

الگوی اسلامی - ایرانی مدیریت و رهبری براساس شیوه مدیریت و رهبری امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری (مدظله) و فرماندهان دفاع مقدس

مهدی ایمانی حسنلوئی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۳۰

چکیده

هدف تحقیق بررسی شیوه‌ها و ویژگیهای مدیریت و فرماندهی در جمهوری اسلامی ایران برای معرفی مدیریت و رهبری به عنوان الگوی اسلامی ایرانی مدیریت و رهبری است. روش پژوهش، تحلیل اسنادی است که از طریق مطالعه فرامین و بیانات و سبک‌های مدیریتی حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) و اسناد و مدارک نمونه‌هایی از فرماندهان دوران دفاع مقدس به بررسی موضوع پرداخته شده است. در این پژوهش شیوه و الگوی جدید مدیریت و رهبری که براساس شرایط و موفقیت کشور و جامعه و جهان بینی اسلامی به دست آمده است معرفی شد که در آن الگوی اسلامی و ایرانی و دستاوردهای بومی و تجربیات فرماندهی دفاع مقدس لحاظ شده که براساس نیت درونی، رفتار فردی و رفتار گروهی و سازمانی شناسایی شده است. در الگو و سبک مدیریت رهبری امام خمینی، مقام معظم رهبری و فرماندهان دفاع مقدس، خداوند، محور و اساس همه تلاش‌ها و کوشش‌هاست. مطابق این سبک، موفقیت مدیریت و رهبری در همه شرایط و موقعیتهای، بستگی به میزان توجه و اهمیتی دارد که رهبر و مدیر نسبت به خداوند مبذول می‌دارد. در سبک مدیریت و رهبری امام و رهبری و فرماندهان برخی ویژگیهای شخصیتی، رفتاری و هنجاری دیده می‌شود که تنها در الگوی مدیریت و رهبری اسلامی ایرانی تعریف پذیر است و دیگر رهبران از جمله رهبران مادی، فاقد آنها هستند. از این رو، مدل‌های موجود در نگرش سنتی و رفتاری از تحلیل آن ناتوانند.

کلید واژه‌ها: مدیریت، رهبری، دفاع مقدس، الگوی اسلامی ایرانی، جهان بینی اسلامی، مدیریت بومی.

مقدمه

پیشرفت و ادامه حیات هر جامعه‌ای مرهون نوآوری افراد آن جامعه و شکوفایی در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، نظامی و... است.

نگاهی به دستاوردهای بشر و سیر زندگی او روی کره خاکی، درک این واقعیت را براحتی امکانپذیر می‌سازد و مشخص می‌شود جوامعی که در این زمینه تلاش و کوشش بیشتری کرده‌اند، نسبت به دیگر جوامع از پیشرفت و تکامل فرهنگی و تمدنی بهتری برخوردار بوده‌اند. تاکنون تعاریف متعددی از مفاهیم نوآوری ارائه شده که هر کدام از دیدگاه خاصی بوده و محصول پارادایم (چارچوب نگرشی) منحصر به فردی است. پدر علم مدیریت نوین (پیتراکر) نوآوری را تغییری تعبیر کرده است که جنبه جدیدی از عملکرد را خلق می‌کند. رابینز می‌گوید: نوآوری، فرایند گرفتن فکری خلاق و تبدیل آن به محصول یا خدمت مفید یا روش مؤثر عملیاتی است. زمانی که مدیران در مورد تغییر سازمانهای خود صحبت به میان می‌آورند و اعلام می‌کنند که در جهت خلاقتر کردن سازمان خود تلاش می‌کنند، منظورشان همان نوآوری است.

اگر تاریخچه نوآوری در کارهای نظامی را از گذشته تاکنون مورد بررسی قرار دهیم، متوجه خواهیم شد که نوآوری در جنگها نقشی کلیدی را ایفا کرده است. ارتشهایی در سطح دنیا بوده‌اند که به رغم اینکه دشمنانشان از فناوری نظامی بسیار قوی برخوردار بوده و برتری فناورانه داشته‌اند با نوآوری و خلاقیت نیروهای انسانی و تغییر قواعد توانسته‌اند بر دشمنان خود فائق شوند و نتیجه نبرد را به نفع خود رقم بزنند. نمونه بارز این واقعیت را می‌توان در جنگهای پیامبر گرامی اسلام (ص) با مشرکان مانند غزوه بدر و غزوه خندق مشاهده کرد و نمونه‌های متعدد دیگری را در جنگهای طول تاریخ جهان یافت. بی‌شک در طول دوران هشت سال دفاع مقدس و مقابله دلیرانه نیروهای جمهوری اسلامی ایران با نیروهای متجاوز عراقی نیز با توجه به مسائل بین‌المللی آن زمان و حمایت همه‌جانبه تعدادی از کشورهای قدرتمند جهان از عراق و وقوع انقلاب اسلامی در ایران و آماده نبودن نیروهای نظامی کشورمان، نوآوری و خلاقیت فرماندهان و نیروهای نظامی تحت رهبری هوشمندانه رهبر کبیر انقلاب اسلامی، امام خمینی (ره) بود که زمینه‌های پیروزی و موفقیت مقتدرانه آنان را در عملیتهای متعدد فراهم کرد. در آن دوران، نیروهای جمهوری اسلامی ایران با توکل به

خداوند، اعتماد به نفس قوی و برخورداری از قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری خود، توانستند در زمینه‌های سازماندهی، فرماندهی، اطلاعات رزمی، طرح مانور، تاکتیک و... نوآوری و ابتکار عمل داشته باشند و امکان تحرکات نظامی با هر مقیاس را در مناطق مختلف جغرافیایی کشور امکانپذیر کنند. از طرفی بررسی شیوه مدیریت مسئولان نظام جمهوری اسلامی ایران نیز نوآوریهای قابل توجهی ارائه می‌کند؛ پس می‌توان از دستاوردهای مدیریت و فرماندهی دوران دفاع مقدس و مسئولان در جهت بومی‌سازی مدیریت و رهبری استفاده کرد.

بیان مسئله؛ اهمیت و ضرورت پژوهش

در سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، مجموعه‌ای از آرمانها و ارزشها نهفته است که تحقق و برآوردن آنها نیازمند عبور دادن این ارزشها از ساختارها و سازمانهایی است که صرفاً با مدیریتی برگرفته از فرهنگ و باور ملی و اسلامی ممکن می‌شود. حرکت به سمت تحقق اهداف سند چشم‌انداز نیازمند عزم ملی، آماده‌سازی ذهنی و روانی، فراهم‌سازی سازمانها و بنگاه‌های کارآمد است و این اهداف جز با زمینه‌سازی مدیریت کارآمد امکانپذیر نیست.

مدیریت جنگ، نمونه موفق مدیریت و نشانه توانمندیهای فرزندان این دیار است. شاید ساده‌ترین کار این باشد که از کنار این تجربه موفق براحتی بگذریم و آن را به حساب معجزه و وقایع خارق‌العاده‌ای بگذاریم که از دست همگان خارج بوده است.

تحرکاتی که سعی می‌کنند چنین القائاتی را از مدیریت جنگ به ذهن جامعه تحمیل کنند در واقع در جهت انکار درخشانترین تجربیات مدیریتی جامعه خویش قدم برمی‌دارند در حالی که این تجربه موفق هنوز هم این توانایی را دارد که در مسیر توسعه امروز کشور به کار گرفته شود.

سالهاست که در حوزه علوم انسانی از جمله در رشته مدیریت، استفاده از مکاتب، نظریات و الگوهای غربی در بسیاری از کشورهای شرق بویژه در کشورهای اسلامی و نیز ایران رایج شده است؛ این در حالی است که اکثر قریب به اتفاق کشورهای هدف، که از آنها به عنوان کشورهای در حال توسعه نام برده می‌شود بویژه کشور ما، دارای آن‌چنان پشتوانه عظیم فکری، فرهنگی، علمی هستند که با پژوهشها و مقایسه هدفمند، علمی و محققانه نظریه‌ها و الگوهای نظریه‌پردازان

غربی با داشته‌ها و منابع بی نظیر ایرانی - اسلامی می‌تواند دو واقعیت پنهان را آشکار و اثبات کرد: یکی اینکه مبنای تولید و ارائه بسیاری از نظریات سودمند و مقبول اندیشمندان غرب در حوزه علوم انسانی، از جمله دانش مدیریت برگرفته از منابع غنی فکری، فرهنگی، اخلاقی و دینی ایران اسلامی است. دیگر اینکه بسیاری از نظریات از طریق تطبیق ماهوی آنها با اندیشه‌های ناب اسلامی - ایرانی قابل نقد، اصلاح و بازنگری است.

توسعه دانش مدیریت در ایران بعد از انقلاب اسلامی تحت تأثیر دو مقوله اصلی بوده است: اول، تحولات بنیادین در تمامی حوزه‌ها از جمله سیاست، اقتصاد و فرهنگ مبتنی بر آموزه‌های اصیل انقلاب اسلامی بر توسعه دانش مدیریت در دو سطح نظری و کاربردی تأثیرات قابل ملاحظه‌ای داشته است. در حوزه کاربردی ارائه الگوهای مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، نتایج بسیار شگرف و بی‌بدیلی را ایجاد کرد. دوم، شرایط محیطی مانند جنگ تحمیلی هشت ساله و دوران سازندگی نیز در بروز برخی رویکردها در حوزه مدیریت کشور بسیار تأثیرگذار بوده است؛ به عنوان مثال به صورت طبیعی در موقعیتی که بحث سازندگی، اولویت اول برنامه‌ریزی کشور قرار می‌گیرد، رویکردهای مهندسی در حوزه مدیریت، بروز بیشتری می‌یابد.

با توجه به عمق و ژرفای نامحدود منابع در دسترس - اما متأسفانه مهجور و مغفول ما - بویژه منابع آسمانی همچون قرآن کریم و نهج‌البلاغه امام علی (ع)، زوایای مختلف زندگی اجتماعی، سازمانی، فرهنگی، سیاسی می‌تواند با بهره‌گیری از شکل و محتوای غنی آنها ضمن برخورداری از عطر معنویت، سمت و سویی متفاوت به خود بگیرد و با حرکت در مسیری روشن به تعالی و رستگاری انسان منجر شود.

