

تمایزات تئوریک مدیریت جهادی با اتکا به رویکرد قیاسی - استقرایی و نظریه داده‌بنیاد

حسین اصلی‌پور^۱

چکیده

علوم مدیریتی را می‌بایست به لحاظ محتوا و نیز مدّ نظر قرار دادن ارزش‌های انسانی درون آن، ماهیتاً علومی هنجاری دانست. از سوی دیگر نسبت الگوهای غربی مدیریت با ارزش‌های بومی کشورهای دیگر، ازجمله موضوعاتی است که برای مدّت زیادی ذهن اندیشمندان و مصلحان اجتماعی را به خود مشغول کرده است. در این میان کاربست برخی تجربیات مدیریتی هم‌زمان با شکل‌گیری انقلاب اسلامی و مشاهده دستاوردهای ملموس و چشم‌گیر این تجربیات، مؤید وجود الگوهای کاملاً بومی (اسلامی- ایرانی) مدیریت در کشور بوده است. این پژوهش با هدف پاسخ به این پرسش که الگوی مدیریت جهادی به‌عنوان یک الگوی مدیریتی مستقل دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی است؟ انجام شده است. پژوهشگر بدین منظور از ترکیب رویکرد قیاسی و استقرایی استفاده کرده است. رویکرد قیاسی باهدف استخراج اصول حاکم بر نظریه مدیریت جهادی به کار گرفته شد که منجر به استخراج ۲۵ اصل قرآنی، ۳۳ اصل حدیثی و ۹ اصل اجتهادی گردید. همچنین رویکرد

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی aslipour@atu.ac.ir

استقرایی با استفاده از روش تحقیق نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و مبتنی بر داده‌های به‌دست‌آمده از نمونه‌برداری نظری صورت گرفته از خبرگان و مدیران اجرایی استفاده شد که منجر به شکل‌گیری ۱۰۹۶ نکته کلیدی، ۱۸۰ «مفهوم» و ۵۰ «مقوله» انتزاعی شد. دسته‌بندی نهایی این نتایج در پارادایم کدگذاری محوری ذیل مدل استراوس و کوربین و نیز ۸ قضیه تئوریک مدیریت متبلور شده است.

کلیدواژه‌ها: نظریه‌پردازی، مدیریت اسلامی، الگوی مفهومی، مدیریت جهادی، نظریه داده‌بنیاد.

مقدمه

علوم مدیریتی را می‌بایست به لحاظ محتوا و نیز مدّ نظر قرار دادن ارزش‌های انسانی درون آن، ماهیتاً علمی هنجاری دانست. به تعبیر لاسول از اندیشمندان علم مدیریت «رویکرد علوم مدیریتی، به‌وضوح اهداف مبتنی بر ارزش‌ها را به شکل قابل‌ملاحظه‌ای در خود به کار می‌برد» (اشتریان، ۱۳۸۶: ۳۵). پیش از آن چنین مطرح بود که قلمرو موضوعی علم مدیریت باید عاری از ارزش‌ها بوده و دیدگاه عقلانیت ابزاری حاکم بر آن باشد. این در حالی است که مبانی فلسفی متعارف در علم مدیریت (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی) همچون دیگر ابعاد علوم انسانی بر پایه مبانی فکری و ایدئولوژی لیبرالیستی غرب، بنیان گذاشته شده است. این دسته از علوم انسانی در بسیاری از زمینه‌ها سازگاری لازم با نظام فکری-اعتقادی سایر کشورها را نداشته و همین امر ممکن است عدم پاسخگویی به نیازهای آنان را موجب شود. از سوی دیگر ارائه یک تجویز صرفاً تئوریک (نظری) لزوماً منجر به بهبود عملکرد سازمان‌ها و کارایی نظام اداری نخواهد شد.

نسبت الگوهای غربی مدیریت با ارزش‌های بومی کشورهای دیگر، از جمله موضوعاتی است که برای مدّت زیادی ذهن اندیشمندان و مصلحان اجتماعی را به خود مشغول کرده است. در این میان کاربست برخی تجربیات مدیریتی هم‌زمان با شکل‌گیری انقلاب اسلامی و مشاهده دستاوردهای ملموس و چشم‌گیر این تجربیات، مؤید وجود الگوهای کاملاً بومی

(اسلامی- ایرانی) مدیریت در کشور بوده است. به کارگیری مجدد تجربیات مذکور یکی از پیش شرط‌های نیل به اهداف مد نظر سند چشم‌انداز کشور (افق ۱۴۰۴) می‌باشد به طوری که می‌توان ادعا نمود اکتفا به شرایط موجود و اقتباس ناقص تئوری‌های مدیریت غربی بدون توجه به بافت نظری و ارزش-محور آن‌ها، مدیریت عمومی کشور را از دستیابی به اهداف ترسیم‌شده باز داشته و یا حداقل موانع مهمی در این مسیر ایجاد می‌کند.

از سوی دیگر در تاریخ سی و هشت ساله انقلاب اسلامی ایران، فرازهایی از مدیریت کارهای جمعی و گسترده و اثربخش به چشم می‌خورد که به طور مستقیم و غیرمستقیم برگرفته از تعالیم اسلام ناب بوده است، به طوری که در برخی از نهادهای جوشیده از متن انقلاب، از جمله جهاد سازندگی، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و بسیج و نیز تجارب منحصر به فرد انقلاب اسلامی نظیر تجربه ۸ ساله دفاع مقدس، الگوهایی از اداره و سازمان‌بخشی امور مورد اجرا درآمد که با نظام سنتی سازمان‌ها تفاوت قابل توجهی داشت. بدین معنی که دیگر از آن نظام سنتی تمرکزگرا خبری نبود بلکه ساختار و نظام مدیریت مشارکتی بر اساس رهنمودها و برداشت‌هایی از نظام مدیریت اسلامی الگوی جدیدی از مدیریت را به وجود آورده بود. مسلماً، الگوی مدیریتی متناسب (بومی) را نمی‌توان با اتکای صرف به ادبیات متعارف موجود در حوزه مدیریت استخراج نمود.

در چنین بستری، ساخت نظریه‌ای در قلمرو «مدیریت اسلامی» و مبتنی بر ارزش‌های بومی برآمده از مبانی اسلام و فرهنگ ملی موضوعی است که هنوز برای آن پاسخی منسجم و یکپارچه ارائه نگردیده است. چنین موضوعی بارها توسط مقام معظم رهبری نیز مورد تأکید قرار گرفته است: «عزم ملی و مدیریت جهادی در سال ۹۳ به عنوان شعار مطرح می‌شود، اما این چیزی نیست که مربوط به سال ۹۳ باشد؛ این هویت ما است، این حیثیت ما است، این آینده ما است، این ترسیم‌کننده سرنوشت ما است. اگر عزم ملی بود، اگر مدیریت جهادی بود، اقتصاد هم پیشرفت می‌کند، فرهنگ هم پیشرفت می‌کند؛ و ملتی که اقتصاد و فرهنگ

پیشرفته داشته باشد در اوج قرار می‌گیرد و تحقیر نمی‌شود.^۱ «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است.^۲ «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد.^۳»

این پژوهش ساخت نظریه «مدیریت جهادی» را به عنوان یکی از پاسخ‌های ممکن در این زمینه مد نظر دارد؛ بنابراین سؤال اصلی در پژوهش حاضر آن است که «الگوی مدیریت جهادی به عنوان یک الگوی مدیریتی مستقل دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی است؟» از آنجا که این پژوهش از نوع کیفی بوده و نیز به لحاظ هدف از نوع اکتشافی است لذا فرضیه‌ای در پاسخ به سؤال تحقیق برای آن متصور نیست.

تعاریف لغوی و اصطلاحی «مدیریت» و «جهاد»

مبانی نظری موضوع را ابتدا با واکاوی مفهوم «مدیریت» و سپس مفهوم «جهاد» پی می‌گیریم. هر کدام از مفاهیم مذکور دارای «تعریف لغوی» و «تعریف اصطلاحی» خاص خود می‌باشند. در تعریف لغوی مدیریت چنین آمده است: «مدیر و مدیریت هر دو از ریشه دَوَر (عربی) اخذ شده و به ترتیب به معنای گرداننده و گرداندن می‌باشد» (دهخدا، ۱۳۷۷).

تعریف اصطلاحی مدیریت: از مدیریت تاکنون تعاریف بسیاری بر اساس سوابق علمی و تجربی ارائه‌دهندگان ارائه شده که معمولاً هر کدام از این تعاریف وجه یا نکته خاصی را مورد تأکید قرار داده است. اما برخی از تعاریف از جامعیت بیشتری برخوردارند. مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته

۱. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با گروه صنعتی مینا، ۱۳۹۳/۲/۱۰

۲. بیانات مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰

۳. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳

شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۸۱: ۸).

