

عنوان مقاله

راهکارهای مدیریتی در تحقق نظام اداری جهادی

روح اله کشاورز لشکناری^۱

راضیه قاضی^۲

۱- نویسنده مسوول: مدرس دانشگاه، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه جامع علمی کاربردی فرهنگ و هنر ۲، شهرستان

نوشهر، استان مازندران

(Email): Rkl13571357@gmail.com

۲- راضیه قاضی، معلم، کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، آموزش و پرورش چالوس، استان مازندران

چکیده

نظام اداری جهادی تلاش‌هایی در جهت اصلاح فرایندهای سازمان و مدیریت هاست. به طوری که بر اساس مدیریت جهادی قصد آن داریم با رضایت خداوند به مردم خدمت شود آن هم با علم و درایت. رضایت خداوند معطوف به ارزش‌های اسلامی نشأت گرفته از قرآن و اهل البیت است و علم مدیریت هم تلاش‌های نظریه پردازان در حوزه‌ی سازمان و مدیریت خواهد بود. تحقیق حاضر درصدد تبیین عوامل مؤثر بر نظام اداری و کاربست مفهوم جهادی، علم و عمل می باشد. نظام اداری و حرکت جهادی تحت تأثیر مبانی سازمان و مدیریت و هم چنین موضوع انسان است.

واژگان کلیدی: مدیریت، سازمان، نظام اداری، مدیریت جهادی

۱ - مقدمه

نظام اداری جهادی الگویی که خود بار مثبت دارد و از اقدامات اساسی برای الگوی پیشرفت در چشم انداز پیش رو به حساب می‌آید و بدون این مهم سایر برنامه‌ها و تلاش‌ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل دولت‌ها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخ‌گویی بیشتر و همچنین کاهش فساد اداری انجام داده‌اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به کارگیری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاه‌ها، تحول در نظام مالی، به کارگیری سازوکارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آنها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف (شیخی، ۱۳۹۰).

در این مقاله قصد آن است با ثابت نگه داشتن فرایندهای حاضر در هر سازمانی، عدم تحقق اهداف سازمانی را با رویکرد نوین مفهوم مدیریت جهادی به چالش بکشیم. وقتی از جهاد صحبت می‌شود به عنوان یک دستور الهی با قبول تمامی ارزش‌های اسلامی آن است، چرا که مسلمان واقعی در جهاد شرکت می‌کند. و معنای جهاد که از متن قرآن و روایات به دست آمده یعنی هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها (سوره مائده آیه ۳۵).

مدیریت در اسلام قبل از اینکه ریاست مداری باشد، خدمتگزاری است. مدیر در مذهب اسلام باید در جهت خدمت به خلق خدا، اقامه‌ی عدل و داد، رفع تبعیض و بی‌عدالتی قیام نماید. مدیر نباید مسند مدیریت را وسیله افتخار و نردبان نخوت قرار دهد زیرا آن دسته از مدیرانی که مدیریت یک تشکیلات را زمینه‌ی تجلی خصلت‌های ناروای شیطانی می‌دانند و این میدان را بهترین عرصه برای تاخت و تاز غرورها و شیطنت‌های خود به حساب می‌آورند، هرگز مدیراسلامی و انسانی نیستند. اینگونه مدیران هیچ‌گاه قادر به خدمت نخواهند بود، زیرا آنان مدیریت را برای خدمت به دیگران انتخاب نکرده‌اند، بلکه آنرا وسیله‌ای برای ارضای امیال شخصی و نفسانی خویش برگزیده‌اند و اینکه در روایات از ریاست به شدت انتقاد شده است اشاره به این‌گونه مدیریت‌هاست (مشایخی و دیگران به نقل از نظرنیا، ۱۳۸۸).