برای محقق شدن این امر نیاز است تا با همت جهادگونه اندیشمندان و پژوهشگران حوزه‌های مختلف بویژه در حوزه علوم انسانی و مخصوصاً علم مدیریت، که نیاز روز جامعه و سازمانهای ماست، شاهد زدودن غبار غربت و مظلومیت از چهره بی‌بدیل فرهنگ و دین و دانش خود باشیم و براساس دستاوردهای غنی دفاع مقدس بویژه در عرصه مدیریت و فرماندهی و رهبری حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری به ارائه الگوی مدیریت و فرماندهی اسلامی - ایرانی بپردازیم.

اهداف پژوهش

هدف اصلی تحقیق ارائه الگوی مدیریت اسلامی ایرانی براساس مبانی اسلامی - ایرانی است.

اهداف فرعی

- شناخت ویژگیهای مدیریت و فرماندهی دفاع مقدس
- شناخت ویژگیهای مدیریت و رهبری از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)
- ارائه الگوی مدیریت و رهبری اسلامی - ایرانی

سؤالات پژوهش

- مدیریت و فرماندهی دفاع مقدس چه ویژگیهایی دارد؟
- مدیریت و رهبری در دیدگاه و سیره امام خمینی و رهبری چه ویژگیهایی دارد؟
- الگوی مدیریت و رهبری اسلامی - ایرانی چیست؟

روش پژوهش

روش پژوهش، تحلیل اسنادی است که از طریق مطالعه فرمانها و بیانات و سبکهای مدیریتی حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) و اسناد و مدارک نمونه‌هایی از فرماندهان دوران مقدس به بررسی موضوع پرداخته است.

پیشینه پژوهش

تحقیقات در داخل کشور

- ۱ - علی باقری کبورق در پژوهشی تحت عنوان «مبانی جنگ و استراتژی» در فصل پنجم ضمن پرداختن به آرای صاحب‌نظران نظامی، شمه‌ای از شرح حال و ویژگیهای فرماندهان موفق هم‌چون سون تزو، ناپلئون بناپارت، ژنرال فون مولتکه، کلاوزویتس و ژومینی را بیان، و درباره عوامل موفقیت این سرداران بحث و چنین نتیجه‌گیری کرده است که علاوه بر تخصص، ویژگیهایی همچون توجه به روابط انسانی در فرماندهی، همگام و همراه سرباز بودن در مشکلات و پیشقدمی در قبول خطر، عوامل اصلی موفقیت در فرماندهی و مدیریت است (باقری کبورق، ۱۳۷۰: ۲۲۰).
- ۲ - «مدیریت و فرماندهی در اسلام» توسط ناصر مکارم شیرازی به جستجو در صفات و

ویژگی‌های مدیران و فرماندهان از دید قرآن مجید و روایات معصومین (ع) می‌پردازد و در پایان به عنوان نتیجه پژوهش چهارده ویژگی عمده برای فرماندهان ذکر می‌کند که عبارت است از: ایمان به هدف، علم و قدرت، امانت و درستکاری، صداقت و راستی، حسن سابقه، وراثت صالح، سعه صدر، دلسوزی و عشق به کار، تجربه و آزمودگی، شجاعت، قاطعیت، عدالت و دادگری، پایگاه مردمی و پایبند بودن به اصول و ضوابط (مکارم شیرازی، ۱۳۶۹).

۳ - دو پژوهش دیگر تحت عناوین «اخلاق مدیریت» (وائقی، ۱۳۷۳) و «ویژگی‌های مدیریتی در جامعه اسلامی» هر کدام به استخراج صفات و ویژگی‌های مدیر در جامعه اسلامی پرداخته‌اند که کمتر جنبه پژوهشی دارد و بیشتر به نگارش این صفات و توضیح و گسترش آن با توجه به آیات و روایات دین اسلام مربوط می‌شود. تقوا و پرهیزگاری و از خاندان شایسته بودن، مهمترین ویژگی‌های مورد نظر این دو محقق برای مدیر اسلامی است (کبیری، ۱۳۶۴).

۴ - الگوی نظام مدیریت دینی

آیت‌الله جوادی آملی، الگویی را در حوزه مدیریت کلان با عنوان الگوی نظام مدیریت دینی ارائه کرده‌اند. ایشان سه عنوان نظام فاعلی، نظام غایی خاص و نظام داخلی مخصوص را به عنوان سه زیر نظام مدیریت دینی مطرح می‌کنند و به تقسیم‌بندی آنها می‌پردازند. از نظر ایشان، زیر نظام داخلی مخصوص انسان شامل سه بخش است: اولاً، روح مَقوم انسانیت است. ثانیاً، روح ابدی است و ثالثاً، انسان ترکیبی از روح و جسم است. ایشان، سه لایه بالایی نظام داخلی مخصوص را با توجه به ابدیت و مقومیت روح تقسیم‌بندی کرده‌اند.

بر اساس این حوزه، چون روح ابدی است، انسان نیز ابدی است و مبدأ انسان خداست و لذا انسان نیز ابدی است؛ اما ازلی نیست. ارزش انسان، ناشی از روح ملکوتی اوست؛ بنابراین در ترکیب بین روح و جسم، روح ارزشمند است (رضائیان، ۱۳۹۱: ۴۸).

۵ - الگوی ناحیه مقدس

اوج نظریات در حوزه علوم انسانی - اسلامی در محور مدیریت، شاید مدل ناحیه مقدس مرحوم شاه‌آبادی است. ایشان در ابتدای کتاب شریف «شذرات المعارف»، که یک دوره کامل مدیریت

است، علل ممرضه جوامع اسلامی را چهار عامل غرور، یأس، اضطراب و نداشتن بیت‌المال و علت‌العلل آن را جهل به مرام اسلامی می‌دانند. ایشان مردم اسلامی را شامل دو بخش حکومت مطلق فقیه و حفظ اختصاص حکومت مطلق قرآنی می‌دانند و جهل به مرام اسلام را موجب محرومیت از سعادت دینی و علم به آن را باعث شفای صدور و دستیابی به همت مضاعف می‌دانند. اگر علم به مرام اسلام در جامعه ایجاد شود، جامعه مبرّی و منزّه از تفرقه، ناامیدی، قناعت به اسلام انفرادی و منع از واجب الهیه خواهد بود (شاه‌آبادی، ۱۳۸۶: ۵۱).

تحقیقات در خارج کشور

از بین پژوهش‌های خارج کشور - که نگارنده به آنها دسترسی داشته است - می‌توان به سه مورد، که توسط نویسندگان و امیران ارتش‌های عربی به نگارش درآمده است به این شرح اشاره کرد:

۱- الاداره العسکریه فی حروب الرسول محمد(ص) (وتر، ۱۳۷۴)، این اثر، رساله دکترای ژنرال ضاهر وتر (ژنرال برجسته ارتش سوریه که پس از طی دوره‌های علوم نظامی به رشته تاریخ روی آورد و مدرک دکترای خود را با ارائه این پژوهش از دانشگاه قدیس یوسف لبنان گرفته است). است که درباره شیوه فرماندهی پیامبر اسلام(ص) بحث کرده است. وی چنین نتیجه‌گیری می‌کند که به منظور موفقیت در فرماندهی، فرمانده باید اخلاقیات متضاد را همزمان در خود جمع کند؛ یعنی در عین نرمخویی با سربازان خود، مهابت را برای دشمن به نمایش گذارد.

۲- الرسول العربی و فن الحرب، توسط مصطفی طلاس، یکی دیگر از امیران ارتش‌های عربی نگاشته شده است. وی عمدتاً به بررسی شیوه‌ها و فنون جنگی پیامبر اسلام(ص) می‌پردازد؛ اما به مناسبت، به صفات لازم برای فرمانده هم اشاره می‌کند (طلاس، ۱۹۷۷).

۳- سرتیپ یاسین سوید از رجال نظامی سوریه در رساله خود تحت عنوان «الفن العسکرى الاسلامی، اصوله و مصادره» سعی کرده است اصول و مبانی هنر جنگ را در اسلام بررسی کند. او در زمینه فرماندهی به این نتیجه می‌رسد که فرماندهی موفق است که: «مردی جنگجو از میان سختی دیدگان، مجربان و اهل نظر و مشورت باشد؛ از سختی و شکست نترسد و به سبب مهربانی نسبت به سربازان، نزد ایشان دارای مقام و منزلت باشد و...» (سوید، ۱۹۸۹).

همان گونه که ملاحظه شد، تأکید هر سه پژوهشگر بر رعایت اصول روابط انسانی در شیوه فرماندهی پیامبر اسلام (ص) بسیار برجسته است.

مدیریت و رهبری در دوران دفاع مقدس

نکته‌های مدیریتی شهید احمد کاظمی

- حاج احمد آزادگی خواه و تسلیم‌ناشدنی بود.

یکی از آفتهای مدیریتی، سکون مدیران است. مدیر وقتی بخواهد مجموعه را آن طور که هست حفظ کند، دیگر جایی برای افکار نو، پیشرفت و تحول باقی نمی‌ماند. سردار کاظمی در هر مجموعه‌ای که وارد می‌شد به تحول فکر می‌کرد.

سردار کاظمی به من می‌گفت: "می‌روم شده پادگان ولیعصر را می‌فروشم پول برایت می‌آورم؛ فقط تو برو سلاحی که جنگ ما با دشمن را نامتقارن می‌کند، بساز". نتیجه آن طرز تفکر هم اینکه امروز نیروی هوایی سپاه اولین هلی‌کوپتر تک سرنشین را کاملاً موفق ساخته است. آن هم از طراحی تا تولید.

در بخش هواپیمای بدون سرنشین سه مدل هواپیما ساخته است که هر کدامش در محیط رزم، نوآوری جدیدی است. در پخش پدافند موشک زمین به هوا، ساماندهی پدافند موشکی، سامانه‌های هوشمندی طراحی و ساخته شده است و همه اینها ثمره مدیریت شهید کاظمی است؛ ثمره روح آزادگی خواه و تسلیم‌نشدنی او. این گونه فکر کردن خلاقیت می‌خواهد و البته جرأت؛ آن هم جرأتی که از یک اعتقاد مقدس سرچشمه بگیرد و در وجودت یقینی شده باشد. تنها ققنوس می‌تواند در دامنه آتشفشان مسکن کند؛ لذا مدیر باید آزاده باشد؛ جرأت داشته باشد و به زندگی عادی تن در ندهد.