در کنار ارائه تعریف اصطلاحی مدیریت، اشاره به تعریف یکی از مهم‌ترین مفاهیم هم‌عرض و چه‌بسا گسترده‌تر از آن در ادبیات موضوع ضروری است و آن مفهوم «رهبری» است. درست همانند تعریف مدیریت تاکنون تعاریف زیادی برای «رهبری» پیشنهاد شده است. رهبری عبارت است از فرایند نفوذ در مردم به‌طوری‌که برای مشارکت در دستیابی به اهداف سازمانی و گروهی ترغیب شوند (کونتز، ۱۳۸۵: ۴۶۰). رهبری فرایند نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند (رضاییان، ۱۳۸۱: ۳۷۵). بیش‌تر تعاریف‌های رهبری بازتاب این فرض است که رهبری فرایند نفوذ اجتماعی است که به این طریق یک شخص نفوذ عمدی بر دیگر افراد اعمال می‌کند تا به فعالیت‌ها و روابط درون گروه یا سازمان ساختار دهد.

پیش از ارائه تعاریف مربوط به مفهوم «جهاد» لازم است در این نکته دقت کنیم که معنای موردنظر از «جهاد» در قرآن با واژه‌های «جهاد» و «قتال» (جنگیدن) به ترتیب ۳۳ و ۳۱ مورد استفاده قرار گرفته است. این همه تأکید و تکرار واژه «جهاد» و کلمات هم‌ریشه آن و نیز «قتال» و مشتقات آن، بیانگر عظمت و اهمیتی است که قرآن و اسلام برای جهاد و پیکار در راه خدا قائل شده است (نوری همدانی، ۱۳۶۷: ۱۶). نه تنها پیامبر اسلام که سراسر زندگی‌اش با جهاد و دفاع سپری می‌شود و ۷۳ غزوه و سریه در مدت ۱۳ سال انجام می‌دهد، بلکه زندگی انبیای دیگر همچون نوح، ابراهیم، ایوب، یعقوب، یوسف، یونس، موسی و عیسی سراسر مبارزه و جهاد بوده است (طاهری خرم‌آبادی، ۱۳۶۸: ۱۰).

تعریف لغوی جهاد: «از ریشه جَهَدَ (عربی) و به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است.» و الجهاد و المجاهدة استفراغ الوسع فی مدافعه العدو. جهاد و مجاهده انتهای سعی خود را به کار بستن در دفع دشمن است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۵: ۹۹). برخی دیگر از تعاریف لغوی جهاد به شرح زیر است: «مبارزه، نبرد، جهاد دینی» (آذرنوش، ۱۳۸۶)؛ «کارزار کردن با دشمنان در راه خدا، جنگیدن در راه حق. خواندن به‌سوی دین حق، جنگ دینی، غزو مسلمانان با کافران»

(دهخدا، ۱۳۷۷)؛ «کارزار کردن، جنگیدن در راه حق، جهاد اصغر جنگ با دشمنان دین خدا، جهاد اکبر جنگ با نفس و تحمل رنج برای مبارزه با امیال نفسانی» (معین، ۱۳۵۸)؛ «جنگ کردن در راه دین حق، مبارزه، کوشش کردن، جهاد اصغر: جنگ در راه دین، جهاد اکبر: جهاد یا جنگ با نفس و ریاضت برای تزکیه نفس» (عمید، ۱۳۵۹).

«جهد» (بفتح اوّل و ضمّ آن) در اغلب موارد به تلاش توأم با رنج معنی شده است.^۱ بنا بر اقوال گذشته معنای «فلانی جهاد کرد» آن است که قدرت خود را بکار انداخت، متحمل مشقّت گردید، تلاش توأم با رنج کرد (قرشی بنایی، ۱۳۵۳: ۷۷).

از مجموع آنچه علم واژه‌شناسی و علمای لغت‌شناس درباره «جهاد» می‌گویند نتیجه می‌گیریم که واژه «جهاد» از نظر لغوی، یا از ریشه «جُهد» به معنای وسعت، قدرت، توان و طاقت و یا از ریشه «جَهد» به معنای سختی و مشقّت گرفته شده است. هرگاه جهاد را از ریشه «جُهد» بدانیم، در آن صورت «مجاهد» به کسی می‌گویند که هر آنچه را که از قدرت و توان و طاقت و نیرو به کف دارد تا آخرین حدّ وسعت و امکاناتش در راه هدف خود به کار گیرد و اگر جهاد را از ریشه «جَهد» در نظر بگیریم مجاهد به کسی گویند که با طیب خاطر در فراخنای دشواری‌ها و مشکلات گام برمی‌دارد. به نظر می‌رسد که در رابطه با بحث ما، معنای مناسب‌تر و کامل‌تر جهاد همان معنایی است که از ریشه «جُهد» گرفته می‌شود زیرا جهاد در این معنی با آنچه از نظر قوانین شرعی مطرح است، نزدیکی و مناسبت بیشتری دارد.

تعریف اصطلاحی جهاد: «بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپاداشتن شعائر دین است». در مجموع باید بگوییم «جهاد» از لحاظ شرع و فقه اسلامی عبارت است از: «ایثار جان و مال در راه اعتلای پایگاه اسلام و پایداری در راه اقامه شعائر دینی با تحمل مشکلات در

۱. جهد: الجُهدُ و الجُهدُ: الطاقه، تقول: اجُهدَ جُهدَک و قيل: الجُهدُ المشقّة و الجُهدُ الطاقه. الليث: الجُهدُ ما جُهدَ الإنسان من مرض أو أمر شاق، فهو مجهود قال: و الجُهدُ لغة بهذا المعنى. الجُهدُ و الجُهدُ: الطاقه و المشقّة و قيل: الجُهدُ بالفتح: المشقّة (راغب اصفهانی، ۱۳۷۵)

برابر طوفان حوادث»^۱ (نوری همدانی، ۱۳۶۷: ۱۵-۱۳). از تعریف فوق می‌توان استفاده کرد که اگر انسان به هر نحوی بتواند به منظور تقویت و پیش‌برد دین مقدس اسلام و اجرای قوانین آن شرکت داشته باشد، جهاد درباره او صدق می‌کند. با توجه به آن که کلمه جهاد ابعاد گسترده‌ای را در بر می‌گیرد که در یک یا چند بعد متبادر در ذهن خلاصه نمی‌شود و نیز می‌توان گفت منظور از جهاد یعنی هرگونه تلاشی که در راه خدا برای اعلا کلمه الله انجام گیرد و بر این اساس است جهاد با جان، جهاد با مال، جهاد با زبان، جهاد با قلب، جهاد با فکر و... و البته یکی از ابعاد جهاد، «قتال» است. «و جاهدوا فی الله حق جهاده...» (حج، ۷۸) اکثر مفسران اسلامی، «جهاد» را در اینجا به معنی مخصوص مبارزه مسلحانه با دشمنان نگرفته‌اند، بلکه همان‌گونه که از مفهوم لغوی آن استفاده می‌شود به معنی هرگونه جهاد و کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها و مبارزه با هوس‌های سرکش و پیکار با دشمنان ظالم و ستمگر دانسته‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۸۱). بنابراین و به‌طور خلاصه جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه است برای رسیدن به هدف و معنی اسلامی آن به کار بردن نهایت «جهاد» و کوشش است در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم‌ها و اسارت و استقرار خداپرستی و تسلط نظام عادل اجتماعی بر زندگی انسان‌ها که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه می‌گردد.

«جهاد» با جنگ نظامی متفاوت است چرا که در جنگ در حقیقت یک نوع تلاش آن‌هم با یک نوع وسیله در یک جهت و از یک سو و با توسل به یک گونه وسیله انجام می‌گیرد اما منظور از «جهاد» هرگونه تلاش و کوششی است که در آن کلیه نیروها و وسایل متصور و امکانات موجود به خدمت گرفته می‌شود و چندین نوع کار و مبارزه به‌طور توأم و هماهنگ به جریان می‌افتد، مبارزه اعتقادی، اقتصادی، روانی، سیاسی، نظامی و علمی (فارسی، ۱۳۶۲: ۲۶۱).

۱. الجهاد، من الجهد بالفتح لغه التعب و المشقة، اومنه بالضم لذلك ايضاً الوسع و الطاقة و شرعاً بذل النفس و ما يتوقف عليه من المال في محاربة المشركين و الباغين على وجه المخصوص، او بذل النفس و المال و الوسع في اعلاء كلمة الإسلام و إقامة شعائر الإيمان .. الجهاد بكسر الجيم مصدر جاهد يجاهد، جهاداً و مجاهدة و بفتح الجيم الأرض الصلبة و شرعاً بذل المال و النفس لأعلاء كلمة الإسلام و إقامة شعائر الإيمان (نجفی، ۱۳۸۷: ۳).

