



## ویژگیهای فرهنگ و مدیریت جهادی و آفات آن

بخش اول

دکتر سیدجواد میر

نقش قرآن چون در این عالم نشست  
چون به جان در رفت جان دیگر شود

نقش بای پاپ و کاهی راست  
جان چو دیگر شد، جهان دیگر شود

مقدمه

تلاشهای طولانی، مبارزات همه جانبه، مجاهدتهای معامله شده با خدا و خون های ریخته شده به پای نهال انقلاب اسلامی سرانجام در بهمن ۵۷ به ثمر نشست و شجره طیبه انقلاب اسلامی شکوفا شد و جمهوری اسلامی پای بر عرصه حیات نهاد. پس از ایجاد شورای انقلاب، تشکیل جهادسازندگی (پیام مورخ ۲۶/۳/۵۸ امام خمینی) همچون شکل گیری کمیته، سپاه و ... یکی از اولین تدابیر و تمهیدات مدیریتی، اداری و ساختار آفرین بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران بود.

اما پیام امام مبنی بر تشکیل جهادسازندگی خطاب به شورای انقلاب، دولت، سازمان و شخص خاصی نبود، بلکه خطاب امام به ملت بود و مؤکداً تمامی اقشار مردم را مخاطب پیام خود قرار دادند. «ملت ما راجع به این سازندگی مهیا بودن خودشان را اعلام کنند». و در ادامه این پیام فرمودند «ما دستمان را پیش ملت دراز می کنیم و از ملت می خواهیم که همه در این نهضت شرکت کنند و همه دست برادری به هم بدهند و این سازندگی و جهادسازندگی را شروع کنند.»<sup>(۱)</sup>

با این پیام بود که جهادسازندگی برای پر کردن خلاءهای نظام اداری و اجرایی کشور در عرصه سازندگی و کمک به توسعه و عمران و آبادی مناطق عقب مانده (به ویژه روستاها) با جلب مشارکت داوطلبانه افراد علاقه مندی که ایثارگرانه آماده خدمت به اهداف انقلاب برای جبران عقب ماندگیها بودند در فردای آن روز (۵۸/۳/۲۷) تشکیل گردید. امام در آن پیام به عنوان تبلور اراده ملت اعلام نمودند: «دانشجوهای عزیز، متخصصین، مهندسیین، بازاریان، کشاورزان و همه قشرهای ملت داوطلب برای این است که ایرانی که بطور مخروبه به دست ما آمده است را بسازند». و بر این اساس بود که این حرکت همگانی و مردمی و تلاش جمعی را «جهادسازندگی» نام نهادند و فرمودند:

«باید ما بگوییم یک جهادسازندگی، موسوم کنیم این جهاد را به جهادسازندگی که همه قشرهای ملت، زن و مرد، پیر و جوان، دانشگاهی و دانشجو، مهندسیین و متخصصین، شهری و دهاتی همه با هم باید تشریک مساعی کنند و این ایران را که خراب شده است بسازند.»

مشارکت جهادی مردم با همین ویژگیها و براساس همین رهنمودها آغاز گردید و فرهنگ جهادی را در قالب جهادسازندگی پدیدار ساخت. از همان روز نخست شکل گیری جهادسازندگی، ساختاری ترین ویژگیهای این فرهنگ جهادی در معرض هجوم تهدیدات برنامه ریزی شده و غیر برنامه ریزی شده ای بود که بعدها به عنوان «آفات فرهنگ جهادی» بر ساختار و عملکرد جهادسازندگی تأثیرات قابل توجهی بر جای گذاشت.

مقاله حاضر درصدد است در راستای آسیب شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی با بررسی برخی از مهمترین ویژگیهای فرهنگ جهادی، به شناسایی آفات و تهدیدات فرهنگ و مدیریت جهادی بپردازد. به منظور بررسی دقیق تر مفروضات با ۲۱۰ نفر از افرادی که از بدو تأسیس جهادسازندگی تا ابتدای سال ۶۴ به آن پیوسته اند (برخی از آنان همچنان در جهاد کشاورزی مشغول خدمت می باشند و برخی دیگر در مقاطع مختلف بنابه دلایل مختلف از جهاد سازندگی جدا شده اند) مصاحبه گردیده است. این افراد در سطوح سازمانی مختلفی از کارمند و کارشناس تا مدیران ارشد ستادی وصفی بوده اند