- شهید کاظمی، کارها را از کل به جزء طبقه‌بندی می‌کرد.

نکته بعدی سیستمی فکر کردن سردار کاظمی بود. البته نه در بعد انسانی که در بعد روشی. احمد کاظمی با ورودش به نیروی هوایی، سازمانهای عریض و طویل را جمع کرد و سیستم، شاخه‌ای شد. شاخه‌های پویای علمی و عملیاتی، شاخه‌ای کار کردن علاوه بر نظم و زمین نماندن

کارها، باعث پرداختن جزئی تر به مسائل و ایجاد خلاقیت در کار می شود. البته به این شرط که آدمهای مجموعه، خودشان را هم شاخه ای نکنند. یعنی در عین حفظ کلیت وجودشان و فراموش نکردن ابعاد مختلف روحشان، کارهایشان را منظم انجام دهند؛ درست مثل خود شهید کاظمی که کارها را از کل به جزء طبقه بندی می کرد و افراد را در حیرت کارهای تلمبار شده نمی گذاشت؛ پس مدیر باید علاوه بر کلی نگرایی با ذهنی منظم بتواند جزئیات را ترسیم کند.

- پا به پای مجموعه، تکنیکی و فنی فکر می کرد.

در مورد تخصصی فکر کردن هم بسیار تأکید می کرد. بر مسائل فنی تسلط داشت. به پژوهشها معتقد بود و خودش سعی می کرد پا به پای مجموعه، تکنیکی و فنی فکر کند. با اینکه خلبان نبود، همه از او می پرسیدند کجا خلبانی را یاد گرفته است. فکر نکنید غلو می کنم چون خودم روی مسائل فنی و علمی احاطه دارم به شما می گویم که برایم این همه تسلط عجیب است. برای من که هیچ برای بچه های فنی و تخصصی هم مبهوت کننده بود. می گفت هم استراتژیک بود هم تاکتیکی؛ هم نظریه پرداز هم مرد عمل و نتیجه اینها می شد فکر جامع و مدیریت جامع. بنابراین مدیر باید بتواند با متخصص ها همفکری کند.

- توانمندی همه را وارد کار می کرد.

سردار کاظمی فکر نمی کرد این چپی است، این راستی. از توان همه استفاده می کرد؛ توانمندی همه را وارد کار می کرد؛ در برخورد با آدمها سعه صدر داشت؛ درست مثل آنچه یک شیعه باید باشد. مدیر شیعه که دیگر جای خود دارد؛ پس مدیر باید بتواند توان نیروهایش را ببیند؛ با نگاه کریمانه نگاهشان کند و از آنها بهترین استفاده را بکند.

- حاج احمد به تحریک، حرکت به جلو و توسعه هدفگیری شده اعتقاد داشت.

سردار کاظمی جوانگرا بود. به نیروهای جوان اعتقاد داشت و به خلاقیت و انرژی زیاد آنها برای ایجاد تحول میدان می داد. همیشه تأکید داشت که فرماندهان باید جوان باشند. می گفت ما می رویم ولی باید سیستمی به جا بگذاریم که توانش برای ایجاد تحول زیاد باشد و این از عهده جوانترها برمی آید. هر فرماندهی از ترس توییح هم که شده؛ از ترس اینکه نکند سیستم اشتباه کند و باز خورد

عملیاتی او آبروی فرمانده را ببرد، می‌رود سراغ باتجربه‌ها. ولی سردار کاظمی نظر دیگری داشت؛ چون به تحرک، حرکت به جلو و توسعه هدفگیری شده اعتقاد داشت و می‌گفت مدیر باید به نیروی جوانش میدان بدهد.

- سردار کاظمی همیشه با اطلاعات خودش تصمیم می‌گرفت.

چیزی که نباید از قلم بیفتد این است که سردار کاظمی همیشه با اطلاعات خودش تصمیم می‌گرفت؛ نه به حرفهای به دست آمده از این و آن. او اعتقاد داشت آدمی که مسئولیت دارد برود خودش موقعیت را لمس کند؛ خطرهای و سختی‌های کار را ببیند و بعد با توجه به گزارشها و اطلاعات دیگران تصمیم بگیرد. می‌گفت این بچه‌های مردم دست ما امانتند؛ می‌رفت تحقیق می‌کرد؛ سیستم‌ها را چک می‌کرد جزء به جزء طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی می‌کرد و نتیجه اینها می‌شد مدیریتی صحیح و مدبری که اهل بازی خوردن نیست.

مدیریت حاج احمد، کنترل از راه دور و ویدئو کنفرانسی نبود. شاهد مثالهایش را هم برایمان می‌آورد؛ مثلاً در فتح خرمشهر جایی که برای ما فاصله پیروزی و شکست به اندازه موباریک بود و آن قدر خودمان و تجهیزاتمان خسته بودیم که نفسی باقی نمانده بود و یک اشتباه می‌توانست از پا در بیاوردمان، سردار کاظمی یک بلد خواست تا در خیابانها گم نشود. خودش رفت و وضعیت را دید و نتیجه‌اش شد تصمیم درست. خرمشهر را خدا آزاد کرد آن هم به دست همین بچه‌های مخلص و البته بصیر؛ پس مدیر باید در متن ماجرا باشد؛ وسط معرکه، نه بیرون گود و بعد تصمیم بگیرد.

- رنگ احمد رنگ خدایی بود.

در یکی از عملیاتها که علیه منافقین بود، قرار می‌شود منطقه‌ای را با موشک هدف قرار دهیم. من، موشکها را آماده کرده بودم، سوخت زنده با سیستم برنامه‌ریزی شده؛ موشکها هم از آن موشکهای مدرن نقطه‌زنی بود. ایشان از عمق عراق تماس گرفت که مقدم آماده‌ای؟ گفتم: بله. گفت: «موشکها چقدر می‌ارزد؟» گفتم: می‌خواهی بخری؟! گفت: «بگو چقدر می‌ارزند؟» خیلی بعید است شما فرماندهی وسط عملیات گیر بیاوری که این قدر با حساب و مدبرانه عمل

کند. هر کسی دوست دارد اگر کارش تمام است تیر خلاص را بزند و بیاید با این موفقیت عکس بگیرد، ولی سردار کاظمی در کوران عملیات، بیت‌المال و رضای خدا را در نظر می‌گرفت. می‌دانید چرا؟ چون مولایش امیرالمؤمنین (ع) بود که وقتی می‌خواست کار دشمن را تمام کند، کمی صبر کرد نکند هوای نفس، حتی کمی، غالب باشد و بعد برای رضای خدا قربةً الی الله دشمن را نابود کرد.

همه این ویژگیها را که گفتیم، شاید کم و بیش با شرح و تفصیل بشود توی کتابهای مدیریتی پیدا کرد. هر چند در بررسی رفتارهای مدیرانی چون شهید کاظمی این صفات را به صورت بومی برای ما ترسیم می‌کند و فکر می‌کنم بعضی از این دکترین‌ها با ظرافتهای خاص عملیاتی کردنشان را باید در نوع ایدئولوژی و رفتارهای چنین مدیران موفقی پیدا کرد اما هیچ‌کجا نمی‌نویسند مدیر باید برای رضای خدا کار کند. نمی‌نویسند مدیر باید گروه را طوری رهبری کند که سر خط باشد و آخرش هم طوری رهبری کند که همه یادشان باشد که بنده خدا هستند. اما فکر می‌کنم شاه کلید موفقیت مدیریت شهید کاظمی درست همین نقطه باشد؛ رنگ خدایی او (اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس، ۱۳۹۱).

مدیریت و رهبری شهید صیاد شیرازی

شش بخش منش فرماندهی، تصمیم‌گیری، طراحی و برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزه و ابتکار شهید صیاد شیرازی در جنگ به عنوان نمونه آورده می‌شود:

منش فرماندهی

شهید صیاد شیرازی از منش فرماندهی چندین تعریف ارائه می‌کرد؛ اما تعریفی که بیشتر به آن پایبند بود و بر اساس آن اقدام می‌کرد چنین بود: «آن قسمت از اخلاق اسلامی که برای فرماندهان در دوران مسئولیت فرماندهی و متناسب با سطوح فرماندهی آنان عمل به آن پسندیده و گاه ضروری است». بر این اساس این شهید بزرگوار به علمای اخلاق و بزرگان متخلق به اخلاق اسلامی و منابع متقن و معتبر بویژه احادیث مربوط به سیره زندگی پیامبر اسلام (ص) و ائمه معصومین علیهم‌السلام بویژه در مورد آن بخش از زندگی آنان که به کارهای نظامی مربوط می‌شد، مراجعه

می‌کرد. ایشان در محضر بزرگانی چون حضرات آیات عظام بهاء‌الدینی، مشکینی، صدوقی، دستغیب و حضرت امام خمینی (ره) حاضر می‌شد و در زمینه اخلاق اسلامی درس می‌گرفت. با عنایت به تعاریف، منش و شخصیت شهید صیاد شیرازی به نوعی است که او را فردی منضبط، با برنامه، هدفمند، پرکار، دارای شئون اخلاقی، متین، متقی و معتقد به قیود اسلامی معرفی می‌کند. شیوه زندگی این فرمانده بر اساس یادداشتهای شخصی و آثار وی تقریباً قابل بازسازی است. این یادداشتها گویای پرکاری این فرمانده دوران دفاع مقدس نیز هست به گونه‌ای که به گواهی یاران نزدیک وی در زمان جنگ، اغلب اوقات استراحت او در خودرو یا هواپیما بود و بقیه وقت او صرف جلسات طراحی عملیاتها، هماهنگی، بازدیدها، پیگیری کارها، هدایت و کنترل نیروها و غیره می‌شده است (حسینیا، ۱۳۸۶: ۳۲). برای ترسیم اینکه شهید صیاد شیرازی از نظر انضباطی چگونه شخصیت و منشی داشته است، مطالب بسیاری وجود دارد ولی ذکر چند نکته می‌تواند گویای ادعای پیشگفته باشد: اول اینکه او فردی شیک پوش بود و آراستگی وضع ظاهر را در همه موقعیت‌ها رعایت می‌کرد. دیگری وقت شناسی، بموقع و بهنگام بودن وی که هر دو از ویژگیهای برجسته شخصیت نظامی وی بوده است. سوم اینکه وی مطابق آیین‌نامه انضباطی فردی مطیع دستور مافوق بود و حتی در وضعیتی که خود نظر مخالف داشت، دستور رده‌های مافوق را با طیب خاطر اجرا می‌کرد و مهمتر اینکه اطاعت از ولایت فقیه را برای خود تکلیف شرعی می‌پنداشت. ایشان ذوب شده در ولایت فقیه بودند و افتخارشان بودن در رکاب مقام معظم رهبری و شهادت در این راه بود (انبارداران، ۱۳۸۱: ۲۱).