در یک تقسیم‌بندی دیگر «جهاد» به دو قسم تفکیک شده است: اول جهاد اکبر و دیگر جهاد اصغر و مراد از جهاد اکبر مبارزه با نفس و خواهش‌های نفسانی غیرشرعی است. چنانکه از رسول خدا نقل است که چنین فرموده است: «... عن ابی عبدالله علیه السلام أَنَّ النَّبِيَّ بَعَثَ سَرِيهَ فَلَمَّا رَجَعُوا قَالَ: مَرْحَبًا بِقَوْمٍ قَضَوْا الْجِهَادَ الْأَصْغَرَ وَبَقِيَ عَلَيْهِمُ الْجِهَادُ الْأَكْبَرُ، قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ وَ مَا الْجِهَادُ الْأَكْبَرُ قَالَ جِهَادُ النَّفْسِ.» چنانکه امام ششم علیه السلام از رسول خدا چنین نقل فرموده‌اند: «پیامبر اسلام لشگری فرستاد به جنگ گروهی، چون برگشتند فرمود آفرین به گروهی که جهاد کوچک را انجام دادند و برایشان جهاد بزرگ باقی مانده است. عرض کردند جهاد بزرگ کدام است، فرمود مبارزه با نفس» (کلینی، ۱۳۸۸: ۱۲).

جدول ۱: مفاهیم اساسی تعاریف «مدیریت» و «جهاد»

مفاهیم اساسی در تعاریف جهاد	مفاهیم اساسی در تعاریف مدیریت (و رهبری)
۱. مشقّت و زحمت	۱. تحقّق اهداف موردنظر
۲. حداکثر توان و طاقت	۲. استفاده کارا از منابع در اختیار
۳. تلاش با طیب خاطر	۳. تقسیم کار و سلسله مراتب
۴. بذل جان و مال	۴. برنامه ریزی
۵. فی سبیل الله	۵. سازمان دهی
۶. اعتلای دین اسلام	۶. بسیج منابع و امکانات
۷. ایثار	۷. نظارت و کنترل
۸. ثبات و پایداری	۸. هدایت و هماهنگی
۹. صبر و استقامت	۹. توجّه به نظام ارزشی حاکم
۱۰. دشمن درونی (نفس)	۱۰. انگیزش و نفوذ اجتماعی
۱۱. دشمن بیرونی (قتال)	
۱۲. آزاداندیشی	
۱۳. قطع وابستگی به علائق دنیوی	

پیشینه نظری تحقیق

به کارگیری اصطلاح «مدیریت جهادی» در ادبیات موضوع علم مدیریت، نخستین بار در مقاله «مشارکت کارکنان و نقش آن در پیشرفت امور سازمانی» در شهریورماه ۱۳۷۷ و متناسب با برنامه‌های اصلاح نظام اداری در دولت اصلاحات صورت پذیرفته است (مقنی زاده، ۱۳۷۷: ۴۳). علاوه بر این درباره موضوع مدیریت جهادی، تحقیقات و پژوهش‌های متعدد دیگری نیز انجام شده است.

جدول ۲: پیشینه برخی پژوهش‌های مرتبط با مسئله تحقیق در قلمرو

موضوعی مدیریت جهادی

ردیف	عنوان	پژوهشگر	سال	توضیحات
۱	سلسله همایش‌های فرهنگ و مدیریت جهادی	متعدد	۱۳۸۶-۸۹	برگزاری توسط وزارت جهاد کشاورزی
۲	اولین و دومین همایش ملی مدیریت جهادی	متعدد	۱۳۹۱	انجمن مدیریت جهادی کشور
۳	اولین و دومین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی	متعدد	۱۳۹۳-۹۴	برگزاری توسط دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی
۴	سند جامع ملی و سند مفهومی مدیریت جهادی	شهرداری تهران	۱۳۹۳	در این سند پس از ارائه تعریفی منتخب از مدیریت جهادی، اهداف و راهبردهایی جهت تحقق آن ارائه شده است
۵	مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد	شماعی و اسمعیلی	۱۳۹۳	این مقاله به دنبال شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش و رفتار در سطح فرد و فرهنگ، ساختار و فرایند در سطح سازمان می‌باشد
۶	بررسی فرهنگ سازمان‌های جهادی در دوران دفاع	شکوهیان	۱۳۹۳	مدل دنیسون فرهنگ سازمانی را بر اساس چهار بعد یعنی درگیر شدن در کار سازگاری انطباق‌پذیری و مأموریت می‌سنجد. برای ارزیابی هر یک از ابعاد

ردیف	عنوان	پژوهشگر	سال	توضیحات
	مقدس با استفاده از مدل دنیسون			مذکور در دفاع مقدس سه شاخص در نظر گرفته شده است
۷	بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیان‌گذاران نهادهای انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان‌های تحول‌آفرین	خواجه نادری	۱۳۹۲	مبتنی بر یافته‌های پایان‌نامه مهم‌ترین شاخص تحول و موفقیت نهادهای انقلاب اسلامی روحیه‌ای است که اصطلاحاً روحیه جهادی نامیده می‌شود. منظور از الگوی مدیریت جهادی سبک و شیوه‌ای از مدیریت است که برگرفته از این روحیه باشد
۸	بازپردازی مفهوم سازمان‌های فضیلت‌محور در انقلاب اسلامی	حجازی فرد	۱۳۹۰	در این پژوهش سعی شده سازمان فضیلت‌محور و مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن‌ها در انقلاب اسلامی با توجه به دو نهاد انقلاب اسلامی جهادسازندگی و کمیته انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گیرد
۹	بررسی و تبیین الگوی رهبری سید حسن نصرالله	خورشیدی	۱۳۸۷	در بیان عوامل پیروزی و موفقیت‌های سازمان حزب‌الله نیز آنچه بیش از همه مورد تأکید قرار می‌گیرد، رهبری منحصر به فرد سید حسن نصرالله، دبیرکل این حزب می‌باشد. در این پایان‌نامه با استفاده از منابع مکتوب و مصاحبه با خبرگان ویژگی‌های کلیدی رهبری ایشان احصا شده است

اگرچه پژوهش‌های صورت گرفته تاکنون، واکاوی‌های قابل توجهی در موضوع مدیریت جهادی صورت داده‌اند، اما در این زمینه تحقیقی که ساخت نظریه مدیریت جهادی را مبتنی بر ترکیب رویکرد قیاسی و استقرایی مد نظر قرار داده باشد، انجام نشده است. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با به کارگیری روش‌شناسی موردنظر خود، یک الگوی مجزا و متمایز در عرصه مدیریت عمومی کشور ارائه نماید.

تبیین نسبت مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی

در مورد ارتباط میان «مدیریت» و «اسلام» نخست باید به معانی مختلفی که ممکن است از تعبیر «مدیریت اسلامی» ارائه شود پرداخت (مصباح یزدی، ۱۳۷۲: ۲۵-۲۲):

۱. ازجمله معانی مدیریت اسلامی، بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی است، مخصوصاً مدیران جوامع کلان مانند خلفا و سلاطین و دیگر زمامداران کشورهای اسلامی و نیز وزرا و امرایی که عملاً عهده‌دار سیاست‌گذاری و اداره این کشورها بوده‌اند. چنین کاری که تتبع فراوانی در تاریخ کشورهای اسلامی می‌طلبد، به‌عنوان یک پژوهش تاریخی خواهد بود.
۲. معنای دیگر که قریب به معنای اول و متفرع به آن است، تحلیل شیوه‌های مدیریت مدیران مسلمان و نشان‌دادن خصلت‌هایی است که از مسلمان بودن آنان نشأت می‌گرفته است. این کار هرچند فواید بیشتری دارد و حتی می‌تواند به‌عنوان وسیله‌ای برای شناخت مدیریت اسلامی تلقی شود، نیازمند تشخیص موارد تلاقی اسلام با مدیریت و شناخت دقیق خصلت‌هایی است که از مسلمان بودن مدیران نشأت می‌گیرد مگر اینکه تنها به بررسی شیوه مدیریت پیامبر اکرم و پیشوایان معصوم علیهم‌السلام - طبق عقاید شیعیان - بسنده شود که مطابقت رفتارشان با موازین اسلام ناب؛ ضمانت شده است و بازگشت آن به این است که سیره پیشوایان معصوم را در موارد اداره جامعه به‌عنوان یکی از منابع شناخت شریعت اسلام تلقی کنیم و در کنار قرآن و سنت لفظی (الفاظی که از پیشوایان معصوم نقل شده است) به‌عنوان سنت عمل به آن‌ها استناد نماییم.
۳. اینکه مسائل مدیریت در منابع اسلامی (قرآن و سنت) را مورد بررسی قرار دهیم و آیات یا احادیثی را که سخنی به‌صراحت یا اشارت درباره آن‌ها دارد استخراج و جمع‌آوری نماییم و مضامین آن‌ها را به‌عنوان پاسخ‌هایی به پرسش‌های مطرح‌شده در علم مدیریت تلقی نماییم و ضمناً سیره مدیران معصوم را نیز به‌عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم (چنانچه در ذیل معنای دوم اشاره شد) و بدین ترتیب مطالب به‌دست‌آمده به‌عنوان راه‌حل‌های ارائه‌شده از طرف دین برای مسائل مدیریت، تنظیم و تدوین گردد و به‌عنوان مدیریت اسلامی عرضه شود.
۴. مهم‌ترین ارتباطی که میان ادیان (به‌ویژه دین اسلام) و علوم (به‌ویژه علوم کاربردی) وجود دارد و طبعاً در مدیریت هم صدق می‌کند، رابطه جهان‌بینی اسلامی و رابطه نظام