## نگاهی به ویژگیهای فرهنگ و مدیریت جهادی

### ایثارگری:

ویژگیهای فرهنگ جهادی را باید در بنیانها، ارکان و فلسفه وجودی تشکیل جهادسازندگی و عمدتاً از سرچشمه زلال و ناب آن یعنی از میان رهنمودهای امام خمینی<sup>(۲)</sup> (ره) که بنیانگذار آن می باشد جستجو کرد. فرهنگ جهادی که مبتنی بر مشارکت داوطلبانه عامه مردم می باشد را می توان فرهنگی اسلامی، دارای ساختار اعتقادی و ایمانی و مبتنی بر ارزش های دینی، اخلاقی، احساس تکلیف و وظیفه و مسئولیت پذیری تا سرحد آمادگی برای ایثار تعریف نمود. با همین نگاه است که رفیع پور در نتیجه گیری تحقیق خود می گوید " جهاد به عنوان یک نهاد خودجوش از بین مردم ایثارگر به وجود آمد" (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۲۱۱). ویژگی ایثارگری در فرهنگ جهادی مرزهای مالی و مادی را در نوردید و به قله رفیع ایثار جان و شهادت رسید. خیل عظیم شهدای جهاد نه تنها در عرصه دفاع مقدس بلکه در عرصه محرومیت زدایی در اقصی نقاط کشورمان به خوبی گویای این واقعیت است. با تکیه بر ویژگی ایثارگری بود که در ابتدای شکل گیری جهاد واژه " حقوق و دستمزد " تقریباً واژه ای نامأنوس برای جهادگران بود.

### مردمی بودن:

این ویژگی شاکله اصلی پیام مورخ ۲۶ خرداد ۵۸ امام در مورد جهادسازندگی می باشد. مقابله با معضلات عظیم، عقب ماندگی های ژرف و ساختارشکنی در نظامهای سنتی اساساً بدون بهره گیری از توان تمامی آحاد مردم و برقراری ارتباط دوسویه با ایشان امکان پذیر نیست. از این روست که یکی از دستاوردهای بسیار ارزشمند فرهنگ جهادی پذیرش و جایگاه مطلوب جهادگران در میان مردم است. در تحقیق سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهادسازندگی ۷/۸۶٪ از روستائیان نسبت به کارکنان جهادسازندگی گرایش بسیار مثبت یا مثبت داشته اند و فقط ۱/۵٪ آنان گرایش و ارزیابی منفی داشته اند (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷).

جالب اینجاست که گرایش بسیار مثبت و یا مثبت روستائیان به خود جهادسازندگی صرفاً ۷/۶۸٪ (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷) بوده است که این امر گویای نقش بسیار برجسته مردمی بودن جهادگران است که توانسته اند با بهره گیری از عامل و روحیه ایثار خود نقایص و کمبودهای سازمانی خود را نیز جبران نمایند.

### انعطاف پذیری:

پس از انقلاب برای پر کردن خلاء ها و جبران عقب ماندگیها، مسئولیتهای مغفول مانده در بخشهای گوناگون و سازمانهای مختلف به مراکز سپرده شد که سازماندهی و حرکت آنها بر مبنای فرهنگ جهادی شکل گرفته بود. (۳) تاریخچه تحول این نهادها نشان می دهد که مسئولیتهای مغفول مانده در سایر بخشها توسط مسئولین بالاتر (امام، رهبری، دولت و مجلس) به آنها محول و واگذار شده است. با انعطاف پذیری که این نهادها و مراکز باتوجه به فرهنگ جهادی خود داشته اند توانسته اند به شکل مطلوبی مسئولیتهای محوله را به انجام رسانند. این ویژگی موجب گردید کارهای متنوعی به آنها واگذار گردد. جهادسازندگی که با حضور در روستاها و مشارکت در برداشت و دروی محصول روستائیان و عمران روستایی کار خود را آغاز نمود (ایروانی، ۱۳۷۷)، علاوه بر حضور در جبهه های جنگ و ایفای نقش بسزا و سرنوشت ساز در مهندسی و پشتیبانی جنگ در عرصه های احداث راه روستایی، برق رسانی، آبرسانی، بهداشت، بهسازی، صنایع کوچک و دستی روستایی امور فرهنگی، شوراهای اسلامی و ... به مرور مسئولیتهایی را پذیرفت. روحیه مبتنی بر فرهنگ و مدیریت جهادی به مرور موجب گردید که مسئولین کشور با اطمینان خاطر از انعطاف پذیری این نهاد مسئولیت شیلات، امور دام، جنگلها و مراتع، فرش دستباف، سیلوسازی و ... را به جهادسازندگی (با این انتظار که تحولی جدی در تمامی این عرصه ها پدید آید) واگذار کنند (ایروانی، ۱۳۷۷: ۲۶۹-۹۳).