تصمیم‌گیری

آنچه شخصیت شهید صیاد شیرازی را برجسته‌تر می‌کند، شناخت او از موقعیت اشغال بخشی از کشور توسط دشمن، روحیات مردم و مسئولان در آن وضعیت خاص، امکانات و تواناییهای خودی و نهایتاً اقدامات و تصمیم‌گیریهای او در حالت جنگ تحمیلی است. وی در این موقعیت تصمیماتی می‌گرفت و اجرا می‌کرد که تعیین‌کننده و در نوع خود کم‌نظیر بود؛ نمونه آن تدابیر و تصمیماتی است که او پس از انتصاب به فرماندهی نیروی زمینی گرفت و باعث شد جنگ از حالت رکود

خارج شود. وی با این اقدامات، حالت تهاجمی به نیروهای مسلح و نیروهای تحت امر خود داد. آنچه تاریخ جنگ و دفاع مقدس شاهد است اینکه با انتخاب حالت جدید در طول مدت کوتاهی (حداکثر هشت ماه) با عملیاتهای طریق القدس، فتح المبین و بیت المقدس بیش از ۹۰ درصد از مناطق اشغالی خوزستان، توسط رزمندگان اسلام آزاد شد که شاخصترین این تصمیمات، ایجاد ساز و کاری برای همکاری بین ارتش و سپاه و در اختیار گذاشتن امکانات ارتش برای آموزش، سازماندهی و وارد کردن نیروهای مردمی در قالب بسیج و تحت فرماندهی سپاه پاسداران در جنگ بود. از ویژگیهای دیگر شخصیتی وی این بود که در فرایند تصمیم گیری بویژه در موقعیت بحران، هرگز بدون مشورت با فرماندهان، کارشناسان و مشاوران خود تصمیمی نمی گرفت. از ویژگیهای دیگر ایشان، مدیریت بحران، فرماندهی بر صحنه‌های جنگ و خطرپذیری او در فرایند تصمیم گیری است (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۰).

طراحی و برنامه‌ریزی

شهید صیاد شیرازی، مدیر موفق را فردی می دانست که از قدرت برنامه‌ریزی بهره کافی داشته باشد. این شهید بزرگوار شرایط برنامه‌ریزی را بدین گونه ترسیم می کند (نوروزی، ۱۳۸۵: ۵۵):

- ۱- برنامه، باید دقیق و از نظر کمی و کیفی کاملاً روشن باشد.
- ۲- برنامه باید از هر گونه ابهام و کلی‌گویی خالی، و تماماً جنبه عملی و عینی داشته باشد.
- ۳- در برنامه‌ریزی می‌باید برآورد نیروی انسانی، هزینه‌ها، ابزار، وسایل و دیگر منابع مورد نیاز دقیقاً محاسبه شود.
- ۴- در برنامه‌ریزی باید همیشه محلی برای حوادث پیش‌بینی نشده در نظر گرفته شود؛ به عنوان مثال، یادداشتها و دست نوشته‌های وی از برنامه‌ریزیهای روزانه او برای زندگی فردی و سازمانی حکایت می کند. شایسته است گفته شود که این برنامه‌ریزی، که بسیار دقیق بود و دقیقه‌های زندگی روزانه را در کنترل خود دارد، کاملاً با آموزشهای نظامی دانشکده افسری (برنامه سین) منطبق است که تا پایان عمر شهید استمرار داشته است. مهمتر اینکه این یادداشتها نشان می‌دهد که وی برای ورود به هر برنامه‌ای، قبلاً فکر، و پیش فرضهایی را در ذهن خود مرور می کند. ایشان برای ۲۴

ساعت شبانه روز برنامه داشت. در زمان جنگ این مسئله نمود پیدا می‌کرد به صورتی که ایشان ساعات روز را تقسیم‌بندی کرده بود؛ مثلاً برای نماز، تعقیبات نماز، دعا، ورزش، صبحانه، تماس با افراد، تجلیل از افراد، تذکر به افراد و دیگر کارها برنامه داشت و ساعات مشخصی را تعیین کرده بود (صیاد شیرازی، ۱۳۸۱: ۱۱۷ تا ۲۷۴).

سازماندهی

شهید صیاد شیرازی، هدف سازماندهی را تقسیم کار در هر مجموعه به گونه‌ای می‌دانست که: هیچ کاری بدون مسئول نماند و در عین حال از تداخل و تضاد مسئولیتها، جلوگیری به عمل آید.

هر کاری به افرادی که دقیقاً از عهده آن بر می‌آیند، سپرده شود. کل افراد به صورت مجموعه‌ای کاملاً منسجم عمل کنند به طوری که کار هر یک، مکمل دیگری باشد.

سلسله مراتب در تقسیم کار باید مدّ نظر قرار گیرد و رعایت شود. تمام افراد از طریق سلسله مراتب با مدیریت یا فرماندهی در ارتباط باشند. این فرمانده شجاع دفاع مقدس، نیروی متناسب با هر مأموریتی را در جای خود قرار می‌داد و برای هر مأموریتی، سازمان تعریف می‌کرد. وی بعد از اینکه در دهم مهر سال ۱۳۶۰ به فرماندهی نیروی زمینی منصوب شد، یکی از اولین کارهایی که انجام داد این بود که افراد را متناسب با هدفی که دنبال می‌کردند در مناصب گوناگون قرار داد. ایشان این کار را در سطوح میانی و عالی انجام داد و برای لیاقت، استعداد، تخصص و تعهد افراد اهمیت فوق‌العاده قائل بود. وی همواره از عناصر شایسته نه تنها استفاده کرد بلکه به معنی واقعی کلمه افراد متعهد و متخصص را صید کرد (حسینیا، ۱۳۸۸: ۴۲ تا ۸۲).

ایجاد انگیزه و ابتکار

شهید صیاد شیرازی به فرماندهان و افراد زیر دست خود اعتماد، و خدمات آنها را ارزشگذاری می‌کرد و مشوق آنها بود. وی علاوه بر تشویقهای مادی برای ایجاد انگیزه از راهکارهای معنوی نیز

بهره می گرفت؛ به عنوان مثال؛ افراد تحت امرش را به دیدار با علما و روحانیون سرشناس، حضرت امام(ره) و به سفرهای زیارتی اعزام می کرد که این کار باعث ایجاد انگیزه در افراد، و باعث می شد تا آنها از تمام ظرفیتشان برای کارها استفاده کنند. ایشان گاهی در موقعیت سخت عملیاتی با حضور خود در خطرناکترین محل و مأموریت، انگیزه از دست رفته و یا تضعیف شده رزمندگان را تقویت و مضاعف می کرد.

شهید صیاد شیرازی، جنگ را مردمی می دانست و می گفت تا مردم نباشند، نمی توان در جنگ موفق شد. یکی از مهمترین ابتکارات ایشان این بود که از همه امکانات استفاده کرد تا مردم بتوانند با سازماندهی وارد جبهه های جنگ شوند (حسینی، ۱۳۸۹: ۷).
بنابراین می توان نتیجه گیری کرد:

شهید صیاد شیرازی و احمد کاظمی نمونه ای از فرمانده موفق و مکتبی و ولایتمدار هستند. اینان در مسئولیتهاشان به مفاهیم خوشخویی، مهربانی، گذشت، مشاوره در تصمیم گیری و تلاش در جهت خشنودی و اعتماد به خدا عمل می کردند و تربیت قرآنی را در زندگی پیشه خود ساخته بودند؛ از جمله آیه ۱۵۹ سوره عمران (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ: پس به [برکت] رحمت الهی با آنان نرمخو [و پرمهر] شدی و اگر تندخو و سختدل بودی، قطعاً از پیرامون تو پراکنده می شدند؛ پس از آنان در گذر و برایشان آمرزش بخواه و در کار[ها] با آنان مشورت کن و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن؛ زیرا خداوند توکل کنندگان را دوست می دارد) را منش و روش خود برگزیده بود.

شجاعت، تهجد، تعبد، ایمان و اخلاص، او را به مرتبه ای رسانده بود که در تصمیم گیریها مقررات، معادلات و فرمولهایی را که به عنوان نظریه های علمی و نظامی جنگ مطرح بود با بنیان «وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ» به کار می گرفت و از ورود به صحنه های خطرناک تصمیم گیری درنگ نمی کرد. گویی تعهد و تقوی و ایمان به غیب به مصداق آیه شریفه «ان تتوالله يجعل لكم فرقاناً» به او معرفتی شهودی بخشیده بود. شاید همین تفاوت و