ارزشی اسلام با علوم انسانی است که رابطه اول از راه تأثیر نظریات اسلامی پیرامون مسائل هستی‌شناسی و انسان‌شناسی به عنوان اصول موضوعه در علوم انسانی و از جمله مدیریت تجلی می‌کند و رابطه دوم از راه تأثیر ارزش‌های اسلامی در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها و روش‌های علمی ظاهر می‌شود. اینک به نمونه‌هایی از موارد این دو نوع ارتباط اشاره می‌کنیم:

- خصلت‌ها و ویژگی‌های لازم برای مدیران شایسته، در سایه تعالیم اسلامی بهتر تأمین می‌شود. از باب نمونه مدیری که با اخلاق اسلامی و با روح توکل بر خدا و اعتماد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت یافته است، هنگام بروز خطرهای و بحران‌ها خود را نمی‌بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی‌دهد و طبعاً چنین مدیری تصمیم‌های عاقلانه‌تر و سنجیده‌تر اتخاذ می‌کند و بهتر می‌تواند روحیه کارمندان و زیردستان خود را تقویت کند و ایشان را به فرجام نیک، امیدوار ساخته از یأس و نومیدی و خودباختگی نجات دهد و نیز چنین مدیری تحت تأثیر چرب‌زبانی‌ها و تملق‌گویی‌ها قرار نمی‌گیرد و در دام حیل‌های سودپرستان مگس نمی‌افتد و از سوی دیگر با رفتار متواضعانه و فروتنانه و با دلسوزی‌ها و مهربانی‌هایی مخلصانه علاقه کارمندان را جلب می‌کند و در نتیجه بازده کار افزایش می‌یابد، بدون آنکه نسبت به کسی ستمی روا داشته شود.
- در مدیریت اسلامی بخشی از هزینه‌ها و نیروهایی که در نظام‌های دیگر صرف کنترل و بازرسی و اطلاعات و ضد اطلاعات می‌شود در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان به کار گرفته می‌شود تا با تقویت روحیه دینی و تقوی و خدا ترسی، عامل کنترل‌کننده درونی در افراد به وجود آید و ضمن تأمین اهداف سازمان، رشد، ترقی و تعالی معنوی انسان‌ها نیز حاصل گردد. بنابراین در سایه مدیریت اسلامی از یک سو هزینه‌های نظام‌های اطلاعاتی کاهش می‌یابد و از سوی دیگر سطح فرهنگ و معنویات انسان‌ها بالا می‌رود و به دیگر سخن انسانیت انسان تکامل

می‌پذیرد و هدف اصلی از آفرینش بشر یعنی تکامل روحی و معنوی آزادانه و آگاهانه بیشتر و بهتر تحقق می‌یابد.

چنانچه معنای چهارم را به عنوان تعبیر کامل تر ارتباط میان مفاهیم مدیریت و دین مبین اسلام در نظر بگیریم، می‌توان چهار حالت منطقی زیر در ارتباط میان مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی برشمرد:

حالت اول- عموم و خصوص مطلق: به این معنا که مدیریت جهادی زیرمجموعه مدیریت اسلامی است. در این معنا تمامی گزاره‌های نظری و عملی «مدیریت جهادی» لزوماً یکی از انواع «مدیریت اسلامی» است.

حالت دوم- عموم و خصوص من وجه: به این معنا که مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی دارای اشتراکات و در عین حال تفاوت‌هایی هستند. در این حالت بخشی از «نظریه مدیریت جهادی» متصور است که ذیل مدیریت اسلامی قرار نمی‌گیرد.

حالت سوم- تباین: مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی هیچ نقطه مشترکی نداشته؛ بلکه هر کدام نظریات و تجویزهای خاص خود را دارا هستند. در این حالت آنچه مدیریت جهادی محسوب می‌شود، لاجرم مدیریت اسلامی نیست و بالعکس.

حالت چهارم- تطابق: اینکه مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی کاملاً مترادف یکدیگر بوده و هیچ گونه تفاوت و یا تمایز معنایی در آن‌ها وجود ندارد.

تحقیق حاضر، حالت منطقی نخست (عموم و خصوص مطلق) را مدنظر دارد چرا که «جهاد» به عنوان وجه تمایز مفهوم «مدیریت جهادی» از سایر نظریات مدیریتی چه از نوع جهاد اکبر و یا جهاد اصغر، فریضه و مفهومی است که در آموزه‌های دین مبین اسلام طرح شده و به عنوان یکی از فروع ده گانه دین اسلام (در کنار «نماز»، «روزه»، «خمس»، «زکات»، «حج»، «امر به معروف»، «نهی از منکر»، «توکی» و «تبری») شناخته می‌شود. لذا تبیین آن فارغ از مبانی دین اسلام و یا حتی انتساب آن به سایر ادیان، ساخت نظریه‌ای غلط و یا در بهترین حالت ناقص را به دنبال خواهد داشت. از سوی دیگر معنای چهارم نیز مردود است چرا که ضرورت

و نیاز جامعه امروز اقتضای مفهومی جدیدی از انواع مدیریت را می‌نموده و درست به همین جهت است که از ابتدای دهه ۱۳۹۰ مفهوم «مدیریت جهادی» بارها از سوی مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار گرفته و چنانچه مفاهیم موجود قبل نظیر «مدیریت اسلامی» در این زمینه کفایت می‌نمود، نیازی به طرح مفهومی نو در این زمینه نبود.

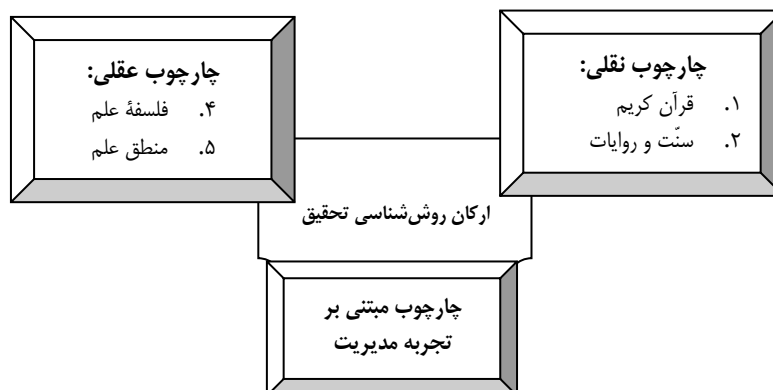
روش‌شناسی

در حلّ مسائل جدید رویکردهای متعدّدی را می‌توان اتخاذ کرد. برخی از این الگوها تک‌ساختی، برخی ترکیبی و برخی جامع‌اند. الگوهای تک‌ساختی از یک منبع شناخت برای حلّ مسئله استفاده می‌کنند در حالی که در رویکردهای ترکیبی از دو یا چند الگوی حلّ مسئله استفاده می‌شود. اما در رویکرد جامع محقق تلاش می‌کند از هر آنچه می‌تواند در فهم درست پدیده کمک نماید- بدون تعصّب نسبت به یک الگو و فرو غلطیدن در یک رشته- استفاده کند. این رویکردهای متعدّد عبارت‌اند از (رازینی، ۱۳۹۲: ۴۷-۴۵):

