

نقش مدیریت جهادی در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی

ثریا قطبی^۱

عبدالرضا بیگی نیا^۲

مریم رستمی^۳

چکیده :

مدیریت جهادی مدیریت برخاسته از مدیریت اسلامی و بر مبنای حق و عدل است که توأم با روحیه جهادی و تلاش خستگی‌ناپذیر می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر شناسایی نقش مدیریت جهادی در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی است. تحقیق حاضر از نوع اسنادی و با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ و تمدن اسلامی در فرایند هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل با لحاظ اصل جرأت‌ورزی، خودباوری، ایثارگری، ارزش‌مداری، توجه به اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی، پیشگامی در امور خیر، تکلیف‌مداری، نوآوری، خطرپذیری، خلاقیت، اخلاص، تعهد، صرفه‌جویی و آینده‌نگری ایفای نقش می‌نماید. نتیجه آنکه بکارگیری شیوه مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ مهمترین حرکت روبه جلو جهت مقابله با تهاجم فرهنگی و اقدامات نظام سلطه برای از میان بردن و یا تضعیف بنیان‌های اصیل اسلامی و ارزشهای معنوی است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، فرهنگ، تمدن اسلامی، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، نظارت

مقدمه

مدیریت عبارت از علم و هنر هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی به منظور رسیدن به هدف مطلوب با حداکثر کارایی است (قرائی‌مقدم، ۱۳۷۵: ۳۳). مکاتب مختلف براساس باورهای بنیادین و چگونگی شناخت خود از انسان طرح‌های گوناگونی از مدیریت را ارائه نمودند (ساجدی‌نیا، ۱۳۹۱: ۶۹). برخی بر پایه «مدل انسان اقتصادی» انسان را صرفاً به شکل یک ماشین می‌نگرد که تنها با مسائل مادی می‌توان در او ایجاد انگیزه نمود (جاسبی، ۱۳۷۰: ۲۶). از منظر آنان استمرار حیات برای کسب مال بیشتر و رفاه افزون‌تر مهمترین ارزش محسوب می‌شود (افجه‌ای، ۱۳۸۴: ۱۲-۱۰). در برخی دیگر از مکاتب نیز توجه افراطی به روابط انسانی وجود دارد. (روشنی، ۱۳۸۵: ۱۰۹)

در مکتب انسان‌ساز اسلام، هدف غایی مدیریت، رشد و کمال انسان است تا آنجا که بتوان با برطرف نمودن نیازهای مادی و معنوی، جوهره‌ی انسانیت را در جامعه به ظهور رسانده و افراد تحت مدیریت را در کلیه سطوح، به قرب الهی نائل نمود. از همین

^۱ دکتری الهیات و معارف اسلامی (علوم قران و حدیث) و استادیار دانشگاه شاهد E-mail: sghotbi@shahed.ac.ir

^۲ دکتری مدیریت سیاست‌گذار و استادیار دانشگاه شاهد beyginia@Shahed.ac.ir

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد علوم قران و حدیث دانشگاه شاهد: rostami.m13@gmail.com

روی مدیریت اسلامی شیوه‌ای خاص از رهبری مبتنی بر مبانی فکری و عقیدتی اسلام است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۶۹: ۱۳) که بر پایه‌ی جهان‌بینی توحیدی بنا شده و منطبق با اصول، اهداف و ارزش‌های الهی در جامعه اسلامی است (مشرّف‌جوادی، ۱۳۷۸: ۳). از منظر اسلام همانطور که مدیریت یک امانت الهی به شمار می‌آید و به دنبال خود مسئولیت سنگینی را همراه دارد، می‌تواند موجبات رسیدن انسان به سعادت اخروی را فراهم آورد. (نجاری، ۱۳۸۴: ۱۹۰-۱۸۸)

مدیریت جهادی شیوه‌ی مدیریتی برخاسته از مدیریت اسلامی و بر مبنای حق و عدل است. در این شیوه‌ی مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مولفه‌های آن است (پالوج و نقی‌پورفر، ۱۳۸۶: ۴۹۱). افزایش کارآمدی حکومت دینی و نظام اسلامی در اداره جامعه، ارتقاء ضریب امنیت ملی از طریق کسب رضایتمندی مردم، تولید قدرت نرم در ابعاد مختلف و خنثی‌سازی تهدیدات نرم، شکوفاسازی خلاقیت‌های فردی و نوآوری، به فعلیت رساندن ظرفیت‌های نهفته و نقش آفرینی بیش از پیش مردم در فرآیند پیشرفت و توسعه مهم‌ترین اهداف مدیریت جهادی است (نصیری اوانکی، ۱۳۹۳). در زمان کنونی سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط پویا و در حال تغییر روبه‌رو هستند، تحولات شتابنده و غیرقابل پیش‌بینی است و تکنولوژی، موجب تغییر کارها شده است. سازمانها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیتها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت بپردازند. مسائل و مشکلات مدیریت آنچنان پیچیده و درهم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمانها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان پیچیدگی را مضاعف نموده است. با چنین اوصافی سازمانها نایستی در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند. (فتح الهی، ۱۳۸۸: ۱۶۴)

نظر به اینکه انقلاب اسلامی ایران به واسطه ماهیت فرهنگی خود و به دلیل گام برداشتن در مسیر تاسیس نظام و کسب موفقیت در ابعاد فردی، داخلی، منطقه‌ای و جهانی، دارای حدوث و بقای تمدنی است (خرمشاد، ۱۳۹۲: ۱۲۷) و از آنجا که هرگونه حرکت و پیشرفتی به اتخاذ رویکرد جهادی در امر مدیریت بستگی دارد، لذا پژوهش حاضر بر آن است تا نقش مدیریت جهادی را در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی مورد بررسی قرار دهد.

برای شناسایی نقش مدیریت جهادی در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی ابتدا مبانی نظری بیان و سپس مروری بر پیشینه تحقیق خواهد شد. در ادامه روش پژوهش و یافته‌های بدست آمده، نتایج حاصل از آن ارائه خواهد گردید.

