

بررسی ویژگی های فرهنگ جهاد جمعی در قرآن کریم و روایات معصومین

حمیدرضا فاضلی^۱، مجتبی انصاری مقدم^۲، علیرضا فاضلی^۳، امیرحسین فاضلی^۴

^۱ دانشجوی دکتری رشته علوم قرآن و حدیث گرایش تفسیر تطبیقی، دانشگاه یزد (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری رشته علوم قرآن و حدیث، دانشگاه میبد

^۳ دانشجوی دکتری رشته مدرسی معارف قرآن و حدیث، دانشگاه معارف اسلامی قم

^۴ دانشجوی کارشناسی رشته آموزش الهیات، دانشگاه فرهنگیان پردیس شهیدان پاکنژاد یزد

چکیده

فرهنگ یکی از موضوعاتی که از دیرباز تاکنون مورد توجه بوده است. در واقع هر اجتماعی یک فرهنگی را داراست که امور بر اساس همان پیش می روند. حال فرهنگ مافوق فرهنگ ها وجود دارد که فرهنگ جهادی نام می گیرد. پژوهش حاضر با روشی توصیفی تحلیلی به بررسی و تحلیل اوصاف فرهنگ جهادی در مستندات قرآنی- حدیثی می پردازد. نتایج حاصل از این است که در فرهنگ جهادی شیوه مدیریت جهادی بسیار مهم است و در راستای پیدایش فرهنگ جهادی باید مدیریت شاخصه هایی داشته باشد از جمله: «اندوخته های شناختی و بینشی مربوط به هستی از جمله انسان و نظام ارزشی اسلام؛ آگاهی های شغلی و فنی در زمینه موضوع مدیریت؛ داشتن امنیت آرامش روحی و روانی؛ نبود موانع و مشکلات و بحران های شخصی خانوادگی». نتیجه آنکه یک فرهنگ جهادی بر اساس مستندات قرآنی- حدیثی از خصوصیات برخوردار است از جمله: همه باهم بودن، ایمان و اعتقاد، اخلاص، خدمتگزاری، کار مضاعف، همت مضاعف، فروتنی، انعطاف پذیری، کار با مهر، مسئولیت پذیری، شجاعت و جسارت، پویایی و بالندگی و غیره.

واژه های کلیدی: فرهنگ، جهاد، جهاد جمعی، اوصاف، آموزه های اسلامی.

۱. مقدمه

وقتی برای فهم فرهنگ جهادی و توسعه و ترویج آن باید فرهنگ مدیریتی مبتنی بر قرآن و حدیث را به خوبی شناخت و برای تصحیح و تغییر شخصیت و انتظارات مدیران باید مبانی فکری و ارزشی آن‌ها بر پایه مبانی فرهنگ قرآن و حدیث تغییر نماید و با تغییر این دو می‌توان ماهیت، ساختار و محتوای رفتارهای انسان را تغییر داد و یا در جهت خاص هدایت نمود. امروز در جمهوری اسلامی اگر بخواهیم سعادت این کشور تأمین شود و مردم عزیز ایران با توانایی‌هایی که خدای متعال در جوهر این کشور و ملت قرار داده تا به خواسته‌ها و آرزوهای مشروع برسند، باید همان خط الگوی قرآنی و حدیث را دنبال کنیم و دین و دنیای خود را از آنها الگو بگیریم. همت جمهوری اسلامی باید این باشد که خود را به آن الگویی که در قرآن و حدیث معرفی می‌شود و در دوران پنج‌ساله‌ی حکومت امیرالمؤمنین (ع) نمونه آن نشان داده شد، نزدیک کند.

۲. شاخص‌های مدیریت جهادی در راستای ایجاد فرهنگ جهادی

مجموع اطلاعات و آگاهی‌های مدیریت جهادی در دو بخش خلاصه می‌شود:

۱. اطلاعات فنی و مهارتی در زمینه تخصصی مدیریت

۲. آگاهی‌های مربوط به بینش‌ها و ارزش‌ها

البته؛ این‌گونه آگاهی‌ها بخشی از آموزش‌هایی است که یک مدیر لایق از آن‌ها برخوردار است. علاوه بر این مدیریت جهادی در بستر مناسب با فراهم شدن شرایط لازم برای بروز کار و ابتکار خود می‌نماید. از این‌رو واگذاری انتخاب شیوه مدیریت در یک سازمان به مدیری و تشویق در جهت به‌کارگیری ابتکارات و محدود نکردن او به چهارچوب محدود و تنگ بخشنامه‌ای و شیوه‌های تقلیدی از فنون تربیت مدیران کارآمد است.

حاصل آنکه بایسته‌های اولیه در فرایند پرورش یک مدیر جهادی از این‌قرار است:

الف: اندوخته‌های شناختی و بینشی مربوط به هستی از جمله انسان و نظام ارزشی اسلام

ب: آگاهی‌های شغلی و فنی در زمینه موضوع مدیریت

ج: داشتن امنیت آرامش روحی و روانی

د: نبود موانع و مشکلات و بحران‌های شخصی خانوادگی

بند اول: تجلی بینش الهی در عرصه مدیریت جهادی

بینش الهی با اشتغال بر باورهای هستی شناختی و انسان‌شناختی و نیز با داشتن نظام ارزشی؛ ویژگی‌هایی را برای مدیریت ایجاب می‌کند که خلاصه آن از قرار ذیل است:

الف. کمال معنوی و نزدیک شدن به خدا

نظام ارزشی اسلام به انسان می‌آموزد که رفتارهای اختیاری خود را به گونه‌ای سامان دهد که در اثر انجام آن‌ها آدمی به خداوند متعال نزدیک شود و کمالات معنوی ورزش‌های والای الهی به دست آورد. انجام کارهایی که در عرصه مدیریت به وقوع

می‌پیوندند نیز مشمول همین قاعده خواهد بود. از این‌رو انسان الهی مردم را "عیال الله" می‌داند و خدمت به آن‌ها را "عبادت می‌شمرد" برخلاف انسان غیر الهی و محروم از کمالات معنوی که سایر انسان‌ها را موجوداتی برابر مزاحم و رقیب می‌انگارد و از عمق جان نسبت به آن‌ها احساس بی‌مهری می‌کند لبخندها ابراز صمیمیت‌ها و دل‌سوزی‌ها تنها ابزار کار اوست و گرنه در بینش انسان مادی و غیره الهی عاطفه وفا؛ صمیمیت و صداقت معنای عمیقی ندارد.