### دین مداری و ولایت محوری:

از آغازین روزهای تشکیل جهادسازندگی انجام وظیفه و تکلیف دینی برای خدمت به انقلاب و جبران عقب ماندگیها یکی از مهمترین انگیزه های فرهنگ جهادی را تشکیل می داد و از همین روست که حضور جهادگران در جبهه های دفاع مقدس نقش برجسته ای دارد.

در بسیاری از موارد اولین دلیل و انگیزه حضور افراد و اقشار گوناگون در جهادسازندگی به خاطر داشتن شغل و تأمین معیشت نبود بلکه احساس وظیفه دینی و پیروی از دستورات امام (ره) برای پیشبرد اهداف انقلاب بود که آنها را به جهادسازندگی کشانده بود و شاید به همین دلیل است که بسیاری از جهادگران پس از گذشت دهه نخست از عمر جهادسازندگی از این نهاد جدا شدند. زیرا از نظر آنها برای اشتغال و تأمین معیشت جهادسازندگی اولین گزینه و اولویت نبود. از همین روست که بسیاری از مدیران برجسته سایر دستگاههای اجرایی کشور، نمایندگان مجلس، برخی از هنرمندان، برخی از فرماندهان سپاه، بسیاری از فعالین موفق بخش خصوصی در صنعت، کشاورزی و تجارت، بسیاری از اساتید دانشگاه و محققین، استناداران و سفرا و ... در سوابق کاری و شروع فعالیت های اداری و اجرایی خود سابقه فعالیتی هم در جهادسازندگی دارند.

یکی از اصلی ترین فلسفه های وجودی حضور جهادگران در جهادسازندگی بود و انجام این تکلیف دینی و فریضه شرعی نیازمند راهنمایی خواستن و مشورت با افراد فقیه و متخصص اسلامی بود تا در تمامی مراحل ادای این تکلیف بتوانند بر سلامت و صحت آن مراقبت نمایند و از انحراف احتمالی آن جلوگیری کنند. حضور مرحوم شهید آیت الله دکتر بهشتی در بدو تأسیس جهاد سازندگی در این نهاد و نمایندگان ولی فقیه در جهادسازندگی که بعدها در کارنامه های مسئولیت خود که مسئولیت های ریاست مجلس، وزارت کشور، عضویت در مجلس شورای اسلامی، مسئولین ارشد قوه قضائیه، عضویت در مجلس خبرگان رهبری و ... را داشته و دارند گویای نوع نگرش متقابل روحانیت که مبتنی بر همان انگیزه ادای تکلیف و دغدغه دینی و ولایت محوری است می باشد. این نوع حضور که ناشی از عامل دین مداری و روحیه ولایت محوری در فرهنگ جهادی است موجب گردید که روحانیت نیز بتواند نقش برجسته ای را به عنوان عامل کمکی توسعه و تقویت ارتباط جهادگران با عامه مردم و نیز مسئولین برقرار نماید و یکی از لازمه های فرهنگ و مدیریت جهادی را شکل دهد. توجه به این نکته از همان شروع تشکیل جهاد سازندگی مورد توجه امام (ره) قرار گرفت و ایشان در پیام خود پس از دعوت داوطلبین به حضور در جهاد فرمودند: " روحانیونی که در همه جا در بلاد بحمدالله هستند، در این امر آنها تشریک مساعی و نظارت کنند." (۴)



## اعتمادی که در فرهنگ و مدیریت جهادی براساس ارکان و مفروضات ساختاری فوق شکل گرفته، به مثابه نخ تسبیح فرهنگ و مدیریت جهادی ایفای نقش می کند

اعتماد در فرهنگ و مدیریت جهادی کاملاً بر عکس چنین تفکری است و از این روست که فرهنگ و مدیریت جهادی با فرهنگ و مدیریت سنتی اداری کاملاً متفاوت است. البته کم هم نیستند کسانی که بعدها براساس فرهنگ و مدیریت سنتی و اداری در موردشان قضاوت شد و در این راستا نه تنها از آنها به جهت تلاشها و زحماتشان تقدیری نشد بلکه حتی پرونده های قضایی و مشکلات اجرایی متعددی نیز برای ایشان ایجاد گردید. در فرهنگ و مدیریت جهادی (براساس مفروضات اساسی خودش) کنترل در حداقل لازم اعمال می گردد. اما در نظام اداری سنتی یکی از اصول بسیار مهم مدیریت، کنترل همه جانبه است. "باتوجه به مفروض بودن عدم اعتماد کنترل های شدیدی از ابعاد مختلف بر نظام اداری و اجرایی حاکم می شود" (محمدی، ۱۳۶۹: ۲۵۷).

