دین مبنای استخراج مسائل - نظامات از ناحیه خدا - پیاده سازی فقه اسلامی - حکومت و فرماندهی وسیله اجرای احکام الهی - تدوین مقررات اسلامی برای اداره	۱
- تجلی ارزش‌های اسلامی در مدیریت	حضور توأم ماده (ایمان) و صورت (شریعت) (ماده «ایمان به خدا و غیب» با صورت و قالب مقررات و شریعت اسلامی) - استفاده به قدر ظرفیت و صلاحیت، در راه اهداف عالی - حضور ارزش‌ها در روش‌ها حرکت بر پایه ارزش‌ها - نظام‌سازی - حضور علم، تقوا و درایت در ضوابط، نظامات - حرکت به طرف صلاح - نوسازی نظام بر طبق اصول و بروزرسانی روش‌ها - قوانین رسا، سالم و صحیح	۲
جبهه شناسی جهادی و تقابلی دائمی حق و باطل	- جهاد شناسی - توانمندی تشخیص حق از باطل - عدم اشتباه جبهه حق با جبهه باطل - شناخت جبهه در مقاطع مختلف - انقلاب اسلامی، تداوم جبهه حق در عصر حاضر - تقابلی دائمی جبهه حق و باطل در تمام ابعاد و سطوح - عدم جواز اختلاط مرزهای دو جبهه	۳
هوشمندی و لحظه‌شناسی و عمل بهنگام	- شناخت هوشمندانه و عدم غفلت نسبت به دشمن - شناخت موقعیت‌ها و شرایط - حضور و عمل بوقت، بهنگام و درست - - لحظه‌شناسی	۴
دشمن شناسی	- دشمن شناسی درونی - دشمن شناسی بیرونی	۵
احساس مسئولیت و مسئولیت پذیری و پاسخگویی	- احساس مسئولیت - مسئولیت پذیری - دلسوزی - پاسخگویی	۶
پافشاری بر اصول و پایبندی به ارزش‌های	- پایبندی به اصول و ارزش‌ها در قول و عمل - حفظ و تداوم ارزش‌ها - جلوگیری از گرایش‌های سکولاریستی - عدم حرکت دنبال غربی‌ها - پایبندی به استقلال، عزت ملی و اصول اسلامی - پایبندی به ارزش‌ها - شعارهای انقلاب اصول اساسی برنامه ریزی - از لحاظ ایمانی نمونه و الگو - اعتزاز به اسلام	۷
امامت محوری و ولایت پذیری	- امامت محوری و ولایت پذیری - جامعه اسلامی، جامعه امامت -	۸

	اطاعت و متابعت از پیامبر و امام- اساس ترین مسئله دین، ولایت است، چون ولایت، نشانه و سایه توحید است -	
۹	- جهاد و حرکت به سمت انقطاع الی الله - جهاد فی سبیل الله از خواص ولایت - تلاش یکی از اصول اسلامی است. - سخت کوشی و انجام کارهای بزرگ و مانگار- نیت های بسیار خوب و تلاشهای - در برابر دشمن بودن (در نگاه، احساس و عمل - رعایت چرخه الزامات جهاد	جهاد فی سبیل الله (در نگاه، احساس و عمل)
۱۰	- - همت جهادی- روحیه بسیجی-انقلابی-استکبار ستیزی - دارا بودن روحیه انقلابی و اسلامی عمیق	روحیه جهادی
۱۱	- تبعیث و برانگیختگی - تحصیل نصرت الهی با التزام به اصول جهاد - ایمان قابلیت ساز حمایت خداوند است - تولی و تبری	مجاهدت
۱۲	-فراهم سازی عده و عده-ایمان و باور و معرفت شرط مجاهدت فی سبیل الله - قرار گرفتن در حیطه ولایت الهی -راهجویی متکی به مجاهدت -عدم یاس و اطمینان به حمایت الهی	مجاهدت لازمه کسب نصرت الهی
۱۳	اقامه حق و قسط و عدل و پیشرفت و امنیت-تزکیه اخلاقی برای یک کشور -استقرار ولایت الهی در نفس انسان سپس در محیط زندگی	هدف اقامه حق و قسط و عدل و پیشرفت و امنیت
۱۴	هدف اقامه حدود الهی و اعلاى كلمه الله	با هدف اقامه حدود الهی و اعلاى كلمه الله
۱۵	-جهاد اكبر (جهاد درونی) جهاد با نفس..- جهاد اصغر (دشمن بیرونی) - جهاد نرم- جهاد دفاعی	جهاد در هر عرصه‌ای
۱۶	- علم وسیله رشد - خدمت و حضور در مسئولیت مستلزم صلاحیت علمی- برجسته از لحاظ فکر، علم، نشاط و ابتکار - نگاه علمی، برنامه ریزی و ابتکار- علم ملاک مسئولان -تحصیل کرده و مطلع - تلاش برای پر کردن خلأ علمی	علمی و تخصصی
جدول ۱-۴: نمونه مفاهیم کلی استخراج شده از مفاهیم آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های ولایت فقیه		