- چارچوب‌های عقلی: عموماً و البته تسامحاً، عقل در برابر دو مفهوم حس و نقل قرار گرفته است. این تقسیم‌بندی از آن حیث تسامحی است که عقل بدون حس، صامت و بی‌تجربه است و همچنین در نقل نه تنها نفی نشده بلکه کراً مورد توجّه قرار گرفته است. لذا به تعبیری می‌توان برخورد معرفت‌شناختی عقلی را به نحوی برآمده از حس و تأیید و تأکید شده با نقل نیز دانست. سؤال از چیستی، هستی، چگونگی، چندی، کجایی و چرایی و نیز تلاش برای کشف ریشه‌های فلسفی و مبانی معرفتی نظریه‌ها و تحلیل و انتقاد نظریه‌ها و برداشت‌ها با عنوان تحلیل فلسفی سنت مرسوم بوده است که از فلسفه یونان تا به امروز و در رشته‌های مختلف علوم طبیعی، انسانی و اجتماعی ادامه داشته است.
- چارچوب نقلی: علاوه بر آنکه با روش‌های تجربی و عقلی می‌توان پدیده‌های مستحدثه را بررسی نمود، با چارچوب‌های نقلی نیز می‌توان چنین کرد. چارچوب‌های نقلی به سبب اتصال به وحی، از خطای بشری در موادّ اولیه مبرا هستند و البته هر چه با اندیشه و فهم بشری در آمیخته شوند، احتمال خطا در استنتاج از ایشان ممکن می‌شود. لذا اگر چه

قرآن کریم از حیث صدور و محتوا قطعی و مصون از تحریف است، ولی در مقام انطباق با مصادیق و یا تفسیر (در صورتی که از ناحیه غیر معصوم باشد) دلالتی ظنی دارد. این موضوع در خصوص روایات وضع متفاوت پیدا می‌کند. روایات از این حیث که در مورد موضوع و مصداقی خاص صادر شده، متعین است ولی نگرانی درباره اصل سند روایت وجود دارد. به طور خلاصه و در مجموع می‌توان مؤلفه‌های اساسی چارچوب نقلی را در سه عنوان زیر خلاصه نمود:

۱. چارچوب‌های متوسل به قرآن کریم.
 ۲. چارچوب‌های متوسل به روایت.
 ۳. چارچوب‌های متوسل به تاریخ و تمدن اسلامی.
- چارچوب متوسل به اختبار و تجربه: از آنجا که یکی از منابع شناخت، حواس ظاهری انسان است و با توجه به تأکیدات دینی بر توجه به آزمون کردن و تجربه، به نظر می‌رسد باید در شناخت برخی پدیده‌ها (خصوصاً پدیده‌های محسوس) از معرفت برآمده از تجربه و اختبار بهره‌مند شد تجربه اقسامی دارد. شخصی و جمعی، تکرارپذیر و غیرقابل تکرار، مستقیم است و غیرمستقیم؛ محدود به دایره حواس ظاهری و یا در آمیخته با تفکر و فراتر از دایره حواس. تجربه آنگاه که شخصی باشد، هر چند می‌تواند برای خود فرد ارزشمند و حتی حجت باشد ولی لزوماً برای دیگران قابل تبعیت نیست؛ اما آنجا که تجربه غیرشخصی شد و برای همگان قابل اجرا باشد، اعتبارسنجی آن آسان‌تر خواهد بود (رازینی، ۱۳۹۲: ۴۶-۴۵).



شکل شماره ۱: ارکان روش‌شناسی پژوهش

مطابق با ارکان شکل شماره ۱، ساخت نظریه مدیریت جهادی نیازمند به کارگیری هم‌زمان رویکرد «قیاسی» یا بالا به پایین (Deductive) در کنار رویکرد «استقرایی» یا پایین به بالا (Inductive) است. از این رو می‌توان گفت نظریه‌پردازی در این حوزه نیازمند به کارگیری رویکرد قیاسی-استقرایی یا رویکرد ترکیبی (Abductive) است. جدول زیر جزئیات بیشتری درباره چگونگی استفاده هم‌زمان از این دو رویکرد در جریان پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳: جزئیات به کارگیری هم‌زمان رویکرد قیاسی و استقرایی

رویکرد	هدف	روش	گردآوری داده‌ها
قیاسی	استخراج اصول حاکم	کتابخانه‌ای	آیات جهاد در قرآن کریم، منابع تفسیری و کتب روایی و حدیثی شیعه
	بر نظریه مدیریت جهادی	پیمایش توصیفی	مراجعه و پرسش از ۱۱۸ نفر از مراجع تقلید و فقهای دارای مقام اجتهاد
استقرایی	تبیین تجربی مؤلفه‌های مدیریت جهادی	روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (Grounded Theory)	مصاحبه با ۲۳ نفر از مدیران جهادی و اندیشمندان مدیریت در شش گروه «رهبران انقلاب اسلامی ایران»، «خبرگان نظری-دانشگاهی»، «خبرگان اجرایی»، «مطالعه موردی دفاع مقدس»، «مطالعه موردی سایر کشورهای مسلمان (مالزی، افغانستان و لبنان)»، «مطالعه موردی کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی»

روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، شیوه‌ای از پژوهش کیفی است که با استفاده از دسته‌ای از داده‌ها، مفهوم نظری جدیدی را تولید می‌کند. کرسول روش داده بنیاد را این گونه تعریف می‌کند: «روالی نظام‌مند و کیفی است، جهت تولید نظریه‌ای که یک فرایند، کنش، یا برهم کنش را درباره یک موضوع خرد واقعی، در سطح مفهومی کلی تشریح کند»

(Creswell, 2005). ایده اصلی این راهبرد، آن است که نظریه‌پردازی از داده‌های در دسترس ناشی نمی‌شود بلکه بر اساس داده‌های حاصل از مشارکت‌کنندگان که فرایند مورد پژوهش را تجربه کرده‌اند ایجاد یا مفهوم‌سازی می‌شود (Strauss & Corbin, 1998: 21). رویکردهای متعددی در استفاده از این روش وجود دارد. علت استفاده از رویکرد استراوس و کوربین علیرغم وجود رویکردهای رقیب در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (نظیر رویکرد گلنزر و استراوس، چارمز و...) آن است که خروجی رویکرد استراوس و کوربین به‌صورت کاملاً نظام‌مند و قالب دسته‌های مشخص و تعریف‌شده‌ای صورت می‌گیرد که از آن تحت عنوان «پارادایم کدگذاری محوری» تحقیق یاد می‌شود.

اعتبار و روایی در پژوهش حاضر نیز همانند آنچه در تحقیقات کیفی مرسوم است «با تأکید بر قابلیت اعتماد، اصالت داده‌ها، مربوط بودن و موثق بودن» انجام می‌گیرد (هومن، ۱۳۸۵: ۶۰-۶۲). از نظر کرسول پژوهشگران کیفی به‌منظور افزایش اعتبار پژوهش‌های خود باید در هر پژوهش حداقل از دو راهبرد از میان راهبردهای تطبیق اعضا، بررسی همکار، کثرت‌گرایی، استفاده از توصیف‌گرها در بیان مشاهدات، گستردگی حوزه مطالعات استفاده کنند (Creswell, 2005). در پژوهش حاضر در راستای اعتبارسنجی نتایج تحقیق اقدامات زیر انجام شد:

- تطبیق اعضا: مشارکت‌کنندگان، نظر خود را درباره گزارش پژوهش و فرایند داده‌ها عرضه کردند و مطابق نظرات آن‌ها، نتایج بازبینی شد که در حد اصلاح «عناوین» برخی مقولات و مفاهیم زیرمجموعه آن‌ها بوده است.
- کثرت‌گرایی: منظور تنوع سطوح مصاحبه‌شوندگان از مسئولیت‌ها، تخصص‌ها و سطوح مختلف می‌باشد. ضمن آنکه در این پژوهش داده‌های دست‌اول (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته) در کنار داده‌های دست‌دوم (تجارب مکتوب مدیریتی) مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر و در بخش روش‌شناسی پژوهش ذکر شد، استفاده از منابع «قرآنی»، «حدیثی» و «تاریخی» به‌منظور استخراج چارچوب نقلی حاکم بر مدیریت جهادی مبتنی بر

رویکرد قیاسی یکی از مراحل اصلی روش ساخت نظریه احتمالی محسوب می‌شود. در این راستا به‌طور خاص از دو منبع زیر استفاده شده است:

۱. آیات شریفه قرآن مجید با کلیدواژه «جهاد» و مشتقات آن: بررسی لغوی و تفسیری راهبرد آیه- محور + راهبرد سوره- محور + راهبرد داستان- محور

