

نهاد های بوروکراتیک و مدیریت جهادی

چکیده

بوروکراسی به عنوان رایج ترین راهکار در روابط اداری در جوامع مختلف بکار گرفته شده است. به رغم ضعفهای اساسی آن همچنان بر پیچیدگی و حجم آن افزوده می شود و اصلاح مفیدی در آن انجام نگرفته است. در این مقاله برآنیم تا با روشی که در پیش گرفته ایم ضعفهای اساسی بوروکراسی را بیان کرده و پس از اثبات ویژگی های مفید و مناسب مدیریت جهادی راه حل ضعفها و نقائص بوروکراسی را در این نوع مدیریت بیابیم.

مدیریت جهادی به عنوان سیستمی خلاق، پویا و کار راه انداز به سمت شایسته سالاری پیش می رود و حالت خشک حاکم بر سیستم بوروکراسی را منعطف کرده و سیستمی ارزشی که در آن حل مشکلات مردم را برتری داده و انگیزه خدمت به خلق و رضای خدا را بر منافع دیوان سالاری ترجیح می دهد. و با توجه به محورهای اساسی و شاخص های مدیریت جهادی می توان تصمیمات درستی را اتخاذ کرد و با هدایت این سیستم به سیستم ارزشی، بوروکراسی حاکم بر روابط اداری را منعطف و در خدمت پیشرفت جامعه اسلامی قرار داد و این مسأله تأثیر بسزایی در تداوم اهداف انقلاب اسلامی در عرصه های مختلف جامعه خواهد داشت. لذا می توان به این نتیجه رسید که مدیریت جهادی با ایجاد فضا، انگیزه و شرایط جدید، روشهای مناسب و گوناگونی را برای پیشرفت و تسهیل امور در مقابل قرار می دهد و جامعه به سمت تعالی و ایجاد رفاه، امنیت و ثبات پیش خواهد رفت بدون آنکه گرفتار پیچ و خم های بوروکراتیک گردد.

کلید واژه: بوروکراسی، مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی، ایران، انقلاب اسلامی

مقدمه

بوروکراسی نوع پیچیده سیستم رایج در دستگاههای اداری است که به عنوان راهکار نظام اداری، مورد پذیرش اکثر جوامع قرار گرفته است. قبل از پرداختن به رابطه ی مدیریت جهادی و بوروکراسی و نقش و تأثیر مدیریت جهادی در آن به بررسی، تعریف و ویژگیهای بوروکراسی و شکل گیری آن پرداخته؛ سپس

تمايزات آن دو و راهکار این دو نگاه را مورد بررسی قرار می دهیم. لذا بایستی ضعفهای بوروکراسی تبیین گردد و راه رفع این نقص و ضعفها را در مدیریت جهادی بیابیم.

۱- تعریف بوروکراسی

درفرنگ فارسی معین از بوروکراسی به معنای دیوانسالاری یاد شده است. واژه‌ی بوروکراسی نخستین بار در قرن هیجدهم توسط اقتصاد دان فرانسوی به نام **وینست دوگوزنی** مطرح شد. جامعه‌شناس آلمانی **ماکس وبر**، موضوع و بحث بوروکراسی را عنوان و تشریح کرد. بوروکراسی از دو کلمه‌ی "بورو" به معنی دفتر کارکنان سازمان‌های دولتی و نیز میز تحریر و کراسی که معنای یونانی دارد، به مفهوم **حکومت و اداره کردن** است. بوروکراسی به صورت یک نظام برای سازماندهی موسسات اداری و خدماتی ارائه شده است. (رابینز، ۱۳۷۹: ۵۸)

بوروکراسی گاهی به معنای **تشریفات زائد** به کار می رود یعنی کاغذبازی و مقررات اضافی، گاهی به معنای **دستگاه اداری** است، یعنی همه‌ی ابزار و امکانات دولت مرکزی و محلی و گاهی به معنی نوع خاصی از شکل سازمانی که دارای ویژگی‌های مشخصی چون سلسه مراتب اختیار و نظام مقررات است. (گل، جی.ای.؛ ۱۳۸۰، ص ۳۴)

به طور کلی، دیوان سالاری یا بوروکراسی به معنی یک سیستم کارکرد عقلانی و قانونمند است که از جنبه منفی آن به مفهوم قدرت بی مهارت تلقی می شود که می خواهد همه جامعه را در خدمت خود داشته باشد. بوروکراسی که به سازمان های بزرگ و یا مظاهر و آثار آن اطلاق می شود، معلول پیشرفت های صنعتی، اقتصادی و سیاسی است و هنوز هم یکی از رایج ترین شیوه های مدیریت کلاسیک جهان است. این نوع سیستم در بسیاری از کشورهای جهان سوم در حال پیشرفت با عنوان **فساد اداری** و یا **کاغذبازی** و رشوه گیری تلقی می شود.

۲- ویژگیهای بوروکراسی

اصول ثابت و قلمرو قانونی که نظام بر اساس آنها در چارچوب قوانین و مقررات اداری شکل می گیرد، امور مشخصی است که برای تحقق هدفهای سازمان ایجاد می شود و به عنوان وظایف اداری و به شکل

پایدار بین کارکنان اداری تقسیم شده است ، اعمال قدرت نیز تابع سلسله مراتب و قوانینی است که توسط افراد مسئول اجراء می شود و از روش های لازم استفاده شده تا برای اجرای مداوم و منظم فقط افرادی که دارای صلاحیت های لازم هستند به کار گرفته شوند. « رابینز ، ۱۳۷۹ : ۵۱-۳۴ »

اصول و سلسله مراتب اداری و سطوح درجه بندی شده اعمال قدرت ، به مفهوم یک سیستم منسجم فرماندهی است که در آن سطوح پایین اداره توسط سطوح بالا مطابق یک شکل منظم ، هدایت و رهبری می شوند. کسانی که بوروکراسی را از نظر جامعه شناسی بررسی کرده اند ، آنرا نوعی از ساختار های اداری می دانند و معتقدند که این ساختار های اداری به تدریج سعی می کنند خود را در تصمیم گیری مدیران شریک نموده و بر پیچیدگی و اهمیت خود بیفزایند. در نتیجه بوروکراسی بجای تسهیل امور بعنوان یک مانع بر سر راه تصمیم گیران قرار می گیرند.

بالطبع هر سیستمی که توسط عقول بشری ترسیم می گردد با نقائصی همراه است و با گذشت زمان ضعفهای آن به چشم می آید. سیستم بوروکراسی نیز که برگرفته از نگاه جامعه شناسانه غربی است و دور از نگاه دینی است و صرف منافع مادی ملحوظ شده است دارای ویژگی های مثبت و منفی است که تطبیق آن در جوامع دیگر به خصوص جوامع دینی نیاز به بومی سازی و اصلاح و تطبیق آن با ارزشهای دینی دارد.

۲-۱ ویژگی های مثبت بوروکراسی

نظام اداری چنانچه بر اساس سازمان منطقی برپا شود، کارآمد خواهد بود، به طوری که وجود پست های سازمانی به صورت سلسله مراتب با اهداف روشن، موجب تسهیل در انجام امور می گردد. هم چنین وجود قدرت در پست سازمانی بر مبنای روابط غیرشخصی، موجب حذف نفوذ اشخاص در واگذاری مشاغل می - گردد. در کشورهایی که نظام بوروکراتیک در آنها حاکم می باشد ضمن تشخیص ضرورت وجود آن به مشکلات و دردسرهای آن نیز آگاهی یافته و عموماً تسلیم آن میگردند. ضرورت های آن ناشی از استاندارد بودن امور، اعمال کنترل روی کارکنان و رابطه مستقیم انجام وظایف با مسئولیت ها است. جلوگیری از قدرت دلخواه و خارج از ضوابط، و ایجاد تغییر در مهارت های کارکنان از طریق آموزش، تقسیم کار و تخصصی کردن آن، برقراری سلسله مراتب اداری درست، و اطمینان از وجود ارتباطات صحیح بین مقامات و کارکنان از ویژگی های مثبت بوروکراسی است. « فیضی ، ۱۳۸۳ : ۷۰-۶۳ »

عملکرد و جنبه های مثبت بوروکراسی را می توان در مشخصه های ذیل برشمرد؛

۱. اصل تخصص و تقسیم کار

۲. ساختارگرایی

۳. قابلیت پیشگویی و ثبات سیستم

۴. عقلایی بودن

به نظر می رسد بوروکراسی و سیستم اداری هرچند بعنوان یکی از راه حل های مناسب در رابطه بین دولت و مردم می باشد علیرغم ظاهر قانونی و منظم آن ، قدرت خواص را در جامعه کمرنگ کرده و به سوی پرورش و قدرت دادن افرادی حرکت می کند که به تنهایی هیچ ابزار مناسبی برای ابراز وجود ندارند و در قالب چرخه ی بوروکراتیک می توانند به منافع شخصی برسند. لذا مشاهده می شود عدم انعطاف موجود در این سیستم قدرت ابراز تفکرات نخبگان مهار می گردد و بوروکراسی بر مسیر خود حرکت می کند.