پس از استخراج و تجمیع مفاهیم همسان و همگرا، مفاهیم اصلی مشخص شدند و در گام سوم با تجمیع مقوله‌های همسان و همگرا گزاره‌ها استخراج شدند که در جدول (۲-۱-۴) زیر آمده است.

نمونه مقوله‌ها (مولفه‌ها) و مفاهیم استخراج شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام‌های ولایت فقیه		
ردیف	مفاهیم اصلی	مقوله
۱	مبتنی براسلام ناب محمدی (ص)	مدیریت مبتنی بر حکمت و عقلانیت

۲	معنویت و عقلانیت دو بُعد اصلی در مکتب جهادی امام (ره)	مبتنی بر حکمت و عقلانیت
۳	مکتبی و مردمی بودن پایه ارزشهای اسلامی و انقلاب ما	مبتنی بر حکمت و عقلانیت
۴	کرامت انسان و انسان محوری اسلامی	مبتنی بر حکمت و عقلانیت
۵	بهره‌وری قدرت (قدرت اثربخش و کارآ)	مبتنی بر حکمت و عقلانیت
۶	نظم و انضباط و نظام‌یافتگی	مبتنی بر حکمت و عقلانیت
۷	عبودیت محوری انسان	مدیریت مبتنی بر معنویت و اخلاق
۸	ولایت محوری	مدیریت مبتنی بر معنویت و اخلاق
۹	آخرت طلبی	مدیریت مبتنی بر معنویت و اخلاق
۱۰	تفکر و نگاه و معرفت جهادی و حق‌شناسی و باطل‌شناسی (دشمن‌شناسی ریشه‌ای)	مدیریت مبتنی بر تفکر و نگاه، روحیه و احساس، حرکت و عمل جهادی
۱۱	بصیرت جهادی و جبهه‌شناسی و دشمن‌شناسی	مدیریت مبتنی بر تفکر و نگاه، روحیه و احساس، حرکت و عمل جهادی
۱۲	جهاد شناسی و تربیت جهادی و دشمن‌ستیزی و استکبار ستیزی	مدیریت مبتنی بر تفکر و نگاه، روحیه و احساس، حرکت و عمل جهادی
۱۳	سعادت دنیایی، آخرتی فردی و جمعی	لقای الله هدف غایی مدیریت
۱۴	برای اسلام و دین و اقامه حدود الهی	مدیریت برای حاکمیت اسلام
۱۵	برای توحید و اعلاهی کلمه الله (تحصیل حاکمیت الله و گسترش دین خدا)	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۱۶	اقامه حق و قسط و عدل	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۱۷	تزکیه اخلاقی	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۱۸	استقرار ولایت الهی، لگو بودن	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۱۹	استقلال و عزت ملی،	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۲۰	دفاع از دولت اسلامی،	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۲۱	عقب نشانیدن دشمنان از صحنه،	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۲۲	برخوردار از علم،	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۲۳	دفاع از ملت‌های مستضعف، مبارزه با ظلم و فساد و تبعیض، نجات مستضعفان از ظلم و تبعیض	مدیریت برای تحول، تعالی و تکامل سازمانی و پیشرفت
۲۴	ایجاد زمینه برای خودسازی	مدیریت برای تعالی و تکامل فردی
۲۵	ایجاد فرصت برای ارتقا به مرتبه مجاهدان	مدیریت برای تعالی و تکامل فردی