امروزه تمامی فعالیت‌های سازمانی در لبه‌ی پرتگاه بسر می‌برند. مساله فقط این نیست که چرخه‌ی حیات محصول و خدمات کوتاه‌تر شده است، بلکه چرخه‌ی حیات راهبردهای استراتژیکی سازمانی کوتاه‌تر شده و سازمان‌ها باید از خود بپرسند، ما که هستیم؟ چگونه فعالیت می‌کنیم؟ چه مسیری در پیش داریم؟ این سوالات و مشابه آن نه هر ده سال بلکه در دو سه سال باید مطرح شود. (کشاوری و دیگران، ۱۳۹۱) بنابراین مدیریت و اداره‌ی جهادی در سازمان‌ها گامی در راستای جهانی شدن و بررسی رقابت‌ها و رضایت ارباب رجوع و خدمت به مردم در راه رضای خداوند است.

۲- سوال تحقیق:

عوامل مؤثر راهکارهای مدیریتی در تحقق نظام اداری جهادی کدام است؟

برای یافتن پاسخ این پرسش باید راهکارهای مدیریتی و هریک از مؤلفه‌های آن و تأثیری که بر نظام اداری جهادی تبیین می‌شود مشخص نمود. قبل از پرداختن و بحث و بررسی توصیفی مفاهیم، لازم است مفاهیم مجدداً بازتعریف شود.

۳- تعاریف لغوی مفاهیم:

مدیریت با توجه به آنچه در این قرن بکار می‌رود برگرفته شده از ریشه ی لغوی تدبیر از مصدر «دَبَّرَ» است (بهرنگی، ۱۳۸۹). معنای اصطلاحی آن فرایند اجتماعی، برنامه ریزی، سازمان‌دهی، کارگزینی، هدایت، هماهنگی و کنترل در راستای تعیین و فایق شدن به اهداف سازمانی در یک محیط پویاست (احمدی، ۱۳۹۲).

مدیریت مهارت تبدیل برنامه‌ها به اهداف پیش بینی شده در مطلوب ترین کیفیت است، علم و هنر هماهنگی منابع جهت دست یابی به اهداف سازمان هاست (فخیمی، ۱۳۷۹).

مدیریت جهادی : مفهومی جدید و ترکیبی از مدیریت و جهاد است. آنچه در تعریف مدیریت گفته شد و آنچه در معنای جهاد که از متن قرآن و روایات به دست آمده پس مدیریت جهادی فرایند کارکردن با و به وسیله ی دیگران مبتنی بر کوشش و تلاش در راه رضای خدا و تلاش برای انجام نیکی‌هاست.

در مورد جهاد باید توضیح داد که امام علی علیه السلام در خطبه ی ۱۱۰ می فرمایند: «و الجهاد فی سبیلہ فانه ذروه الاسلام؛ جهاد در راه خدا وسیله تقرب به خداست» زیرا جهاد قلّه رفیع اسلام است. جهاد در این جا معنای وسیعی دارد که علاوه بر جهاد نظامی، شامل جهاد علمی و تبلیغی و امر به معروف و نهی از منکر و جهاد با نفس و هرگونه تلاش و کوشش مفید و سازنده برای پیشبرد اهداف اسلامی است و با بیان فلسفه جهاد به عنوان قلّه رفیع اسلام استفاده می شود. (م.ه)

جهاد در راه خدا باعث بقای اسلام و رشد و بالندگی آن و وسیله عزت و سربلندی جامعه اسلامی است و بدون جهاد، حیات مکتب اسلام تضمین نخواهد شد. امروزه با توجه به اصل بصیرت آفرینی مدیریت جهادی در آموزش و پرورش نیز جهت دست یابی به اهداف سند چشم انداز امری ضروری و لازم می باشد.

مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است . فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می سازد نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه های علمی مدیریت و نیز در شیوه های عملی آن ایفا می کند.

نظام اداری: نظام اداری به مجموعه سازمان‌ها و نهادهای دولتی و عمومی اطلاق می‌شود که خدمات و کالاهای عمومی را ارائه می‌دهند. نظام اداری جهادی تعریف فوق به انضمام کوشش در راه کسب رضایت خداوند است.