مبانی نظری :

مدیریت اسلامی، واژه‌ای نو در ادبیات علمی کشور است که قدیمی‌ترین اثر در این حوزه را می‌توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت. شهید آیت الله مطهری (ره) که از پیشگامان این حوزه است در دو مقاله با عنوان‌های «مدیریت و رهبری در اسلام» و «رشد» به بررسی و تحلیل مدیریت در اسلام پرداخته است. (فائده‌علی، عاشوری، ۱۳۹۱).

چاوشی (۱۳۸۸) نظریه‌های مدیریت اسلامی را با توجه به رویکرد نظری هر یک از محققان حوزه مدیریت اسلامی در پنج دسته طبقه‌بندی نموده است که عبارتند از:

۱- نظریه یا رویکرد نظری رشد در مدیریت اسلامی؛

۲- رویکرد اصول گرایی؛

۳- رویکرد اخلاق و ویژگیهای مدیران اسلامی؛

۴- رویکرد وظایف مدیران مسلمان؛

۵- رویکرد تاثیر ارزشهای اسلامی بر مدیریت. (چاوشی، ۱۳۸۸: ۴۳)

از میان رویکردهای مذکور « تاثیر ارزشهای اسلامی بر مدیریت » زوایای مختلف مدیریت جهادی را در عرصه‌های گوناگون از جمله در گستره فرهنگ آشکار می‌سازد. ارزش‌ها بیانگر عقاید راسخ نسبت به اعمال، حالات و رفتارهایی هستند که از لحاظ شخصی یا اجتماعی برتر شناخته می‌شوند. افراد بر اساس ارزشهای خود نسبت به مطلوبیت اشیاء، اعمال، حالات و رفتارها، اهداف و غایتها قضاوت می‌کنند. (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۰۳) ارزش‌های اجتماعی به مدل‌های کلی رفتار، احکام جمعی و هنجارهای کرداری که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته‌اند اطلاق می‌شود (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۵). اگر نقش‌های اجتماعی را منشاء رفتارهای مورد انتظار از افراد بدانیم و هنجارها را معیارهای قطعی رفتار مردم، می‌توان ارزش‌ها را ضوابط اخلاقی، مرامی و پایدهایی دانست که در هر گروه اجتماعی موثر بوده و با توجه به شدت و ضعف رفتار اعضا برای گروه وحدت درونی ایجاد می‌نماید. (همان: ۲۶)

از منظر فلاسفه اسلامی، ارزش‌ها سلسله‌ای از اصول کلی، ثابت و مطلق هستند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند. اما مصداق آنها تغییرپذیرند. از این منظر، ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است؛ یعنی آنچه موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و خوشایند آنهاست. (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۵۵)

از دیدگاه اسلام، ارزش‌ها از کیفیت رفتار انسان با هدف نهائی به دست می‌آید؛ به عبارت دیگر عملی ارزش حقیقی دارد که در راستای هدف نهایی او باشد (چاوشی، ۱۳۸۸: ۵۲). از دیدگاه اندیشمندان مسلمان ملاک ارزش کار، تأثیر آن در کمال نفس انسان است؛ هر کاری که بیشترین تأثیر را در بالاترین کمال انسان داشته باشد، عالی‌ترین تأثیر را خواهد داشت همچنین هر کاری که بیشترین تأثیر را در دور شدن انسان از خدا داشته باشد، پست‌ترین ارزش‌ها و بدترین رذیلت‌ها خواهد بود. ارزش‌های اخلاقی اصالتاً تابع نیت‌اند؛ اما چون غالباً هر نیتی با یک یا چند نوع از افعال سنخیت دارد شکل آن فعل، کمیت و کیفیت آن هم متناسب با آن نیت است. (علی‌احمدی، علیرضا و علی‌احمدی، حسین، ۱۳۸۳: ۳۴-۳۵)

مدیریت از دیدگاه اسلام در مسیر نزدیکی به خداوند است اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد. (مشرف‌جوادی، ۱۳۷۸: ۳) البته باید به این نکته توجه داشت که شیوه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن می‌باشد. از همین رو چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده در جامعه، خود شیوه خاصی از مدیریت را اقتضا می‌کند. (تولایی، ۱۳۸۶: ۵۴).

از آنجا که مدیریت جهادی تلاشی خستگی‌ناپذیر برای انسجام مؤمنان در غلبه بر دشمن و عبور از موانع است و با بهره‌گیری از امکانات مادی و امدادهای الهی تا رسیدن به آرمانهای مادی و معنوی مقدس ادامه می‌یابد (پیرمردیان، ۱۳۹۳: ۱۹) می‌توان گفت که مدیریت جهادی بر پایه دانش مدیریت و نظام ارزشی استوار است (ابراهیمی‌فر، ۱۳۸۶: ۲۳) و همه عرصه‌ها از جمله فرهنگ و

تمدن اسلامی را در بر می گیرد. فرهنگ به عنوان کلیت پیوسته ای از ارزش ها و اعتقادات، آداب و سنن، احساسات و گرایش ها، افکار، اندیشه ها، بینش ها و عناصر سازنده شخصیت و اخلاق و اعمال هر قوم و ملت است (اسلامی، ۱۳۸۸: ۱۲). پدیده فرهنگ همچون سایر پدیده های اجتماعی قابل شناسایی، کنترل و مداخله است و با تأثیرگذاری بر عوامل، مولفه ها و معیارهای مربوط به فرهنگ می توان نسبت به تغییر، تقویت، فراگیری، تثبیت، انتقال، حفظ، پرورش، توسعه و تکامل آن اقدام نمود. (مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۲۰) از این رو مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ مستلزم مهندسی فرهنگی و تغییر فرهنگ های مغایر با ارزش های دینی است. (همان: ۲۱۰)