۲۶	ایجاد زمینه ابتلا و امتحان الهی	مدیریت برای تعالی و تکامل فردی
۲۷	عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.	مدیریت برای عدالت محوری
۲۸	عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری	مدیریت با عدالت محوری
۲۹	حفظ حقوق مردم	مدیریت با عدالت محوری
۳۰	روحیه نوآوری و ابتکار و پویایی نظام اداری	مدیریت مبتنی بر علم و مهارت محوری
۳۱	دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.	مدیریت مبتنی بر علم دانش و مهارت محوری
۳۲	دانش بنیان کردن نظام اداری	مدیریت مبتنی بر علم دانش و مهارت محوری
۳۳	حاکمیت ارزش های اسلامی و رعایت کرامت انسانی	مدیریت مبتنی بر دین محوری
۳۴	ایجاد زمینه رشد معنوی و ارتقای دانش، تخصص	مدیریت مبتنی بر دین محوری
۳۵	بهبود معیارها و روزآمدی روش های به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته	مدیریت با محوریت معیارهای پیشرفت همه جانبه
۳۶	. کل نگر، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش	مدیریت با محوریت معیارهای پیشرفت همه جانبه
۳۷	قانونگرایی، مسئولیت پذیری، پاسخگویی	مدیریت با محوریت معیارهای پیشرفت همه جانبه
۳۸	کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه های نظارت و کنترل و سلامت نظام اداری	مدیریت با محوریت معیارهای پیشرفت همه جانبه
۳۹	نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت داری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال.	مدیریت با محوریت معیارهای پیشرفت همه جانبه
۴۰	خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی و ارائه مطلوب خدمات	مدیریت با روحیه خدمتگذاری و روش مشارکت
۴۱	استفاده از ظرفیت های مردمی در نظام اداری.	مدیریت با روحیه خدمتگذاری و روش مشارکت
۴۲	چابک سازی، متناسب سازی و منطقی سازی	تشکیلات کارآمد و مؤثر
۴۳	انعطاف پذیری با رویکرد افزایش اثربخشی	تشکیلات کارآمد و مؤثر
۴۴	توجه به اثربخشی و کارآیی در فرآیندها و روشها	تشکیلات کارآمد و مؤثر
جدول ۱-۲: نمونه مقوله ها (ملفه ها) و مفاهیم استخراج شده از آثار، مکاتبات، بیانات یا پیام های ولایت فقیه		

دکترین و اهداف مدیریت جهادی		
محرور کلان	مؤلفه	زیر مولفه‌ها
	حکمت و عقلانیت مبتنی بر اسلام ناب	مبنا و اساس بودن اسلام ناب محمدی (ص)
		معنویت و عقلانیت
		مردمی بودن
		کرامت انسان و انسان محوری اسلامی
		بهره‌وری قدرت (قدرت اثربخش و کارا)
		نظم و انضباط و نظام‌یافتگی
معنوی و اخلاقی		عبودیت محوری انسان
		ولایت محوری
		آخرت طلبی
جهادی (تفکر، نگاه، روحیه و عمل جهادی)		تفکر و نگاه و معرفت جهادی و حق‌شناسی و باطل‌شناسی (دشمن‌شناسی ریشه‌ای)
		بصیرت جهادی و جبهه‌شناسی و دشمن‌شناسی
		جهاد شناسی و تربیت جهادی و دشمن‌ستیزی و استکبار ستیزی
هدف غایی لقاء الله		سعادت دنیایی، آخرتی فردی و جمعی
		برای اسلام و دین و اقامه حدود الهی
حاکمیت اسلام		برای توحید و اعلائی کلمه الله و حاکمیت الله و گسترش دین خدا
		اقامه حق و قسط و عدل
اهداف و آرمان‌ها	تحول و تعالی و تکامل پیشرفت همه جانبه اجتماعی	تزکیه اخلاقی
		استقرار ولایت الهی، لگو بودن
		استقلال و عزت ملی،
		دفاع از دولت اسلامی،
		عقب نشانیدن دشمنان از صحنه،
		برخوردار از علم،
		دفاع از ملت‌های مستضعف، مبارزه با ظلم و فساد و تبعیض، نجات مستضعفان از ظلم و تبعیض
		ایجاد زمینه برای خودسازی
		ایجاد فرصت برای ارتقا به مرتبه مجاهدان
		ایجاد زمینه ابتلا و امتحان الهی
تعالی و تکامل فردی		ایجاد زمینه ابتلا و امتحان الهی