۴- سیری در تکامل مدیریت و سازمان‌ها

محققین در مقاله ای با عنوان مدیریت جهادی سیری در مدیریت را معرفی کرده اند، که بی شک خالی از اثر بخشی هم نخواهد بود و لازمه اداره انسان و سازمان‌هاست تا از، تقسیم کار آدام اسمیت، صرفه جویی چالز بابیج، اصول علم اداره ی هنری فایول، دوازده اصل کارایی امرسون، مدیریت علمی تیلور، مدیریت علمی انسانی شده ی هنری گانت، بورکراسی ماکس وبر، حرکت سنجی گیلبرت ها و POSDCORB گیولیک و ارویک و مجموعه مدیریت های نوین چون دراگر و... بهره بگیریم و مراحلی که علم مدیریت در دنیا آن را دنبال کرد را به بوته ی آزمایش نگذاریم و به یافته های آن در فرهنگ ایرانی اسلامی پیشرفت قالب جدیدی اضافه کنیم.

سوال اینجاست، آیا دوباره کاری و انجام آزمایشات کوشش و خطا در عصر اطلاعات و رسانه های نوین امری عقلانی است؟ امروزه حتی تئوری های مکتب رفتار سازمانی و یا همان روابط انسانی که به (نتوکلاسیک ها) مشهور است اندیشه های قابل دسترس بوده و اثرات متغیرهای آن ها در سازمان ها نیز نهادینه شده است.

تئوری هایی در مورد شخصیت کارکنان سازمانی، با تئوری های ساختار شخصیتی فروید، نظریه ی میدانی شخصیت و مدل تغییر کرت لوین، تئوری شخصیت انسانی و نیازهای آدمی هنری ماری، تئوری خصیصه ی آلپورت، مراحل رشد شخصیت اریکسون و تئوری رشد یافتگی و عدم رشد یافتگی آرجیس، همه و همه در سازمان ها و مدیریت بر آدمی ظهور و بروز پیدا کرده است (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۴).

به نظر می رسد استفاده از نظریات علمی مدیریت خصوصاً تئوری های یادگیری با کارهای پاولف، ثوراندایک، اسکینر و بندورا، تئوری های انگیزشی با کوشش های التون مایو، مک گریگور، مازلو، مک کلند، آلدرفر، فیستنگر، هرزبرگ، پورتر، لاک و لاتام و تئوری های رهبری با معرفی نظریه های لیکرت، استاگدیل، تانینبام، بلیک و موتان، آدایر، ماری پاکر فالت، فیدلر، وروم، هرسی و بلانچارد، وارن بنیس و گراین و دیگران و حتی نظریات سیستمی بارنارد و برتالنفی و استفورد بیر به انضمام نظریه شناسان جامعه شناسی سازمانی چون کارل مارکس و میشلز و مرتون و گولدنر و نظریه پردازان نوین در مباحث محیط سازمانی، قدرت و سیایت در سازمان، فرهنگ سازمانی، استراتژی در سازمان و اکنون نظریه های تصمیم گیری و کیفیت در سازمان ها و سایر نظریات نوین، کمک شایانی در اداره و مدیریت سازمان های امروزی با رویکرد جهادی خواهد کرد (م.ه).

۵- رویکرد اسلامی

امام محمد باقر (علیه السلام) می فرماید: «شرق و غرب را در نوردید، دانش صحیح نمی یابید مگر علمی که سرچشمه اش از ما اهل بیت (علیهمالسلام) است (البحار، ج ۲ ص. ۹۲).

واضح است که یگانه راه در جامعه اسلامی برای بیان راهکارهای مدیریتی در دستیابی به نظام اداری جهادی، مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است که باید نهادینه شود.