تمایز او با دیگر فرماندهان و کارشناسان نظامی باعث بعضی اختلاف نظرها می‌شد. البته انضباط و نظم نظامی همیشه این شکاف را پر می‌کرد و مانع از بی‌انضباطی و اجرا نشدن دستور می‌شد. چه بسا اگر روح ایمانی آن شهید عزیز نبود، سرنوشت جنگ به گونه‌ای دیگر رقم می‌خورد. مگر نه این است که خداوند در قرآن می‌فرماید: *إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ* (فصلت/۳۰) (در حقیقت کسانی که گفتند پروردگار ما خداست سپس ایستادگی کردند، فرشتگان بر آنان فرود می‌آیند [و می‌گویند] هان بیم مدارید و غمین مباشید و به بهشتی که وعده یافته بودید شاد باشید). او به آیات قرآن و احادیث و روایات پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه معصومین علیهم السلام سخت اعتقاد داشت و نزول ملائکه در موقعیت‌های مقاومت را یقینی می‌دانست و همیشه در بیانات و استدلال‌های عملیاتی به آیات الهی تمسک می‌جست و به آنها استناد می‌کرد به نوعی که گویا از آنها تغذیه می‌کند و نشاط روحی و حیات می‌گیرد. ایشان معتقد بود که هیچ کلامی در اسلام بی حکمت نیست (اسدی، ۱۳۸۴: ۴۴). وی ضمن احترام به رعایت اصول علمی در کارها، فرماندهی تکلیف محور بود و می‌گفت: من یک سرباز کوچک اسلام هستم؛ بنابراین سبک فرماندهی و مدیریت شهید صیاد شیرازی با ترکیب ویژگی‌های فردی و سازمانی وی، که حاوی سجایای اخلاقی و دینی به همراه علم و دانش بود، می‌تواند نمونه‌الگوی فرماندهی و مدیریت در عرصه نظامی باشد (حسینی، ۱۳۸۹: ۷)؛ مدیریتی که نه در اومانیسیم ریشه داشته باشد و نه از ما بهتران آن را برای نظم دادن به سامانه جهانی خود و برای استثمار انسانها چیده باشند. مدیریتی که در آن هر انسان ابتدا بنده خداست و بعد قسمتی از مجموعه خدایی؛ نه یک جزء که بدون اینکه بداند چه می‌کند باید وظایفش را انجام دهد. مدیریتی که در آن عبد خدا بودن دیگر شعار نیست؛ رسم است و زندگی برای جهانی دیگر را زیر سؤال نمی‌برد. ما بسیار شنیده‌ایم که باید پایه علوم انسانی از نو بنا شود و به جای استفاده از دکترین‌های وارداتی باید به سراغ هویت خودمان برویم. بسیار شنیده‌ایم شیخ بهایی‌ها و شیخ طوسی‌ها جور دیگری مدیریت می‌کرده‌اند؛ صحیح و دقیق و کارا.

مدیریت و رهبری در سیره امام خمینی (ره)

مبانی نظری

۱ - هستی‌شناسی: از دید امام (س) مبدأ هستی خداست: «... ما معتقدیم که خالق و آفریننده جهان و همه عوالم وجود و انسان، تنها ذات مقدس خدای تعالی است که از همه حقایق مطلع است و قادر بر همه چیز است و مالک همه چیز» (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۵: ۳۸۷). در روایت هستی‌شناسانه امام خمینی (س) همه موجودات در نظام آفرینش از نظر حدوث و بقا به منشأ هستی، یعنی خداوند وابسته هستند و همه چیز تجلی الهی است.

از دیدگاه امام (س) همه مفاهیم، نشانه‌ها و علوم در هم‌نشینی با «توحید»، هویت می‌یابد و معنا پیدا می‌کند؛ به عبارت دیگر، ایشان می‌کوشند از قله توحید، اندیشه سیاسی خویش را سازماندهی و فلسفه سیاسی گفتمان انقلاب اسلامی را نشان دهند. ایشان از دیدگاه توحیدی به تعریف و باز تعریف مفاهیم و الگوهای روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، انسانی، خارجی، نفی شخص‌پرستی، نفی لذت‌پرستی، ظلم‌ستیزی، استبدادزدایی، حریت و آزادی، مساوات و برابری، قانون و قانونگذاری و... می‌پردازند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۲۱: ۲۲۱).

۲ - انسان‌شناسی: از دیدگاه امام خمینی (ره)، انسان موجودی چند ساحتی است که بالفطره رو به کمال مطلق در حرکت است و در این سیر، هم فرد بر جامعه تأثیر می‌گذارد و هم جامعه بر فرد؛ به عبارتی، تعاملی میان فرد و جامعه برقرار است. ایشان انسان را «عصاره همه خلقت» (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۳: ۲۱۸) می‌دانند و موضوع علم انبیا را نیز «انسان» قلمداد می‌کنند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۸: ۳۲۴).

۳ - جامعه‌شناسی: امام خمینی (س) جامعه و نظام اجتماعی را با باز تولید مفاهیم، نهادها و نقشهای جامعه‌شناسی با رویکرد دینی به جامعه و نگرش جامعه‌شناسانه به دین در طول نظام هستی فرض می‌کنند و معتقدند که خداوند با فرستادن پیامبران الهی، اهداف و مقاصد جامعه و زندگی اجتماعی را مشخص کرده و در اختیار بشر قرار داده است و آنان را صاحب حق در سیاست و هدایت جوامع و افراد می‌داند و اطاعت از اوامر آنان را واجب شمرده است (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۷: ۹۸۴ و ۸۸۴).

مبانی عملی

۱- راهبرد نرم افزار فرهنگی - سیاسی: امام خمینی(س) برخلاف آنان که در پی انتخاب راهبردهای مهم سخت‌افزار نظامی هستند (مثل جنبش‌های مارکسیستی در زمان شاه)، راهبرد نرم‌افزار فرهنگی - سیاسی را در مدیریت تحولات بر می‌گزینند. ایشان براساس راهبرد فرهنگی - سیاسی و با تکیه بر باورهای دینی و مذهبی جامعه ایران به تعریف و باز تعریف نهادها، مقولات، مراسم‌ها و مؤسسات فرهنگی پرداختند و کار ویژه‌های تازه‌ای را برای آنها نشان دادند که آزادسازی قدرت و انرژی بالقوه و فعال شدن آنها را در عرصه پیکار سیاسی موجب شد.

هم‌چنین در عرصه کنش انقلابی از هر هویت و نشانه نوشتاری، گفتاری، رفتاری و روانشناختی امام، شکلی از قدرت دیده می‌شد. عرفان، سکوت، قلم، هجرت، تصویر و نگاه، همگی نماد و نمود چهره دیگری از قدرت نرم‌افزاری درونی و مستقل ایشان بود؛ نه قدرت سخت‌افزاری، وابسته و بیرونی. امام خمینی در دوران رهبری نظام جمهوری اسلامی نیز راهبرد فرهنگی - سیاسی را در بُعد داخلی و بین‌المللی ادامه داد و آن را مبنای عمل و جهتگیریها قرار داد. بر همین اساس نیز در تبیین، تعلیم و تبلیغ اسلام ناب محمدی(ص) بر رسالت حوزویان و دانشگاهیان تأکید می‌کردند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۲۱: ۱۹۵). و از همه مخالفان فکری و سیاسی و حتی از دشمنان می‌خواستند در اسلام و نظام اسلامی تأمل کنند و به آغوش اسلام و نظام اسلامی باز گردند (امام خمینی، ۱۳۸۵، ج ۲۱: ۴۰۲ و ۶۹۱).

۲- تکلیف‌گرایی: امام خمینی(س) با توجه به بنیادهای نظری خود، تکلیف‌گرایی را به منطق و سیره انبیا و معصومین(ع)، امام علی(ع) و امام حسین(ع) معطوف دانسته، و بر همین اساس در تمامی مراحل جنبش و جمهوری اسلامی، رفتارهای سیاسی خود و جامعه را بر مبنای تکلیف الهی، شرعی، وجدانی، اجتماعی، ملی و قانونی رهبری کرده‌اند؛ به عبارتی، ایشان به ادای تکلیف و وظیفه می‌اندیشیدند؛ شکست، پیروزی، حیات و شهادت را در راه خدا، پیروزی می‌دانستند.

«خدا محور» و «تکلیف‌گرایی» دو عنصر اساسی در مدیریت تحولات

بنیانهای فکری امام در مدیریت تحولات سه دهه اخیر بر دو اصل «کتاب» و «سنت» استوار بود. از

این رو ایشان در مدیریت تحولات جهان و ایران با تأسی به این دو اصل مهم بر مبنای «خدا محوری» و «تکلیف گرایی»، تحولات را مدیریت می‌کرد. این دو ویژگی، که به نوعی عوامل راهبرد رهبری ایشان نیز به شمار می‌آید، در جای جای عمل سیاسی و کلام سیاسی ایشان نمودار بود. بر همین اساس بود که اتکا بر منابع اقتصادی و نظامی در جهت مدیریت و رهبری تحولات جهان و ایران را مردود می‌دانستند (عالمیان، ۱۳۹۲).

در مجموع بر اساس سبک و سیره مدیریتی امام خمینی و آن چیزی که از صحیفه ایشان برداشت می‌شود، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و سازمانی ایشان به طور خلاصه به این قرار است:

خدا محوری، شناخت تکلیف الهی، دانش، توکل، تقوا، تهذیب نفس، عطوفت و مهربانی، هوش و دقت و تفکر، اعتمادسازی، مردمی بودن، ساده‌زیستی، دلسوزی، محبت، مشورت و تدبیر، خرد جمعی، تشویق و ترغیب، شایسته‌سالاری، تناسب قول و فعل، جلوگیری و کشف انحرافات که این ویژگی‌ها در فرماندهان دفاع مقدس نیز دیده می‌شد.

مدیریت و رهبری از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله)

در این قسمت، دیدگاه مقام معظم رهبری از زاویه مدیریت بسیجی، که یک سبک مدیریت بومی و بی‌نظیر است، مورد توجه قرار می‌گیرد:

مدیریت بسیجی را می‌توان امروزه از جمله سبک‌های مدیریتی به شمار آورد که تاکنون موفقیت بسیاری برای کشور به دنبال داشته است به گونه‌ای که در وضعیت نامطلوب امروز، اندیشه مدیریت بسیجی راهی میانبر برای دور زدن تحریمها، جبران عقب ماندگیها و هم‌چنین تسریع رشد و تعالی جامعه به سوی جامعه متمدن اسلامی است. مقام معظم رهبری مدظله العالی نیز می‌فرماید:

"اگر هر کدام از دستگاه‌های گوناگون کشور روحیه بسیجی پیدا کنند، توفیقاتشان بیشتر می‌شود. روحیه بسیجی یک روحیه‌ای است که اگر در هر نقطه‌ای و در هر قشری به وجود بیاید در آنجا فعالیت و نشاط و حرکت و حیات را مضاعف و چند برابر می‌کند؛ این معنای بسیج است" (خامنه‌ای، ۱۳۸۴). برای اینکه شناخت بیشتری نسبت به این مفهوم پیدا کنیم به لحاظ هدفی که دنبال می‌کند، هم‌چنین به لحاظ نیروی انسانی و دستاوردهای آن با استفاده از بیانات مقام معظم

رهبری مدظله العالی تبیین می‌شود:

بسیج، نهاد مردمی است که مبتنی بر هدف ویژه‌ای تأسیس شده است. در توصیفاتی که رهبر معظم انقلاب نیز از بسیج و بسیجی ارائه کرده‌اند، هدفمندی از مقولاتی است که بارها مورد تأکید معظم‌له قرار گرفته است. هم‌چنین در بیانات ایشان برخی موارد نیز به‌طور خاص به عنوان اهداف بسیج بیان شده است که به آنها اشاره می‌شود:

- خدمت رسانی به مردم: یکی از مقولات مهمی که بارها مورد تأکید قرار گرفته، بحث خدمت رسانی به مردم است؛ تعبیری چون "بسیجی عاشق خدمت به مردم است" از تعبیری است که بارها در بیانات آمده است. نگاه خاص بسیجی به خدمت که آن را عبادت می‌داند، سبب می‌شود خدمت به مردم را سرلوحه زندگی قرار دهد.