جدول ۴: جزئیات به‌کارگیری هم‌زمان رویکرد قیاسی و استقرایی

ردیف	واژه	سوره	تعداد آیات
۱	کلیدواژه «جهاد»	فاطر، ۴۲- مائده، ۵۳- انعام، ۱۰۹- توبه، ۷۹- نحل، ۳۸- نور، ۵۳	۶
۲	کلیدواژه «جهاد»	توبه، ۲۴- حج، ۷۸- فرقان، ۵۲- ممتحنه، ۱	۴
۳	کلیدواژه «جاهد»	حج، ۷۸- نحل، ۱۱۰- توبه، ۱۶ و ۱۹ و ۲۰ و ۴۱ و ۴۴ و ۷۳ و ۸۱ و ۸۶ و ۸۸- فرقان، ۵۲- عنکبوت، ۶ و ۸ و ۶۹- لقمان، ۱۵- محمد، ۳۱- حجرات، ۱۵- صف، ۱۱- تحریم، ۹- بقره، ۲۱۸- آل عمران، ۱۴۲- نساء، ۹۵- مائده، ۳۵ و ۵۴- انفال، ۷۲ و ۷۴ و ۷۵	۲۶

۲. احادیث و روایات معصومین با کلید واژه «جهاد» و مشتقات آن

به‌منظور استخراج چارچوب حدیثی مرتبط ۲۳۴ حدیث از ۲۶ منبع روایی مختلف شناسایی و استخراج شد و سپس ۹۸ حدیث منتخب موردبررسی دقیق‌تر قرار گرفت. در این راستا هم‌زمان دو راهکار زیر به کار گرفته شد:

- بررسی انفرادی احادیث
- تشکیل خانواده حدیث

تعداد اصول استخراج‌شده با استفاده از آیات شریفه قرآن کریم، ۲۵ اصل است. از آنجاکه ذکر تفصیلی تمامی این اصول امکان‌پذیر نیست، در جدول زیر صرفاً نمونه‌ای از اصول استخراج‌شده منعکس شده است.

جدول ۵: نمونه‌ای از اصول استخراج شده از آیات شریفه قرآن

ردیف	عنوان اصل استخراج شده	آیات شریفه مرتبط
۱	اصل ضرورت به کارگیری نهایت تلاش، پافشاری و پیگیری در تکالیف الهی	حجرات، ۱۵- فرقان، ۵۲- فاطر، ۴۲- مائده، ۵۳- انعام، ۱۰۹- توبه، ۷۹- نحل، ۳۸- نور، ۵۳
۲	اصل محوریت احسان به والدین و توجه به خانواده برای مجاهدین	عنکبوت، ۸- لقمان، ۱۵
۳	اصل نفی دلبستگی به خانواده، همسر و فرزند	توبه، ۲۴- لقمان، ۱۵- عنکبوت، ۸
۴	اصل لزوم ابراز شفاف برائت (بیزاری) از دشمنان دین خدا	ممتحنه، ۱- فرقان، ۵۲- توبه، ۷۳
۵	اصل اولویت اقامه نماز و ادای تکالیف مالی نسبت به فعالیت جهادی	حج، ۷۸

همچنین تعداد اصول استخراج شده با استفاده از احادیث و روایات مرتبط از منابع اهل تشیع، ۳۳ اصل است. از آنجا که ذکر تفصیلی تمامی این اصول امکان پذیر نیست، در جدول زیر صرفاً نمونه‌ای از اصول استخراج شده منعکس شده است.

جدول ۶: نمونه‌ای از اصول استخراج شده از احادیث و روایات مرتبط

ردیف	طبقه‌بندی موضوعی	عنوان اصل استخراج شده	تعداد احادیث
۱	استمرار عمل جهادی دشوارتر از انجام عمل جهادی/ اشتغال مستمر مؤمنین مجاهد/ ضرورت استمرار بر امر جهاد حین جهاد/ صبر از ارکان اربعه ایمان	اصل دشوارتر بودن استقامت بر عمل جهادی نسبت به آغاز آن	۷
۲	تبعیت از ولایت، شرط جواز جهاد/ امام و پیرو، مکمل اقدام جهادی/ استطاعت، شرط لازمه جهاد/ فراهم بودن شرایط به تشخیص ولی، لازمه جهاد/ فراهم بودن شرایط، پیش نیاز وجوب جهاد	اصل مشروط بودن وجوب جهاد به فراهم بودن مقدمات آن به تشخیص ولی خدا	۸

ردیف	طبقه‌بندی موضوعی	عنوان اصل استخراج شده	تعداد احادیث
۳	استبداد، ثمره قدرناشناسی جایگاه رهبر جهادی / فقر ثمره قدرناشناسی جایگاه رهبر جهادی / خوار شدن قطعی متمرّدين از جهاد / عذاب الهی، سرنوشت قطعی متمرّدين از جهاد	اصل دچار شدن به بلایای دنیوی (نظیر استبداد، فقر و ذلّت) در صورت تمرّد از جهاد	۸
۴	انتظار فرج، قلّه عمل جهاد / جهاد، بایی برای بندگان خاصّ خدا / جهاد برتر از حج / جهاد قله فروع دین اسلام / برخورداری جهاد از مراتب تکاملی / سیر تکاملی مجاهدین / سیر تکاملی اولیا	اصل تکامل در تکامل: اصل ذی‌مرتبه بودن عمل جهادی در عین خاصّ بودن باب جهاد برای بخشی از مؤمنین	۱۰
۵	اهمیت احترام به آبروی مجاهد راه خدا / اهمیت احترام سایرین به خانواده مجاهدین / عقوبت اخروی سنگین، آزاردهندگان مجاهدین	اصل لزوم احترام سایرین به خانواده و آبروی مجاهدین راه خدا	۵
۶	اهمیت بیشتر احسان والدین به جهاد / اهمیت دل بستن پیروان به امر جهاد، حین جهاد / اولویت توجه به والدین (خانواده)	اصل اهمیت بیشتر توجّه به خانواده و والدین نسبت به جهاد مشروط بر عدم دل‌بستگی به ایشان حین جهاد	۵

به‌منظور تدقیق اصول استخراج شده از آیات و احادیث، جمع‌بندی انجام شده از طریق ارائه مکتوب، تلفنی و اینترنتی به جامعه آماری ۱۱۸ فقیه (اعم از مراجع تقلید و فقهای مجتهد) مورد پرسش قرار گرفت. نهایتاً در این راستا ۲۲ پاسخ به‌صورت تفصیلی از ایشان دریافت و در قالب استخراج ۹ اصل اجتهادی (جمع‌بندی نظرات مراجع تقلید و مجتهدین) حاکم بر مدیریت جهادی جمع‌بندی گردید.

جدول شماره ۷: جمع‌بندی پاسخ‌های دریافت‌شده از مراجع تقلید و فقهای مجتهد

ردیف	رویکرد و قلمرو کلی نکات طرح‌شده	محور اصلی پاسخ	سایر نکات مرتبط
۱	در قلمرو شرعیات (احکام فقهی) رویکرد حداقلی	عدم جواز ضایع ساختن حق سایر واجبات (از جمله صلۀ رحم و...)	مدیریت زمان و تقسیم‌بندی اوقات شبانه‌روز
		در مدیریت جهادی	پایبندی مجدانه به نظم در امور حفظ کیفیت و کارایی حین انجام کار
		جواز اولویت دادن مدیریت جهادی به عنوان یک واجب کفایی یا شرعی نسبت به مستحبات دین	-----
۲	در قلمرو اخلاقیات (احکام اخلاقی) رویکرد حداکثری	جواز اولویت دادن مدیریت جهادی به عنوان یک واجب کفایی یا شرعی نسبت به سایر واجبات در شرایط اضطراری	تعریف شرایط اضطراری: دفاع از جان، مال، ناموس، شهر، مرز و اسلام
		پایبندی به ارزش‌های اخلاقی توصیه‌شده در اسلام فراتر از امور شرعی	

پس از پایان نتایج رویکرد قیاسی و به‌منظور پیاده‌سازی رویکرد استقرایی از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شد. بر اساس طرح نظام‌مند این روش، برای تحلیل داده‌های کیفی لازم است سه مرحله «کدگذاری باز»، «کدگذاری محوری» و «کدگذاری انتخابی» به شرح زیر سپری شود.