عدم ارتباط دنیای غرب و تقید به سکولاریزه کردن تمامی امور و جدایی آشکار با آموزه‌های وحیانی اسلامی و دینی اجرای مدیریت بر سازمان‌ها و گروه‌ها و انسان‌ها دارای ضعف و مقطعی بودن نظریات و بر پایه‌ی آزمون و خطا بوده است. راه‌کارهای ارائه شده نیز به دلیل جامع نبودن و لحاظ نکردن تمام جوانب مادی، معنوی و کالبدی در دستیابی به یک نظام اداری ثابت به معنای حقیقی خود ناکام مانده است.

نظام اداری جهادی، معلول عوامل متعددی همچون عوامل فرهنگی، ساختاری، اقتصادی، سیاسی، و اجتماعی است که برای تحقق آن باید راه‌کارهای مدیریتی معرفی شود. در این مقاله دو موضوع مهم تر مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و ان شالله در آینده بیشتر بحث خواهیم کرد. ما با این پیش فرض که نظام اداری جهادی به دلیل نیت خداگونه‌گی که دارد سازمان‌های امروز را در فرایند اداری دعوت به حرکت جهادی می‌کنیم و منویات مقام معظم رهبری که نشان از درایت و دانایی محوری بودن امور است را ملاک قرار دادیم و بدیهی است اسلام از فعالیت‌هایی که به تولید کالاها و خدماتی مغایر با سلامت جامعه است اجتناب کرده و با تحریم مواردی از قبیل معاملات و قراردادهای زیان‌آور، سودآوری از راه ربا، احتکار، نیرنگ و غش در معامله، از ورود سازمان‌ها به فعالیت‌های ناسالم پیشگیری و سلامت سازمانی را تأمین می‌کند (شیخی، ۱۳۹۰).

۶- راهکارهای مدیریتی:

۶-۱) شناخت، درک و احترام به دانایی کارکنان سازمان:

اواخر دهه ی ۱۹۲۰ تا آغاز دهه ی ۱۹۳۰ م. مطالعات شهر هائورن به رهبری التون مایو نشان داد که:

الف) موجودیت سازمان بر این است که نیازهای انسانی را تأمین کند نه برعکس.

ب) سازمان و کارکنان به یکدیگر نیازمندند (سازمان‌ها به فرهیختگی کارکنان و کارکنان به خدمات سازمان)

ج) هنگامی که افراد و سازمان مناسب یکدیگر نباشند یکی یا هر دو رنج می‌برند ولی اگر مناسب یکدیگرند، هر دو سود

خواهند برد. (فرهنگی به نقل از شفریتز، ۱۳۷۹).

مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تمام همکاری‌های یک کارمند، چه بزرگ چه کوچک، مورد توجه قرار گرفته است. شعار بسیاری از مدیران این است که «چرا باید برای انجام کاری از کسی تشکر کنم که او برای آن کار دستمزد می‌گیرد». اغلب کارکنان از این مسئله رنج می‌برند که مدیران وقتی را اختصاص نمی‌دهند تا به خاطر انجام صحیح یک کار از آنها قدردانی شود، اما به خاطر اشتباهات سریع نکوهش می‌شوند. پیشنهاد می‌شود، این دغدغه در نظام اداری جهادی با نسخه‌ی مدیریت دانایی محور کارکنان جبران می‌شود.

کارکنان هر سازمان به احتمال قوی قبل از مدیران سازمان‌ها فرصت‌های پیش‌رو در تحقق اهداف سازمانی را حس می‌کنند. راهکار مدیریت دانایی کارکنان فرصتی را ایجاد می‌کند تا در مورد کارکردهای سازمانی از اعضای سازمان کمک بگیریم.