نتیجه گیری

با توجه به اینکه، مدیریت جهادی در ج.ا.ا از این ظرفیت بسیار بالابرخوردار است که به عنوان مهم ترین روش مدیریتی برای حل مشکلات کشور، عبور از چالش ها و بحران ها رسیدن به اوج و پیشرفت همه جانبه، محور عمل مدیریتی کشور قرار گرفته و کانون تمرکز بخش های گوناگون در فرآیندهای مدیریتی آن را پیاده سازی، عملیاتی نمایند و دستیابی به آن نیازمند طی مراحل و فراهم نمودن شرایط گسترده ای است.

با مطالعه منابع مربوطه، مطالب درارتباط با ابعاد و مؤلفه های دکرترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی) استخراج شد.

ابعاد و مؤلفه های دکرترین مدیریت جهادی در این دیدگاه عبارت است از:

مؤلفه های بعد حکیمانه و عقلانی این دکرترین عبارت از مبنا و اساس بودن اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه واله)، معنویت و عقلانیت، مکتبی و مردمی بودن دو پایه ارزش های اسلامی و انقلاب، کرامت انسان و انسان محوری اسلامی، بهره وری از ظرفیت های قدرت مادی و معنوی، نظم و انضباط و نظام یافتگی است.

مؤلفه های بعد معنوی و اخلاقی آن عبارت از عبودیت محوری انسان و ولایت محوری آخرت طلبی می باشد.

مؤلفه های بعد تفکر و نگاه، روحیه و احساس، حرکت و عمل جهادی عبارت از تفکر و نگاه و معرفت جهادی و حق شناسی و باطل شناسی (دشمن شناسی ریشه ای)، بصیرت جهادی و جبهه شناسی و دشمن شناسی جهاد شناسی و تربیت جهادی و دشمن ستیزی و استکبار ستیزی می باشد.

ابعاد و مؤلفه های اهداف مدیریت جهادی در این دیدگاه عبارت است از:

لقای الله هدف غایی مدیریت جهادی است که سعادت دنیایی، آخرتی فردی و جمعی را در پی دارد.

حاکمیت الله و اسلام هدف بنیادی می باشد که در این رابطه اقامه حدود الهی و اعلائی کلمه الله

(تحصیل حاکمیت الله و گسترش دین خدا) مورد توجه می باشد.

تحول، تعالی و تکامل و پیشرفت همه جانبه جامعه هدف اجتماعی مدیریت جهادی است که در آن به اقامه حق و قسط و عدل، تزکیه اخلاقی، استقرار ولایت الهی، الگو بودن، استقلال و عزت ملی، دفاع از دولت اسلامی، عقب نشاندن دشمنان از صحنه، برخورداری از علم، دفاع از ملت های مستضعف، مبارزه با ظلم و فساد و تبعیض، نجات مستضعفان از ظلم و تبعیض دنبال می شود.

تعالی و تکامل افراد هدف فردی مدیریت جهادی است که به ایجاد زمینه برای خودسازی، ایجاد