ب. تلاش برای استقرار نظام ارزشی و اقامه دین

قرآن کریم در سوره حج به چنین ویژگی اشاره می‌کند: «الَّذِينَ أَنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ». (سوره حج آیه ۴۰) این آیه درباره ویژگی کسانی سخن می‌گوید که در آیه قبل وعده یاری آن‌ها داده شده است. (سوره حج آیه ۴۰) بر اساس این آیه شریفه کسانی که با یاری خدا به پیروزی رسیدند و از امکانات حکومتی برخوردار شدند؛ همانند خودکامگان و جباران به عیش و نوش و لهو و لب نمی‌پردازند؛ بلکه از پیروزی‌ها و موفقیت‌ها ابزاری برای ساختن خویش و جامعه قرار می‌دهند. ارتباطشان هم با خدا محکم است و هم با خلق خدا مستحکم؛ زیرا اینان نماز را که سمبل پیوند با خالق است برپا می‌دارند و زکات را که رمز پیوند با خلق خداست می‌پردازند و امر به معروف و نهی از منکر را که از بنیان‌های ساخت یک جامعه سالم به شمار می‌آید اجرا می‌کنند. (تفسیر نمونه ذیل آیه ۳۹ و ۴۰ از سوره حج)

در پرتو این چهار ویژگی که برای استقرار نظام ارزشی و اقامه دین بیان گردید سایر عبادات و اعمال صالح و ویژگی‌های یک جامعه مومن و پیشرفته فراهم است.

ج. وحدت هویت مدیران اجرایی با برپادارندگان دین

اگر بپذیریم که دین عبارت است از بهترین شکل و شیوه زندگی انسان (المیزان، ج ۱۸، ذیل آیه ۱۳ از سوره شوری) و همه شؤون زندگی انسان اعم از فردی و اجتماعی مادی و معنوی زیر چتر آن قرار دارد. در این صورت هیچ‌گونه مرزی در مقام ثبوت میان دین و سیاست وجود نخواهد داشت اما همه سخن در این است که آیا در مقام اثبات می‌توان به جدایی میان برپادارندگان دین و مدیران اجرایی معتقد شد.

پاسخ این سؤال بی‌تردید منفی است زیرا فلسفه وجودی تشکیل حکومت اقامه دین است آنگاه چگونه می‌توان پذیرفت کسانی که مسئول اقامه دین هستند غیر از کسانی باشند که مدیریت اجرایی را بر عهده دارند. چنین اعتقادی یک روی دیگر سکه جدایی دین از سیاست است که منتهی به پذیرش عملی "سکولاریسم" در عرصه مدیریت و سیاست خواهد بود. بنابراین اگر هدف از تشکیل حکومت اقامه دین است باید برپادارندگان آن کسانی باشند که به اهداف و قوانین آن آشناتر و ملتزم‌تر از دیگران باشند.

د. اجرا صحیح موضوع و متعلق مدیریت

طبیعتاً مدیری که از بینش و انگیزه‌های الهی برخوردار است از همه توانمندی‌های خود برای اجرا صحیح موضوع و متعلق مدیریت استفاده می‌کند چنین مدیری هم می‌داند که چرا مدیریت می‌کند و هم از انگیزه کافی برای رسیدن به هدف برخوردار است اگر کار این مدیر را در حوزه مدیریت خود به کار کارفرمایی تشبیه کنیم که کارگرانی را اجیر کرده و برای خود خانه می‌سازد مقصود روشن‌تر خواهد شد. کارفرمایی که برای خود خانه می‌سازد چون هدف خود را از کار ساختمان می‌داند خستگی نمی‌شناسد و از همه امکانات بالقوه و بالفعل برای رسیدن به هدف مطلوب استفاده می‌کند اما کارگری که اجیر شده نه ساختن ساختمان را در راستای اهداف خود می‌بیند و نه انگیزه‌ای برای انجام آن دارد، در صورتی که از مایه‌های معنوی دیگری برخوردار نباشد. همواره از کار گریزان است زیرا مطلوب او تنها گرفتن مزد در پایان وقت کار است. "مدیریت" با بینش الهی آن

است که مدیر هم هدف از اعمال مدیریت را به‌خوبی می‌داند و هم انگیزه برای انجام آن دارد. از این‌رو در انجام صحیح موضوع و متعلق مدیریت خستگی نمی‌شناسد.

هـ. بهره‌مندی مجموعه انسان‌هایی که در مسیر هدف آرمانی قرار دارند نه فقط منافع شخصی

هدف مدیری که از بینش الهی در عرصه مدیریت برخوردار است بهره‌مند ساختن مجموعه انسان‌هایی است که در مسیر هدف آرمانی او قرار دارند؛ البته ممکن است با اجرا صحیح متعلق مدیریت منافع شخصی او نیز تأمین شود اما برای او هدف بالاتر برآوردن نیازهای مادی و معنوی اجتماعی است که او خادم آن‌ها محسوب می‌شود.

و. مهرورزی و تکریم مردم

یکی از ویژگی‌های چنین مدیریتی مهرورزی و تکریم مردم است اساساً با دو شیوه می‌توان مدیریت را اعمال نمود: یکی با شیوه «تکریم» مردم و بزرگداشت زیرمجموعه یکی هم با شیوه استخفاف و کوچک شمردن مردم. قرآن شیوه «استخفاف» را در عرصه مدیریت از قبیل تفکر فرعونی قلمداد کرده آن را مردود می‌شمارد و در این‌باره می‌فرماید «فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَأَطَاعُوهُ أَنَّهُمْ كَانُوا قَوْمًا فَاسِقِينَ» (سوره زخرف آیه ۵۴) یعنی فرعون قوم خود را خوار و کوچک شمرد و آن‌ها او را اطاعت کردند و آن‌ها مردمی فاسق بودند. بنابراین مدیری که از بینش الهی برخوردار است نمی‌تواند از شیوه اعمال مدیریت با تکریم مردم روی برتابد و به شیوه «استخفاف» که از نوع تفکر فرعونی است روی آورد.