فقدان چنین نگاهی منجر به افسردگی شغلی، بی‌میلی به کار و دچار روزمرگی شدن در سازمان‌ها خواهد بود. تحقیقات فیشر در سال ۱۹۹۸ در قسمت نهادها و شرکت‌های جهانی (CIB) در خصوص ارزیابی ریسک مربوط به از دست دادن کارکنان کلیدی سازمان قابل ملاحظه است. وی عواملی خطر آفرین را در پیش‌روی سازمان‌ها معرفی می‌کند که اولین آن فقدان مطرح بودن و شناخته شدن کارکنان است. (کشاوری و دیگران، ۱۳۹۰)

برای این منظور در حرکت نظام اداری جهادی نظریه جوزف لوفت و هری اینگهام با عنوان پنجره‌ی جو و هری پیشنهاد می‌شود. این مدل چارچوبه‌ای است که ضمیر مدیران را برای کارکنان مشخص می‌کند و کارکنان مورد احترام قرار می‌گیرند.

		مدیران سازمان‌ها	
		شناخته	ناشناخته
کارکنان سازمان	شناخته	عمومی	کور
	ناشناخته	خصوصی	ناشناخته

↔

ناحیه ی عمومی: رفتار و نگرش هایی که برای کارکنان و مدیران شناخته شده است و همه ی افراد ذریبط چون تعاملات مافوق و زیردست و همکاران از آن آگاهند.

ناحیه ی خصوصی: این حوزه در روابط سازمانی و جو سازمانی برای مدیران شناخته شده است ولی کارکنان از آن بی اطلاع اند، در واقع همان اسرار مدیریت است که در برخی موارد نیاز به افشای آن وجود ندارد.

ناحیه ی کور: آن بخشی از رفتارها و نگرش های مدیران که خود از آن آگاهی ندارند ولی کارکنان به آن دست یافته اند، در این ناحیه است که مدیران توانایی درک نظر دیگران را ندارند و یا به آن اهمیت نمی دهد. ناحیه ی کور منجر به تشکیل گروه های غیررسمی در سازمان می دهد. گفتگوهای پنهانی در (لابی، رستوران ها، راهروها، جلسات خصوصی و...) از وجود این ناحیه در سازمان خبر می دهد.

ناحیه ی ناشناخته: نه برای مدیر شناخته است و نه برای کارکنان، تلاش های آگاهانه می تواند بر این ناحیه اثر بگذارد.

﴿﴾ **فلش** تلاش برای باز نگهداشت راه مفاهمه متقابل با کارکنان استو بهره گیری از فنون و مهارت روابط انسانی، و توجه به ویژگی های اخلاقی و انسان شناسی اسلامی و مهمتر و غنی تر مصادیق آیات و روایات شیعه می تواند ناحیه ی کور و ناشناخته را کاهش دهد. در نظام اداری جهادی پرتو نوآوری، خلق و ابداع، احترام متقابل، عدالت و انصاف، کار برای خداکردن، منجر به رشد سازمان شده و بر مجهولات آن نور افشانی می کند (بهرنگی، ۱۳۸۹ و علاقه بند، ۱۳۸۵)

در نظام اداری جهادی مبتنی بر کارکردهای اسلامی نحوه درک و شناخت افراد کارکنان به عنوان زیر دست، خداوند به پیامبر (ص) می فرماید: «به لطف رحمت الهی، با آنان نرم خوی و پرمهر شدی، و اگر درشت خوی و سخت دل بودی بی شک، از اطرافت پراکنده می شدند. پس از آنان درگذر و برایشان آمرزش بخواه.» (آل عمران/۱۵۹).

با همین جهت گیری بود که امیرمؤمنان علی (ع) می فرمودند: «هرگاه زمامداری شدی، باید رفق و مدارا در پیش گیری، رفق و مدارا خوب سیاستی است و کارگزاران خود را به رفق و مدارا با مردمان فرمان می دادند و از آنجا که می خواستند تا آنجا که ممکن است این گونه عمل کنند و از شدت عمل بپرهیزند؛ چنان که در نامه ای خطاب به مالک اشتر نوشتند: در مشکلات، از خدا یاری بجوی، و درشت خویی را با اندکی نرمی بیامیز. در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن، و در جایی که جز با درشتی کار انجام نمی گیرد درشتی کن، پر و بالت را در برابر رعیت بگستران، با مردم گشاده روی و فروتن باش، و در نگاه و اشاره چشم، و در سلام کردن و اشاره کردن، با همگان یکسان باش (اسماعیلی، ۱۳۹۱).