- ساختن کشور، امت اسلام و جامعه بشریت: از آنجا که تفکر بسیجی به مرز خاصی محدود نمی‌شود و کل گستره عالم اسلام و عالم بشریت را در بر می‌گیرد، فرد بسیجی نگاه کل‌گرایانه‌ای به جهان و مشکلات آن دارد و تلاشش را نه تنها برای رفع مشکلات کشور و عالم اسلام بلکه برای برطرف کردن مشکلات عالم بشریت معطوف می‌سازد.

- آرمانهای نظام اسلامی: نظام جمهوری اسلامی از آغاز تأسیس، آرمانهایی را برای خود ترسیم، و جهتگیری حرکت خود را برای دستیابی به آن آرمانها ترسیم کرده است. فرهنگ و تفکر بسیجی نیز آرمانی جز آرمانهای نظام اسلامی را متصور نمی‌شود؛ آرمانهایی چون عدالت جهانی، صلح جهانی، جامعه متمدن اسلامی و... از آرمانهای نظام اسلامی است که در تفکر و فرهنگ بسیجی نیز همین آرمانها مورد توقع است.

از عوامل کلیدی موفقیت نهاد بسیج، داشتن نیروی انسانی با ویژگیهای خاصی است که طبق بیانات مقام معظم رهبری مدظله العالی به این شرح است:

- آمادگی همیشگی: نیروی بسیجی فارغ از اینکه در چه جایگاهی تعلیم دیده و چه تخصصی را فراگرفته است، همواره در آمادگی به سر می‌برد. امروزه آماده نگهداشتن نیروی انسانی به منظور حُسن اجرای کار از مباحث مهم و به روز سازمانهاست؛ حال اینکه نیروهای نهاد بسیج این آمادگی

را همواره در خود حفظ می کنند تا در مواقع مورد نیاز به کار بندند. مقام معظم رهبری این ویژگی را بارها به عنوان یکی از ویژگیهای اصلی بسیجیان بیان کرده اند.

- توان و دانش کار: بر کسی پوشیده نیست که برای تمامی کارها به دانش و تجربه مناسب نیاز است و بدون آن دانش و تجربه، آن امر به شکست می انجامد. یافتن دانش و تجربه کاری به صرف وقت زیادی نیاز دارد؛ اما اهمیت آن آن قدر زیاد است که سازمانها و نهادها زمان و هزینه زیادی را بر خود تحمیل می کنند تا نیروهای کارکشته و آموزش دیده تربیت کنند. نهاد بسیج به اقتضای تحرک و پویایی و گستردگی آن، مملو از نیروهای کاردان و کارشناس و آموزش دیده است که می توان در مقاطع مختلف از این نیروها به منظور پیشبرد اهداف کشور بهره برد.

- تخصص چند بعدی (محدود نبودن در عرصه خاص): امروزه در سازمانها به علت تخصصی شدن آموزشها، نیروهایی تربیت می شوند که تنها می توانند در حیطه و یا عرصه خاصی فعالیت کنند. این امر سبب می شود که هزینه نیروی انسانی بسیار افزایش یابد؛ چرا که برای هر کاری باید نیروی خاص آن فعالیت تربیت شود. این تخصص گرایی جزئی سبب بروز تخصص گراییهای کلی نیز شده است؛ بدین معنا که افراد کمی یافت می شوند که در تمامی عرصه های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی کارآمد باشند. لزوم بهره گیری از نیروهای جامع و چند تخصصه از مباحثی است که در سازمانها و نهادها از آن به فراوانی سخن به میان می آید. در هر کشوری بحرانها و مسائلی پیش می آید که به حضور آنی و گسترده نیروهای زیادی نیاز است که کشورها معمولاً در این مقاطع حساس از نیروهای ارتش استفاده می کنند. اما نیروهای نظامی نیز مانند دیگر افراد، تخصص خاصی دارند و امکان اجرای درست مأموریت غیر تخصصی خود را ندارند. نیروی بسیج از آنجا که آمادگی دائمی دارد و در برچه های مختلف، توان و دانش لازم را نیز به دست آورده است، می تواند این نقش را بخوبی ایفا کند؛ بدین معنا که هر جا کشور نیاز آنی به حضور نیروی وسیع و کارآمد داشت، این نیروی بسیجی است که می تواند در هر عرصه ای حضور به هم رساند.

- انگیزه و اشتیاق زیاد کار و نشاط کاری: صنعتی شدن کارها و حاکم شدن روال اداری افراطی در سازمانهای امروزی در دراز مدت سبب از بین رفتن انگیزه و نشاط کاری در افراد می شود.

وجود نشاط کاری و اشتیاق به کار آن قدر در افزایش کارایی و اثربخشی کارها مؤثر است که سازمانها هزینه زیادی را به منظور افزایش اشتیاق و انگیزه کاری کارکنان خود تحت عنوان رفاهیات هزینه می‌کنند. یکی دیگر از ویژگیهای نیروهای بسیجی، زیاد بودن انگیزه و اشتیاق کار است که با بهتر کار کردن و افزایش بهره‌وری ارتباط مستقیمی دارد.

- تعهد کاری: یکی از مواردی که در نیروهای بسیجی بسیار و در حد اعلا یافت می‌شود، تعهد کاری است. همان‌طور که در بخش ادبیات نظری گفته شد، ریشه کارافرینی نیز در تعهد کاری است. در سازمانها و نهادهای امروزی، افراد کمتر به حرفه یا صاحب حرفه وفادار می‌مانند و به محض اینکه موقعیت شغلی بهتر برایشان پیش آید، حرفه قبلی را رها می‌کنند؛ اما نیروی بسیجی با توجه به اینکه به دلیل انگیزه‌های الهی و آرمانی اسلام و انقلاب به عرصه فعالیت قدم گذارده است، میزان زیادی از تعهد کاری دارد.

- نگاه خدمت‌گونه به کار: افراد معمولاً در هر کاری که قرار می‌گیرند به دیده گذران کار و کسب درآمد به کار نگاه می‌کنند؛ حال اینکه نیروی بسیجی به کارها نه به عنوان کار بلکه به عنوان خدمت به مردم به آن نظر می‌کند و این نگاه سبب می‌شود تا با ارباب رجوع برخورد مناسبی داشته باشد. هم‌چنین نگاه خدمت‌گونه سبب می‌شود فرد تعهد زیادی نسبت به کار داشته باشد؛ چرا که آن کار را نعمت الهی قلمداد می‌کند.

- مسئولیت‌پذیری: تعهد کاری، نشانه‌هایی دارد که یکی از آنها، مسئولیت‌پذیری است. افراد در سازمانها و در کارها باید مسئولیت‌پذیر باشند و از زیر بار مسئولیت کاری خود شانه خالی نکنند. این‌گونه است که جریان کارها طبق روال سازماندهی شده پیش خواهد رفت. مسئولیت‌پذیری نیز از ویژگیهایی است که در نیروهای بسیجی در حد اعلا یافت می‌شود.

- اهل مجاهدت بودن و پرهیز از رفاه‌زدگی: مجاهدت عنصری است که در سازمانهای امروزی تعریف نشده است؛ چرا که نگاه به کار در سازمانها نگاهی درآمدی است؛ به عبارت دیگر در هر سازمان هرگز کارمند این‌گونه فکر نمی‌کند که کاری که در حال اجرای آن است، یک قدم جامعه را به سمت اهداف متعالی و حرکت به سمت انسانیت و جامعه اخلاقی پیش می‌برد یا خیر در حالی

که نگاه نیروی بسیجی به کار نگاهی است که یک مبارز دارد. او این گونه فکر می کند که کاری که مشغول آن است، جامعه را به سمت اهداف متعالی پیش خواهد برد یا خیر. این گونه است که نگاه او به کار نگاه عبادتگونه می شود و همواره در صدد اجرای بهتر کارها است.

- روحیه خلاقیت: ماندن بر سر یک کار تأثیراتی دارد که یکی از آنها بویژه اگر فرد آن کار را دوست نداشته باشد و به اجبار بر سر آن کار باشد از بین رفتن روحیه خلاقیت فرد است. روحیه خلاقیت و ابتکار یکی از گرانبهاترین دانشها و سرمایه های سازمانی است. نیروی بسیجی با توجه به تنوع عرصه های حضور و انگیزه های زیاد، روحیه خلاقیت و ابتکار بسیار زیادی دارد. نهاد بسیج طبق بیانات مقام معظم رهبری مدظله العالی، دستاوردها و برکاتی به این صورت دارد:

- حل مشکلات و رونق بخشیدن به جامعه

اعضا و نیروها به دلیل حضور مستمر خود در جامعه و با شور امید و ایمان خود، کشور و جامعه را از طریق حل مشکلات پیش رو رونق می بخشند و تاریخ را آبرومند می سازند.