۱. کدگذاری باز: مفاهیم و مقوله‌ها نتیجه این نوع کدگذاری‌اند؛ از آنجا که در ابتدای کار پژوهشگر به حیطه عمل گسترده و موقعیتی باز نیازمند است، وی به کدگذاری هر رویداد قابل توجه پرداخته و نهایت انعطاف‌پذیری را در تولید مفاهیم از داده‌ها به کار می‌گیرد (Price, 2010: 411). در پژوهش حاضر از بطن داده‌های خام اولیه ۱۰۹۶

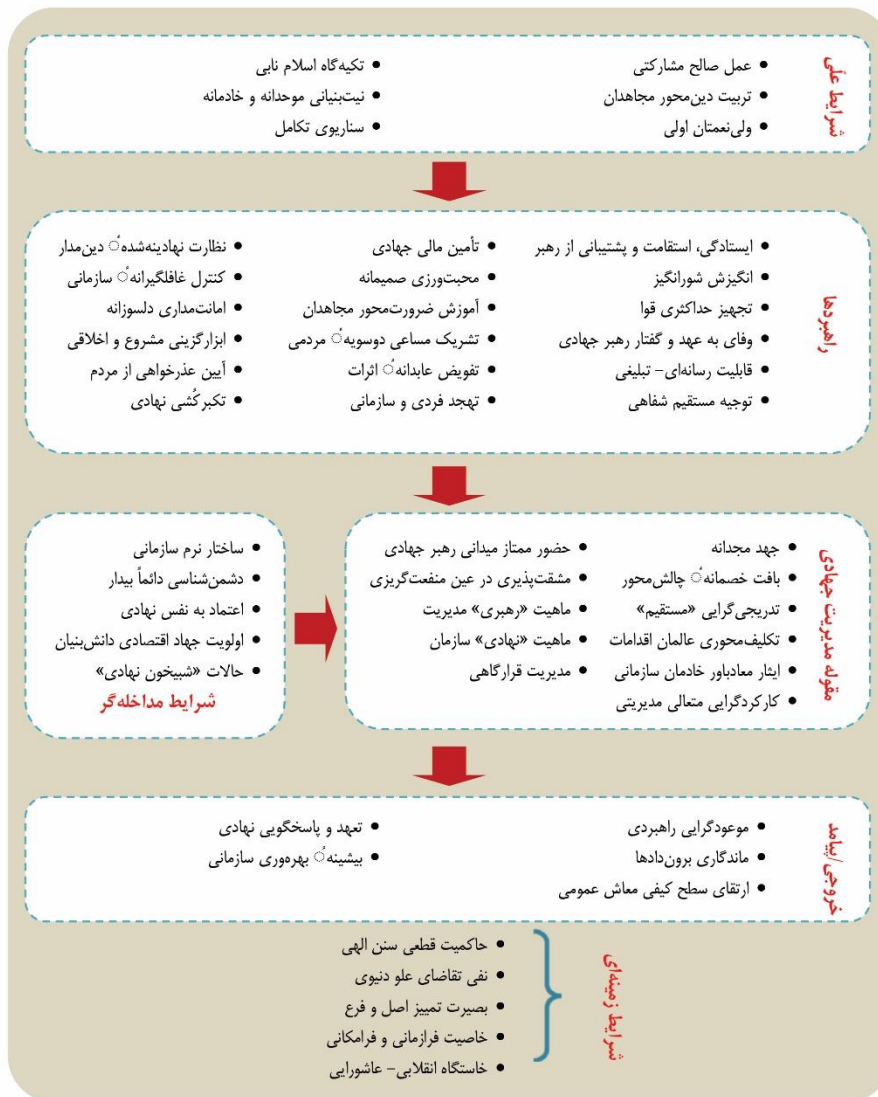
- نکته کلیدی در قالب ۱۸۰ مفهوم انتزاعی ضمن کدگذاری باز استخراج شد که مفاهیم مذکور مجموعاً در قالب ۵۰ مقوله انتزاعی دسته‌بندی شدند.
۲. کدگذاری محوری^۱: یکی از مقولات، محور فرایند اکتشاف قرار می‌گیرد و مقولات دیگر به‌طور نظری به آن ارتباط داده می‌شود. این مقولات عبارت‌اند از شرایط علی (علل موجد پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل، زمینه یا بافت (شرایط بستر ساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط بستر ساز عام در راهبردها) و پیامدها (رهاورد به کار بستن راهبردها).
۳. کدگذاری انتخابی^۲: کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌هاست به گونه‌ای که نتایج پژوهش شکل تئوری به خود گیرد. نهایتاً طی فرایند کدگذاری انتخابی، ۸ گزاره حکمی یا قضایای تئوریک پژوهش که بر روابط درونی مقولات اشعار دارند، شکل گرفتند.
- جدول شماره ۸: نمونه‌ای از جداول کدگذاری باز داده‌ها (شکل‌گیری مقولات^۳)

شماره	عنوان مقولات	مفاهیم زیرمجموعه مقوله
۱	تکیه‌گاه اسلام ناب محمدی	اهمیت معنویت‌گرایی در مدیریت جهادی / اهمیت ایمان به غیب در نظام جهادی / نفی سکولاریسم در مدیریت جهادی / توجه مداوم و مستمر به یاد خدا و اهل بیت در سازمان جهادی / ضرورت توسل به اهل بیت در نظام جهادی
۲	حاکمیت قطعی سنن الهی	باور به حاکمیت سنن الهی بر مدیریت جهادی / سنت الهی «ارتزاق من حیث لایحتسب» در اقدامات جهادی / سنت الهی شمول رحمت الهی به تلاش مؤمنانه
۳	جهد مجدانانه	اهمیت عامل جدّ و جهد حداکثری در کار / جبران عقب‌ماندگی‌ها، فلسفه جدّ و جهد تمام / توأمانی مدیریت جهادی و همّت جهادی / نفی عامل بستر مطلوب به عنوان شرط لازم مدیریت جهادی / عمل جهادی حاصل جمع تفکر و روحیه جهادی / لزوم برخورداری

1. Axial Coding
2. Selective Coding
3. Categories

ردیف	عنوان مقولات	مفاهیم زیر مجموعه مقوله
		سازمان جهادی از ستاد جهادی
۴	ایثار معادباور خادمان سازمانی	فرهنگ معاداندیشی در نظام جهادی / توأمانی اقدام جهادی با شهادت طلبی
۵	نظارت نهادینه شده دین مدار	ضرورت خود کنترلی منابع انسانی در نظام جهادی / ضرورت امر به معروف و نهی از منکر در نظام جهادی / ضرورت ارزیابی موشکافانه پس از کسب توفیقات در سازمان جهادی
۶	عمل صالح مشارکتی	مدیریت جهادی معادل عمل جهادی مشارکتی و تیم محور / محوریت همکاری مبتنی بر اعتماد در نظام جهادی / حریص به موفقیت یکدیگر در نظام جهادی تصمیم گیری نوآورانه / فرهنگ مشورت دهی و پذیری در نظام جهادی
۷	اعتماد به نفس نهادی	قابلیت غنی سرمایه انسانی در جبهه ها / محوریت عزم و اراده در اقدام جهادی / محوریت خودباوری در اقدام جهادی / ضرورت خود کفایی و قطع وابستگی به بیگانگان
۸	بیشینه بهره وری سازمانی	اهمیت قناعت در مدیریت جهادی / توسعه برکت در اقدام جهادی / محوریت کارایی زمانی در اقدام جهادی
۹	تکلیف مداری عالمانه اقدامات	اهتمام فرمانده به انجام تکلیف الهی خود / لزوم کار کارشناسی، قبل و حین اقدامات جهادی / عجزین شدن مدیریت جهادی با تکلیف مداری / اهتمام نظام جهادی به به کارگیری و فراگیری دانش / ضرورت توزیع و به اشتراک گذاری دانش و تجربه سازمان جهادی

مرحله پس از کد گذاری باز، «کد گذاری محوری» است. همان طور که پیش تر توضیح داده شد، در این مرحله شبکه ارتباطی میان کل مقولات (۵۰ مقوله به دست آمده از بطن مفاهیم) در قالب چند طبقه (دسته) ارائه می شوند. در این پارادایم مقولات در قالب چند طبقه (دسته) حول یک «مقوله محوری» سامان می یابند. تبیین نظریه با رویکرد استقرایی نیز از کنار هم قرار گرفتن قضایای هشت گانه فوق حاصل می شود.