یافته های تحقیقات مدیریتی نشان داد که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. از طرفی بین مسوولیت پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه و امانتداری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. پس می توان نتیجه گرفت رفتار اخلاقی مدیران در محیط کار سبب کاهش تنشها و افزایش رضایت شغلی و اثربخشی خواهد شد لذا

پیشنهاد می گردد رفتارهای اخلاقی در محیط کار نهادینه گردد. و این همان نظام اداری جهادی در سازمان های امروز است (بهشتی فر و نکویی، ۱۳۸۹).

۶-۲) مدیریت مشارکت جو

از راهکارهای مدیریت جهادی، حس مشارکت جویی برای تحقق اهداف سازمانی بود. این حرکت جهادی معطوف به بحران یا زمان خاصی نباید باشد. نگاه مدیریتی برای تحقق اهداف چشم انداز اسلامی در مفهوم اقتصاد مقاومتی راهی جز حرکت جهادی پیش روی ما نمی گذارد.

با نگاهی مبتنی بر دانایی محور و مطالعه تطبیقی نظریات مدیریت مانند: مدیریت مبتنی بر هدف دراکر، قوانین پارکینسون، کوچک زیباست شوماخر، انواع برنامه ریزی راسل ایکاف، مراحل رشد سازمان های گراینر، تئوری Z ویلیام اوچی، مدل ارزش های رقابتی اثربخش کوئین، نقش های دهگانه ی مدیران مینتزبرگ، در جستجوی تعالی پیترز و واترمن، سازمان یادگیرنده پیترسنج و مهندسی مجدد همر و چمپی و نظریه های نوین، همه و همه با یک حرکت سریع برای پاسخ به چالش ها پیش روی سازمان ها و کسب و کار و مدیریت معرفی شدند و به عنوان نسخه های عملی توسط دیگر کشورها به کار گرفته می شود. ایران اسلامی در طی این سه دهه به دنیا ثابت کرد که می تواند.

از روش های مدیریتی در اداره ی سازمان ها و موسسات در نظام اداری جهادی راهکار مدیریت مشارکت جو است. حلقه ی گمشده ی سازمان های امروزی ما که با نظام اداری جهادی می توان آن را نهادینه کرد. این حرکت در شهریور سال ۱۳۷۷ توسط شورای عالی اداری با مصوبه ی «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها» آغاز شد. راهکار مشارکت جویی پاسخ به سوالی است که برای تحقق اهداف عالی سازمان ها و وضع مطلوب چه کار باید کرد؟ آنچه مدیریت مشارکت جو پاسخ می دهد قرار دادن نقشه راه در مقابل سازمان و افراد است.

نقشه ی راهی که به خوبی تدوین شده و همسو با قوانین کشور الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت را به نمایش گذاشته است. منظور از راهکار مدیریت مشارکت جو اطمینان یافتن از این امر است که کارکنان صالح تصمیمات موثری داشته باشند و اختیار وسیله ای برای دست یابی به اهداف سازمانی است (طوسی، ۱۳۸۰). در تحقق اهداف نظام اداری با آرامش، مسئولیت ها به گروه ها یا افراد مسئول داده می شود. تصمیم گیری در نظام اداری جهادی بر اساس داشتن اختیار است.

بر اساس نگاه لورن پلونکت و رابرت فورنیه، در مدیریت مشارکت جو، دو دلیل عمده را می توان مبنای معرفی این راهکار مدیریتی در تحقق نظام اداری جهادی معرفی کرد.