پیشینه ی پژوهش

- پالوج و نقی پورفر (۱۳۸۶) در مقاله خود با عنوان "نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه های اجتماعی و مشارکت مردمی" که به صورت اسنادی و با استفاده از مطالعات کتابخانه ای انجام شده مدیریت جهادی در منابع انسانی را دارای نقش نرم شامل افزایش روحیه ایثار، از خودگذشتگی، همکاری و تعاون، مشارکت و نیز نقش سخت شامل ایجاد مزیت رقابتی، خلق مزیت ها، ایجاد ارزش افزوده و افزایش سرمایه اجتماعی می داند. رهیافت اصلی این پژوهش و توصیه آن بازنگری در فرهنگ و مدیریت اداری بر مبنای مدیریت جهادی است.
- فاطمی (۱۳۸۶) در مقاله خود با عنوان "بازشناسی مفهومی و مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی"، جهاد سازندگی را نهادی انقلابی و مردمی معرفی کرده که با الهام از مبانی اعتقادی شیعه بویژه سیره، امیرالمؤمنین (علیه السلام) و با هدف محرومیت زدائی از مناطق محروم بر پایه اعتقاد و ایمان و ایثار و خدمتگزاری، شکل گرفته است. وی در این مقاله مبانی تفکرات امام علی (علیه السلام) و دستورالعمل های جهادی وی به مالک اشتر را بیان کرده و همچنین اصول برنامه های مدیریتی آن حضرت را در چهار محور اساسی شامل جمع آوری خراج، جهاد با دشمن، کوشیدن در اصلاح نابسامانی ها، آبادانی و عمران بلاد مورد بررسی قرار داده است.
- محمدی (۱۳۸۸) در مقاله خود با عنوان "تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص های آن"، اصول و ارزشهای بنیادی جهاد سازندگی ترسیم شده است. در فرهنگ و مدیریت جهادی بیشتر بعد معنوی فرهنگ (زیرساختها) مورد تاکید قرار گرفته است.
- بیگی نیا و راعی عزآبادی (۱۳۹۱) در مقاله خود با عنوان "مدیریت جهادی و گفتمان ایثار و شهادت در انقلاب اسلامی" مفاهیم جهاد، مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی و ویژگی های مدیریت جهادی را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته که هر چند جهاد، ایثار و شهادت هم آموزش دادنی و هم آموختنی است، اما وارد شدن و گام زدن در این مسیر بسیار اهمیت دارد. از نظر وی نظام آموزشی می تواند مقدمات را آموزش دهد و در به راه افتادن فرد به او کمک کند، اما یاد گیرنده ابتدا لازم است مفاهیم پایه ای را یاد بگیرد، سپس به خودسازی مشغول شده و در پایان نیز آن را به جهاد فی سبیل الله تبدیل سازد.

- مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان "فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی" با بهره از مدل سنجش فرهنگ رابینز، به تبیین فرهنگ سازمانی جهادی به عنوان عامل کلیدی مدیریت جهادی پرداخته است.
- دانیالی و موسوی (۱۳۸۶) در مقاله‌ای با عنوان "شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی" فرهنگ و مدیریت جهادی را در جلب حمایت‌ها و کمک‌های مردمی موفق ارزیابی نموده است.
- عباسی (۱۳۹۳) در مقاله خود با عنوان "رهیافتی بر الگوی مدیریت جهادی در طرح تمدن نوین اسلامی"، که از حیث رویکرد استقرایی و از حیث هدف، اکتشافی می‌باشد، به آراء و نظرات رهبر معظم انقلاب در خصوص «مدیریت جهادی» در مقام یک متفکر و نظریه‌پرداز اسلامی که از یک سو در جایگاه عالم برجسته دینی و از سوی دیگر صاحب مسند رهبری یک جامعه؛ پرداخته است.
- پیروزمند (۱۳۸۷) در مقاله خود با عنوان "مهندسی فرهنگ سازمانی (در فرهنگ و مدیریت جهادی)"، به چستی و چرایی مهندسی فرهنگی سازمان جهاد کشاورزی، الگوی مهندسی فرهنگی سازمان، و راهبردهای احیاء فرهنگ جهادی از طریق مهندسی فرهنگی سازمان پرداخته و نتیجه گرفته که احیاء فرهنگ جهادی صرفاً با تبلیغات، همایش و حرف واقع نمی‌شود بلکه محتاج اندیشه ورزی، دورنگری، تحمل توأم با سراع عمل، رفت و برگشت دایم بین مبنا و کاربرد و صرف وقت و هزینه است.
- فتح الهی (۱۳۸۸) در مقاله خود با عنوان "بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی"، با توجه به اهمیت تغییر در فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی تلاش نموده تا عوامل موثر بر بهبود و بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی مورد بررسی قرار دهد.

روش انجام پژوهش

تحقیق حاضر از نوع اسنادی و با روش توصیفی-تحلیلی است. بدین منظور مدارک موجود در راستای هدف تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و داده‌های حاصل از آن با استفاده از تکنیک‌های تحلیل کیفی مورد بررسی واقع شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از توصیف و طبقه‌بندی اطلاعات بدست آمده با در نظر گرفتن جامعیت (درب‌گرفتن تمام واحدها) و مانعیت (واحدهای جداکننده از سایر مولفه‌ها) استفاده گردید و در مرحله پردازش به بحث و تفسیر نتایج پرداخته شد.

مفهوم مدیریت جهادی

مدیریت جهادی از دو جزء مدیریت و جهاد تشکیل شده است که اولی ناظر به عمل و دومی گویای یک ارزش دینی است. برای فهم بهتر مدیریت جهادی لازم است ابتدا مفهوم مدیریت و جهاد مورد توجه قرار گرفته و سپس مدیریت جهادی بیان گردد. مدیریت به معنای اداره کردن است و مدیر اسم فاعل از مصدر اداره به معنی اداره کننده می‌باشد (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۴: ۵۲). اداره از ماده «دَوْر» گرفته شده که مصدر آن «دَوْران» به معنی گردیدن حول چیزی و بازگشت به نقطه شروع است (ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۴: ۲۹۶). مدیریت در اصطلاح عبارت از فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول،

صورت می‌گیرد. (رضائیان، ۱۷:۱۳۸۴)، همچنین فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها مدیریت نام دارد (مطهری، ۱۳۶۵: ۲۳۵).