ز. نفی وابستگی اجتماعی به بیگانه

رویکرد مدیریتی که بینش الهی را اساس خود قرار می‌دهد بر نفی وابستگی اجتماعی به بیگانه مبتنی است. قرآن در این‌باره می‌فرماید «لَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (سوره آل عمران آیه ۱۴۱) بر اساس چنین مدیریتی انجام کاری که در زمان حاضر به نفع جامعه باشد اما در درازمدت موجب وابستگی اجتماعی و سلطه بیگانگان شود مردود شناخته می‌شود؛ بنابراین در نظر داشتن عامل زمان دوراندیشی و در نظر گرفتن منافع نسل آینده بخشی از کار مدیریتی است که نظام ارزشی الهی اساس آن را تشکیل می‌دهد. برای تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه‌ی ادراکی شناخته‌شده که به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌گردد:

الف- حوزه‌ی تمایلات و گرایش‌ها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت‌فقیه، گرایش به نظم و قانون.

ب- حوزه‌ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری امور، عرضه‌ی افکار، هم‌فکری و مشورت.

ج- حوزه‌ی رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه‌نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به‌جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه‌ی صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره‌ی امور سازمانی.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته‌شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی

برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت دارد. به‌عنوان مثال، ساختار تشکیلاتی گسترده‌ی جهاد و دامنه‌ی وسیع فعالیت‌ها و برنامه‌های این نهاد، سبک مدیریتی خاصی را به نام «مدیریت جهادی» در این مجموعه ایجاد نموده است. این نهاد به لحاظ معیارهای علمی مدیریت و نیز ویژگی‌های دینی و ارزشی ممتاز، از توانایی‌های خاصی برخوردار است که عبارت‌اند از:

- ۱- تصمیم‌گیری مشارکتی توسط افرادی که به موضوع تصمیم ارتباط دارند.
 - ۲- سبک خاص رهبری به‌طور عمده جنبه‌ی هدایتی و تفویضی دارد و نه دستوری و تحکم.
 - ۳- انعطاف‌پذیری سازمانی به‌جای که همواره ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت‌های جدید متحول شوند.
 - ۴- برخورداری از نیروی انسانی متعهد، متخصص و بالنگیزه که همواره در یک فرآیند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار گرفته‌اند.
 - ۵- فضای باز سازمانی برای ابراز نظرات و دیدگاه‌ها و برخورد آرا، زمینه‌ی بروز خلاقیت‌ها و ابتکارات را در جهاد فراهم ساخته است. (بیدخوری، ۱۳۸۶ ص ۷۸)
- بدون تردید فرهنگ و مدیریت جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است. همان فرهنگ خداپاواران و یکتاپرستان است. همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان است و باید توجه داشت که در تحلیل‌ها و بررسی‌ها هرگز نباید فرهنگ و مدیریت جهادی را با فرهنگ ناب محمدی (ص) جدا تصور نمود. به دلیل اینکه به عقیده همه جهادگران راستین راز و رمز موفقیت این عزیزان در صحنه‌های مختلف خدمات‌رسانی و محرومیت‌زدائی و نیز مبارزه با دشمنان بعثی و حضور صفوف رزمندگان اسلام تنها داشتن عوامل معنوی بود و وابستگی به اعتقادات قلبی قابل توجیه است. تأکید مضاعف می‌نماییم که بشریت در طول تاریخ از انواع انحراف‌ها و آسیب‌ها در امان نبوده است و همیشه با آن‌ها دست‌به‌گریبان و به‌شدت از نفوذ آن‌ها رنج می‌برد و به‌ناچار همواره در جستجوی علل و عوامل رهایی‌بخش بود.

۳. تحلیل اوصاف فرهنگ جهادی در مستندات قرآنی - حدیثی

فرهنگ جهادی آداب، کردار و روش‌هایی در طرز فعالیت، شیوه معاشرت، نوع مدیریت و روش تفکر و اندیشه بوده که با نوع و شیوه روش‌های انجام کار در سایر فرهنگ‌ها، متفاوت بوده و اغلب افراد جامعه بر این فرهنگ صحه گذاشته و آن را فرهنگ انسان‌ساز دانسته‌اند. در اینجا به ۱۲ شاخصه فرهنگ جهادی، اشاره می‌کنیم:

۱-۳. همه باهم بودن

کلمه‌ی «همه باهم» در فرهنگ جهادی به معنی آن است که همه افراد در تحقق اهداف تلاش و تشریک‌مساعی می‌نمایند. در قرآن کریم نیز آمده است: «عَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى وَ لَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ». (مائده، آیه ۲) در نیکوکاری و پرهیزکاری یکدیگر را یاری کنید و در گناه و تجاوز به یکدیگر یاری نرسانید. پیامبر (ص) می‌فرماید: «لَا يَزَالُ النَّاسُ بِخَيْرٍ مَا أَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَ نَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى». (تهذیب الأحکام، ج ۶، ص ۱۸۱) مردم همیشه در خیر خواهند بود تا وقتی که امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند و در نیکی و پرهیزکاری یکدیگر را یاری می‌رسانند. امام علی (ع) طَلَبُ التَّعَاوُنِ عَلَى إِقَامَةِ الْحَقِّ دِيَانَةً وَ أَمَانَةً. (عیون الحکم و المواعظ، ح ۵۵۶۳) درخواست همکاری برای برپا کردن حق، نشانه دیانت