فرصت برای ارتقا به مرتبه مجاهدان و ایجاد زمینه ابتلا و امتحان الهی در نظر است

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه (۱۳۸۶)، ترجمه: محمد دشتی، مشهد: آئین تربیت، چاپ دوم.
- امام خمینی (ره) (۱۳۸۲)، صحیفه نور، جلد‌های ۲۲ گانه، تهران: دفتر حفظ و نشر آثار امام (ره)، چاپ سوم.
- امام خامنه‌ای، سید علی (مدظله) (۱۳۸۹)، حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای)، تهران: موسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- آرمنند و ذبیحی طاری (۱۳۸۸)، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- آقابخشی، علی و افشاری‌راد مینو (۱۳۸۷)، «فرهنگ علوم سیاسی»، تهران: نشر چاپار.
- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد (۱۳۷۹)، مدیریت. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد دوم.
- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد (۱۳۷۵)، مدیریت. ترجمه: پارسایان، علی و اعرابی، محمد، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول، جلد اول.
- الوانی، مهدی (۱۳۹۳)، «مدیریت عمومی». تهران: نشر نی.
- احمدی، مسعود (۱۳۸۸)، مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها). چاپ چهارم.
- ابراهیمی‌فر، عبدالجواد (۱۳۸۶)، مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی. اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- باقری، ناصر (بهار ۱۳۷۴)، مقدمه‌ای بر نظریه رهبری الهام بخش. فصلنامه مصباح، سال ۴ شماره ۱۳.
- پالوچ، م و نقی پورفرع، جیران (۱۳۸۶)، «نقش مدیریت جهادی در توسعه روستایی و خودکفایی محصولات کشاورزی». مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)، دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.
- ثروتی، محسن و مظلوم، علی (۱۳۹۱)، «راهنمای تدوین دکترین»، تهران، دبیرخانه هیئت عالی تجدید نظر در آئین‌نامه‌های نیروهای مسلح ستاد کل ن.م.
- حسن‌بیگی، ابراهیم (۱۳۹۰)، «مدیریت راهبردی». تهران: سازمان مطالعه و توسعه علوم انسانی.
- رجب‌بیگی (۱۳۸۸)، کثرات گرایی روش شناختی در مطالعه‌ی فرهنگ و مدیریت جهادی مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- رضاییان، علی (۱۳۹۳)، «اصول مدیریت»، تهران: انتشارات سمت.

- رضاییان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان مدیریت. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- رضائیان، علی (۱۳۸۳) مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- روشنی، سکینه (۱۳۸۹)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن.
- دلاوری، رضا (۱۳۷۸)، «فرهنگ لغات و اصطلاحات علوم سیاسی و روابط بین الملل». تهران: انتشارات دلاوری.
- دفت، ریچارد (۱۳۹۳)، «مبانی تئوری و طراحی سازمان». ترجمه علی رضائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- صلیبا، جمیل (۱۳۹۳)، «فرهنگ فلسفی». ترجمه منوچهر صانعی دره‌بیدی، تهران: انتشارات حکمت.
- طالب، م (۱۳۸۸)، فرهنگ و مدیریت جهادی از پیدایش تا تعلیق. مجموعه مقالات برگزیده دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج: نشر آموزش کشاورزی.
- عظیمی، علی اکبر و حدائق، محمدرفعی (خردادماه ۱۳۸۶)، آینده پژوهی از نگاه اسلام- پیش نیاز مدیریت جهادی.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۶)، مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان.
- قوامی، صمصام‌الدین (۱۳۸۳)، مدیریت از منظر کتاب و سنت. تهران: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، چاپ دوم.
- فیروزآبادی سید حسن (۱۳۹۰)، از جهاد تا جهاد، انتشارات دانشگاه دفاع ملی.
- کوئتر، هارولد؛ اودانل، سیریل و ویهریخ، هاینس (۱۳۸۸)، «اصول مدیریت». ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- کالینز، جان (۱۳۸۸)، «استراتژی بزرگ؛ اصول و رویه‌ها». ترجمه کوروش بایندر، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
- نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی ۱۳۸۶.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۰) مدیریت و فرماندهی در اسلام. قم: هدف، چاپ هشتم.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: قاسم کیبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- هرسی، بال و بلانچارد، کنت (۱۳۹۳)، «مدیریت رفتار سازمانی»، ترجمه علی علاقه بند، تهران: امیر کیبیری.
- هرسی، پ و بلانچارد، ک (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی. تهران: انتشارات امیر کیبیری.

- تقی پورفر ولی الله (۱۳۷۷)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Schermerhorn, J.R.(2002). Management, New York, Wiley.
- Stoner, J. and Freeman, E.(1992). Management, Englewood Cliffs, Prentice-Hall
- Oxford English Dictionary (1933). London: Oxford University Press.
- Bennis, W. C.(1989). Management the Dream: Journal of organization change management, Vol 1, No 2.
- Bass, B.M.(1999). Two decades of research and development in transformational leadership: European Journal of Work & Organizational Psychology.
- Hogan, J.R. and Curphy, G.J.(1994). What do we know about personality, leadership and effectiveness? American Psychology.

۱۹۰

دو فصلنامه علمی-پژوهشی

مطالعات

قدرت نرم

سال ششم شماره پانزدهم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