شکل شماره ۲: پارادایم کدگذاری محوری

بحث و نتیجه‌گیری

نهایتاً و پس از مرحله «کدگذاری محوری»، نوبت به «کدگذاری انتخابی» می‌رسد که ضمن آن گزاره‌های تئوریک (قضایا حکمی) پژوهش داده‌بنیاد استخراج می‌شود. این قضایا از کنار هم قرار دادن مهم‌ترین وجوه ارتباطاتی میان مقولات تحقیق تشکیل می‌شوند. قضایای تئوریک به‌دست آمده درباره ساخت نظریه مدیریت جهادی در پژوهش حاضر به شرح زیر است:

- قضیه تئوریک اول: محتوای نظریه مدیریت جهادی مبتنی بر «سناریوی تکامل» در ارتباط با مدیریت اسلامی ذیل حالت منطقی «عموم و خصوص مطلق» شکل می‌گیرد.
- قضیه تئوریک دوم: بر تمامی ارکان نظریه مدیریت جهادی اصول نقلی برآمده از قرآن، احادیث و تاریخ تمدن اسلامی حاکم است.
- قضیه تئوریک سوم: سنن الهی به‌ویژه چهار سنت «ابتلا»، «برکت»، «من لا یحتسب»، «اثربخشی ابزارگرایی» بر جریان فعالیت‌های مدیریت جهادی حاکمیت علی‌الاطلاق دارد.
- قضیه تئوریک چهارم: تحقق حداکثری تعهد مدیریتی در نظام جهادی، منوط به تکلیف‌مداری عالمانه برخاسته از آمیختگی تفکر دینی و سیاسی است.
- قضیه تئوریک پنجم: جهت‌گیری تمام اقدامات جهادی تأمین حداکثرسازی منفعت عمومی در طول رضایت الهی است.
- قضیه تئوریک ششم: پنج ویژگی متمایز مدیریت جهادی «جهد مجدانه»، «مبارزه در بافت خصمانه»، «استقامت در مبارزه»، «ایثار معادباور» و «مشقت‌پذیری در عین منفعت‌گریزی» است که توجه هم‌زمان به تمامی آن‌ها ضروری است.
- قضیه تئوریک هفتم: در عین حفظ کارکردهای ضروری مدیریت، مفهوم «مدیریت» در اصطلاح مدیریت جهادی به سطوحی از مفهوم «رهبری» ارتقای ماهیت می‌دهد.

- قضیه تئوریک هشتم: در عین تقید به کنش‌مداری، نیازمداری و سیستم باز اجتماعی، مفهوم «سازمان» در مدیریت جهادی به «نهاد» ارتقای ماهیت می‌دهد.

بنا بر اظهارات خبرگان، مفهوم «رهبری» در نظریه مدیریت جهادی در مقایسه با مفهوم «مدیریت» کامل‌تر است. البته این به هیچ وجه بدان معنا نیست که رهبر جهادی به کارکردهای متعارف برای یک مدیر بی‌اعتناست، بلکه در این معنا وظیفه «رهبری» علاوه بر دارا بودن کارکردهای موردنظر برای یک «مدیر» (نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات و نظارت و کنترل)، کارکردهای متمایز و کامل‌تری را نیز داراست. یکی از مهم‌ترین این کارکردها «نفوذ و انگیزش» در «خادمان سازمانی» از طریق ابزارهای غیررسمی نظیر ارتباطات مستقیم و صمیمانه است.

همانند تغییر ماهیتی مفهوم مدیریت به رهبری، بنا بر داده‌های به‌دست آمده در نظریه مدیریت جهادی، مفهوم «سازمان» نیز به «نهاد» تغییر ماهیت می‌دهد. به‌منظور تشریح این گزاره تئوریک ابتدا، تفاوت میان دو مفهوم مذکور را تشریح می‌کنیم. «سازمان» قلمروی تحقق وظایف مدیریت است. سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آن‌ها هدفمند بوده و از «تقسیم کار» بهره می‌گیرند (رضایان، ۱۳۸۱: ۱۰). در تعریفی دیگر این چنین آمده است: سازمان عبارت است از فرایندی نظام‌یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به اهداف معین (رابینز، ۱۳۸۴: ۵). به عبارت دیگر در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آن‌ها هدفمند بوده و از «تقسیم کار» بهره می‌گیرند؛ اما این سؤال پیش می‌آید که وجوه افتراق و اشتراک سازمان و نهاد در چیست؟ و چه چیزی وجه تمایز نهادها از سازمان‌هاست؟ در این زمینه نظریات و مفاهیم مختلفی ذکر شده است. شکل زیر خلاصه‌ای از این تفاوت مفهومی را به تصویر کشیده است:



شكل شماره ۳: وجوه اشتراك و افتراق «نهاد» و «سازمان» (قلی پور، ۱۳۸۴: ۲۲)

هم نهاد و هم سازمان، ساختار و نظم معینی را برای روابط و کنش متقابل بین انسان‌ها تنظیم می‌کنند و سیستم‌های باز اجتماعی محسوب می‌شوند که برای بقا، خود را با تحولات محیطی تطبیق می‌دهند. در اصل بحث نهاد در مباحث سازمانی، نگرش به سازمان به عنوان سیستم باز است. مطابق این نگرش، نهاد، سازمان ارزش مداری است که متناسب با ارزش‌های جامعه شکل می‌گیرد. با وجود تشابه بین نهاد و سازمان، این دو با هم تفاوت‌هایی نیز دارند. نهادها انعطاف‌پذیر، ارزش‌مدار و نیازمدار محسوب می‌شوند، درحالی‌که سازمان‌ها ابزارگرا و فن‌مدار هستند و می‌کوشند به‌طور عقلایی و محاسبه‌شده عمل کنند. نهادها نسبت به سازمان‌ها از پایداری و ثبات بیشتری برخوردارند و اصولاً سازمان‌ها در درون زمینه‌های نهادی شکل می‌گیرند و انشعاب می‌یابند.

منابع

- قرآن کریم، ترجمه الهی قمشه‌ای، مهدی (۱۳۹۲). تهران: انتشارات دارالثقلین.
- آذرنوش، آذرتاش (۱۳۸۶). فرهنگ معاصر عربی-فارسی، تهران: نشر نی، چاپ ششم.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۶). سیاست‌گذاری عمومی در ایران، تهران: بنیاد حقوقی میزان، چاپ اول.
- الوانی، سیدمهدی و شریف‌زاده، فتاح (۱۳۸۸). فرایند خط مشی‌گذاری عمومی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، چاپ هفتم.

- خورشیدی، سعید (۱۳۸۷). *بررسی و تبیین الگوی رهبری سیدحسن نصرالله* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق، تهران.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۳۷). *لغت‌نامه*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۴). *تئوری سازمان*، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات اشراقی.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۵). *مفردات ألفاظ القرآن*، به تحقیق عدنان داودی، بیروت: دارالقلم.
- رضاییان، علی (۱۳۸۱). *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سمت.
- شماعی کوپائی، میلاد و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳). *مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد*، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۹ (۴)، ۱۰۹-۱۲۸.
- طاهری خرم‌آبادی، حسن (۱۳۶۸). *جهاد در قرآن*، تهران: پیام آزادی.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). *مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن*، تصحیح هاشم رسولی، تهران: ناصر خسرو.
- عمید، حسن (۱۳۵۹). *فرهنگ عمید*، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- فارسی، جلال‌الدین (۱۳۵۵). *انقلاب تکاملی اسلام*، تهران: انتشارات آسیا.
- قرشی، روح‌الله (۱۳۹۱). *طراحی و توسعه الگوی نظارت همگانی در شهرداری تهران* (رساله دکترا)، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، پردیس فارابی قم.
- قرشی بنایی، علی‌اکبر (۱۳۵۳). *قاموس قرآن*، دارالکتب الاسلامیه: تهران.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). *نهادهای سازمان‌ها (اکولوژی نهادی سازمان‌ها)*، تهران: انتشارات سمت.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۸۸). *فروع کافی*، گروه مترجمان به سرپرستی محمدحسین رحیمیان، قم: انتشارات قدس.
- کونتز، هارولد و اودانل، سیریل (۱۳۸۵). *اصول مدیریت*، ترجمه سیدامین الله علوی، محمدعلی طوسی و اکبر مهدویان، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش

مدیریت و برنامه‌ریزی.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۲). *نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات)*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

معین، محمد (۱۳۵۸). *فرهنگ فارسی*، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ سوم.

مقنی زاده، محمدحسن (۱۳۷۷). *مشارکت کارکنان و نقش آن در پیشرفت امور سازمانی*، مجموعه مقالات اولین جشنواره شهید رجایی، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). *تفسیر نمونه*، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

نجفی، محمدحسن (۱۳۸۷). *جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام*، به تحقیق حیدر دباغ، تهران: مؤسسه نشر اسلامی.

نوری همدانی، حسین (۱۳۶۷). *جهاد*، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

منابع انگلیسی:

- Creswell, J. W. (2005). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*, London: Sage Publication.
- Price D. & Cameron S. (2010). *Business Research Methods, a Practical Approach*, London: Institute of Personnel and Development, The Broadway.
- Strauss, A. & Corbin J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park: Sage Publications.
- Strauss, A. & Corbin J. (1998). *Basics of qualitative research*, Newbury Park, Sage Publications .