و امانت داری است. امام علی (ع) در جای دیگر گفته‌اند: مِنْ وَاجِبِ حُقُوقِ اللَّهِ عَلَى الْعِبَادِ النَّصِيحَةُ بِمَبْلَغِ جُهْدِهِمْ وَ التَّعَاوُنُ عَلَى إِقَامَةِ الْحَقِّ بَيْنَهُمْ. (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶) از حقوق واجب خدا بر بندگان، خیرخواهی به اندازه توان و یاری کردن یکدیگر برای برپایی حق در میان خود است. ایشان برای تأکید ورزیدن به اهمیت این مسئله می‌فرمایند: أَلَا إِنَّ الدَّلَّ فِي طَاعَةِ اللَّهِ أَقْرَبُ إِلَى الْعِزِّ مِنَ التَّعَاوُنِ بِمَعْصِيَةِ اللَّهِ. (تحف العقول، ص ۲۱۷) آگاه باشید که خواری در راه اطاعت خدا به عزت نزدیک‌تر است از یاری کردن یکدیگر برای نافرمانی خدا.

۲-۳. ایمان و اعتقاد

یکی از وجوه بارز فرهنگ جهادی داشتن ایمان و پایبندی به ارزش‌های دینی است. به همین منظور تلاش در فرهنگ جهادی فقط تلاش مادی نیست، بلکه تعمیم و گسترش ارزش‌های دینی، تقید عملی به اخلاق اسلامی و رعایت موازین شرعی و گسترش دستاوردهای انقلاب اسلامی در فعالیتهای جهادگران نمایان است. یکی از آموزه‌های مهم در معارف اسلامی آن است که بین اعتقادات انسان و رفتارهایش تأثیر و تأثر متقابل وجود دارد و در نتیجه اگر انسان از ایمان و اعتقادات درست برخوردار باشد نوعاً اعمال و رفتار او نیز بر اساس صحیح و درست شکل خواهد گرفت و متقابلاً هر رفتار درست و خوب در رشد و شکوفایی اعتقادات صحیح و ایمان صاحب عمل موثر است. از طرف دیگر ضعف ایمان و یا انحراف اعتقادی زمینه بروز رفتارهای زشت و ناشایست را در انسان فراهم می‌کند و متقابلاً رفتارهای ناشایست و گناه، موجب سستی ایمان و حتی تباهی آن می‌شود. بر هر یک از فرضیه‌های چهارگانه بالا گروهی از آیات قرآن و احادیث دلالت می‌کند. علاوه بر آن که بررسی‌های عقلی، روحی و روانی نیز بر درستی فرضیه‌های مذکور تأکید دارند.

در احادیث اسلامی نیز به این مسئله توجه زیادی شده است و اهمیت آن در ارتباط با دین‌داری و ایمان و تأثیری که بر روح و جان آدمی دارد بیان شده است. مثلاً در حدیثی از امام جعفر صادق (ع) روایت شده است که فرموده‌اند: «ما من عبدٍ إلّا و فی قلبه نکتةٌ بیضاء فإذا أذنب خرج فی النکتة نکتةٌ سوداء فإذا تاب ذهب ذلك السواد و ان تبادی فی الذنوب زاد ذلك السواد حتی یغطی البیاض، فإذا غطی البیاض لم یرجع صاحبه إلى خیر أبداً». قول الله عزوجل: «كَلَّا بَلْ رَانَ عَلَى قُلُوبِهِمْ مَا كَانُوا يَكْسِبُونَ؛ «بنده‌ای از بندگان خداوند نیست مگر آن که در دلش نقطه سفیدی است و هنگامی که گناهی از آن بنده سر زد در نقطه سفید، نقطه سیاهی آشکار می‌شود. حال اگر توبه کرد آن نقطه سیاه از بین می‌رود و اگر اصرار بر گناه کرد آن نقطه سیاه گسترش می‌یابد تا تمامی نقطه سفید را فراگیرد و هنگامی که نقطه سیاه تمامی نقطه سفید را پوشاند، صاحب چنین قلبی هرگز به سمت خیر و خوبی باز نخواهد گشت و این همان زنگاری است که خداوند در کتابش ذکر فرموده است: بَلْ رَانَ عَلَى قُلُوبِهِمْ مَا كَانُوا يَكْسِبُونَ. (البحرانی، هاشم، البرهان فی تفسیر القرآن، ج ۵، ص ۶۱۲، قم، مؤسسه البعثه، چاپ اول، ۱۴۱۷ ه.ق.)

۳-۳. اخلاص

یکی از ارزش‌هایی که در فرهنگ جهادی جلوه‌ی خاص دارد اخلاص در انجام وظایف است. اخلاص به معنی پاک کردن نیت از شرک و ریاست و یک امر قلبی و وجدانی است. عمل خالصانه عملی است که فقط به نیت تقرب به خدا صورت می‌پذیرد. اگر در نیت کسی مقاصد دیگری باشد، عمل او خالص و مخصوص خدا نیست. در فرهنگ جهادی هر تلاشی برای قرب خدا انجام می‌شود. قال الامام علی(ع): الْإِخْلَاصُ غَايَةُ الدِّينِ. (غررالحکم، ح ۱۳۴۰) امام علی: فرمود: اخلاص، نهایت و هدف دین است. حضرت امیر (ع) باز هم می‌فرمایند: اصل الاخلاص الیأس ممّا فی ایدی الناس. (غررالحکم، ح ۳۹۸) امام علی (ع): فرمود: ریشه اخلاص ناامید شدن از چیزهایی است که در دست مردمان است.