الف) شریک شدن در کام یابی ها و نه انباشتن ناکامی ها. امروزه روش های سنتی مدیریت و اداره ی امور کارایی چندانی ندارد. مطالعات تطبیقی شرکت ها نشان می دهد به دلیل نادیده گرفتن معیارهای کیفی، بالارفتن ستیزه جویی نیروی کار

ناخشنود، کارآمدی رو به فزونی یک رقیب و کاهش سهام آن در بازار و...، سازمان ها و شرکت ها به شیوه ی مدیریت ژاپنی روی آورده اند. توجه به متغیر هایی چون (فن شناسی آدم وار ه، خدمات به ارباب رجوع، ارتقای کیفیت به عنوان نخستین وظیفه و ... چاره ی راه اداره کردن سازمان هاست.

(ب) پدیدار شدن کارکنان دانشگر: این مفهوم را پیتر دراگر در سال ۱۹۷۰ بکار برد و می توان به عنوان فن شناسی سازمان ها از آن بهره گرفت (طوسی، ۱۳۸۰).

به نظر می رسد کاربرد این مفهوم در نظام اداری جهادی توجه به شایستگی های کارکنان در ادارات و سازمان های ماست. ارزش کارکنان ما بر پایه ی قابلیت اعتماد، توانمندی بدنی، تجربه، وفاداری، نوآفرینی، پذیرش مسئولیت، توجه به ارباب رجوع و رعایت کارکردهای اخلاقی - دینی و... سنجیده می شود.

راهکار مدیریت مشارکت جو منجر به بالابردن درجه بهره وری سازمان و کار آمدی نیروی کار به طوری که کارکنان خود را در مسئولیت، خطرپذیری و کامیابی سهام دانسته و ادارات با سهم کردن افراد در پذیرش مسئولیت پادزهری نیرومند را در برابر ساده انگاری و شکست و ناکامی تزریق می کنند (طوسی، ۱۳۸۰).

«کارکنان در موفقیت و دستاوردها نیازمند الهام، امید، مفاهیم و رضایت هستند. اگر مدیران محیط و فضای مناسب را برای آنان فراهم کنند، کارکنان برای ایجاد یک سازمان پویا، شکوفا، پرشور و بانشاط از طریق تعهد و وفاداری و انرژی مثبت شان خود را سازماندهی خواهند کرد. یادگیری فرایندی است در جهت بسط و گسترش خودآگاهی و خودشناسی و وسعت دادن به جهان بینی کارکنان سازمان (کشاوری و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۳۵۴).

« سازمان های متمرکز از آنجا که قائم به شخص هستند بسیار شکننده و آسیب پذیرند و با اندک تحولی فرو می پاشند. منطق قرآن نیز این است که حتی اگر رهبری جامعه بر عهده بالاترین انسان، یعنی وجود شریف پیامبر اکرم باشد، باز جامعه اسلامی نباید قائم به شخص او باشد، به گونه ای که با فقدان آن حضرت، شالوده جامعه به هم ریزد بنابراین، از آنجا که تمرکز در سازمان ها سبب کاهش خلاقیت و رشد و تعالی نیروی انسانی می شود و این با سرشت و فطرت او که حرکت به سمت تعالی و پیشرفت و نیل به کمال نهایی است و با روح تعالیم اسلامی منافات دارد، مدیران باید با تفویض اختیار به کارکنان و زیر مجموعه خود زمینه رشد و بالندگی آنها را فراهم آورند» (شیخی، ۱۳۹۰)

راهبرد مدیریت مشارکت جو را در کلام امیر می توان جست و جو کرد، آنجا که می فرماید: « کسی که خودرای است، رای ندارد.» (بحار، ج ۷۵ صفحه ۱۰۵) و یا اینکه « هر که خودرایی کندهلاک گردد، و هر که با مردمان مشورت کند در عقل آنان شریک شود» (نهج البلاغه).