- عزت و عظمت بخشیدن به جامعه

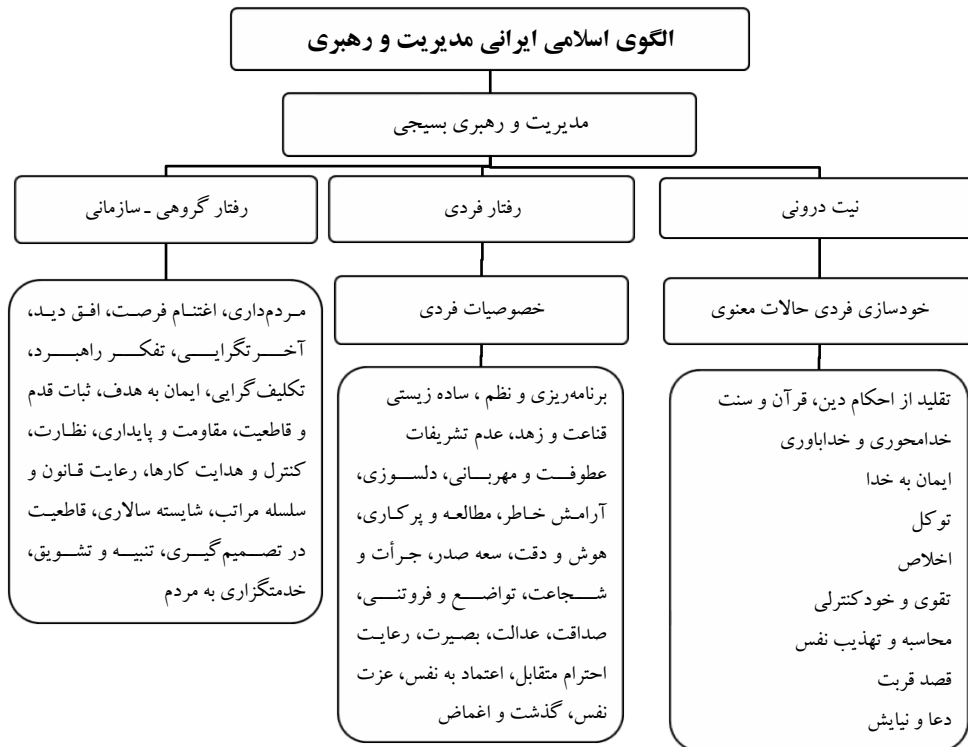
مقام معظم رهبری مدظله العالی، بسیج را سرمایه ای عظیم و ذی قیمت برای جامعه می دانند که آن را بدون تردید به برترین قله های عزت و عظمت می رساند.

- سوق دادن مردم به معنویت و دین

بسیجیان به دلیل ایمان و معنویت خود، الگویی برای مردمان جامعه هستند و با تبلیغ و فعالیت خود در سطح جامعه، مردم را به معنویت و دین و آرمانهای انقلاب سوق می دهند (خانمحمدی، ۱۳۹۲).

ارائه الگو

با بررسی شیوه مدیریت و فرماندهی حضرت امام خمینی (ره)، رهبری و فرماندهان دفاع مقدس و پیشینه پژوهش می توان الگوی ذیل را ارائه نمود.



نمودار ۱: الگوی اسلامی ایرانی مدیریت و رهبری

در الگو و سبک مدیریت رهبری امام خمینی، مقام معظم رهبری و فرماندهان دفاع مقدس، خداوند، محور و اساس همه تلاشها و کوشش‌هاست. مطابق این سبک، موفقیت مدیریت و رهبری در همه وضعیت‌ها و موقعیت‌ها، به میزان توجه و اهمیتی بستگی دارد که رهبر و مدیر نسبت به خداوند مبذول می‌دارد. در سبک مدیریت و رهبری امام و رهبری و فرماندهان برخی ویژگیهای شخصیتی، رفتاری و هنجاری دیده می‌شود که تنها در الگوی مدیریت و رهبری اسلامی - ایرانی تعریف پذیر است و دیگر رهبران از جمله رهبران مادی، فاقد آنها هستند. از این‌رو، الگوهای موجود در نگرش سنتی و رفتاری از تحلیل آن ناتوان است.

در بسیاری از نظریه‌های مدیریت و رهبری به انسانها ذاتاً توجه نمی‌شود، بلکه توجه به انسانها به دلیل افزایش کارایی و بهره‌وری است. در الگوی اسلامی - ایرانی مدیریت رهبری، افزایش کارایی

و در نتیجه افزایش رفاه و برخورداری کارکنان، وسیله تکامل، رشد و بلوغ فکری، انسانی و اخلاقی کارکنان است. به انسان، دید بلند مدت و عاقبت‌اندیش القا می‌کند؛ اما نظریه‌های موجود، دیدگاه کوتاه مدتی را به انسان القا می‌کند که حداکثر برد آن از نظر زمانی از چندین سال فراتر نمی‌رود. در این الگو هم به مبدأ آفرینش و هم به غایت و مقصد آن، توجه جدی می‌شود؛ اما در نظریه‌های موجود، فقط منابع آنی و کوتاه مدت در نظر گرفته می‌شود. در نظریه‌های اولیه، صفات و ویژگی‌های شخصیتی رهبر، در نظریه‌های رفتاری رفتار رهبر و در نظریه‌های اقتضایی موقعیت و شرایط، اساس بحث و مطالعات بود؛ اما در الگوی اسلامی ایرانی مدیریت و رهبری در کنار توجه به دیگر عوامل، «خدا» در کانون توجه و تأکید قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد که مدل‌ها و نظریه‌های موجود، هر کدام جنبه یا جنبه‌هایی از مدیریت و رهبری اسلامی ایرانی را به تصویر می‌کشند؛ با این حال به دلیل چند بعدی بودن شخصیت و رهبری در این الگو به ترسیم تمام زوایای رهبری مدیریت قادر نیست؛ به عبارت دیگر هر کدام از الگوهای سنتی، رفتاری و اقتضایی فقط یک بعد یا ابعادی از رهبری مدیریت اسلامی ایرانی را در بر می‌گیرد؛ چراکه الگوهای مدیریت و رهبری معمولاً در بستر وجودی مادی تفسیر شده، مدیران و رهبرانی را بررسی می‌کند که اندیشه‌های خالص دینی ندارند و یا در آن الگوها از جنبه‌های دینی اندیشمندان غفلت شده و فقط به ابعاد مادی توجه شده است. اگر کسی بخواهد در مورد شیوه رهبری رهبرانی همچون امام خمینی مطالعه کند، لازم است به اندیشه دینی و به تعبیری ابعاد معنوی و الهی آنها نیز توجه کند و اساساً این نوع رهبران الهی را باید در بستر دینی و معنوی و با الهام از اندیشه دینی بررسی کرد. مدیریت و رهبری حضرت امام خمینی، رهبری و فرماندهان دفاع مقدس در سطوح فردی و اجتماعی به عنوان یک الگوی پیش روی مدیران است. آنجا که امام در مسائل اجتماعی و مدیریت و رهبری سیاسی موفق شدند به دلیل خودسازی فردی ایشان بود؛ لذا بر هر مدیری در فرهنگ اسلامی است ابتدا از خود شروع کند تا پس از خودسازی، شایسته رهبری و مدیریت در جامعه و سازمان شود (فروزنده و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۹۰).

توسعه مفهوم «کار و فعالیت داوطلبانه» در قالب تشکیل نهاد فراگیر و بسیار تأثیرگذار «بسج»

یکی از دستاوردهای منحصر به فرد مدیریتی در کشور است. سازمانی که اگرچه بسیاری از ویژگی‌های ساختارهای سازمانی رایج در دنیا (مانند سلسله مراتب سازمانی، فرماندهی و مدیریت واحد، تقسیم کار، حیطة نظارت، برنامه‌ریزی و...) را دارا است با این نوع ساختارهای سازمانی تفاوت‌های بنیادین، منحصر به فرد، بی‌بدیل و ممتازی دارد.

الگوهای انگیزشی در این ساختار سازمانی بیش از هر چیز بر پایه انگیزه‌های الهی و غیر مادی استوار است؛ انگیزه‌هایی که در ساختارهای سازمانی مادی‌گرایانه هیچ جایگاهی برای آنان متصور نیست. نظریه‌های مدیریتی که در عصر صنعتی شدن در دنیا مطرح شده، بیشتر بر نگاه مادی‌گرایانه استوار بوده است. مکتب مدیریت علمی که توسط «تیلور» پایه‌گذاری شد بر این فرض اساسی استوار است که «انسان همانند ماشین است؛ بنابراین باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که حداکثر بهره‌برداری از آن در راستای منافع سازمانی صورت پذیرد.» در این الگوی مدیریتی، عوامل مادی مانند حقوق و دستمزد تنها عواملی به شمار می‌رود که می‌تواند در انسانها یا نیروی کار انگیزه ایجاد کند؛ اگرچه این تفکر مدیریتی بعدها توسط دانشمندان مختلف مورد انتقاد قرار گرفت و الگوهای مدیریتی دیگری به عنوان جایگزین برای آن مطرح شد.

نظریه‌های جدید نیز تفاوت مبنایی و اساسی ایجاد نکرد و صرفاً ترکیب عوامل انگیزشی اصلاح شد و افزون بر عوامل مبتنی بر نیازهای اولیه انسان، عوامل بهداشتی، اجتماعی و روانی و مانند آن به این ترکیب اضافه گردید و بشریت به دلیل پیروزی نگاه مادی‌گرایانه هیچ‌گاه نتوانست نگاه ابزاری به انسان و نیروی کار یا مستخدمان را با تحول بنیادین روبه‌رو سازد. اگرچه توجه به عامل انسانی به عنوان سرمایه سازمانی در سالهای اخیر در دستور کار بسیاری از سازمانها قرار گرفته است، این سرمایه فقط تا وقتی ارزش دارد که بتواند برای بنگاه اقتصادی، سود ایجاد کند؛ از این رو در تمام کتابهای علمی حسابداری صنعتی در دنیا، هزینه دستمزد به عنوان هزینه متغیر تعریف می‌شود؛ به این معنی که به محض کاهش سطح تولید بلافاصله بخشی از نیروی کار اخراج می‌گردد. در چنین فضایی که تقریباً بر تمام محیط‌های فعالیت کسب و کاری، اقتصادی و اجتماعی و سازمانی دنیا حاکم بوده و هست، الگوی سازمانی «بسیج» توسط بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران مطرح و

نهادینه شد و اگرچه متأسفانه کمتر در منابع علمی دانش مدیریت در محافل دانشگاهی و علمی کشور مورد توجه قرار گرفته است در بستر کاربردی، نتایج معجزه آسایی ایجاد کرد. مدیریت هشت سال دفاع مقدس با تکیه بر تفکر مدیریتی و سازمانی مبتنی بر الگوی «بسیج» و تشکیل وزارتخانه‌ای برای توسعه اقتصادی تحت عنوان «جهاد سازندگی» مبتنی بر تفکر جهادی در حوزه اقتصاد از جمله آثار و نتایج منحصر به فرد این رویکرد نوین مدیریتی به شمار می‌رود. به‌رغم گذشت بیش از ۳۰ سال از انقلاب اسلامی، هنوز هم میلیون‌ها انسان در قالب ساختار سازمانی «بسیج» و بر مبنای اصل بنیادین «انگیزه‌های الهی و غیر مادی» مشغول ارائه خدمات مختلف به جامعه هستند. اگرچه در این نوشتار مجال تحلیل تفصیلی الگوی مدیریتی «بسیج» به عنوان نمونه‌ای از الگوهای اسلامی ایرانی وجود ندارد، توجه اجمالی به نقش و جایگاه آن در پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی و پیشرفت همه جانبه کشور واقعیت‌های انکارناپذیری را نمایان می‌سازد:

اول، نتایج و آثار این الگوی مدیریتی در حوزه کاربردی بسیار وسیع است.