۴-۳. خدمتگزاری

خدمتگزاری به مردم محروم کشور از آرمان‌های مهم فرهنگ جهادی است. توفیق خدمتگزاری به مردم محروم جزء نعمت‌های بزرگ خداوندی شمرده و از انجام آن نه تنها خسته بلکه لذت می‌برند و شکر نعمت را در خدمتگزاری بیشتر و بهتر می‌دانند. قال الامام الکاظم (ع): *إِنَّ خَوَاتِيمَ أَعْمَالِكُمْ قَضَاءُ حَوَائِجِ إِخْوَانِكُمْ وَالْإِحْسَانُ إِلَيْهِمْ مَا قَدَرْتُمْ وَ الْآ لَمْ يُقْبَلُ مِنْكُمْ عَمَلٌ*. امام کاظم (ع) فرمود: همانا مهر قبول اعمال شما، برآوردن نیازهای برادرانتان و نیکی کردن به آنان در حد توانتان است و اگر چنین نکنید، هیچ عملی از شما پذیرفته نمی‌شود. («بحار الانوار، ج ۷۵، ص ۳۷۹»)

قال الامام الصادق (ع): *أَلْخَلْقُ عِيَالِي فَأَحَبُّهُمْ إِلَيَّ أَلْطَفُهُمْ بِهِمْ وَ أَشْعَاهُمْ فِي حَوَائِجِهِمْ*. «الکافی، ج ۲، ص ۱۹۹» امام صادق (ع) فرمود: خدای متعال می‌فرماید: مردم خانواده من هستند، پس محبوب‌ترین آنان نزد من کسانی هستند که با مردم مهربان‌تر و در راه برآوردن نیازهای آنان کوشا تر باشند. امام علی (ع) (به مالک اشتر) فرمود: از جمله خدمت‌رسانی تو این است که نیازهای مردم را هنگامی که به تو مراجعه می‌کنند، برآورده سازی، آن خدماتی را که معاونان تو از انجام آن کارها ناتوان‌اند. (نهج البلاغه، حکمت ۱۰۱)

۵-۳. کار مضاعف

یکی از تفاوت‌های فرهنگ جهادی نسبت به سایر فرهنگ سازمان‌ها در میزان تلاش و جدیت آن است. روحیه تلاش، جدیت و ایثارگری تبلور فرهنگ جهادی است. کلمه جهاد تداعی بخش تلاش و جدیت در امور است. اگر بخواهند بگویند که با جدیت و تلاش بیشتری کار کنید می‌گویند که جهادی کار کنید. یکی از مصادیق جهادی عمل کردن، تلاش خستگی‌ناپذیر و جدیت در پیگیری امور است. پیامبر اکرم (ص): *طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ* - کار کردن برای کسب مال حلال، بر هر مرد و زن مسلمان واجب است. (جامع الاخبار، ص ۳۸۹، حدیث ۱۰۷۹) امام علی (ع) *الْعَمَلُ الْعَمَلُ، ثُمَّ النَّهْيَةُ النَّهْيَةُ، وَالْإِسْتِقَامَةُ* الاستقامه، ثُمَّ الصَّبْرُ الصَّبْرُ، وَالْوَرَعُ، *إِنَّ لَكُمْ نَهْيَةً فَانْتَهُوا إِلَى نَهَايَتِكُمْ*. کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید؛ آنگاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید. همانا شمارا پایانی است؛ پس خود را به آن پایان (بهشت) رسانید.

۶-۳. همت مضاعف

همت مضاعف بستری است که موفقیت‌های دیگر نیز از آن حاصل می‌شود. یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان‌های جهادی که به عنوان الگو مطرح گشت همت والای جهادگران است. همت مضاعف باعث خودباوری می‌شود، سازمان‌ها و افرادی که خود را باور نداشته باشند دیگران نیز آن‌ها را باور نخواهند نمود. خودباوری از اعتماد به نفس سرچشمه می‌گیرد و اعتماد به نفس نیز چیزی جز تکیه بر همت والا نیست. امام علی (ع) *الشَّرَفُ بِالْهَمِّ الْعَالِيَةِ لِابِلِ الرَّمِّ الْبَالِيَةِ*. شرافت به همت‌های بلند است نه به استخوان‌های پوسیده. (نهج البلاغه، خطبه شماره ۶۵)

۷-۳. فروتنی

شکی نیست که یکی از مهمترین و برترین صفات و ویژگی‌های فرهنگ جهادی فروتنی و تواضع است. فروتنی یکی از ارزش‌های مورد احترام و تکریم در جهاد بوده است که محیط و شرایط را برای برقراری صمیمیت و دوستی فراهم می‌نمود. در منابع شیعه و اهل سنت احادیث فراوانی در مورد تواضع به چشم می‌خورد که بعضی درباره اهمیت تواضع است و بعضی درباره علامت و آثار متواضعان و یا ثمره تواضع و حد و آداب آن است. در حدیثی از رسول خدا (ص) می‌خوانیم: روزی فرمود: «مالی لاری علیکم حلاوة العبادۃ؟! قالوا و ما حلاوة العبادۃ؟ قال التواضع! چه می‌شود که شیرینی عبادت را در شما نمی‌بینم؟ عرض کردند: شیرینی عبادت چیست؟ فرمود: تواضع است.» (تنبيه الخواطر (مطابق نقل میزان الحکمه، جلد ۴، حدیث ۲۱۸۲۵) ؛

محجة البیضاء، جلد ۶، صفحه ۲۲۲) ناگفته پیداست حقیقت عبادت نهایت خضوع در برابر پروردگار است. کسی که شیرینی خضوع و تواضع در برابر خدا را دریابد در برابر خلق خدا نیز متواضع است. در حدیث دیگری از امیر مؤمنان (ع) آمده است: «علیک بالتواضع فانه من اعظم العبادۃ؛ بر تو باد تواضع که از برترین عبادات است». (بحارالانوار، جلد ۷۲، صفحه ۱۱۹، حدیث ۵)

روشن است که نظم جامعه جز در سایه همکاری و همدلی حاصل نمی‌شود و همکاری و همدلی مردم در صورتی ممکن است که شخص مدیر نخواهد خود را بر آن‌ها تحمیل کند و یا فخرفروشی کند و خود را برتر از دیگران قلمداد نماید، همیشه مدیرانی موفق هستند که در عین قاطعیت متواضع و پرمحبت باشند.