۷- نتیجه گیری

نظام اداری جهادی می تواند راه گشای مسایل و چالش های پیش رو باشد. جهادگونی یعنی نگرش ها و باورهای دینی، مثل (خدامحوری، آخرت گرایی، مسئولیت پذیری، صداقت، و امانت داری) همچنین بهره گیری از یافته های علمی روز در خصوص اداره سازمان ها بر اساس چشم انداز داخلی کشور. نظام اداری جهادی دست یابی سریع و صحیح به اهداف است بدون چشم داشت شخصی، ما در این مقاله مدیریت جهادی را بین دو راهکار شناخت کارکنان و مدیریت مشارکت جویی معرفی کردیم.

۸- منابع و مراجع

- [۱] قرآن کریم.
- [۲] احمدی، م. (۱۳۹۲) مبانی سازمان و مدیریت (مدیریت عمومی) (چاپ شانزدهم)، نشر پژوهش های فرهنگی. تهران.
- [۳] استیگلر، ج. و دیگران (۱۳۹۰) شکاف آموزشی (چاپ چهارم)، مترجم محمد رضا سرکارآرانی و علی مقدم، نشر مدرسه. تهران.
- [۴] اسماعیلی، ر. و یوسف زاده، ح. (۱۳۸۹) اصل مردم داری در مدیریت اسلامی و معیارهای آن، مجله ی اسلام و پژوهش های مدیریتی. تهران.
- [۵] بلانچارد، ک. و دیگران (۱۳۸۹) مدیریت تواناسازی کارکنان، مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، ناشر نشر مدیران، تهران.
- [۶] بهرنگی، م. (۱۳۸۹) مدیریت آموزشی و آموزشگاهی (چاپ یازدهم)، نشر کمال تربیت. تهران.
- [۷] بهشتی فر، م. و نکویی مقدم، م. (۱۳۸۹) رابطه ی رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، نشریه ی اخلاق در علوم و فناوری، ش. ۵. تهران.
- [۸] پلونکت، ل. (۱۳۸۰) مدیریت مشارکت جو، اجرای سپردن اختیار، مترجم محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چ. دوم، تهران.
- [۹] سید رضی، م. (۱۳۷۹) نهج البلاغه (چاپ اول)، مترجم محمد دشتی، نشر مشهور. قم.
- [۱۰] شیخی، م. (۱۳۹۰) مقاله عوامل موثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن، مجله اسلام و پژوهش های مدیریتی.
- [۱۱] علاقه بند، غ. (۱۳۸۵) مقدمات مدیریت آموزشی (چاپ سی و یکم)، نشر روان. تهران.
- [۱۲] غلامعلی لواسانی، م. (۱۳۸۰) مقاله رابطه ی رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی، مجله ی روانشناسی و علوم تربیتی، سال پنجم شماره ۱، تهران.
- [۱۳] فخمی، ف. (۱۳۷۹) سازمان و مدیریت، وظایف و مسئولیت ها، نشر تهران.
- [۱۴] فرهنگی، ع. و دیگران (۱۳۸۴) نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، نشر فراندیش. تهران.
- [۱۵] گیدنز، آ. (۱۳۸۳) جامعه شناسی، مترجم منوچهر صبوری، نشر نی، تهران.
- [۱۶] لیبولد، م. (۱۳۹۱) مدیریت راهبردی در اقتصاد دانایی، مترجمان عیسی کشاورز و دیگران، نشر آرون، تهران.
- [۱۷] مختاری، ف. (۱۳۷۲). (نحوه تجلیل از مقام معلم در پیشبرد اهداف در برنامه های آموزش و پرورش در دبستانها) گزارش تحقیق، اراک.
- [۱۸] معیدفر، س. (۱۳۸۴) بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن، مجله ی جامعه شناسی ایران، دوره ی ششم، تهران.
- [۱۹] هدایت نژاد، ع. (۱۳۸۸) مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد دوم)، تهران.

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop