



## آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی

بخش پایانی

محمد باقر لیاقتی

### عدم التزام عملی و یا عدم پای بندی به رفتارهای دینی

افرادی که خویشتن را با تکرار انجام عملی و رفتارها و سکنات دینی تربیت نکرده باشند و دستورات دینی را با حرکات و رفتار انجام نداده باشند نمی توان چندان به پای بندی های دینی امیدوار بود. صرفاً باورهای دینی را قبول داشتن و یا به زبان اعتراف نمودن آدمی را از ارتکاب به خلاف باز نمی دارد. دینداری نیز همانند بسیاری از واقعیتها جامعه دارای مقررات است که رعایت همین مقررات و انجام هر یک موجب کنترل انسان و ارتکاب به ناهنجاریها است. بنابر این اهتمام به انجام فرائض کاشف از روح انقیاد و موجب تقویت اساس تقوا و ایمان و اخلاق است. در حدیثی از پیامبر اسلام (ص) نقل شد «اعمل بفرائض الله تکن اتقی الناس» به آنچه خدا واجب کرد عمل کنید تا با تقواترین مردم باشید و نیز در حدیثی دیگر از امام چهارم (ع) نقل شد که فرمود: من عمل بما افترض الله علیه فهو من خیر الناس. هرکس به واجبات الهی عمل نماید از بهترین مردم است. در آیه شریفه به کسانی که ادعای دوستی با خدا را داشته اند و ظاهراً دلیلی بر عدم پای بندی خود نسبت به اعمال ارائه می کردند پاسخ بسیار دندان شکن به آنان داده و چنین می فرماید: قل ان کنتم تحبون الله فاتبعونی... اگر خدا و آئین او را علاقه مندید پس پیروی و اطاعت مرا بنمائید و مفهوم آیه این است اینکه مرا اطاعت نمی نمائید پیداست که دوستار ما هم نیستید.

### نفوذ اندیشه های مادی

بدون استثناء در وجود هر انسان غرائز و تمایلات گوناگونی وجود دارد که وجود هر یک برای ادامه حیات ضروری است لیکن باید توجه داشت که اگر این غرائز کنترل نشود و از حد خویش تجاوز نماید آدمی را تهدید کرده و به لحاظ کشش طبیعی در بسیاری از موارد به ورطه سقوط می کشاند که امام علی (ع) در بیانی می فرماید: «عبد الشهوه اذل من عبد الرق» بنده خواهشهای نفسانی از بنده زر خرید پست تر است در جای دیگر می فرماید: «عبد الشهوه اسرء لاینفک اسره» اسیر تمایلات نفس هرگز از این اسارت رهائی نخواهد یافت برخی از افراد به لحاظ عدم تربیت صحیح خانوادگی و نیز عدم نفوذ دین در عمق جان وی و دیگر مسائلی نظیر اینگونه مسائل باعث می گردد در برهه ای از زمان تحت تاثیر فضای حاکم بر جامعه قرار گیرد به این معنی در فضای حاکم دینی خود را متدین و در فضای غیر دینی خود را بی دین جلوه دهد در حقیقت او متأثر از فضای موجود و جو حاکم است. اینگونه افراد در فرصتهای سخت دینی و فرصت آسایش دنیای ضد دین. خیلی زود فضای آسایش را پذیرفته و فرصتهای دینی را از دست خواهند داد. نمونه های آن در تاریخ انبیاء الهی خصوصاً در اسلام فراوان آمده است.

بر طبق فرمایشات امام سوم شیعیان حضرت ابا عبد ... الحسین (ع) در سرزمین تاریخی کربلا با اطلاع از حضور هزاران افراد مسلمان نما در مخالفت با آن حضرت و اطاعت از بنی امیه چنین مطلبی را در ضمن سخنان خویش به اصحاب باوفایش فرمود: «الناس عبید الدنیا و الدین لعق علی السنتهم و ...» بسیاری از مردم بنده تمایلات دنیوی هستند و به سوی آنها کشش دارند و اظهار دین برای آنان یک لقلقه زبانی است.

حمایت و پشتیبانی از دین تا آنجا است که زندگیشان در رفاه است و آنگاه که در بوته امتحان قرار گرفتند دینداران کم خواهند شد. وجود اینگونه افراد در تشکیلات جهاد سازندگی هم قابل انکار نیست. بودند افرادی که با وجود سابقه درخشان و تلاشهای صادقانه و حضور در خط مقدم دفاع مقدس امروزه طرز زندگی آنها و روش تفکر شان تغییر یافته و متأسفانه تحت تاثیر تمایلات نفسانی قرار گرفته و اسیر مسائل مادی گردیدند و شاید نسبت به دوره درخشان گذشته خویش اظهار پشیمانی هم بنماید و بر این روند فعلی خود دلایل و برهانی داشته و دارند و خود را قانع میسازند و قرآن نیز این آسیب را چنین معرفی می نماید « فلا تتبعوا الهوا ان تعدلو ا» از هوا و هوس پیروی نکنید که از حق منحرف می شوید. یعنی برخورد غیر منطقی با هوا و هوس مساوی است با انحراف از حق.



## برکناری یا بی مهری نسبت به بنیان جهاد در عرصه مسئولیتها

از اصول سیستم مکتب ما در احراز پست و مسئولیت شایسته سالاری است که بحث آن به طور کافی و وافی در کتب مدیریت اسلامی و غیره پرداخته شد در این فرصت به این قسمت از بحث نمی پردازیم و مواردی که مورد نظر است اشاره نمایم که تاکنون ضربات سختی بر پیکره جهاد سازندگی وارد گردید. از اینکه این سیاست خزنده از کجا و از ناحیه چه کسی یا کسانی آغاز گردید برای نگارنده شناخته شده نیست ولی چنین حرکت نابجا شکل گرفت و جداً غیرانتظار بوده و هست و آن این بود که افراد شایسته و دلسوز که سهم جدی در تشکیل این نهاد انقلابی داشته اند و در شکل پذیری آن در روزهای نخست تلاشها کرده و رنجهایی متحمل شدند ولی بدلائل مختلف و بی توجهی برخی از مسئولین و یا ایجاد فضای نامناسب از جهادسازندگی رانده شده و در جای دیگر انجام وظیفه می نمایند. اگر معتقدیم که فرهنگ و مدیریت جهاد باید حفظ گردد جا داشت جهت ترویج و اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی در رأس برنامه ها از وجود فرهنگ سازان اصلی جهادسازندگی به نحو شایسته بهره مند می شد و قضیه را درگیر کشمکشهای سیاسی و جناحی نمی کرد نه اینکه اصولی ترین حرکت را درگیر برخی از مسائل بی حاصل و یا تنش زا کرده و بدون نتایج مثبت به اصل ارزشهای ملی و انقلابی پشت پا زده شود. تصمیم گیران یا بهتر بگوئیم سیاست بازان تشکیلات جهادسازندگی در سالهای اخیر می باید توجه بیشتری به حفظ ارزشهای معنوی و فرهنگی می نمودند. امام اول شیعیان علی (ع) در یک بیان حکیمانه توصیه می فرمایند که در مسئولیتها تقدیم « الافاضل علی رذائل » یعنی شایسته گان در بدست گرفتن پست و مسئولیت برتری دارند. و طبق تأکید قرآن که می فرماید: ان الله بأمرکم آن تودو الامانات الی اهلها. پست و مسئولیت خود امانت بزرگ الهی است و این امانت باید بدست کسانی که اهلیت داشته و دارند قرار گیرد. یعنی ملاک شایستگی شخصی است که اگر رعایت نشود آسیب دیگری است بر فرهنگ و مدیریت جهادی.

زیرا وجود هریک از نهادهائی که حضرت امام ره پایه گذار آن بوده همانند خاری است برچشمان دشمن و مهمترین سدی در مقابل نفوذ برملتهاست قطعاً جهادسازندگی خشم و کینه دشمن است زیرا جهادسازندگی در خود روحیه و فرهنگی دارد که در قدم اول شعارش دشمن ستیزی و استعمار زدائی است و آن را خصوصاً در عمران و آبادانی روستاها و مناطق محروم و نیز در جبهه های حق علیه باطن نشان داد و «در این راه اولین شهید را قبل از جنگ تحمیلی به اسلام و انقلاب تقدیم کرد مخفی نامند. اخیراً یعنی پس از پذیرش قطعنامه و خاتمه یافتن فتنه جنگ حرکت ناخواسته ای در این نهاد انقلابی صورت گرفت که در برخی از موارد چندان شایسته و مصلحت نظام نبود. اینکه افراد متعهد و رزمنده جایش را به افراد حداقل بی تفاوت بدهد در حالیکه اینان سالهای سال دست از همه مواهب زندگی شسته و در جهادسازندگی خدمت کرده بودند، خصوصاً در مناطق جنگی ماهها و سالها جنگیدند و شهیدان زیادی تقدیم اسلام کرد و مقدار زیادی جانباز و آزاده نیز در جهاد به یادگار ماندند متأسفانه با پرداخت اندک امتیاز مادی را آنان از مجموعه بیرون راندند و عذرشان را به اصطلاح خواستند به نظر میرسد حق آنان این گونه برخورد نبود. زیرا بسیاری از آنها تا حدی می توانستند کارهای اداری انجام دهند.

ضمن اینکه حضور آنان در جمع پرسنل یادآور حماسه آفرینی های هشت سال دفاع مقدس در اذهان می بود، تأسف آور اینکه برای جایگزینی چندان دقت کافی به عمل نیامده است و تا آنجا که نویسنده بررسی کرده است افراد بی خبر از جنگ و جهاد و تقریباً دور از فرهنگ جهاد و مدیریت آن جایگزین گردیدند. این سیاست نیز آسیبی دیگر بر پیکره جهادسازندگی می تواند باشد که متأسفانه تا حدی هم آسیب وارد کرده است و موجب تضعیف فرهنگ و مدیریت جهادی شد. البته مطلب بسیار است ولی به همین مقدار بسنده می نمایم (مقام معظم رهبری در جمع مسئولان و وزیر جهادسازندگی مورخ ۱۵/۷/۷۷).

لذا روح پاک داشتن و فرهنگ دین را در اعماق جان حس کردن در سایه الترام عمل به دین است. رفتارها باید نشان دهنده باورهای قلبی باشد. در بسیاری از حالتها حالت ظاهری نشاندهنده حالتهای معنوی و درونی است و عکس آن نیز به همین صورت است اگر فرهنگ جهادی و مدیریت آن بخواهد بار دیگر زنده گردد باید اعمال و رفتارهای فردی واجتماعی جهادگران نیز دگرگون گردد و به همان دوران اولیه برگردد و لذا این حرکت و حالت یعنی عدم پای بندی به رفتارهای دینی نیز دیگر آسیبی است که موجب از بین رفتن آن خواهد شد و می شود. یادمان نرفته است آندسته از جهادگران دیروز که نام و یاد آنان امروز موجب افتخار ما است دارای روحیه جهادی بودند و هم چنین شأن مدیریت جهادی را حفظ می نمودند و می نمایند. کسانی اند که به تمام واجبات عمل کرده و حتی به مستحبات نیز پای بند بودند و این ها فعلاً هم کم نیستند و همان فرهنگ را حفظ کرده و تا سالهای سال اگر زنده بمانند از چنین روحیه ای برخوردار خواهند بود.

## نفوذ فرصت طلبان و سست عمران

یکی از طرفندهای مهم دشمن در ناکامی ملتها و عقیم ساختن حرکتها اصلاحی و جنبش های خیرخواهانه نفوذ در صفوف مستحکم آنان است و نفوذ بیگانگان در هر جامعه موجب انحراف و ناکامی آن جامعه خواهد شد. زیرا اعمال نفوذ فلسفه اش انحراف و به نیستی کشاندن است. لذا مسئولین جوامع اصلاح گر و ملت های بیدار و هشیار باید همواره هشیاری خویش را حفظ نموده و همه جوانب امر را به دقت مورد نظر داشته باشند. البته دشمن نیز در اعمال نفوذ تاک تیکهای مدرن و غیرقابل پیش بینی نشده ای بکار می گیرد. فرهنگ و مدیریت جهادی نیز از عمده ترین بنیادهائی است که همواره مورد دشمنی دشمنان جهانی قرار داشته و دارد.

همانگونه که بارها شنیده شد استخبار جهانی در سالهای پس از پذیرش قطعنامه همیشه از مسئولین محترم نظام برای ادامه گفتگو و یا رابطه با ابرقدرتها از جمله پیش شرطی بر آن تأکید داشتند حذف ارگانهای انقلابی کشور بوده است.



## ضعف نظارت و ارزشیابی

در یک تشکیلات وجود اهرم های نظارت و ارزشیابی یک ضرورت است زیرا هر تشکیلات ممکن است در طول زمان خود از مسیر اصل خویش دچار انحراف گردد. خصوصاً به لحاظ وجود بافت‌های متفاوت اعم از مدیر، معاونین، کارشناسان و دیگر مجموعه و با توجه به وجود محدودیت در مسئولیتها.

بنابراین در بدنه تشکیلات به لحاظ بررسی به عملکردها و کیفیت و کمیت اجرای برنامه با نظارت بر امور امری است اجتناب ناپذیر. مجموعه می باید در چهارچوب اهداف مشخص و مدون هدایت شود. چنانچه انحرافی دیده شود و باید در اسرع وقت با قدرت برخورد گردد.

اما از اینکه چه کسی یا کسانی این مسئولیتها را داشته باشند، خود نیاز به بررسی دیگری است آنچه که مربوط به حیطه بحث ماست نظارت بر ارزشهای دینی و فرهنگ جهادی است و ارزشیابی نیز در محدوده همان مسئله است.

متأسفانه تاکنون در این دو وظیفه کار جدی صورت نپذیرفت و اگر هم انجام شد بسیار ضعیف و در حد سمبلیک بوده است. اگر از ابتدا و تشکیل نهاد انقلابی جهادسازندگی جهت حفظ فرهنگ و مدیریت جهادی نظارت و ارزشیابی بطور صحیح و جدی عمل شد قهراً وضعی بهتر از این می بود و جهادگر واقعی بیشتری می داشتیم.

این دغدغه خاطر را در مجموعه تا این حد نمی داشتیم و جا دارد مسئولین محترم فرهنگی جهاد یک چنین تشکیلاتی که صرفاً ارزشهای دینی و فرهنگی پرسنل را ضمن فعالیت‌های اداری بررسی نماید راه انداخته و حداقل سالی دوبار کلیه نیروها را از صدر مسئولیت تا ذیل بدون در نظر گرفتن مسائل و ملاحظات چون عاطفی بومی گری رو در بایستی و.. بطور دقیق نظارت و ارزشیابی کند.

خالی بودن چنین جایگاه ضربه مهلکی به فرهنگ و مدیریت جهادی وارد خواهد ساخت و از آسیبهای مهلک می باشد و تاکنون هم از نبود چنین حرکت سازنده آسیب‌هایی وارد گردید و این آسیب رسانی همواره نیز ادامه دارد.

در بسیاری از جلسات و یا گفتگوی صورت به صورت اینگونه انتقادات شنیده می شود خصوصاً از سوی افراد با سابقه و با تعهد که در مجموعه اداری کسی نیست که بین افراد کاری و یا وقت گذران و نیز دلسوز و بی تفاوت و.. فرقی گذاشته و نسبت به کسانی که دلسوزانه تلاش می نمایند و همه همشان خدمت است فرقی با بی تفاوت ها بگذارد. در اینجا لازم است از راهنمایی امام علی (ع) بهره ببریم که در سفارش به نماینده و استاندار خویش مالک اشتر چنین می فرماید: ولایکون المحسن و المسی عندک بمنزله سواء. ای مالک: هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند. فان ذالک تزهدیاً لاهل الاحسان فی الاحسان. و تدریباً لاهل الاساءه علی الاساءه زیرا نیکوکاران در نیکوکارها بی رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می گردند. بنابراین در یک تشکیلاتی که سابقه آن همه خدمات با ارزش دارد ضروری است آن تلاشهای خالصانه به عنوان فرهنگ دینی احیای گشته و جاویدان بماند.

یکی از راههای حفظ آن فرهنگ و مدیریت نظارت و ارزشیابی درست است در صورت ضعف نظارت و ارزشیابی آسیب جدی بر فرهنگ و مدیریت خواهد بود.

## سستی در کادر سازی

از برکات انقلاب اسلامی و نیز نفوذ کلام حضرت امام (ره) و سبک زندگی مبارزاتی آن بزرگوار وجود افراد فدائی اسلام و انقلاب در جامعه بوده است که این عده نیز کم نبودند سراسر کشور مملو از افراد صادق و مخلص و خدمتگزار واقعی بود. و بسیاری از آنها نیز روحیه مدیریتی و توان اداره ادارات و سازمانها را بخوبی داشتند. گرچه بسیاری از آنها سابقه مدیریتی نداشتند اما به لحاظ عشق به خدمت رسانی خیلی زود پیچیدگیها و فرمول مدیریت را آموخته و تجربه کردند. علاوه بر اینکه همان کارکنان و مدیران تشکیلاتی موجود کشور خودشان روشهای مدیریت را آشنا بوده بی درنگ اداره آن تشکیلات را در دست گرفتند و مدیریت می کردند. با عنایت به اینکه نیاز بود در همان روزهای نخست شیوه کادر سازی اعمال می شد.

سیاست تربیت نیروهای مخلص و با فرهنگ دینی جهت اداره کشور بکار گرفته می شد. البته بسیاری از مسئولین نظام به لحاظ سرگرم شدن به اداره کشور، گر چه چنین تصمیمی را داشتند ولی فرصت اجرای آن را پیدا نکردند.

یکی از مواردی که فرهنگ و مدیریت جهادی ضربه جدی دید مسئله عدم کادرسازی بود و این نقیصه هنوز هم احساس می گردد و هیچکس و یا هیچ یک از واحدهای موجود و متصدیان فرهنگ و فرهنگ سازان تاکنون برنامه مؤثر و سازنده ای در این جهت ارائه نکرده اند و همواره باید به این فکر بود که اگر فرهنگ و مدیریت جهادی بخواد خود را در عرصه کار نشان دهد چگونه می تواند عملاً این وظیفه را انجام دهد.

بر همه روشن است که استفاده از نیروهای متعهد و با فرهنگ جهاد که اینک انجام وظیفه می نمایند برای همیشه در عرصه مسئولیتها امکان ندارد زیرا دوره خدمت و عمر حضور آنان روزی طبق قانون پایان پذیرفته و بسر خواهد آمد. آیا برای جایگزینی نیروی موجود نیروئی همانند نیروهای قبل تربیت شده است؟ آیا نیروهای جدید که جای افراد قبلی را گرفته و یا خواهند گرفت همانند آنها خواهند بود؟ آیا آن اخلاص و صفا و آن تعهد در روحیه در نیروهای جایگزینی وجود دارد؟ به راستی جهت حفظ و حراست فرهنگ و مدیریت جهادی با وجود عدم نیروهای واجد شرایط به فرهنگ و مدیریت جهادی چه باید کرد؟

این مسئله نیز یکی دیگر از آسیبهای فرهنگ و مدیریت جهادی است. لازم است دلسوزان و متولیان این امر نسبت به این مسئله یعنی کمبود چنین نیروها جهت اداره تشکیلات حرکت‌های سازنده ای را آغاز نمایند. گرچه تشکیلاتی در وزارت خانه به عنوان اداره گزینش نیرو و در حدی انجام وظیفه می نماید ولی بحث گزینش نیروها و تربیت و کادرسازی دو مقوله جدا از هم هستند و از جهت کاری چندان با هم ارتباطی نداشته و ندارند و پیشنهاد ما در کادرسازی والاتر و گسترده تر از مسئله گزینش است به امید برداشتن قدمهای مؤثر در آینده.