کلانتری در مقاله خود از وجود "حاکمیت رابطه اعتماد متقابل بین مدیریت و نیروها" به عنوان دلیلی برای انجام سریع کارها و کاهش بوروکراسی نام می برد (کلانتری، ۱۳۶۹: ۹۹-۸۳).

در همین راستا و بر مبنای ترویج اصل بی اعتمادی در فرهنگ اداری جهادی است که حسینعلی عظیمی می گوید "بزرگترین خطر برای آینده جهادسازندگی قانون آن و مقررات مالی و اداری و شمول بخشنامه های دولتی در آن و اشراف مقررات سازمان اداری و استخدامی کشور و دیوان محاسبات به این نهاد خالص است (عظیمی، ۱۳۶۹: ۲۹۲).

اعتماد در سطوح عمودی و افقی بین تمامی همکاران موجب ایجاد فضای مدیریتی و کاری بسیار مطبوع و مطلوبی می شود که صمیمیت، همدلی و همکاری را در بین اجزاء سازمانی به اوج می رساند.

در فرهنگ و مدیریت جهادی که انجام وظیفه و تکلیف تا مرز ایثارگری اساس و محور آن تلقی می شود دلیلی بر عدم اعتماد وجود ندارد. زیرا که شائبه ای در این انگیزه نیست.

این شاه کلیدی بود که سازمانهای جهادی و بطور مشخص جهادسازندگی در مقاطعی از حیات خود آن را در اختیار داشته اند. اعتماد بین تمامی همکاران و کارکنان نسبت به یکدیگر، اعتماد همکاران در سطوح پایین تر سازمانی نسبت به همکاران سطوح بالاترشان (از پایین ترین سطوح خدماتی گرفته تا سطح وزیر و نماینده ولی فقیه) و متقابلاً اعتماد مقامات سطوح بالاتر نسبت به مدیران و همکاران سطوح پایین تر.

در شکل بیرونی آن اعتماد ارزشمند مردم نسبت به سازمان جهادی، اعتماد رهبری نظام، مجلس، رئیس جمهور و دولت به مدیریت و سازمان جهادی موجب گردید که پیوندهای مستحکم و عمیقی در تمامی سطوح ارتباطی، سازمانی و مدیریتی جهادسازندگی ایجاد گردد.

این سطح اعتقاد تا جایی توسعه یافت که مجلس شورای اسلامی در تصویب قانون وزارت جهادسازندگی امتیازاتی را برای جهادسازندگی قائل شد که برای سایر دستگاههای دولتی و سازمانها قائل نگردیده بود. به عنوان مثال "براساس این قانون مجلس به جهادسازندگی اختیار داد که با تأیید و امضای وزیر جهادسازندگی در بودجه خود دخل و تصرف کند و از بودجه خود بردارد و سایر مشکلاتش را حل کند" (کروبی، ۱۳۶۹: ۲۶). منوچهر محمدی معتقد است "یکی از اصول حاکم در نظام اداری سنتی اصل عدم اعتماد بوده است. نظام اداری سنتی با این پیش فرض تنظیم شده که هیچکس قابل اعتماد نیست.

مگر خلاف آن ثابت شود. این اصل و این نوع بینش به عنوان یک فرهنگ اداری رشد یافته و در همه ابعاد و زوایای روابط اداری و روشهای اجرایی جای گرفته و نهادینه شده است" (محمدی، ۱۳۶۹: ۲۵۷).

## اعتماد متقابل و در تمامی سطوح سازمانی

با این فرض که یکی از مهمترین انگیزه های حضور افراد مختلف در تمامی سطوح سازمان جهادی برای ادای وظیفه و تکلیف است و این حرکت براساس یک مشارکت عمومی و دارای خاستگاه مردمی است که از انعطاف پذیری و ارزش مداری سطح بالایی برخوردار می باشد که مسئولیتهای محوله را با پویایی و نوآوری تا مرز ایثارگری بر دوش می گیرد و به انجام می رساند، اعتماد گسترده و فزاینده ای در جهات مختلف (افقی و عمودی) سازمانی و ارتباطی جهادسازندگی شکل گرفت. این اعتماد سرمایه گراندرد و لایزالی است که فرهنگ و مدیریت جهادی را زنده نگه می دارد. هر قدر سطح اعتماد در فرهنگ و مدیریت جهادی کاهش یافته، این فرهنگ و مدیریت نیز محتوای خود را از دست داده و از درون تهی گردیده است. زیرا اعتمادی که در فرهنگ و مدیریت جهادی براساس ارکان و مفروضات ساختاری فوق شکل گرفته به مثابه نخ تسبیح فرهنگ و مدیریت جهادی ایفای نقش می نماید.