۸-۳. انعطاف‌پذیری

یکی از موارد اختلاف سازمان‌های جهادی با سایر سازمان‌ها در انعطاف‌پذیری بوده است. سازمان‌های جهادی با توجه به نیازهای جامعه و تغییر و تحولات ساختاری می‌توانند خود را به بهترین وجه تطبیق دهند. ساختاری شکننده نداشته بلکه انعطاف‌پذیر بوده و در مواقع موردنیاز نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌نمایند. ارزش خوب بودن، به انعطاف‌پذیری در رعایت قوانین سیال است. خداوند متعال از بندگانش، خوب شدن و تکامل پیدا کردن را خواسته است؛ اما کار خوب و تکاملی که خدا از بندگانش خواسته، باید درست و دقیق ترجمه شود تا ما دچار اشتباه ابلیس نشویم. بخشی از فرآیند خوب شدن، مربوط به اجرای برنامه‌های روتین و ثابت و قوانین و مقررات مکتوب است. مقرراتی که ما را به یک سلسله دستورات خوب و رشد دهنده راهنمایی می‌کنند. ولی این همه ماجرا نیست. اصل ماجرا هم نیست. بلکه مقدمه اصلی‌ای است که باید دنبالش باشیم. اصلی‌ترین نقطه کمال در نظام مقدس جمهوری اسلامی انعطاف‌پذیری در مقابل ولایت است، نه خوب عمل کردن به معنای روتین کلمه؛ و این حرف البته خیلی‌ها را دق مرگ می‌کند.

۹-۳. کار با مهر

در فرهنگ جهادی افراد به‌صورت داوطلبانه مشغول خدمت می‌شوند. یکی از ویژگی فعالیت‌های داوطلبانه وجود عشق و مهر به کار است. با مهر و عشق کار کردن یعنی با صمیم قلب و شادمانه کار کردن است. انجام کار مهم‌ترین انگیزه برای جهادگران بوده و از نتیجه کار احساس شادمانی می‌نمودند. افزون بر مسئولیت رهبری و خدماتی که اهل بیت (ع) در آن جایگاه به مردم می‌رسانند شخصیت حقیقی آن بزرگان نیز با مهربانی، دلسوزی، خیرخواهی و خصیصه خدمت‌رسانی به مردم عجین است به‌گونه‌ای که در هیچ موقعیت، هیچ‌گونه خدمت بزرگ یا کوچکی را از هیچ کس دریغ نمی‌دارند.

۱۰-۳. مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری در فرهنگ جهادی بسیار بالاست، زیرا فلسفه ورود نیروهای ارزشی به سازمان‌های جهادی به خاطر احساس مسئولیت بوده است. دفاع از کشور و محرومیت‌زدایی از چهره روستاها و انجام کارهای زمین‌مانده همه نشان‌دهنده میزان بالای مسئولیت‌پذیری در جهادگران بوده است. انسان اشرف مخلوقات و خلیفه خدا، بر روی زمین است اما دستیابی به این مقام، به‌سادگی میسر نیست بلکه تلاش و ممارست بسیاری را می‌طلبد. مسئولیت‌پذیری از چنان اهمیتی برخوردار است که در بسیاری از تفاسیر از امانت الهی، به همان تعهد و قبول مسئولیت یاد شده است و علت اینکه این امانت عظیم، به انسان سپرده شد این بود که او این قابلیت را داشت و می‌توانست ولایت الهی را پذیرا گردد؛ یعنی در جاده عبودیت و کمال به‌سوی معبود لایزال سیر کند؛ (ناصر، مکارم شیرازی و دیگران، همان، ج ۱۷، ص ۴۰۹) و همین احساس مسئولیت بود که ایشان را به قبول خلافت وادار کرد چنانکه می‌فرمایند: هان به خدایی که دانه را شکافت و انسان را به وجود آورد. اگر حضور حاضر و تمام بودن

حجت بر من به خاطر وجود یاور نبود اگر نبود عهده‌ای که خداوند از دانشمندان گرفته که در برابر شکم‌بارگی هیچ ستمگر و گرسنگی هیچ مظلومی سکوت ننمایند دهنه شتر خلافت را بر کوهانش می‌انداختم و پایان خلافت را با پیمان خالی اولش سیراب می‌کردم آن وقت می‌دیدید که ارزش دنیای شما نزد من از اخلاط دماغ بزرگتر است. (سید رضی، نهج البلاغه، ترجمه حسین انصاریان، تهران، انتشارات پیام آزادی، چاپ هفتم، سال ۱۳۷۹، خ ۳، ص ۶۱) امام علی (ع): بارها پیروان خود را به تقوی در قبال مسئولیت‌هایی که بر دوش گرفته‌اند سفارش کرده و حتی آنان را در مقابل زمین و حیوانات نیز مسئول دانسته و می‌فرمایند: *إِتَّقُوا اللَّهَ فِي عِبَادِهِ وَ بِلَادِهِ فَإِنَّكُمْ مَسْئُولُونَ حَتَّى عَنِ الْبِقَاعِ وَ الْبَهَائِمِ وَ أَطِيعُوا اللَّهَ وَ لَا تَعْصُوهُ*. (سید رضی، نهج البلاغه، خ ۱۶۶، ص ۳۸۲) از خدا نسبت به بندگان و شهرهایش پروا کنید زیرا دارای مسئولیت هستید حتی نسبت به زمینها و حیوانات و خداوند را اطاعت کنید و از نافرمانی او بپرهیزید. بزرگ‌ترین مسئولیت انسان، در برابر نعمت هدایت و ولایت است. چراکه بدون تشریع دین و هدایت انسان، تمامی راه‌ها به سوی کمال و سعادت او مسدود می‌شد. امام رضا (ع) می‌فرماید: *سَنَ أَوَّلَ مَا يُسْأَلُ عَنْهُ الْعَبْدُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ الشَّهَادَةُ وَ النَّبُوءَةُ وَ مَوَالَاتِ عَلِيٍّ بْنِ أَبِيطَالِبٍ عَلَيْهِ السَّلَامُ*. (سید رضی، نهج البلاغه، خ ۱۶۶، ص ۳۸۲)

۱۱-۳. شجاعت و جسارت

شجاعت و جسارت در فرهنگ جهادی تبلور می‌یابد. شاید عمده‌ترین دلیل آن را در عدم محافظه‌کاری نظام مدیریتی آن جستجو نمود. شجاعت صفتی بود که امام در آخرین پیام خود پس از ده سال فعالیت جهاد به آن نسبت دادند و فرمودند: «شجاعت دلیرمردان و شیر زنان جهادی‌مان در جهادمان علیه کفر و بیداد زانزد خاص و عام است». شجاعت عزتی است آماده، ترس ذلتی است آشکار. (غررالحکم، ج ۱، ص ۱۵۲، ح ۵۷۲)

۱۲-۳. پویایی و بالندگی

یکی از تفاوت‌های بارزی که می‌توان در فرهنگ جهادی ملاحظه نمود، پویایی، بهبود و بالندگی است. ایستایی، در جا زدن و رضایت به وضع موجود در فرهنگ جهادی مذموم است. فرآیند تغییرات در فرهنگ جهادی همواره تغییر در جهت تحول، بالندگی و بهتر شدن است. نوآوری به معنی ابتکار، ابداع و در مواردی نیز به معنی بدعت‌گذاری است. نوآوری ریشه در ادراک دارد و در اثر دیدن اشیا و پدیده‌ها از زاویه‌های نو و گاهی نیز محصول خلاقیت در انسان است؛ و از این رو پیوند عمیق و ارتباط وثیقی با خلاقیت دارد. نواندیشی وصفی برای فرد یا جامعه‌ای است که دارای اندیشه‌های نوین است. شکوفایی نیز از شکفتن، باز شدن غنچه، پدیدار شدن و آشکار شدن است. شکوفایی نیز نوعی خلاقیت است. نوآوری همچون «دانش» و شکوفایی همچون «فناوری» است؛ یعنی شکوفایی، کاربرد نوآوری و به صحنه زندگی کشاندن آن است. صرف‌نظر از تعاریف اصطلاحی که برای این دو واژه در علوم مختلف به‌ویژه مدیریت وجود دارد، در آیات قرآن و روایات اهل بیت (ع) نسبت به این مفهوم، خصوصیات و ویژگی‌ها، ریشه‌ها و عوامل، آثار و نتایج، ضرورت‌ها و الزام‌ها و مصادیق و نمونه‌های آن، تصریحات و اشارات فراوانی وجود دارد.

مشابه آنچه در آیات قرآن مشاهده شد، در روایات و البته با تفصیل و تبیین به‌مراتب افزون‌تر در مورد نوآوری، خلاقیت و شکوفایی، عوامل مؤثر بر آن، شاخص‌ها، الزام‌ها و بایدها و نبایدهای آن، مطالب فراوانی آمده است. علی (ع): عقل غریزه‌ای است که با علم و تجربه رشد می‌کند. علی (ع): فکر آینده‌ای بدون زنگار است. (الحیاء ج ۴۸)

در قرون اخیر در حوزه‌های تحقیق و کاوش توجه به شناخت آسیب‌ها نیز مورد توجه محققین و پژوهشگران قرار گرفته است به‌طوری‌که در مراکز آموزشی و علمی رشته‌هایی از موضوعات آسیب‌شناسی جزء آموزه‌های اساسی دانشگاه‌ها و انستیتوها گردیده است. در این رشته نو پا کتاب‌ها و جزوات و مقالات فراوانی انتشار یافت و یافته‌های علمی نیز امروزه در اختیار کاوشگران است. تحقیقات نسبی نشان داد که فرهنگ و مدیریت جهادی نیز دچار آسیب‌ها گردیده و او هم در امان نبود و

نیست خصوصاً در سال‌های اخیر مشاهدات عینی نشان می‌دهد که نسبت به سال‌های آغازین زیادتر گردیده است و سعی ما بر این است که برخی از آسیب‌ها را که به نظر می‌رسد خیلی مهم‌تر است نشان دهیم.

نتیجه‌گیری

دریافتیم که برای دستیابی به مدیریتی اسلامی باید نسبت به اطلاعات فنی و مهارتی در زمینه تخصصی مدیریت و بینش‌ها و ارزش‌ها آگاه بود. همچنین دریافتیم بایسته‌های اولیه در فرایند پرورش یک مدیر جهادی شامل مواردی می‌شوند از جمله: الف: اندوخته‌های شناختی و بینشی مربوط به هستی از جمله انسان و نظام ارزشی اسلام. ب: آگاهی‌های شغلی و فنی در زمینه موضوع مدیریت. ج: داشتن امنیت آرامش روحی و روانی. د: نبود موانع و مشکلات و بحران‌های شخصی خانوادگی. در پژوهش حاضر بررسی شد که یک فرهنگ جهادی خصوصیات از جمله: همه باهم بودن، ایمان و اعتقاد، اخلاص، خدمتگزاری، کار مضاعف، همت مضاعف، فروتنی، انعطاف‌پذیری، کار با مهر، مسئولیت‌پذیری، شجاعت و جسارت، پویایی و بالندگی و غیره.

منابع و مأخذ

قرآن کریم.

نهج‌البلاغه.

صحیفه سجادیه.