جهاد در لغت از ریشه‌ی (ج ه د) گرفته شده، چه با فتح جیم و چه با ضم آن به معنای «طاقة» است و طاقت به تاب و توان انسان گفته می‌شود (ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۳: ۱۳۳). البته برخی (الجهد و الجهد) را علاوه بر طاقت به معنای مشقت نیز می‌دانند (راغب، ۲۰۸: ۱۴۱۲)، یعنی سختی و رنجی که در کار است و بعضی آن را تفصیل داده و گفته‌اند که "الجهد" به معنای مشقت است و "الجهد" به معنای طاقت می‌باشد. (ابن منظور، ۱۴۱۴، ج ۳: ۱۳۳)

مصطفوی اصل واحدی را در ماده (ج ه د) قائل است که عبارت از بکار بستن تمام توان، نیرو و تلاش تا رسیدن به نهایت ممکن می‌باشد. "اجتهاد" از همین ریشه به معنای تلاش با مال، بدن و فکر از روی خواست و رغبت است که می‌تواند در جهت اغراض مادی و شخصی و یا فی سبیل الله باشد. (مصطفوی، ۱۳۶۸، ج ۲: ۱۲۸) علامه طباطبایی معتقد است جهاد مفهوم وسیعی دارد که شامل هرگونه تلاش توأم با رنج در راه خداوند می‌شود اعم از اینکه عقیدتی باشد یا عملی با زبان یا با دست یا با دل، گرچه غالباً به جهاد نظامی اطلاق می‌شود. (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۴: ۴۱۱).

مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم و بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی است (موحد، ۱۳۸۶: ۳۰۹). از مدیریت جهادی تعاریف متعددی ارائه شده است. سلمانی (۱۳۹۳) مهم ترین تعاریف را موارد ذیل ذکر می نماید:

- ۱- مدیریت جهادی مجموعه اقداماتی است که مدیران ایثارگر و خداپاور، با استفاده از منابع انسانی (عقلی و معنوی) و امکانات مادی (نرم افزاری و سخت افزاری) برای پیشبرد و تعالی سازمان به کار می‌گیرند.
- ۲- مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می‌گیرد و برای رشد توأمان معنوی و مادی مردم و آبادانی دنیا و آخرت آنهاست و تلاش‌گران و مدیران جهادی هدفی جز کسب رضایت الهی در پرتو خدمت به انسانها و جامعه ندارند. (همان)
- ۳- مدیریت جهادی مجموعه‌ای از عوامل موثر برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و نظارت در اداره یک واحد سازمانی، فرهنگی و اجتماعی مبتنی بر اعتقاد، امید، خلاقیت، نوآوری، ارزش‌آفرینی، مشارکت مردمی، صرفه‌جویی و آینده‌نگری که در چارچوب فرهنگ و روحیه جهادی شکل می‌گیرد مدیریت جهادی گفته می‌شود.
- ۴- مدیریت جهادی تلاشی است خستگی‌ناپذیر برای انسجام و همراه کردن مؤمنان در غلبه بر دشمن و عبور از موانع، تا رسیدن به آرمانهای مادی و معنوی مقدس، با بهره‌گیری از امکانات مادی و امدادهای الهی.
- ۵- مدیریت جهادی از دیدگاه سیستمی عبارت است از فرایندهای برنامه‌ریزی جهادی، سازماندهی جهادی، جهت‌دهی و کنترل جهادی که منابع (انسانی، مالی، مواد خام، تکنولوژیک و اطلاعات، ارزش‌های دینی، شیعی و انقلابی) را به عنوان ورودی سیستم از محیط دریافت نموده و عملکرد (تحقق اهداف، محصولات، خدمات، کارایی و اثربخشی) را شکل می‌دهند.

در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مولفه‌های آن است (پالوج و نقی‌پورفر، ۱۳۸۶: ۴۹۱). این روش مدیریت برخاسته از مدیریت اسلامی و بر مبنای حق و عدل است که برای رسیدن به هدف تنها می‌توان از وسایل مشروع استفاده کرد نه اینکه هدف وسیله را توجیه کند و برای رسیدن به هدف از هر

وسيله‌ای استفاده شود. همچنین ارزشهای الهی جهت دهنده مدیریت جهادی است؛ امانت داری، پیشگامی در امور خیر، تکلیف‌مداری، خدمتگزاری گسترده و داوطلبانه و خود را خادم مردم دانستن، برخورداری از ظرفیت بالا در برخورد با مسائل، اخلاص در عمل و باور به ارزشهای اسلامی، ساده زیستی، عدم افزون خواهی و منت نهادن بر دیگران، آگاهی از تشکیلات، کفایت و توانایی، توان کار دسته جمعی، خود باوری، ایثارگری، اعتماد به نفس، نشاط و سرزندگی، اعتقاد به استقلال و خودکفائی، جرأت ورزی، نوآوری، خطر پذیری، پویایی و خلاقیت از اهمیت برخوردار است. (محمدی، ۱۳۸۸: ۲۱۸)

۲- اصول مدیریت جهادی

- ۱- اصل توجه به آرمان‌های الهی و نه منافع شخصی، خانوادگی، حزبی و حتی ملی؛
- ۲- اصل خطرپذیری و شجاعت در عمل و نه دوری از خطر و پرهیز از ریسک‌پذیری؛
- ۳- اصل مبارزه با انحرافات به جهت کسب رضای خدا و نه تمجید مافوق برای کسب رضایت مافوق؛
- ۴- اصل حضور در خط مقدم و عرصه‌ی عملیات و نه تصمیم‌گیری از راه دور؛
- ۵- اصل ساده‌زیستی و نه تجمل‌گرایی، مال‌اندوزی، راحت‌طلبی و مصرف‌گرایی. (پیرمردیان، ۱۳۹۳: ۴۷-۴۶)

۳- ابعاد مدیریت جهادی

ایجاد یک سازمان، فرایندی است که به رفتار، زمینه‌ها و ساختار معطوف است. در این رابطه ارزشها و مفاهیم سازمانی را می‌توان در قالب نظری مدل سه شاخگی^۴ (3C) (ساختار، رفتار و زمینه) ارائه نمود. ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند 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 می‌باشند. در چنین رابطه‌ای الزاماً عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بطور وقفه‌ناپذیر و به شکل روابط سیستمی دائماً با هم در تعامل می‌باشند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۶: ۳۱۶). لذا مدیریت جهادی نیز در قالب این مدل نظری قابل بررسی است.