۲-۲ ویژگی های منفی بوروکراسی

جامعه متشکل از گروه هایی است با منافع مختلف و دولت حافظ منافع مشترک عموم افراد جامعه است. بوروکراسی وسیله ای است که توسط آن باید منافع مختلف تبدیل به منافع مشترک عمومی گردد. و اما بوروکراسی به خودی خود طبقه خاصی را تشکیل می دهد که با نام بوروکرات معروف می گردند و موجودیت آن خود عاملی جهت اختلاف در طبقات جامعه می شود. بوروکراسی عاملی است که حالت بیگانگی و بی تفاوتی را در جامعه ایجاد می کند ، « وفایی ، ۱۳۸۵ : ۲۵ » و فرد انگیزه ای برای انتقال راهکارهای فراتر از سیستم ندارد و دیده شده است که افرادی با ذهنیت خلاق پس از ابراز مدیریت خود در چرخه ی قدرت سیستم به ضعف کشیده شده اند.

عملکرد و جنبه های منفی بوروکراسی را نیز می توان با مشخصه های ذیل عنوان کرد؛

۱. خشکی مقررات ؛ بدین معنا که واجد انعطاف لازم در شرایط ضروری نمی باشد

۲. به انسان به عنوان یک ابزار نه یک موجود با احساس نگریسته می شود

۳. انسان بجای اینکه خود را در خدمت جامعه ببیند بلکه جامعه را در خدمت خود میشناسد.

۴. بنام کنترل ، هزینه فوق العاده ای بر جامعه تحمیل می نماید.

۵. در نظامهای مستبد ابزار سرکوب جامعه و در خدمت حکمرانان قرار می گیرد.

۳- پیچیدگی های بوروکراسی در ایران قبل از انقلاب

نگاهی به تمدن های بزرگ بشری نظیر تمدن ایران باستان ، آشکار می کند که اداره چنین حکومت هایی بدون استفاده از سازمان های بزرگ اداری، امکان پذیر نبوده است. « زالی ، ۱۳۷۴ : » البته این نکته قابل ذکر است که سیستم منظم اداری در ایران باستان و بعد از آن وجود نداشته است و اگر تشکیلاتی به شکل سیستم اداری ایجاد شده است بخاطر تقویت قدرت مرکزی بوده است و تسلط خود را بر جامعه نظم داده اند. سیستم های آن دوره در خدمت قدرت مرکزی بوده و نقش مردم در آن دیده نمی شود.

اولین شکل گیری جدی تشکیلات حکومتی در ایران در زمان کورش هخامنشی صورت گرفت. « تن آیک ادمستد ، ۱۳۸۸ : » بعد از داریوش به علت رشد بوروکراسی ، نوعی اشرافیت در شهربانها پدید آمد که این اشرافیت قدرت اداری را در دست گرفت و در توسعه تشکیلات اداری نفوذ و اعتبار بسیار یافت که سبب نارضایتی مردم شد.

در دوره اشکانیان نظام اداری حکومتی نقاط ضعف بسیاری داشت . در دوره ساسانیان تشکیلات حکومتی و اداری دوباره نظم یافت و اولین حکومت متمرکز به معنای واقعی تشکیل شد و موضوع مدیریت در امور آنها تشکیلات اداری مملکت را دارای قوام و ثبات کاملی کردند که تا آن زمان سابقه نداشت . « جوادی ، ۱۳۸۰ : ۳۳۳ » وقتی که عباسیان بر ایران حاکم شدند تشکیلات اداری ایران بسیار جدی تر مطرح شد. « جعفریان ، ۱۳۸۰ : ۳۳۶ » در زمان صفویه که دین اسلام رسمیت یافت ، مشاغل متعدد اداری به وجود آمد . از آن زمان به بعد بیشتر دیوان خانه ها معمولاً در بدنه میدان های اصلی شهر قرار می گرفتند که این خود نشانه حضور فضاهاى اداری و پیوندشان با مردم است. از زمان صفویه و بعد از آن امور ایران و اوضاع اداری وضعیت سامان یافته ای به آن شکل نگرفته است.

در ایران معاصر اولین سازماندهی دولت به شکل نوین در زمان ناصرالدین شاه قاجار انجام گرفته است. در این سازماندهی نظام اداری کشور در قالب ۱۱ وزارتخانه که در راس آنها پادشاه و صدراعظم قرار داشت به انجام امور مختلف مرکز و ایالات می پرداخت.

نگاهی به بستر نظم اداری نوین در ایران برای دریافت تصویری اجمالی از وضعیت نظام اداری ایران تا پیش از قرن چهاردهم، از اخلاق و خرابی تشکیلات اداری پرده بر می دارد. در دوره قاجاریه و قبل از آن، مناصب و القاب و احکام خرید و فروش می شد. فروشنده شخص شاه بود و هر فرد قلدر ظالم و پولداری هم می توانست خریدار باشد. هر کس تعهد پرداخت بیشتری می کرد به حکومت آن محل منصوب می شد. بعد از آن، این شخص فرمانروای مطلق و فعال مایشاء آن ناحیه به شمار می رفت و با جور و ظلم، اموال رعایای بدبخت و پیرزنان مفلوک و ایتم را می چابید. «محب علی، ۱۳۷۸:»

حکام قاجار به صورت کلی و بخصوص ناصرالدین شاه از همان ابتدا از کلمه «قانون» می هراسیدند. «شهادی، هرمز، ۱۳۶۲» در همین زمینه «لرد کرزن» می نویسد: «شاه در عمل هر چه بخواهد می کند و گفتارش در حکم قانون است». یعنی سیستم بوروکراسی در شخص شاه و امیال او حل شده بود و تفکرات مستبدانه شاه شکل قانونی می یافت. «محب علی، ۱۳۷۸:» به بیان دیگر در دوران قاجار، هیچ نشانی از نظام مندی حکومت وجود نداشت و پاسخگویی اصولاً محلی از اعراب پیدا نمی کرد. ناصرالدین شاه به جهت رعیت پروری، عرض حال نوشتن را آزاد کرده بود. به طور کلی چپاولگری و غارتگری شاهان و شاهزادگان اسم قانونی یافته بود و نظام مند به غارت کشور می پرداختند و مردم را سرگرم بازی بوروکراسی کرده بودند.

این سیستم در ایران آن دوره مبنای صحیحی نداشت و صرفاً عنوانی برای پوشش اعمال نادرست آنها بود. آن فضایی که در بوروکراسی غربی مشاهده می شد در سیستم ایرانی آن دوره معنایی نداشت. در سیستم پادشاهی که قدرت مطلق به دست شاه است بوروکراسی راهی جز تأمین منافع شخصی شاه نداشت.

در دوره مشروطیت ساختار و دستگاه اداری حکومت، نظام و قوام متعادل تری یافت. اصولاً اهمیت دوره مشروطیت به عنوان یک دوره ی تاریخی جریان ساز بیشتر به دلیل تغییر دستگاه سیاسی گذشته و تشکیل ساختار منظم حکومتی و اداری است و تدوین قانون اساسی اولیه نیز در ایجاد این نظم اداری تأثیر چشمگیری داشته است.

در دوران پهلوی نیز فقط تغییر شکلی در حاکمیت سلطه و استمرار و تشدید آن صورت گرفت و نه فقط تحولی در ساختار اقتصادی - اجتماعی بوجود نیامد بلکه بدلیل اهمیت یافتن نقش نفت در اقتصاد کشور و دستیابی به درآمدی سهل الوصول تر روز به روز نظام اداری کشور به تبعیت ساختار وابسته به نفت بیش از پیش نفتخوارتر شد. « مدنی ۱۳۷۵ : »

ایران چه در عصر قاجار و چه قبل از آن و چه در دوره ی پهلوی ضربه‌های بسیاری از فساد مالی و عواقب آن مانند فقر و تبعیض خورده است. قراردادهای ترکمانچای، گلستان، تالبوت، داری و تشکیلات فراماسونری، کاپیتولاسیون و انقلاب سفید، همه به نوعی باج دادن به بیگانگان و سوءاستفاده‌های مالی توسط ایادی داخلی و خارجی بوده است که گوشه‌هایی از فساد مالی و اداری را نشان می‌دهد. سیستم اداری به نوعی پوششی برای چپاول بیت المال در شکل قانونی بود. شکل بوروکراتیک در دوره های مختلفی در ایران رایج شد اما محتوایی جز ثروت اندوزی شاهان و اشراف زادگان نداشت.

در رژیم گذشته با دو هدف نظام اداری ایجاد و گسترش یافت. هدف اول همچون سایر حکومتها ، تحقق خواسته ها و اهداف نظام سیاسی حاکم بود ، و هدف دوم به علت ترس از مردم و فقدان پایگاه مردمی سعی در وابسته تر کردن هرچه بیشتر افراد جامعه به دولت بود تا امکان مقابله و قیام مردمی را کاهش داده و آنها را هرچه بیشتر در خدمت نظام سیاسی درآورد. با توجه به بافت غیرمردمی نظام سیاسی حاکم ، اصولی که بر نظام اداری آن حاکم بود بدین قرار است:

الف- اصل عدم اعتماد

نظام اداری در رژیم های گذشته با این پیش فرض تنظیم شده بود که هیچکس قابل اعتماد نیست مگر خلاف آن ثابت شود ، این اصل و این نوع بینش بعنوان یک فرهنگ اداری رشد یافت و در همه ابعاد و زوایای روابط اداری و روشهای اجرایی به چشم می خورد. و بعد از انقلاب هم با وجود طرح اصل اسلامی اعتماد و متأسفانه هم چنان همان روش گذشته حاکم میباشد و اصل عدم اعتماد بر ساختار اداری حکمفرما است.

ب- اصل تمرکز در سیاست گذاری و اجراء

به علت عدم اعتماد حاکم بر نظام اداری، دولت هر نوع تصمیم‌گیری مستقل را از واحدهای اداری زیر مجموعه سلب و کلیه امور مربوط به تصمیم‌گیری‌ها در زمینه سیاست‌گذاری اداری و حتی اجرای امور را در دست مقامات مرکزی قرار می‌دهند. در نتیجه تعلل و کندگی در اجرای تصمیمات بطور عمومی مشاهده می‌گردید.

ج- اصل کنترل

با توجه به عدم اعتماد به افراد، سیستم کنترل شدید بر نظام اداری حاکم می‌باشد. بطوری که در بعضی موارد تا بیش از ده مرحله و مقامات می‌بایست کار یکدیگر را کنترل کنند و اقدام کارشناس رده پایین‌تر را تأیید کنند. این شیوه نه تنها موجب کندگی در اجرای امور می‌گردد و سرگردانیهای زیادی برای مراجعین به نظام اداری ایجاد می‌کند، بلکه در چنین سیستمی با توجه به مسئولیت مشترک افراد متعدد در صورت بروز تخلف امکان پیدا کردن متخلف و تعقیب آن مشکل می‌گردد و هر یک از مسئولین می‌تواند دیگری را متخلف بداند و متخلف واقعی می‌تواند از تعقیب و شناخته شدن بگریزد.

د- اصل عدم واگذاری امور اجرایی به مردم و توسعه‌ی حوزه مناسباتهای نظام اداری دولتی

از آنجا که حکومت در گذشته از مردم وحشت داشت و به آنها اعتماد نمی‌کرد و از واگذاری امور به مردم و قدرت گرفتن آنها وحشت می‌کرد نه تنها تلاشی در جهت واگذاری امور مردم به آنها نکرد بلکه سعی می‌کرد برای کنترل و نظارت بیشتر بر زوایای زندگی مردم، حوزه اقتدار و فعالیت نظام اداری دولتی را گسترش داده و در همه امور مربوط به جامعه مداخله داشته باشد. این امر نیز موجب گسترش بوروکراسی و کاهش کارآئی و پویائی آن گردد. درحالیکه واگذاری امور مردم به خودشان هم بار نظام اداری دولتی را سبک‌تر می‌کند و هم واحدهای ایجاد شده توسط مردم سالم‌تر و پویاتر به امور جامعه رسیدگی می‌کند.

ه- اصل حاکمیت بر جامعه نه خدمت به آن

نظام اداری باقیمانده از رژیم گذشته نه تنها خود را در خدمت جامعه نمی‌بیند بلکه خود را در حاکمیت جامعه مشاهده می‌کرد و از همه آحاد جامعه انتظار دارد به عنوان تبعه مطیع در خدمت نظام اداری باشند. این اصل به عنوان یک ارزش در همه ارگانهای دولتی و کارکنان دولت در حین اشتغال اداری مشاهده می‌

گردید. در حالیکه واژه های موجود در روابط نظام اداری (مستخدمین) و مردم (ارباب رجوع) خلاف آنرا انتظار دارد.

و- اصل عدم توجه به تأمین نیازها و معیشت کارکنان نظام اداری

رژیم گذشته به علل متعدد از جمله: حجم وسیع کارکنان و افزایش تقاضا برای استخدام در سازمانهای دولتی و عدم توجه به شایستگی ها و کارآئی افراد توجه زیادی به تأمین نیازمندیهای کارکنان نظام اداری نداشت و این امر موجب توسعه فساد و ارتشا، و بی توجهی به بازده کار گردیده بود، بطوری که کارکنان نظام اداری اکثراً به دو دسته تقسیم می شدند یا با رشوه خواری و دزدی و کسب موقعیت مناسبتر به ویژه در پستهای کلیدی عمل می کردند و یا با سختی معیشت کرده و اغلب به کارهای بیرون از نظام اداری به اشتغال می پرداختند و وظیفه اداری آنها تحت الشعاع سایر مشاغل جنبی قرار می گرفت.

مجموعه اصول فوق تشکیل دهنده فرهنگ و ارزشهای حاکم بر نظام اداری رژیم گذشته بود. با پیروزی انقلاب اسلامی به سه علت این نظام نه تنها متحول نشد بلکه از کارآئی آن هم کاسته گردید:

۱- دولت موقت معتقد به نظام اداری موجود بود و اعتقاد داشت که به استثناء تغییرات محدود آن هم در سطح وزراء و معاونین آنها نظام اداری و کارکنان آن باید گردند.

۲- به علت بافت و ماهیت نظام اداری باقیمانده از رژیم گذشته و فساد اداری حاکم بر آن از اعتماد لازم برخوردار بود و در نتیجه انگیزه های دست اندر کاران نظام اداری برای تطبیق با اوضاع جدید کاهش یافته بلکه وجود نداشت.

۳- به علت ملی شدن و مصادره بسیاری از شرکتها، صنایع، بانکها و ارگانهای غیردولتی که توسط وابستگان و ایادی فاسد رژیم گذشته اداره می شد، حجم مسئولیتهای دولت و حاکمیت انقلابی در حد وسیعی گسترش یافت و سطح توقعات آحاد جامعه هم از رهبران انقلاب مردمی اسلامی که حاکمان جدید بودند بالا رفته بود. «محمدی، ۱۳۸۸: ۲۸۱-۲۷۹»

۴- فرهنگ جهادی

در ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی امام خمینی بانگ سازندگی و نوسازی سرداد و بیان داشت که «خرابیها زیاد هست و باید به همت ملت آن خرابیها ترمیم گردد» «امام خمینی، ۱۳۷۸، ج ۸: ۱۷۹» و از همه قشرهای

ملت خواست تا همه با هم تشریک مساعی کنند و خرابی ها را بسازند و سازندگی و جهاد سازندگی را شروع کنند. این فرمان آغازی بود بر بنای نوینی بنام فرهنگ جهادی.

در فرهنگ جهادی عشق به ارزشهای مقدس اسلام ناب محمدی ظهور دارد اسلامی که در نگاه امام خمینی، غرب و در راس آن آمریکای جهانخوار و شرق در راس آن شوروی جنایتکار را، به خاک مذلت خواهد نشاند. اسلامی که پرچمداران آن پابرهنگان و مظلومین و فقرای جهانند و دشمنان آن ملحدان و کافران و سرمایه داران و پول پرستانند، اسلامی که طرفداران واقعی آن همیشه قدرتمندان بازیگر و مقدس نمایان بی هنرنند. در فرهنگ جهادی، اسلام راستین، اسلام ناب محمدی است.

در فرهنگ جهادی اطاعت از امام و ولایت نقش آفرینی می کند و شور و نشاطی در وجود جهاد گران ایجاد می کند بطوریکه با هر فرمان ولایت سر از پا نشناخته و به سازندگی روستاها و سنگر سازی دفاع مقدس و بازسازی مناطق جنگ زده گرفته تا خطه های سیل زده زلزله زده و محروم و اقصی نقاط دور افتاده می پردازند.

در فرهنگ جهاد، کار نه فقط به عنوان یک وظیفه صرف اداری بلکه امری مقدس و عبادی شمرده می شود. در حقیقت فلسفه اجرایی همه سیاستها طرحها برنامه ها و پروژه های سازمانی در فرهنگ جهادی **خدمت خالصانه و صادقانه به مردم** خصوصا محرومان و مستمندان است. به همین سبب در فرهنگ جهاد خدمت خالصانه به بندگان خدا و رفع مشکلات و مصائب آنان و تامین نیازهای اساسی شان عبادت محسوب می گردد.

حضرت امام همواره بر بریدن رگه های وابستگی به خارج و خود کفا کردن کشور که همان استقلال واقعی است بخصوص در بخش کشاورزی و امنیت غذایی تاکید نموده اند. در حقیقت ایشان سمت و سوی همه سیاستها و برنامه های فرهنگ جهادی را از بعد اجرایی تنها و تنها نیل به خودکفایی و استقلال می دانست نه چیز دیگر.

ما باید خودمان بنای بر این بگذاریم که خودکفا باشیم

..... ما باید بنای بر این بگذاریم که احتیاجمان را از غیر خدا سلب کنیم.

احتیاجمان را از دشمنهای خودمان سلب کنیم که ما محتاج به دشمنان

نباشم «امام خمینی، ۱۳۷۸، ج ۱۱: ۴۰۲»

۵- اهمیت شکل گیری نهادهای انقلاب

با پیروزی انقلاب اسلامی و ناکارآمد بودن نهاد بوروکراتیک باقیمانده از رژیم شاه در تأمین خواسته ها و نیازهای جامعه، نهادهای انقلابی همچون کمیته ها، دادگاه های انقلاب، سپاه پاسداران و ... از درون جامعه به صورتی خودجوش بوجود آمد و فرهنگ جهادی و انقلابی را بر جامعه حکمفرما نمود.

حکومت های ایران - به طور کلی - عموماً فردی، مطلقه یا استبدادی و خود محور بوده اند و حکومت گران ایران از هر مبدأ و منشأ و یا از میان هر قشری از جامعه که برمی خاسته اند به هیچ وجه در اصل حکومت بر مدار اراده فردی و استبدادی، اختلافی نداشته اند. «شعبانی، ۱۳۸۵: ۱۸۱»

بدین سان تمام تاریخ ایران در گذشته شواهدی را عرضه می کند که طالبان قدرت از هر جا که برمی خاستند و از هر دیدگاهی که به امور جامعه و نظام کشورداری می نگریستند، در نهایت به اراده فردی و حکومت مطلقه استبدادی روی می آوردند و در تقسیم قدرت با هیچ کس شریک نمی شدند. «همان، ص ۱۸۵»

در این سیستم حکومتی، نهاد سلطنت با تکیه بر قدرت شاه به غایت مستبدانه عمل می کرد و قدرت شاه در سطحی بسیار گسترده شامل مالکیت بر همه زمین های غیر وقفی، مصادره اموال مغضوبین، حق منحصر به فرد دادن امتیازات، مزایا و انحصارات و ... بود. اراده شاه به منزله قانون بود. مردم ایران جملگی رعیت شاه محسوب می شدند و شاه با آن ها به هر وضعی که می خواست رفتار می کرد. «محمد سالار کسرایی، ۱۳۷۹، ص ۴۵۸»

در ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی این نارسائی های حاکمیتی خود را نمایاند و نهادهای انقلاب اسلامی که ابتدا با رعایت متناسب بین ظرف و مظروف تکوین یافتند لیکن با مرور زمان به لحاظ عدم ایجاد تحول اساسی در ساختار اقتصادی، اجتماعی و بدلیل رهبریت مجموعه نظام اداری به وسیله تشکیلات قبل از انقلاب، علی رغم نیاز روز افزون کشور قادر به ایجاد تحول در نظام اداری کشور نشده و به همین دلیل کل نظام بوروکراتیک کشور با وجود ایجاد تغییرات زیاد در تشکیلات و عناصر آنها همچنان تحول نیافته

باقی مانده و به عنوان یکی از تنگناهای اساسی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران محسوب می گردد.

با توجه به عدم اطمینان به نظام اداری باقیمانده از رژیم گذشته و ضرورت‌های ایجاد شده بعد از پیروزی انقلاب در ابعاد مختلف امنیتی، سیاسی، اقتصادی، عمرانی و ... نهادهای انقلاب به موازات و در جوار نظام اداری موجود به صورت خودجوش و مردمی و بدون برنامه ریزی و سازماندهی لازم بوجود آمدند و در طول ده سال گذشته کاستیها و ضعفهای نظام اداری موجود را جبران کردند، شورای انقلاب به عنوان قوه قانونگذاری کمیته های انقلاب در تأمین امنیت و انتظامات، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در مبارزه با ضد انقلاب داخلی و تهاجمات خارجی، بنیاد مستضعفان در اداره اموال مصادره شده و انتقال ثروت به مستضعفان، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی برای تأمین مسکن بی خانمان ها و جهاد سازندگی برای عمران روستاها و مناطق محروم کشور از نمونه های مهم این نهادهای انقلاب هستند. کارآئی و تأیید نهادهای انقلابی مزبور در پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی و حفظ و حراست از دست آوردهای آن و تداوم انقلاب بر کسی پوشیده نیست.

اهم ویژگی های نهادهای انقلاب اسلامی عبارت بودند از:

الف- نهادها مردمی بوده و بر اساس خدمت داوطلبانه و متعهدانه استوار بودند.

ب- دور از هر نوع تشریفات و مقررات دست و پاگیر موجود بودند.

ج- عدم تمرکز در اجرای امور بر نهادها حاکم بود.

البته به علت خودجوش بودن نهادهای انقلابی و عدم استفاده از الگوهای دیگر، مواقعی هم وجود داشت که آنها فقدان یک سیستم و نظام تدوین شده و متکی بودن آنها به خدمات داوطلبانه ی اشخاص و افراد و نداشتن ضوابط خاص و معین و هم چنین برنامه ریزی جامع بود.

از آنجا که نظام اداری باقیمانده از رژیم گذشته کماکان برقرار بود و علی رغم تغییرات پرسنلی ارزشها و ضوابط و فرهنگ حاکم بر خود را حفظ کرده بود و توانست از تلاطمهای اوائل انقلاب جان سالم بیرون ببرد و با بزرگ کردن و تأکید بر اشکالات و نواقص طبیعی نهادهای انقلاب به عنوان نقاط ضعف اساسی نه

تنها نظام اداری متحول نشد بلکه با تأسف نهادهای انقلاب را هم به طرف خود جذب کرد، به طوری که ضوابط و مقررات مشابهی را بر نهادهای انقلاب تحمیل کرد و از پویایی و کارایی آنها کاست.

امروزه تحول اساسی در کل نظام اداری برای پیشبرد اهداف نظام اسلامی نیاز و ضرورتی اجتناب ناپذیر است و به نظر می رسد هر نوع اصلاح جزئی و روبنایی نتواند مشکلات موجود نظام اداری را حل کند. با اشاعه و ترویج و استقرار فرهنگ جهادی در یک جامعه می توان مدیریت جهادی را هم بر سیستم و نظام اداری ایجاد نمود.

آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش های اسلامی و انسانی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره مندی از چارچوب ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است، یعنی اگر علم مدیریت برای داده های خود از احکام، راهکارها و ارزش های اسلامی بهره مند شود، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به نظر می رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش های الهی اسلام، زمینه های تعالی و شکوفایی انسان را فراهم می آورد. این امر چه در سطح جامعه -مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی- و چه در سطح سازمان -مدیریت و رهبری سازمانی- مصداق دارد که نمونه آن تغییر نوع نگاه به انسان ها در سازمان، از نگاه منابع به انسان در کنار دیگر منابع سازمانی، به نگاه سرمایه ارزشمندی می باشد که با پرورش آن زمینه خلاقیت و نوآوری در سازمان فراهم خواهد شد.

باید توجه داشت که شیوه رهبری و مدیریت در هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد. در غرب دانشمندان اروپا با تجربه تلخی که از دادگاه های تفتیش عقاید و بیم از تکرار مطالعات مدرسه ای داشتند باعث شد تا تحلیل مبتنی بر تجربه صرف بشری پس از رنسانس بر روح تحقیق در غرب حاکم گردد و سرانجام انسان نیز به عنوان یکی از عوامل تولید در ردیف ماشین و دیگر منابع به شمار آید؛ یعنی انسانی که خود خالق ماشین است، در نظام ارزشی غرب، هم سطح مخلوق و گاه در آثار بعضی از متفکران، حتی در سطحی پست تر از ماشین جای گرفت. « رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۴ » شیوه های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن است. از همین رو چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده در جامعه، خود شیوه خاصی از مدیریت را اقتضا می کند. با به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا گردد تا به موفقیت های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسانی می باشد، دست یابند. لذا بوروکراسی که منطبق با فرهنگ غربی

است ارائه آن در جامعه اسلامی بدون مطابقت سازی و ارزشی کردن آن ، مشکلات زیادی را به همراه خواهد داشت.

۶- مدیریت جهادی

رونق و توسعه کشور با حرکت عادی انجام نمی گیرد. با سیستم عادی نمی توان کارهای بزرگ را انجام داد. یک همت جهادی لازم است. **تحرك جهادی و مدیریت جهادی** در این کارها ضروری است. حرکتی که علمی ، پر قدرت ، با برنامه و مجاهدانه است. « امام خامنه ای ، ۲۰ اسفند ۹۲ »

ملت ایران از ابتدای انقلاب تا امروز در هر جایی که با روحیه ی جهادی وارد میدان شد ، به پیش رفته است. در دفاع مقدس ، در جهادسازندگی ، در حرکت علمی ، این حرکت قابل مشاهده است. اگر در بخش های گوناگون ، **روحیه ی جهادی** وجود داشته باشد و کار برای خدا ، با جدیت و به صورت خستگی ناپذیر انجام شود یقیناً این حرکت به پیش خواهد رفت. **کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن ، موانع کوچک را بزرگ ندیدن ، آرمان ها را فراموش نکردن ، جهت را فراموش نکردن و شوق به کار.**

واژه مدیریت جهادی از دو جزء «مدیریت» و «جهاد» تشکیل شده است. مدیریت ، فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی بسیج منابع وامکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد. **جهاد** ، یعنی حضور در میدان با مجاهدت، با تلاش، با هدف و با ایمان. معیار جهاد همان چیزی است که در کلمه ی مبارزه وجود دارد. جهاد یعنی مبارزه. در مبارزه دو چیز لازم است: یکی جد و جهد و دوم وجود یک دشمن در مقابل. با تامل در دو واژه «مدیریت» و «جهاد» می توان از مدیریت جهادی این تعریف را ارائه نمود؛

رهبری و کنترل فعالیت های دسته جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی ، نظامی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد.

۶-۱ ویژگی های مدیریت جهادی

مدیریت جهادی شامل مؤلفه های زیادی می شود از جمله ، مدیریت اسلامی ، دانش محور بودن ، همراه با برنامه ریزی ، مردمی بودن ، فساد ستیزی. نظام ارزشی اسلام به انسان می آموزد که رفتارهای خود را به گونه ای سامان دهد که در اثر انجام آن ، انسان به خداوند نزدیک شود و کمالات معنوی و ارزش های والای الهی را به دست آورد. انجام کارهایی که در عرصه ی مدیریت به وقوع می پیوندد نیز مشمول همین قاعده می شود. از این رو یک «مدیر جهادی» مردم را بنده و مخلوق خداوند می داند و خدمت به آن ها را عبادت می شمرد و آنرا جهاد در راه خدا تلقی می نماید.

در چنین مدیریتی فرد دارای تفکر جهادی است تمام تلاش خود را در مسیر «رضایت الهی» قرار داده و به دنبال مطرح نمودن خویش و کسب مقام و شهرت نیست. فرد جهادگر هرچه به خدا نزدیک تر شده و جهاد خود را ناب و خالص برای خدا انجام دهد، اکسیر جهاد او نیز ناب تر و کمیاب تر می شود. نمونه های بسیاری از این مدیریت در درون انقلاب اسلامی دیده شده است. البته یک مدیر مسلمان ممکن است نگاهی غیرعبادی به کار خود داشته و مانند پدیده ای مادی و دنیایی با آن برخورد کرده و نگاه خشک علمی و آکادمیک نیز به آن داشته باشد و در چارچوبه منافع مادی حرکت کند. چنین مدیریتی حتی اگر موفقیت هایی نیز در پی داشته باشد، آن موفقیت ها بسیار ناچیز بوده و چنین نحوه ی مدیریتی را نمی توان «مدیریت جهادی» نامید. مدیر جهادی منافع انسانی را برتر از منافع مادی دانسته و بر رفتارهایش ایدئولوژی اسلامی حاکم می باشد.

«مدیریت جهادی» مدیریتی است همراه با جدیت، خستگی ناپذیر و شوق به کار. پر قدرت بودن به تنهایی اگر همراه با جدیت و شوق نباشد، ممکن است در ادامه و بر اثر برخورد با مشکلات مسیر، به سرخوردگی و ناامیدی منجر شود. در مدیریت جهادی کار با جدیت ، شوق و خستگی ناپذیری انجام می شود. هدف در چنین مدیریتی ، قرب به خداوند است لذا موانع ، بن بست تلقی نمی گردد.

لازمه ی روحیه ی جهادی حرکتی بی وقفه در هر شرایط مکانی و زمانی و امکاناتی است و این امر، یعنی دارا بودن روحیه ی خستگی ناپذیری ، آن چنان که رزمندگان دفاع مقدس الگوی عملی آن بودند که در سخت ترین شرایط، گاه تا چند شبانه روز، بدون استراحت به جهاد می پرداختند. شهرت و ثروت و مقامات دنیایی در چشم چنین مدیری جلوه ندارد و مدح و ذم اطرافیان غرور و خلل در رفتار او ایجاد نمی کند ، زیرا هدف او برتر از این مسائل است.

برداشتن گام های بلند و خطر پذیری عاقلانه از مؤلفه های مدیریت جهادی است. البته بدیهی است که ضمانت موفقیت و پشتوانه ی هر گام بلندی، بررسی های علمی و داشتن برنامه ی صحیح است که یک مدیر جهادی از آن ها برخوردار است.

مقام معظم رهبری چالش با موانع را از ویژگی های مدیریت جهادی معرفی کرده اند. این موانع چنانچه در بیانات ایشان نیز ذکر شده اند، می توانند ضعف های فکری و عقلانی، راحت طلبی، آسان گرایی، آسان پنداری، گریز از چالش ها، عادت های تاریخی مثل «ما نمی توانیم» و چیزهایی از این قبیل باشند که یک مدیر جهادی با توکل به خداوند متعال و با جدیت و خستگی ناپذیری خود از تمامی این موانع عبور خواهد کرد.

داشتن شتاب مناسب نیز از ویژگی های چنین مدیریتی است. گاهی کارهای مفیدی به خاطر تأخیر و عدم شتاب مناسب، در زمانی به انجام رسیده اند که یا دیگر هیچ فایده ای نداشته اند و یا بسیار کم فایده بوده اند. این شتاب به هیچ وجه منافاتی با تدبیر ندارد و اساساً تدبیر امور، ملازم با کنندی نیست. در نتیجه، باید گفت تدبیر به موقع و شتاب در انجام کار ضامن موفقیت یک «مدیر جهادی» است.

مؤلفه دیگری که به نظر می رسد در مدیریت جهادی نقش محوری داشته باشد، فراموش نکردن آرمان ها و گم نکردن جهت و مسیر است. بهترین تعریف از آرمان های نظام در بیانات معظم له یافت می شود؛

آنچه ما تصور می کنیم که وظیفه ی ماست، وظیفه ی مجموعه ی مسئولان کشور است، وظیفه ی دولت جمهوری اسلامی است، این است که این سه مؤلفه ی بزرگ را برای همه ی تصمیم گیری ها و همه ی اقدام ها در نظر داشته باشند:

مؤلفه ی اول عبارت است از آرمان ها و اهداف نظام جمهوری اسلامی که این اهداف و آرمان ها مطلقاً نایستی از نظر دور بشود که آرمان نظام جمهوری اسلامی را می شود در جمله ی کوتاه ایجاد تمدن

اسلامی، خلاصه کرد... «امام خامنه ای، ۱۴/شهریور/۱۳۹۲»

با توجه به عبارات فوق ویژگیهای مدیریت جهادی را می توان به ترتیب زیر برشمرد؛

۱- نگاه ارزشی به وظایف محوله

۲- شوق و انگیزه

۳- خطر پذیری عاقلانه

۴- چالش با موانع

۵- شتاب مناسب

۶- داشتن بصیرت

۷- حرکت در راستای آرمان ها

مدیریت جهادی بایسته ها و ملزوماتی دارد. توجه داشتن به خدا و اخلاص در کارها ، خودسازی ، پرهیز از انحراف تخریب شلوغ کاری و امور خلاف مصلحت ارزشهای اسلامی و انقلاب ، داشتن روحیه اخوت اسلامی برای پیشبرد امور ، رعایت قانون و انجام وظیفه و اجتناب از تداخل در سایر امور ، تلاش بی وقفه و مستمر در کارها ، داشتن روحیه گذشت ایثار و فداکاری متناسب با شرایط و در عرصه های گوناگون فعالیت کردن ، اشتیاق خدمت به اسلام و مسلمین بخصوص محرومان جامعه ، داشتن روحیه شجاعت و دلیری در انجام کارها ، تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی و رذالت و ذلت ، کوشش برای نیل به آزادی واستقلال و خودکفایی واقعی بویژه در بخش کشاورزی ، داشتن روحیه شور و نشاط اسلامی ، آشنایی با علوم جدیدی که برای خدمت به مردم و آبادانی مملکت مفید است ، اعتقاد به اولویت کشاورزی در توسعه کشور ، انجام بیشترین خدمات با کمترین امکانات ، اجتناب از دلسردی در هنگام بروز کسری بودجه یا مشکل در امور ، نجات مظلومین از ظلم و گرفتاری ، کوشش جهت انجام کارهای بسیار خوب و عالی برای اسلام و مسلمین ، عبادت شمردن خدمت به مستمندان و محرومان جامعه ، از مهمترین ملزوماتی است که بایستی در مدیریت جهادی به آن اهمیت داد و در حرکت جهادی سرلوحه قرار گیرد.

تأمل در این موارد و هدایت سیستم بوروکراتیک به این سمت و سو نقش ارزشی به سیستم اداری داده و در نتیجه منافع انسانی ، حاکم بر منافع مادی صرف می شود و جامعه را به سمت ارزشها سوق می دهد و از گسست حاکم بر سیستمهای بوروکراتیک جلوگیری بعمل می آورد.

در ساخت دولت اسلامی که مسیر رو به رشد خود را طی می کند و بعنوان الگوی مناسبی در بیداری اسلامی کشورهای مسلمان نشین مطرح شده است در چارچوبه روش بوروکراتیک و شیوه های سیاستی

حاکم بر جهان قرار گرفتن راه پیشرفت را دشوار می کند لذا حرکت جهادی ضرورت می یابد. درس آموزی و عبرت از کارکرد مدیریت های غیرجهادی در حل مسائل و مشکلات ، راه را بر ایجاد و روش مناسب تری می گشاید.

ضرورت کاهش فاصله رشد و پیشرفت با رقبای جهانی ، و ارائه نظامی الگووار ، ضرورت تحقق اهداف مندرج در سند چشم انداز ، عبور از انباشت مشکلات در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ، مقابله با فشارهای بی سابقه قدرت های سلطه گر ، تداوم ارزش ها و آرمان های انقلاب اسلامی ، اقتضای اقتصاد مقاومتی ، ضرورت مدیریت جهادی را لازم می کند.

آنچه انقلاب اسلامی به مردم هدیه داد فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه ها و عرصه ها به کار می آید و در زمینه کارهای زیربنایی کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد. این روحیه را باید حفظ کرد. این روحیه با کارعلمی و نظم تشکیلاتی هیچ منافاتی ندارد بلکه کار علمی را هم همین روحیه جهادی بهتر می کند. آن جایی که حرکت و روح جهادی وجود دارد انسان در ایمان و خدمت به دیگران حل می شود و خود را فراموش می کند. این روحیه باید در جامعه تقویت گردد.

در جامعه ای که بر اساس ارزشهای دینی و ارج نهادن به شخصیت انسانها بنا شده است ، ضروری است که فرهنگ منطبق با مفاهیم دینی رواج یابد و محتوای آن دینی شود. بدیهی است که سیستم بوروکراتیک صرف ، الگوی و الگو گیری بدون تغییر و بدون دینی سازی و بومی سازی آن گرایش جامعه را به سمت سرمایه داری سوق داده و منافع انسانهای بیشمار در این میان لگد مال می شود و جامعه طبقاتی را حاکم می کند. مدیریت جهادی از جمله مفاهیم دینی به شمار می آید و به سیستم خشک بوروکراتیک محتوا بخشیده و آنرا هدفمند می کند.

۲-۶ - تحول در سیستم اداری با مدیریت جهادی

بدیهی است با درس گرفتن از تجربیات طولانی نظام اداری موجود و بهره گیری از تجربیات نهادهای انقلاب برای هر تحول اساسی ضرورت دارد ابتدا چهار چوب و اصول کمال مطلوب بر تشکیلات اداری

مورد نیاز نظام اسلامی را ترسیم کرد و بر آن اساس هر تغییر و تحولی را صورت داد. اهم اصول حاکم بر نظام اداری کمال مطلوب بدین قرار است:

۱- اصل عبادت در انجام خدمت به مردم. اسلام دینی است کامل و همه جانبه گر که همه نیازهای فردی و اجتماعی انسانها را در نظر داشته است. بارزترین جنبه اجتماعی عبادت، خدمت به مردم و برآوردن نیازهای آنان است که این امر بسیار مورد تأیید قرار گرفته است. ظهور این اصل در انجام امور، فضای حاکم بر جامعه انسانی را تلطیف کرده و همواره ردپای ارزشهای دینی در رفتارهای اجتماعی دیده خواهد شد.

۲- اصل اعتماد حاکم باشد و در صورت ثبوت تخلف و سوء استفاده از آن اعتماد مؤاخذه شدید و برخورد قاطع به عمل آید.

۳- در چنین نظامی سیاست گذاری بصورت متمرکز به عمل آمده ولی اجرای سیاستها بطریق غیرمتمرکز با تفویض اختیار به رده های پایین تر صورت گیرد.

۴- اصل نظارت به جای اصل کنترل قرار گیرد. بدین ترتیب که بدون دخالت مستقیم در اجرای امور بر کار دستگاههای اجرایی نظارت محسوس و غیرمحسوس حاکم باشد تا از وسوسه شدن مسئولین در تخلف از اعتمادی که به آنها شده و اختیاراتی که به آنان تفویض گردیده، جلوگیری به عمل آید. در صورت مشاهده متخلف و سوء استفاده از اختیارات تفویضی که حق الناس میباشد به شدت با متخلف و خاطی برخورد گردد.

۵- اصل واگذاری امور اجرایی به مردم و نهادهای مردمی

دولت باید برای افزایش کارایی دستگاههای اجرایی و ارگانهای خدماتی حتی الامکان اداره امور آنها را به نهادهای مردمی که مستقیماً ذینفع هستند، واگذار کند و خود در نقش سیاستگذار و ناظر بر حسن اجرای امور حاضر شود. اجرای قانون شوراها و واگذاری هر چه بیشتر امور به این شوراها نه تنها از بار دولت خواهد کاست بلکه از حجم دستگاههای اداری و بوروکراسیهای حاکم بر آنها کاسته و بر کارایی آنها نیز خواهد افزود.

۶- تشویق و توسعه اجرای اصل کارمزدی بجای اصل روزمزدی

از آنجا که نظام اداری بدون توجه به بازده کار آن دستگاهها و صرفاً براساس حضور فیزیکی کارکنان در محل کار قوام یافته است بازدهی و کارایی آنها اعم از اجزاء دستگاه و یا مجموعه آن

مورد توجه نبوده است. نظام اداری مطلوب باید در عین تأمین حداقل معیشت کارکنان و با حفظ کیفیت کارها اصل کارمزدی را تشویق نموده و فرقی میان کارکنان فعال و غیرفعال قائل باشد.

۷- اعمال اصل تعهد اسلامی به نظام در استخدام کارکنان اداری

اعتقاد و دلسوزی برای پیشبرد اهداف نظام اسلامی ایجاب می کند که تخصص ها در خدمت تعهد به نظام اسلامی قرار گیرد و کارکنان بخصوص مدیران اجرایی خدمت در دستگاههای اداری را همچون یک تکلیف شرعی - عبادی تلقی نمایند تا بر تحرک دستگاههای اداری بیفزایند. ایجاد چنین تشکیلات اداری که مطلوب نظام اسلامی باشد تنها با قبول و پذیرش اصول و چارچوب فوق و براساس آن انجام تحولی بنیادین در نظام موجود اداری عملی می باشد. « محمدی ،

۱۳۸۸ : ۲۸۲-۲۸۱»

۶-۳- مدیریت جهادی؛ مدل مطلوب و پیشرفته

مدیریت جهادی با تعریفی که از آن شد و با توجه به تجربیات ابتدای انقلاب مدلی را پیش روی ما قرار می دهد که با سازمان دهی و نظام مند کردن آن می توان الگوی ارزشی و دینی را به جامعه بشری عرضه نمود.

با توجه به ضعفهای بوروکراسی و اصلاح بنیادین آن توسط مدیریت جهادی می توان امید داشت که سیستم مریض بوروکراسی با مدیریت جهادی درمان گردد و نمونه اجرایی مناسبی را برای اداره نمودن جامعه و خدمت رسانی به مردم فراهم آورد. قبل از پرداختن به نوع ترمیم و ارتقاء سیستم بوروکراسی توسط مدیریت جهادی بطور اجمال به ضعفهای اساسی آن اشاره می شود سپس شیوه حل معضلات آن سیستم را توسط مدیریت جهادی بیان می نمایم.

با تأمل اندک به این نتیجه می رسیم که بوروکراسی در نظام اداری بازدارنده و مانع توسعه و پیشرفت می باشد. نمونه ای ایده آل و ذهنی است که در عمل هیچ گاه تحقق کامل نیافته است. آنچه در دنیای واقعی به نام بوروکراسی شکل می گیرد ، با نمونه ایده آل آن تفاوت بسیاری دارد و در عمل با آنچه در نظریه بوروکراسی مطرح بوده است فاصله دارد و پس از تجربه این سیستم ، معایب زیادی را با خود به همراه داشته است.

بوروکراسی نیز مانند سایر نظریه های مکتب کلاسیک، خشک و غیر قابل انعطاف است و در چارچوبه ترسیم شده گرفتار آمده و انعطاف پذیری در پیشرفت کیفی آن دیده نمی شود و پیشرفت آن در بزرگ شدن و پیچیده شدن سیستم می باشد.

در بوروکراسی، بیش از اندازه بر رعایت مقررات تاکید می گردد و این تأکید باعث دورماندن از هدف اصلی می شود؛ زیرا به جای این که قانون و مقررات ابزاری برای نیل به هدف باشند، خود تبدیل به هدف می شود. تأکید بسیار بر قوانین و مقررات و محصور کردن کارکنان در چارچوب آنها، باعث بازماندن از رشد و خلاقیت و نوآوری آنان می گردد و مقام انسان را تا حد یک ماشین و ابزار انجام کار تنزل می دهد. سلسله مراتب خشک اداری باعث کاهش انگیزه کارکنان می شود - عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی از ضعفهای اساسی آن به شمار می رود که متضمن یک طرح پیچیده مبتنی بر وظیفه است.

روابط غیر رسمی در سازمان موجب انحراف از بوروکراسی است در صورتی که روابط غیر رسمی می تواند شکل منظمی به خود بگیرد و تاثیر زیادی در نتایج و عملکرد سازمان داشته باشد. هرگونه رفتار خارج از قالب های رسمی سازمان به کارآیی آن صدمه می زند اما مطالعات صاحب نظران مکتب روابط انسانی نشان داده است روابط غیر رسمی و هدفمند موجب افزایش کارآیی سازمان می شود. عدم توانایی بوروکراسی برای حل و فصل پاره ای از مشکلات و موانعی بویژه از نوع روابط انسانی است که از طریق مقررات رسمی و مصوب سازمان امکان حل آنها وجود ندارد.

بوروکراسی رابطه اعضای یک سازمان را تنها از طریق اداری و سلسله مراتب سازمانی ممکن می سازد که این نوع ارتباط مانع پیدایش روحیه قوی می شود. ارتقا در موسسات و سیستم های بوروکراتیک به شیوه های مختلف اثرات نامطلوب برجای می گذارد. اگر ارتقای سازمانی به شایستگی وابسته باشد، کارمندان عادی سازمان از آن محروم می مانند و حتی روابطی غیر دوستانه نسبت به کسانی که ترفیع یافته اند، پیدا می کنند و اگر ترفیع بر اساس سابقه خدمت باشد، انگیزه برای بروز لیاقت و شایستگی از بین می رود.

ترس رده های پایین از مقامات بالا در سازمان های بوروکراتیک به صورت یک علت طبیعی جلوه گر شده و جسارت هیچ گونه نوآوری فراتر از محدوده شرایط و رفتار عادی ندارند. سازمان های بوروکراتیک پس از سازماندهی و تشکیلاتی شدن، به سمت محافظه کاری گرایش پیدا می کنند و اثری از نوآوری و خلاقیت مناسب در آن دیده نمی شود و رفتارها را در قالب محدود و در چارچوبه قانون خشک و غیر

منعطف شکل می دهد و این قانون است که حاکم بر رفتارها و انسانها می شود در صورتی که این انسان است که قانون را بعنوان قرارداد اجتماعی برای رفاه حال خود ساخته است و لذا بدیهی است وقتی قانونی منافع ارزشی و انسانی را دچار چالش و بحران کند، بایستی اصلاح گردد و در راستای خدمت به انسان قرار گیرد نه اینکه حاکم بر روابط انسانها گردد و اخلاقیات عملی جای خود را به قوانین خشک و غیرمنعطف بدهد.

از بین بردن خلاقیت کارکنان بر اثر افراط در دیوانسالاری، نداشتن انعطاف پذیری، قربانی شدن اهداف در قالب بوروکراسی، نادیده گرفتن روابط انسانی در سازمان های بوروکراتیک، از معایب اصلی بوروکراسی به شمار می رود که جامعه شناسان و متفکرین به دنبال راه حل بوده اند اما همچنان این نقائص هست و روز به روز بر پیچیدگی بوروکراسی افزوده می شود.

بر اساس آموزه های اسلامی و با توجه به ویژگیهای ملحوظ در مدیریت جهادی می توان امید داشت که سیستم بوروکراتیک را به مسیر صحیح هدایت نمود. مدیریت جهادی به نوعی، فرهنگ را در اقتصاد وارد می کند و به اقتصاد نیز با رویکردی فرهنگی اجتماعی می نگرد. با توجه به شاخصه های ذیل به بررسی تأثیر مثبت مدیریت جهادی در سیستم بوروکراسی می پردازیم؛

۱- میزان بازده تولید کارکنان، تنها تابع عوامل مادی نیست، بلکه عوامل انسانی و روانی تأثیری بیشتر بر آن دارد.

۲- انسان به عنوان موجودی دارای انگیزه های معنوی است.

۳- نوع مدیریت و رهبری مدیران، نقشی مهم در افزایش بهره وری و رشد کارکنان دارد.

آنچه به عنوان مسأله اساسی در جامعه مورد نظر است بحث اقتصاد است و از باب مقدمه بر فرهنگ نیز تقدم دارد. هر چند براساس برخی از شرایط خاص، تقدم آن براساس اهمیت بنیادین آن باشد؛ زیرا اقتصاد، مهمترین ابزار تمدنی و مقدمه تحقق آن است؛ اما شکی نیست که جامعه در سایه اقتصاد استقرار می یابد؛ زیرا اگر اقتصاد به معنای قوام بخش جامعه باشد؛ در حقیقت همانند ستون اصلی خیمه عمل می کند. پس این اقتصاد است که ستون برپایی جامعه است. علت این تقدم و اهمیت، از آن روست که افراد جامعه برای پاسخگویی به نیازهای ابتدایی خود که همان اقتصاد باشد گرد هم آمده و جامعه ای را تشکیل می دهند تا در

سایه سار آن بتوانند با امنیت تمام، آسایش و رفاه را دریابند و تامین کنند. لذا در آیات قرآنی گاه اقتصاد بر سایر شاخص‌های سعادت مانند امنیت و آرامش مقدم شده است.

اما شکی نیست که تقدم اقتصاد بر فرهنگ و دیگر شاخصه‌های تمدنی، یک تقدم مقدماتی است؛ زیرا نمی‌تواند هدف غایی و نهایی باشد؛ از این رو انسان‌ها پس از تامین اقتصاد ولو در حد قابل انتظار و در سطح کف آن، به سراغ امور دیگر چون فرهنگ و مانند آن می‌روند؛ زیرا فرهنگ در معنای عام آن یک هدف اصلی و غایی برای بشریت است. لذا در این نگاه اقتصاد بستری مقدماتی است برای رسیدن به فرهنگ ارزشی و این ارزش و محتوای ارزشی است که حاکم بر اقتصاد می‌شود و جامعه را به سوی مدینه فاضله سوق می‌دهد.

دستیابی به تمدن اسلامی با تامین اقتصاد به عنوان مقدمه و فرهنگ به عنوان جهت دهنده و همچنین غایت حرکت تمدنی، یک اصل اساسی است که نیازمند تامین عناصری چون عزم ملی و مدیریت جهادی است؛ زیرا زمانی می‌توان موفقیت و تحقق اهدافی چون اقتصاد سالم و مستقل و شکوفا را در کنار فرهنگ اسلامی به دست آورد که ملت پس از جزم به حقانیت و درستی راه، در مقام عمل، عزم ارادی خود را به نمایش گذارند و این عزم ملی و اراده، با فرهنگ جهادی، مدیریت و همراهی شود.

هرچند، ملت ایران در سال ۱۳۵۷ نهضت و انقلاب خود را بر پایه اقتصاد و معیشت و رفاه قرار نداد و مبنا را اقتصاد ندانست و انقلاب اسلامی را بر اساس اندیشه‌های الهی معمار و رهبر کبیر انقلاب اسلامی امام خمینی بنیان گذاشته و پا در عرصه مبارزه با طاغوت نهاد، اما با مرور زمان و گذشت ایام و سیر انقلاب اسلامی این واقعیت روز به روز بیشتر از گذشته عیان شد که اقتصاد هرچند به عنوان زیر بنای انقلاب نبوده و نیست، اما به عنوان کلیدی‌ترین ابزار تداوم و حیات انقلاب اسلامی مطرح می‌باشد.

نقشه راهی که مقام معظم رهبری در رسیدن به اقتصادی شکوفا و مرفقی و بدون وابستگی بتواند ما را به آرمان‌های مرفقی انقلاب اسلامی رهنمون سازد همان اقتصاد مقاومتی است. اقتصادی که با تکیه بر توانمندی‌های داخلی و ظرفیت‌های درونی کشور، با رویکردی دانش محور و تعامل صحیح با دنیای خارج بنیان گذاشته شده است.

مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می‌گیرد و این‌گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید؛ بلکه همانند دیگر منش‌ها و خلق و خوی بشر می‌بایست با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شده و به عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می‌توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت.

با توجه به ویژگی‌های مدیریت جهادی که در آن ارزش بر جامعه حاکم است و بر اساس مبانی دینی شکل می‌گیرد، سیستم بوروکراسی را می‌توان از حالت ماشینی شدن انسانها خارج نمود و انسان‌ها را فراتر از ضوابط خشک اداری دانست و قوانین غیر منعطف را در صورتی قابل ارائه بدانیم که در مسیر خدمت رسانی باشد نه اینکه فراتر از منافع انسانی حرکت کند. مدیریت جهادی می‌آموزد که منافع انسانی حاکم بر هرگونه منفعی است لذا با چنین مدیریتی می‌توان قوانین را به سمتی هدایت کرد که به این هدف نزدیکتر شود و با ایجاد انگیزه در نخبگان و خواص جامعه، سیستم را از حالت رکود و یکنواختی خارج نمود. مدیریت جهادی فرهنگ اقتصادی را بر جریان اقتصاد وارد می‌کند و به آن حیات می‌بخشد و پیشرفت اقتصادی را با ایجاد انگیزه مناسب در افراد ممکن می‌سازد.

البته شکی نیست که انسان در مقام عمل همواره با مشکلاتی مواجه می‌شود که نیازمند همت عالی و صبر و بردباری و مقاومت و استقامت است؛ زیرا نبود مقتضیات و بودن موانع، می‌تواند تردیدهایی را در مقام عمل موجب شود. از این‌رو تنها کسانی موفق می‌شوند که دارای عزم باشند.

اگر جامعه عزم داشته باشد، ولی مدیریت نشود ممکن است بی‌ثمر باشد؛ چنان که مدیریت عادی و غیرجهادی دولت نیز می‌تواند سرمایه گرد آمده از عزم ملت را تباه سازد. بنابراین لازم است که دولتمردان بیرون از مدیریت معمولی در قالب یک مدیریت خاص که از آن به مدیریت جهادی یاد شده، این حماسه و توان توفنده و تاثیرگذار ملت را هدایت و مدیریت کنند و به سرعت از آن بهره‌گیرند.

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 خباثت‌آمیزِ قدرتهای جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد.

جمع بندی و نتیجه گیری

در توسعه ی فرهنگ و مدیریت جهادی و نهادینه کردن آن بطوریکه از زوال و افول آن درنظام اداری جلوگیری شود ، بایستی با همت و روش جهادی وارد شد و با به کارگیری برنامه های مناسب ، مبانی این فرهنگ را تبیین نمود و به بسترسازی ، ترویج ، نهادینه کردن و اجرای آن پرداخت. توسعه مدیریت جهادی گذر از ظاهر به باطن و از سطح به عمق و از توسعه سطحی به توسعه عمقی ، ریشه ای ، بنیانی و بنیادی است از توسعه کمی به توسعه کیفی و اهمیت دادن به معنا و محتوای این فرهنگ.

رواج این تفکر در بین عموم مردم و اقشار مختلف جامعه ، به عنوان یک تفکر ارزشی ، فراگیر و غالب از راههای مناسب فرهنگ سازی در این عرصه می باشد. در ابتدا باید مبانی و اصول اعتقادی و ارزشی این فرهنگ جهادی را شناسایی کنیم و آن را با شرایط حاکم بر فرهنگ عمومی جامعه و فرهنگ حاکم بر نظام اداری در عرصه های مختلف بر اساس نیاز روز منطبق نمائیم. برای آهنگ جهادی به فرهنگ جهادی باید اقدام به اصلاح پیرایش های اضافی و زاید این فرهنگ بکنیم.

یکی از ارکان اصلی مدیریتی در فرهنگ جهادی مبارزه با نفس تحت عنوان جهاد اکبر است. امام خمینی اساس و پایه اصلی فرهنگ جهادی ، جهاد با نفس دانسته اند که بزرگترین و بالاترین جهاد در راه سازندگی خویشتن خویش است. یعنی اگر جهاد با نفس نباشد و به تعبیری ما نتوانیم بر خودمان مدیریت کنیم، نمی توانیم بر محیط یا سازمان یا جامعه خود مدیریت کنیم. افرادی که از اداره کردن خودشان عاجز هستند نمی توانند دیگران را اداره و مدیریت کنند. اگر قبل از اینکه افراد ساخته شوند جامعه به آنها روی بیاورد آنها آن جامعه را به فساد می کشانند. معارف الهی در جامعه تأثیر بسزایی دارد. زندگی فردی و اجتماعی مسیری است برای مجاهدت در راه خدا و هرلحظه زمانی برای رسیدن به خداوند تلقی می گردد. خدمت به مردم برگرفته از جهاد در راه خدا است. در جامعه دینی به وضوح نقش مفاهیم دینی در رفتارهای افراد جامعه دیده می شود و با نوعی احساس اخوت و برادری افراد را بهم نزدیک می کند.

روحیه خدمتگزاری در راه اعتلای نظام اسلامی موثر در این فرهنگ بوده و ایجاد انگیزه وحدت و همدلی از نتایج حرکت جهادی بشمار می آید. فرهنگ جهادی و حرکت در این راستا تکلیف الهی محسوب می شود.

جامعه دینی جامعه ای انسانی و در راستای اعتلای ارزشهای انسانی و رشد آن است و با مکاتب غربی که صرفاً به دنبال منافع مالی و مادی هستند تمایز خود را نشان می دهد. در این جاست که روش مدیریت

جهادی خود را پررنگ نشان می دهد. یعنی نوعی حرکت و مدیریت که تکیه آن بر امکانات انسانی در راه توسعه و رفاه انسانهاست و امکانات مادی و مالی نقش حاشیه ای دارد.

مهمترین گام برای نهادینه کردن تفکر راهبردی در نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی را می توان در شفاف نمودن شاخصه های فرهنگ و مدیریت جهادی دانست که جهت گیری مدیران جهادی برای برنامه ریزی و سازماندهی منابع را روشن و شفاف می گرداند.

در این راستا فراهم نمودن یک چارچوب مشخص برای بررسی و ارزیابی فرهنگ سازمانی موجود ضروری است. فرهنگ مطلوب و مورد انتظار در فرهنگ جهادی می بایست تدوین شود و چشم انداز، مأموریت و ارزشهای آن در رویکرد راهبردی تبیین گردد. به عبارت دیگر مدیران جهادی باید مهارت تدوین و ترسیم جهت گیری راهبردی سازمان را داشته باشند و به مانند کوهنوردی که تیم خود را به سوی قله ای خاص هدایت می کند ترسیم روشنی از جهت گیری حرکت را پیش روی آنها بنمایاند.

نگاه کارشناسانه و مدبرانه به مشکلات اقتصادی و معیشتی مردم، توجه به تولیدات داخلی و صادرات کالا، شناسایی نیازهای ضروری و اساسی مردم در حوزه اقتصاد، سوق دادن برنامه ها به سمت خدمات عمومی و ضروری مردم، نگاه واقعگرایانه به اقتصاد جهانی و چگونگی نحوه تعامل با دنیای خارج و روابط کشورها، شناسایی صحیح ظرفیتها و توانمندیهای موجود در کشور، سرعت عمل لازم در حل و فصل موضوعات و مشکلات، پرهیز از هرگونه شتاب زدگی در تصمیمات کلان، بهره گیری صحیح و به موقع از ظرفیتها و امکانات و پتانسیل های سیاسی و اقتصادی و فرهنگی در داخل کشور، بهره گیری صحیح و مناسب از منابع در داخل کشور، متناسب کردن قیمت ها با درآمد مردم، بالا بردن هزینه های کالاهای تجملاتی وارداتی، توزیع عادلانه بر حسب نیاز در سطح کشور به منظور افزایش انگیزه در جهت حمایت از سیاست های اقتصادی، ایجاد فرصت های برابر برای تمامی بنگاه های اقتصادی و سرمایه گذاران داخلی، سوق دادن تمامی ابزار فرهنگی کشور و رسانه های داخلی در تبلیغ و تشویق مردم به مصرف صحیح محصولات و تولیدات داخلی، بالا بردن ساعات بهره وری کار در سطح کشور، کاهش تعطیلات رسمی، بالا بردن نقش بنگاه های خرد اقتصادی در داخل کشور در جهت افزایش تولید، تصویب و تسهیل قوانین برای کارآفرینی و حمایت از تولیدات داخلی، نگاه ویژه به مناطق محروم و کم برخوردار به منظور ایجاد و برقراری عدالت اجتماعی و بالا بردن انگیزه های حمایتی مردم و بسیاری شاخص های دیگر از

محورهای اساسی مدیریت جهادی است که بر اساس آن می توان تصمیمات درستی را اتخاذ و سیستم رایج در کشور را به سمت سیستم ارزشی هدایت نمود و بوروکراسی حاکم بر روابط اداری را به سیستمی منعطف و در خدمت پیشرفت و تعالی جامعه اسلامی قرار داد.

منابع:

- ۱- جوادی ، غلامرضا ، مدیریت در ایران باستان ، سازمان چاپ و انتشارات ، ۱۳۸۰
- ۲- تن آیک ادمستر آلبرت ، تاریخ شاهنشاهی هخامنشی ، انتشارات علمی و فرهنگی ، چاپ چهارم ، ۱۳۸۸
- ۳- استیفن، رایینز؛ مبانی رفتار سازمانی، ترجمه‌ی علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۹
- ۴- گل، جی.ای.؛ تئوری‌ها و فرایند مدیریت، ترجمه‌ی سهراب خلیلی شورینی، تهران، سمت، ۱۳۸۰
- ۵- فیضی، طاهره؛ مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۳
- ۶- وفایی، حسین؛ مدیریت استراتژیک، تهران، مجله‌ی الکترونیکی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، شماره‌ی اول، دوره‌ی چهارم، ۱۳۸۵
- ۷- زالی ، محمد ، نقدی بر اندیشه مرگ بوروکراسی، فصلنامه اداری، شماره ۱۰ و ۱۱ ، ۱۳۷۴

- ۸- شهدادی ، هرمز ، تحولات سیاسی / اجتماعی ایران در دوره قاجار، جزوه درسی، دانشکده اقتصاد و علوم سیاسی دانشگاه ملی ، ۱۳۶۲
- ۹- محب علی ، داوود ، بوروکراسی کاذب و بوروکراسی تنبیهی در نظام اداری ایران (همایش نظام اداری و توسعه)، ۱۳۷۸
- ۱۰- شعبانی ، امیر رضا ، مبانی تاریخ اجتماعی ایران ، تهران ، قومس ، ۱۳۸۵ ، ج ششم
- ۱۱- کسرای ، محمد سالار ، چالش سنت و مدرنیته، تهران، مرکز، ۱۳۷۹، ص ۴۵۸
- ۱۲- جعفریان ، رسول ، تاریخ ایران اسلامی ؛ از پیدایش اسلام تا ایران اسلامی ، تهران ، ۱۳۸۰
- ۱۳- محمدی ، منوچهر ، تحلیلی بر انقلاب اسلامی ، امیر کبیر ، ۱۳۸۸
- ۱۴- مدنی ، امیر باقر ، ویژگیهای ساختار و رفتار در نظام اداری ایران ، همایش ، تهران ، دانشگاه شهید بهشتی ، ۱۳۷۵
- ۱۵- پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری ، www.leader.ir