۱. ابن اثیر، (۱۳۶۴)، النهایه فی غریب الحدیث و الاثر، چاپ محمود محمد طناحی و طاهر احمد زاوی، بیروت.
۲. احمدخانی، مسعود (۱۳۷۹)، الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه‌های حضرت امیر (ع) در نهج‌البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۳. امین زاده، محمدرضا، (بی تا)، اخلاق کارگزاران، بی جا.
۴. آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، نویسنده: محمدباقر لیاقتی مرجع: مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی
۵. آمدی عبدالواحد، غررالحکم و درر الکلم،
۶. بابایی محمدباقر، (۱۳۹۲)، مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی، دانشگاه جامع امام حسین (ع).
۷. بابایی، محمدباقر، (۱۳۸۴)، «مبانی استراتژیک فرهنگی از دیدگاه امام علی (ع)»، تهران، مجتمع ناشران.
۸. بابایی، محمدباقر، (۱۳۹۴)، «مبانی مدیریت جهادی و چگونگی ارزیابی مدیران جهادی»، تهران، موسسه انتشارات نبوی

۹. بابایی، محمدباقر، (۱۳۹۵)، «سبک فرماندهی در فرهنگ علوی»، تهران، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۱۰. بابایی، محمدباقر، (۱۳۹۰)، «مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی»، تهران، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع)
۱۱. پاردایم مدیریت اسلامی و بررسی آن در نامه‌ها و خطب حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه، نویسنده: کمانی، اعظم السادات، سال انتشار: ۱۳۸۷
۱۲. پرواز تا بی‌نهایت، نویسنده: عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران، انتشارات ارتش جمهوری اسلامی
۱۳. تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه، نویسنده: فخرالسادات نصیری، عضو هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا
۱۴. تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)؛ استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، نویسندگان: دکتر حسن دانایی‌فرد و مونا مؤمنی، موضوع: مدیریت اسلامی
۱۵. خنیفر، حسین، (۱۳۷۷)، جزوه‌ی مدیریت (کاشناسی ارشد) مرکز مدیریت دولتی، قم.
۱۶. دانشکده و پژوهشکده فرماندهی و ستاد و علوم دفاعی، «فصلنامه مطالعات دفاعی و امنیتی» شماره ۵۰ و ۵۱ و ۵۳، تهران، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۸۷
۱۷. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی (ع)، تهران: خانه اندیشه جوان.
۱۸. سلامی، حسین، «فرماندهی و رهبری نظامی (با رویکرد اسلامی-انقلابی)» تهران، مرکز باقرالعلوم (ع)، ۱۳۹۲
۱۹. سیدی حسن، (۱۳۸۲)، مدیریت و نظام اداری از دیدگاه امام علی (ع).
۲۰. شیروانی، علی (۱۳۸۶)، مدیریت و مدارا در کلام حضرت علی (ع)، قم، انتشارات دارالفکر.
۲۱. عادل محمود، (۱۳۷۳)، لغت نامه قرآن کریم، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۲۲. علی‌آبادی، علیرضا، (بی تا)، مدیران جامعه‌ی اسلامی، بی جا.
۲۳. علی ابن ابیطالب (ع)، (۱۳۸۲)، نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم: مؤسسه تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
۲۴. فتح الله، کاشانی، (۱۳۴۴)، تفسیر منهج‌الصادقین فی الزام المخالفین، تهران، انتشارات اسلامی.
۲۵. فرنچ درک و ساورد هیثر، (۱۳۷۵)، فرهنگ مدیریت، محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۶. فقهی زاده، عبدالهادی، لزگی، علی‌نقی، «مؤلفه‌های مَنشی مدیریت نظامی در نهج‌البلاغه»، فصلنامه علمی-ترویجی بصیرت و تربیت اسلامی، شماره ۲۷، دوره دهم، ۱۳۹۲

۲۷. قرارگاه تحول و تعالی سپاه، «دفتر خودارزیابی شایستگی‌های پاسداری» تهران، مرکز باقرالعلوم (ع)، ۱۳۹۲
۲۸. قرائتی محسن، (۱۳۹۰)، تفسیر نور، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۲۹. قرشی علی اکبر، (۱۳۶۷)، قاموس قرآن، دارالکتب الاسلامیه، قم.
۳۰. قوچانی، محمود (۱۳۷۴)، فرمان حکومتی پیرامون مدیریت، شرح عهدنامه امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب (ع) به مالک اشتر، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳۱. کتاب ۱۹ عیار، اداره ارزشیابی فرماندهان و مدیران معاونت بازرسی و تعالی سپاه، نوبت اول، بهار ۱۳۹۵
۳۲. کلینی، محمد بن یعقوب، (بی تا)، «اصول کافی»، مترجم: مصطفوی، سید جواد، تهران: کتاب فروشی علمیه اسلامی.
۳۳. الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه‌های حضرت امیر (ع) در نهج‌البلاغه، نویسنده: آرش قوچانی
۳۴. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی، (۱۴۰۳ق)، «بحارالانوار»، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
۳۵. محمدحسن ابن باقر نجفی، (۱۹۸۱م)، جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام، بیروت.
۳۶. محمدعلی زاده، اکبر، «تحول و تعالی سپاه، (دیدگاه‌های سردار فرمانده محترم کل سپاه)» تهران، مرکز باقرالعلوم (ع)، ۱۳۹۲
۳۷. مدیریت جهادی و چگونگی ارزیابی مدیران جهادی، نویسنده: محمدباقر بابایی طلا تپه.
۳۸. مرکز اسناد انقلاب اسلامی، خاطرات شهید صیاد شیرازی (۱۳۸۷)، تهران، مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۳۹. مطهری، مرتضی، (۱۳۷۴)، انسان در قرآن، قم، صدرا.
۴۰. معاونت آموزش نمسا، دانستنی‌های عمومی مدیریت، تهران، معاونت آموزش نیروی مقاومت بسیج.
۴۱. مقاله «ارائه الگویی برای پرورش و تربیت و آموزش مدیران جهادی با تأکید بر طراحی ساختار نظام آموزشی».
۴۲. المقرئ القیومی علی، (۱۴۰۵ق)، المصباح المنیر، دارالهجره.
۴۳. مکارم شیرازی، ناصر، (بی تا)، «تفسیر نمونه»، قم، دارالکتب الاسلامیه.
۴۴. نویسندگان، (۱۳۹۱)، ویژگی‌های فرهنگ و مدیریت جهادی و آفات آن، کانون جهادگران جهاد سازندگی.
۴۵. هندی المتقی، (۱۴۰۹ق)، کنزالاعمال فی سنن الاعمال و الفعال، موسسه الرساله، بیروت.