۳-۱ بعد ساختاری

منظور از بعد ساختار، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی به استثنای عامل سازمان است که با نظم، قاعده، قالب، پوسته و بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادری سازمان را می‌سازند (موحد، ۱۳۸۶: ۳۱۸). 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، ۱۳۸۴: ۸). مؤلفه‌های مدیریت برای خدا و مدیریت ولایتی و انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط در بعد ساختاری مدیریت جهادی مد نظر قرار گرفته است. (موحد، ۱۳۸۶: ۳۱۸)

۳-۲ بعد رفتاری

⁴ The three Dimentional Model of co – structure – content - context

منظور از بعد رفتاری^۵ (محتوا)، انسان در روابط انسانی در سازمان که با فرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را شکل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند (خنیفر، ۱۳۸۴: ۱۲۸). عوامل ساختاری و رفتاری «درون سازمانی» می‌باشند. مؤلفه‌های مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریتها و عامل خودباوری و مؤلفه‌های توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری و مؤلفه پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها در این بعد مد نظر قرار گرفته شده است. (موحد، ۱۳۸۶: ۳۱۹)

۳-۳ بعد زمینه‌ای

منظور از بعد زمینه^۶ تمام شرایط و عوامل محیطی و «برون سازمانی» می‌باشند که به سازمان محیط بوده و سیستم های اصلی یا ابر سیستم های سازمان را تشکیل می‌دهند، مانند مخاطبین یا ارباب رجوع، دولت، ذینفع‌ها (خنیفر، ۱۳۸۴: ۱۲۸). بعد زمینه‌ای مهمترین و اصلی‌ترین بعد است که مشارکت‌پذیری و نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی و اهمیت به بیت‌المال در این قرار دارد. (موحد، ۱۳۸۶: ۳۱۹)

۳- نقش مدیریت جهادی در فرهنگ و تمدن اسلامی

مدیریت جهادی مدیریت برخاسته از اسلام با ویژگی های جهادی است که در آن تلاش و مبارزه با انگیزه الهی، توأم با درایت و با عزم راسخ و مجاهدانه برای رهایی از چالش‌ها و مشکلات درونی و بیرونی جامعه اسلامی صورت می‌گیرد. مدیریت جهادی عرصه‌های مختلفی را در برمی‌گیرد که مهمترین ساحت آن در حوزه فرهنگ و تمدن است. این نوع مدیریت در بردارنده فرایند برنامه‌ریزی جهادی، سازماندهی جهادی، جهت‌دهی و کنترل جهادی به منظور حرکت رو به جلو و توسعه همه جانبه فرهنگی کشور و رهایی از شکل‌گیری مفاسد اخلاقی و نارضایتی از بروکراسی اداری است. مدیریت جهادی در فرایند هدف گذاری، برنامه ریزی، نظارت و کنترل با رویکرد جهادی در فرهنگ و تمدن اسلامی ایفای نقش می‌نماید. نقش مدیریت جهادی در فرایندهای مذکور براساس تلفیق مفهوم جهاد و مدیریت فرهنگی و برگرفته از اسناد و کتب مرتبط فرهنگی است که در ادامه خواهد آمد.

۳-الف) هدف گذاری مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ

تعیین اهداف از مهم‌ترین مراحل مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ است. هدف گذاری در عرصه فرهنگ می‌بایست به گونه‌ای کلی، زمان بندی شده، کمیت‌پذیر، شفاف، قابل محاسبه، منطقی و مطابق با آرمان‌ها و ارزش‌های اسلامی تنظیم شود. تعیین اهداف، علاوه بر این که به منابع قدرت جهت می‌دهد و درجه بهره‌وری از آنها را بالا می‌برد، انسجام سیستم را نیز افزایش داده و موجب هماهنگی میان اجزای آن می‌شود (ره‌پیک، ۱۳۸۳: ۲۱۷). آرمان‌ها بالاترین و مهم‌ترین اهداف سیستم هستند که استراتژی‌ها و برنامه‌ریزی‌ها برای دستیابی به آنها طراحی می‌شوند. آرمان‌های فرهنگی همچون سایر آرمان‌ها در دسته اهداف جای می‌گیرند زیرا غایت یک سیستم دسترسی به آرمان‌ها است و حفاظت و مراقبت از آن

⁵ content

⁶ context

کاملاً ضروری است البته زمان‌بندی و کمیت‌پذیری آرمان‌ها بسیار پایین است و امکان دسترسی مستقیم به آنها وجود ندارد و لازم است از طریق اهداف و برنامه‌های پایین‌تر به آنها دست یافت.

اهداف در عین تنوع و تکثر از نوعی وحدت و تمامیت برخوردارند اهداف مدیریت جهادی در فرهنگ و تمدن اسلامی عبارتند از:

- ۱) گسترش و تقویت ایمان و اعتقاد اسلامی با تلاشی خستگی‌ناپذیر و توجه به خدا در تمام امور؛
- ۲) تهذیب و تزکیه نفس با مجاهدت (جهاد اکبر)؛
- ۳) اعتلای سطح دانش و بینش دینی توأم با عمل صالح به منظور تأمین سعادت دنیوی و اخروی انسان؛
- ۴) تعهد عملی نسبت به دستورات اسلام با تلاشی خستگی‌ناپذیر؛
- ۵) تأمین کمال انسان، فراهم آوردن زمینه‌های شکوفایی بعد اصیل او؛
- ۶) انسجام و وحدت بخشی جهت تشکیل امت واحده؛
- ۷) آزاداندیشی؛
- ۸) امیدواری به آینده؛
- ۹) افزایش روحیه خودباوری و شکوفایی خلاقیت‌ها، استقلال و خود اتکالی؛
- ۱۰) افزایش توانمندی کارگروهی و تشکیلاتی با هدف کسب رضای الهی و خدمتگزاری به مردم؛
- ۱۱) ترجیح منافع عمومی بر منافع شخصی و گروهی؛
- ۱۲) ایجاد جو رقابت مثبت در فعالیت‌های فرهنگی؛
- ۱۳) قانون‌مداری فرهنگی و قانونمندی در فضای مجازی؛
- ۱۴) تولید محتوای فرهنگ اسلامی در فضای مجازی با رعایت اصل پیشگامی در امور خیر؛
- ۱۵) بهره‌گیری از تمامی ظرفیت‌ها و امکانات و توانمندی‌های فرهنگی با سرعت بالا؛
- ۱۶) ترک ظاهرگرایی و پرداختن به اخلاق دینی با نیت الهی؛
- ۱۷) عدم تک‌روی و سلیقه‌ای عمل کردن و بروز رفتارهای احساسی و هیجانی در فعالیت‌های فرهنگی؛
- ۱۸) نقدپذیری و برخورداری از ظرفیت بالا در برخورد با مسائل فرهنگی و پاسخگویی به مطالبات در حوزه فرهنگ؛
- ۱۹) تقویت وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری توأم با نشاط و سرزندگی؛
- ۲۰) تقدم عمل در حوزه فرهنگی همراه با سرعت بالا؛
- ۲۱) مبارزه با سکوت و بی‌تفاوتی در مقابل ضد ارزشها و عدم خودباختگی در حوزه فرهنگ وارداتی؛
- ۲۲) تأمین نیروهای فرهنگی با تأکید بر اصل تومانی بودن تخصص همراه با تعهد؛
- ۲۳) خطرپذیری و جرأت‌ورزی در برابر جریان‌های مخالف ارزشهای اسلامی؛
- ۲۴) همدلی و هم‌زبانی میان دولت و ملت؛
- ۲۵) مبارزه با عافیت‌طلبی و شانه خالی کردن از زیر بار وظایف با رعایت اصل پرکاری؛
- ۲۶) سختی‌پذیری، پایان دادن به پشت‌میز‌نشینی و حضور در خط مقدم جبهه فرهنگی؛
- ۲۷) تقویت روحیه انتظار منجی بشریت و عدالت‌خواهی؛
- ۲۸) استکبارستیزی؛

- ۲۹) تعمیق روحیه دشمن‌شناسی و شناخت ترفندها و توطئه‌های دشمنان اسلام؛
- ۳۰) گسترش گفتمان انقلاب اسلامی و نقش فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در سطح جهان؛
- ۳۱) استقامت و ایستادگی در مبارزه با رفتارهای غیراسلامی؛
- ۳۲) عدم افزون خواهی و منت نهادن بر دیگران و اولویت بخشی به خدمتگزاری داوطلبانه؛
- ۳۳) صرفه جویی و قناعت در بیت المال و پرهیز از هزینه های غیر ضروری در فعالیتهای فرهنگی؛
- ۳۴) ساده زیستی؛
- ۳۵) التزام عملی به اصل ولایت فقیه.

۳-ب) برنامه‌ریزی مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ

به کارگیری دانش برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر و ساز و کارهای مناسب در راستای اهداف فرایند دیگری از مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ است. برنامه‌ریزی مدیریت جهادی در فرهنگ و تمدن اسلامی عبارتند از:

- ۱) تنوع بخشی و تعالی برنامه‌های فرهنگی توأم با نیازسنجی؛
- ۲) بررسی، احصاء و تدوین برنامه فرهنگی منسجم، جامع، تاثیر گذار و منطبق با ارزش‌ها؛
- ۳) هدایت حرکت فرهنگی به سوی ترویج معارف اسلامی و فعالیت های قران و عترت؛
- ۴) رفتارسازی فرهنگی توأم با الگو دهی؛
- ۵) برنامه‌ریزی به منظور بزرگداشت نماز و شعائر و ارزشهای مذهبی؛
- ۶) ترویج فرهنگ ایثار و شهادت؛
- ۷) ترویج فرهنگ عفاف و حجاب با انگیزه بالا و پرهیز از ناامیدی مدیریتی و رهاسازی کار؛
- ۸) ترویج کسب حلال و اتقان کار و ارتقاء کیفیت تولید داخلی؛
- ۹) تنظیم روابط بین دختران و پسران بر اساس شرع؛
- ۱۰) ترویج قناعت و پرهیز از اسراف؛
- ۱۱) برنامه‌ریزی به منظور ازدواج آسان و به دور از تکلف؛
- ۱۲) اجرای گفتمان علمی در حوزه باورها؛
- ۱۳) ترویج تولیدات فرهنگی داخلی با حمایت از کار و سرمایه ایرانی؛
- ۱۴) برنامه‌ریزی علمی، نظام‌مند و قانون‌گرا در حوزه فعالیت‌های فرهنگی با توجه به مقتضیات زمان و ضرورت‌ها؛
- ۱۵) برنامه‌ریزی به منظور استفاده از هنر تعالی بخش جهت تحکیم فرهنگ اسلامی؛
- ۱۶) سامان‌دهی فعالیت های فرهنگی به منظور عدم روزمرگی و حمایت از ایده های نو و خلاقانه؛
- ۱۷) سامان‌دهی اوقات فراغت با هدف جلب رضایت الهی و استفاده از فرصت عمر و جوانی؛
- ۱۸) تقویت فعالیت‌های گروهی در حوزه فرهنگ؛
- ۱۹) تحکیم هویت و تقویت عزت و اقتدار اسلامی؛
- ۲۰) برنامه‌ریزی و بکارگیری فناوری‌های نوین رسانه‌ای در فعالیت‌های فرهنگی؛
- ۲۱) رصد شبهات و پاسخگویی مستمر به پرسشها و چالشهای موجود؛

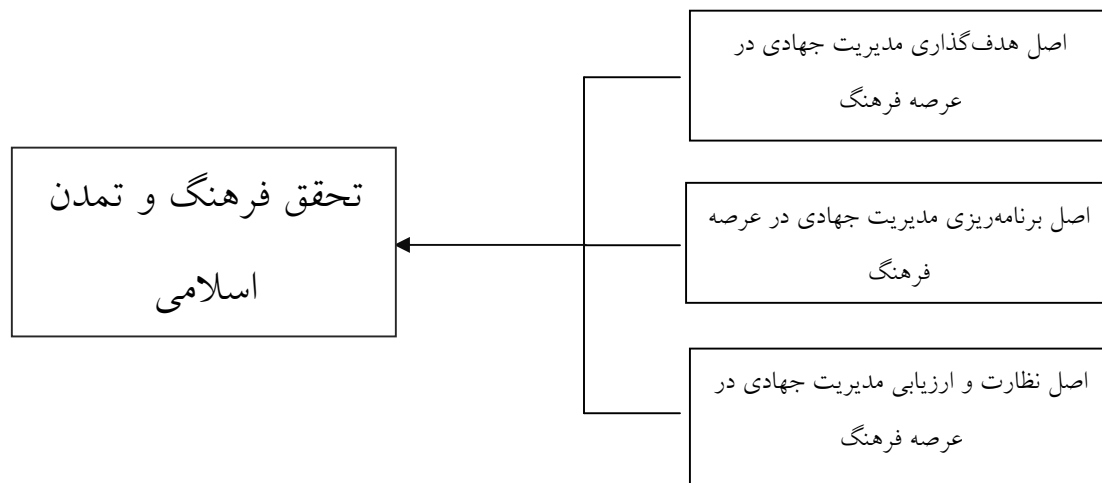
- ۲۲) ایجاد سازوکار مناسب جهت گفتگوی همدلانه میان مردم و مسئولین؛
- ۲۳) معرفی چهره‌های پرتلاش و موفق در حوزه های دینی و فرهنگی؛
- ۲۴) برنامه‌ریزی به منظور افزایش و بهینه سازی فضاهای فرهنگی؛
- ۲۵) ایجاد سازوکار مناسب جهت گسترش اندیشه های دینی و آموزش های قرآن و عترت به صورت حضوری و مجازی؛
- ۲۶) برنامه‌ریزی به منظور استفاده مؤثر از نقش رسانه در تبلیغ فرهنگ اسلامی و رشد آگاهی‌ها و فضایل اخلاقی؛
- ۲۷) برنامه‌ریزی به منظور متناسب سازی فضاهای فیزیکی فرهنگی اختصاصی خواهران؛
- ۲۸) برنامه‌ریزی به منظور تحکیم نهاد خانواده با تاکید بر نقش تربیتی و جایگاه مادری و تقویت روابط خانوادگی و خویشاوندی؛
- ۲۹) برنامه‌ریزی دقیق علمی جهت توانمند سازی اقشار جامعه جهت مواجهه هوشمندانه با توطئه‌های فرهنگی دشمن و تحلیل مسائل فرهنگی بدون سطحی نگری؛
- ۳۰) برنامه‌ریزی پیشگیری و مقابله با ناهنجاری‌ها و آسیب‌های اجتماعی و ارتقاء امنیت اجتماعی؛
- ۳۱) برنامه‌ریزی فرهنگی به منظور زنده نگه‌داشتن اندیشه دینی و سیاسی حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری؛
- ۳۲) برنامه‌ریزی و هدایت اوقات فراغت بر اساس ارزشهای اسلامی.

۳-ج) اصل نظارت و ارزیابی مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ

نظارت، صحت و دقت انجام فعالیت‌ها را در سازمان تضمین می‌کند. زمانی که یک برنامه تهیه شد و برای اجرای آن سازماندهی بعمل آمد و رهبری و هدایت آن مشخص شد، انتظار این است که هدف‌های برنامه تحقق پیدا کند و در اجرای برنامه، اطمینان وجود داشته باشد که روند حرکت دقیقاً بسوی اهداف تعیین شده می‌باشد. گاهی ممکن است حتی جزئیات برنامه بصورت دقیق اجرا گردد، اما جهت گیری کلی در اجرای برنامه دارای انحراف بوده و ما را از هدف دور سازد. اطمینان از اینکه اجرای برنامه و هدایت آن درست صورت می‌گیرد و در صورت مشاهده انحراف، اقدام لازم برای تصحیح آن بعمل می‌آید، نیازمند فرآیندی است که آن را نظارت و کنترل می‌نامند(جاسبی، ۱۳۷۰: ۲۷۳). نظارت و کنترل کلیه برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی برنامه‌ریزی شده فرایند دیگری از مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ است. نظارت و کنترل مدیریت جهادی در فرهنگ و تمدن اسلامی عبارتند از:

- ۱) تعیین شاخصها و معیارهای نظارت و ارزیابی فرهنگی؛
- ۲) نظارت و ارزیابی دقیق مستمر بر فعالیت‌ها و عملکرد فرهنگی؛
- ۳) جلوگیری از اجزای برنامه‌های انتزاعی و نامتناسب فرهنگی؛
- ۴) نظارت بر تناسب میان فعالیت‌های فرهنگی و نیازها و معضلات روز؛
- ۵) نظارت عمومی با ترویج امر به معروف و نهی از منکر در جامعه.

بر اساس آنچه ذکر شد مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ را می توان در قالب مدل زیر رسم نمود:



شکل شماره (۱) مدل مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ

منبع: پیشنهادی محقق

مدل حاضر بستر تحقیقات مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ را مطرح نموده و بیان می‌دارد که با بکاربردن سه اصل هدف‌گذاری مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ، برنامه‌ریزی مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ و نظارت و ارزیابی مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ می‌توان شرایط تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی را ایجاد کرد.

۵- جمع بندی و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی نقش مدیریت جهادی در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی بود. در این مقاله ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی و نقش آن در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی با تأکید بر مطالعات پیشین، مورد بررسی قرار گرفت. برخی

مطالعات مبتنی بر الگوی سه‌شاخگی شامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای سعی کرده‌اند، متغیرها و مؤلفه‌های مربوط به مدیریت جهادی و تأثیر آن در تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی را بیان کنند. یافته‌های این مطالعه نشان داد با بکارگیری اصول مدیریت جهادی شامل هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت و ارزیابی در عرصه فرهنگ می‌توان شرایط تحقق فرهنگ و تمدن اسلامی را ایجاد کرد.