دوم، این الگوی مدیریتی و سازمانی با الگوهای رایج در دنیا تفاوت‌های بنیادین دارد.

به هر حال «بسیج» و «تفکر بسیجی» یکی از نمونه‌های تحول در حوزه مدیریتی کشورمان بعد از انقلاب اسلامی به‌شمار می‌رود که با بررسی ابعاد آن می‌توان جایگاه دانش مدیریت را مورد توجه قرار داد. به‌رغم اینکه از دید کاربردی، بعد از انقلاب اسلامی تحولات بنیادین در حوزه مدیریت ایجاد شد، متأسفانه در حوزه مطالعات نظری و آموزش عالی، سمت و سوی تحولات به‌گونه‌ای نبوده است که بتواند مشکلات این بخش را حل کند. در مدیریت اسلامی، انسان محور است؛ یعنی سازمان، شرکت و بنگاه اقتصادی در خدمت انسان است و برای تعالی مادی و معنوی او طراحی شده است؛ بدین سبب انسان در چارچوب ارزشهای الهی در سازمان خدمت می‌کند. نه به عنوان وسیله در کنار دیگر ماشین‌ها و ابزارها (جلیلی، ۱۳۹۱).

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

اسلام، دینی کامل و در برگیرنده برنامه جامعی درباره زندگی بشری است و از محتوای مفاهیم و اصول اسلامی، که از منابع اصلی آن قابل استنباط است نیز این موضوع به وضوح آشکار است و

عملکرد پیامبر اسلام و امامان شیعه، نمونه بارز این رویکرد و نگرش اسلام به دین به عنوان برنامه جامع زندگی انسانها است. از آنجا که مفاهیم پایه و اصلی دانش مدیریت برای پیشبرد زندگی بشری در مسیر مطلوب، اجتناب‌ناپذیر و ضروری است، طبیعی است که دین اسلام افزون بر ارائه طرح و برنامه برای زندگی انسان، راهکارهای تحقق این برنامه‌ها (از جمله مبانی و اصول دانش مدیریت به عنوان مهمترین ابزار رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی) را نیز ارائه کند.

بنابراین تردیدی نیست که ویژگیهای مدیریتی مبتنی بر مبانی و الگوهای اسلامی از منابع اسلامی بویژه قرآن و احادیث ائمه و دیگر متون اسلامی قابل استخراج است که البته تحقق آن نیازمند عزمی ملی بویژه در میان نخبگان و دانشمندان جامعه است.

از سویی دیگر از برکات مهم دفاع مقدس، تقویت اعتماد به نفس و خودباوری بوده است. ما در دوران دفاع مقدس به این نتیجه رسیدیم که باید خود را باور، و با تکیه بر توانمندیهای خود - بویژه جوانان خداجو - کشور را اداره کنیم. تأثیر این خودباوری، بعد از جنگ در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و فناوریهای نوین دفاعی، نمود فزاینده‌ای داشت.

به اعتقاد اینجانب، دهه ۹۰ هجری شمسی فرصت طلایی برای توسعه دانش مدیریت در ایران تلقی می‌شود. دانش مدیریت هم در سطح نظری و هم در سطح کاربرد در یک قرن اخیر در ایران فراز و نشیب‌های زیادی به خود دیده است. برگزاری اولین نشست اندیشه‌های راهبردی در حضور مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹ و تبیین برخی از ابعاد کلان الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت توسط ایشان، گام بسیار مهمی در راستای فراهم شدن مقدمات تحرک مسئولان و نخبگان در این زمینه است و با توجه به جایگاه دانش مدیریت در الگوی پیشرفت، می‌توان انتظار داشت بسترهای توسعه دانش مدیریت در ایران در سطح کلان در سالهای پیش رو فراهم شود.

طرح راهبرد مهندسی فرهنگی توسط مقام معظم رهبری در اوایل دهه ۱۳۸۰ و فعالیت‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی در راستای تدوین نقشه جامع مهندسی فرهنگی کشور نیز می‌تواند نویدبخش ایجاد نگرش همه جانبه و مبتنی بر تفکر سیستمی و مهندسی و با محوریت فرهنگ در حوزه پیشرفت گردد. دانش مدیریت بیش از همه علوم در پیشرفت کشور تأثیرگذار است و رویکرد

فرهنگی نیز به گواه مطالعات اندیشمندان مختلف نقش کلیدی در پیشرفت دانش مدیریت ایفا می‌کند. نگرش فرهنگی به مدیریت، لازمه تحقق الگوی بومی (اسلامی - ایرانی) است که بنا بر دلایل یاد شده شرایط مورد نیاز برای آن فراهم شده است. توسعه کمی و کیفی دانش مدیریت و گسترش تعداد دانش‌آموختگان این رشته در سطوح تحصیلات عالی نیز بر امیدواری نسبت به چشم‌انداز آینده افزوده است.

پیشنهادها

- با توجه به اهمیت تمدن‌سازی اسلامی پیشنهاد می‌شود که مراکز آموزش عالی و دستگاه‌های اجرایی در جهت تربیت و آماده‌سازی مدیران اسلامی - ایرانی همت گمارند و مدیریت و رهبری متناسب با آن ایجاد کنند و از تقلید الگوهایی که با فرهنگ دینی و ملی ما همخوانی ندارند، دوری گزینند.

- پیشنهاد می‌شود برای رهایی از مشکلات مدیریتی و اجرایی کشور و به منظور مقابله با تحریم‌های ناجوانمردانه استکبار و استعمار به جای شیوه‌های وارداتی به دستاوردهای دفاع مقدس و مدیریت رهبران بزرگ کشورمان اعتماد شود.

- هماهنگی شیوه‌های مدیریتی با آموزه‌های قرآنی و دین مبین اسلام تنها راه نجات بحران‌های مدیریتی است؛ بنابراین اعتماد به مدیریت جهادی و بسیجی راهگشا خواهد بود.

کتابنامه:

الف) منابع فارسی

۱. اسدی، هیبت‌الله (۱۳۸۴). هرچند دیر. تهران: ایران سبز.
۲. اکبری، علی (۱۳۸۶). صیاد شیرازی. تهران: نشر یا زهرا(س).
۳. انبارداران، امیرحسین (۱۳۸۱). امیر دلاور. تهران: نشر شاهد.
۴. اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس (۱۳۹۱). ۸ نکته در مدیریت شهید احمد کاظمی.

۱۵ مرداد.

۵. باقری کیبوق، علی (۱۳۷۰). مبانی و جنگ و استراتژی. تهران: نشر بین‌الملل.
۶. جلیلی، محمد (۱۳۹۱). تفاوت‌های مدیریت امریکایی و ایرانی. اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس.
۷. حسینی، سید ناصر (۱۳۸۹). روش فرماندهی صیاد شیرازی. دریافت از www.dsrc.ir.
۸. حسینی، احمد (۱۳۸۶). جلوه یار. ایران سبز.
۹. حسینی، احمد (۱۳۸۸). صیاد دل‌ها. سازمان عقیدتی و سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران.
۱۰. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۴). بیانات در دیدار بسیجیان سراسر کشور، دریافت از www.khamenei.ir.
۱۱. خانمحمدی، هادی (۱۳۹۲). مدیریت بسیجی، راه میانبر مقاومت و پیشرفت. سایت مسیر، ۱۵ خرداد.
۱۲. خمینی، روح‌الله (۱۳۸۵). صحیفه امام. تهران: انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۹۱). مدل‌های کاربردی سازی علوم انسانی اسلامی در حوزه مدیریت. فصلنامه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی صدر. ش ۲.
۱۴. سوید، یاسین (۱۹۸۹). الفن العسكري الاسلامی، اصوله و مصادره. بیروت: دارالفکر العربی.
۱۵. شاه‌آبادی، محمدعلی (۱۳۸۶). شذرات المعارف. انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۶. صیاد شیرازی، علی (۱۳۸۱). یادداشت‌های ویژه شهید سپهبد علی صیاد شیرازی. ایران سبز.
۱۷. طلاس، العماد المصطفی (۱۹۷۷). الرسول العربی و فن الحرب. بیروت: دارالفکر

العربی.

۱۸. عالمیان، علی اکبر (۱۳۹۲). امام خمینی و مدیریت تحولات سه دهه اخیر جهان. ماهنامه فرهنگ پویا. مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ش ۴.
۱۹. فروزنده، لطف اله و همکاران (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی سبکهای رهبری موجود دنیا با سبک رهبری امام خمینی(ره) بر مبنای رشد و تعالی انسان. مدیریت در دانشگاه اسلامی. س اول. ش ۲.
۲۰. کبیری، محمد (۱۳۶۴). ویژگیهای مدیریت در جامعه اسلامی. نشر سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
۲۱. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۹). مدیریت و فرماندهی در اسلام. انتشارات هدف.
۲۲. نوروزی فرسنگی، احمد (۱۳۸۵). منش فرماندهی. انتشارات عرشیا.
۲۳. واثقی، قاسم (۱۳۷۳). اخلاق مدیریت. مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.
۲۴. وتر، ظاهر (۱۳۷۴). مدیریت نظامی در نبردهای پیامبر اسلام(ص). ترجمه اصغر قائدان. نشر صریح.