پیشنهادها

- ۱- انجام مطالعه مشابه که در آن نقش مدیریت جهادی در ابعاد سیاسی و اقتصادی مورد بررسی قرارگیرد.
- ۲- استفاده از آراء محققان حوزه مدیریت اسلامی با سایر رویکردهای نظری در مدیریت جهادی
- ۳- سیاستگذاری و هدایت نظام برنامه ریزی فرهنگی با مدیریت جهادی

فهرست منابع

- ابن منظور، ابوالفضل محمدبن مکرم (۱۴۱۴). *لسان العرب*، بیروت: دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع-دار صادر.
- اسلامی، حسین (۲). *تهاجم یا تعادل فرهنگی*، نامه پژوهش فرهنگی، سال دهم، دوره سوم، شماره هشتم، صص ۳۴-۱۱.
- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۸۴). *مدیریت اسلامی*، چاپ ششم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- بابایی، عبدالله (۱۳۷۲). *ارتباط ارزش‌های انسانی*، تهران: انتشارات دستان.
- بیگی‌نیا، عبدالرضا. و راعی‌عزآبادی، محمد ابراهیم (۱۳۹۱). *مدیریت جهادی و گفتمان ایثار و شهادت در انقلاب اسلامی*، تهران: اولین همایش علمی مدیریت جهادی.
- پالوج، مجتبی. و نقی‌پورفر، ولی اله (۱۳۸۶). *نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه های اجتماعی و مشارکت مردمی*، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، صص ۴۸۳-۵۰۰.
- پیرمردیان، مسعود (۱۳۹۳). *مدیریت جهادی*، تهران: دفتر نشر معارف.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۷). *مهندسی فرهنگی (فرهنگ و مدیریت جهادی)*، تهران: مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تاکید بر نوآوری و شکوفایی، وزارت جهاد کشاورزی، صص ۱۴۱-۷۸.
- تولایی، روح الله (۱۳۸۶). *الگوی برای شناخت مدیریت اسلامی*، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۵۴-۷۱.
- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۰). *مباحثی از مدیریت اسلامی*، چاپ پنجم، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

- چاوشی، سید کاظم (۱۳۸۸). بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی، فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان رشته ای قرآنی، سال اول، شماره دوم، صص ۵۳-۴۳.
- خرمشاد، محمدباقر (۱۳۹۲). انقلاب اسلامی، بیداری اسلامی و تمدن نوین اسلامی، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۳، صص ۱۵۴-۱۲۷.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۴). ارائه الگوی مدیریت بومی مبتنی بر دیدگاه امام علی (ع) با استفاده از مدل مفهومی سه شاخگی، مجله: مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۸، صص ۱۴۶-۱۰۱.
- دانیالی، تهمنه. و موسوی، فروغ السادات (۱۳۸۶). شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، صص ۲۷۸-۲۸۸.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۱). لغت نامه دهخدا، زیر نظر محمد معین و جعفر شهیدی، تهران: دانشگاه تهران.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲). المفردات الالفاظ القرآن، ج ۱، بیروت: دار القلم.
- رضایان، علی (۱۳۸۴). اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- رهپیک، حسن (۱۳۸۳). هدف و هدف گذاری در برنامه ریزی ملی و راهبردی، مجله: مطالعات راهبردی، شماره ۲۴، صص ۲۳۲-۲۱۷.
- روشنی، سکینه (۱۳۸۵). اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چاپ دوم، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- ساجدی نیا، محمدحسین (۱۳۹۱). اصول و مبانی مدیریت اسلامی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات شهر آشوب.
- سلمانی، محسن (۱۳۹۳). الگوی مفهومی مدیریت جهادی (ابعاد، مولفه ها و شاخص ها) در فرهنگ انقلاب اسلامی
- طباطبائی، سید محمد حسین (۱۴۱۷). المیزان فی التفسیر القرآن، قم: انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- عباسی، روح اله (۱۳۹۳). رهیافتی بر الگوی مدیریت جهادی در طرح تمدن نوین اسلامی، گردهمایی سراسری مدیریت جهادی ۱۳۹۳.
- علی احمدی، علیرضا. و علی احمدی، حسین (۱۳۸۳). مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش های اسلامی، تهران: انتشارات تولید دانش.
- فاطمی، مرتضی (۱۳۸۶). بازشناسی مفهومی و مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، صص ۱۰۱-۹۰.
- فتح الهی، پژمان (۱۳۸۸). بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی، تهران: دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، صص ۱۷۸-۱۶۷.

قائده‌علی، حمیدرضا. و عاشوری، مهدی (۱۳۹۱). مدیریت جهادی نمونه‌ای از بکارگیری مدیریت اسلامی، تهران: اولین همایش علمی مدیریت اسلامی.

قرائی مقدم، امان‌الله (۱۳۷۵). مدیریت آموزشی، چاپ اول، تهران: ابجد.

قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، چاپ نهم، تهران: انتشارات سمت.

محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۶۹). اخلاق مدیریت در اسلام، شهرری: دارالحدیث.

محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن، تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، صص ۲۱۵-۲۲۵.

مرتضوی، مهدی. و زارع پور نصیرآبادی، فضل‌الله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی، عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندسی فرهنگی، شماره‌های ۷۱ و ۷۲، صص ۱۰۰-۱۱۴.

مرتضوی، مهدی. و قلی‌پور، آرین. و پورعزت، علی اصغر. و اشرفی، وحید (۱۳۸۸). مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، صص ۲۰۷-۲۲۲.

مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۷۸). اصول و متون مدیریت در اسلام، همدان: انتشارات نور علم.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، تهران: مؤسسه امام خمینی.

مصطفوی، حسن (۱۳۶۸). التحقيق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۵). امامت و رهبری، قم: صدرا.

موحد، خسرو (۱۳۸۶). تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، صص ۳۰۸-۳۲۳.

نجاری، رضا (۱۳۸۴). مبانی مدیریت اسلامی، تهران: دانشگاه پیام نور.

نصیری اوانکی، سمانه (۱۳۹۳). نسبت مدیریت جهادی با مدیریت اسلامی، گردهمایی سراسری مدیریت جهادی.