## در فرهنگ و مدیریت جهادی که انجام وظیفه و تکلیف تا مرز ایثارگری اساس و محور آن تلقی می شود دلیلی بر عدم اعتماد وجود ندارد زیرا که شائبه ای در این انگیزه نیست





## آفات و تهدیدات فرهنگ و مدیریت جهادی

### مقابله نظام اداری و سازمانی عمومی کشور با فرهنگ و مدیریت جهادی

اولین آفتی که از بدو تأسیس جهادسازندگی فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید می کرد مقابله نظام اداری و سازمانی حاکم بر کشور با چنین سازمان و فرهنگ نوظهوری بود. ساختار نظام اداری حاکم از همان ابتدا به مقابله با فرهنگ و مدیریت جهادی و طرد آن پرداخت. موضع گیری های غیر همراهی کننده و طرد کننده بازرگان و بنی صدر (سلمانی لطف آبادی، ۱۳۷۹: ۱۱۱) در مقابل تشکیل جهاد سازندگی (افشار، ۱۳۶۱) و عدم همکاری نظام اداری و مالی دولت با جهادسازندگی (سلمانی لطف آبادی، ۱۳۷۹: ۱۲۱-۱۱۸) عملاً اولین مانع را در برابر اشاعه فرهنگ و مدیریت جهادی ایجاد نمود. نظام اداری و مالی کشور به دلیل نظام ارزشی و ساختار و مقررات پذیرفته شده خود و بر خلاف تمامی شعارهای پر طمطراقی که مسئولین مختلف در مقاطع گوناگون در جهت ضرورت حمایت از فرهنگ جهادی داده اند از ابتدای شکل گیری جهاد تاکنون با سازمان جهادی و فرهنگ و مدیریت حاکم بر آن به عنوان یک عنصر خارجی و غیر بومی در نظام اداری که حتماً باید دفع شود به مقابله برخاسته.

در نتیجه نظام اداری نه تنها فرهنگ و مدیریت جهادی را تقویت ننموده بلکه عملاً در جهت تضعیف و دفع سازمان جهادی کوشیده است. چنین تقابلی موجب گردیده که سازمان جهادی در عرصه نظام اداری و سازمانی کشور تنها بماند و همواره مخالفین و مدعیان متعددی داشته باشد.

هیچ دستگاه و سازمانی به اندازه جهادسازندگی در درون دولت و اعضای کابینه مخالف و معارض نداشته است.<sup>(۵)</sup> زیرا شأن وجود جهادسازندگی پر کردن خلاء های موجود در نظام اداری و سازمانی کشور بوده است که انجام این وظیفه و رسالت نیز عملاً جهاد سازندگی را در مقابل یکی از دستگاهها و سازمانهای سنتی قرار می داده است.

یکی از مهمترین و اصلی ترین ضرورت های تقویت و تحکیم فرهنگ و مدیریت جهادی از میان برداشتن مقابله نظام اداری کشور با سازمان جهادی است (میر و دیگران، ۱۳۷۸) که متأسفانه این مهم بنابه دلایل متعدد تاکنون محقق نگردیده است.

۶۷٪ افرادی که در رده مدیران ارشد سابقه خدمت در جهاد سازندگی داشته و اکنون از جهاد کشاورزی خارج شده اند اظهار نموده اند تقابل نظام اداری عملاً امکان ادامه حرکت جهادی جهادسازندگی را غیرممکن ساخته و ادامه فعالیت در این چهارچوب بی فایده می نموده است.<sup>(۶)</sup> فرهنگ جهادی نباید حرکت بخشی داشته باشد بلکه باید برای توفیق واقعی خود (در تمامی ابعاد) از حرکت جمعی برخوردار باشد و این چیزی است که در شعار "همه با هم" در ابعاد فراگیر خود متجلی است. این مقابله تا بدانجا پیش رفت که نظام اداری نتوانست ادامه حیات مستقل جهاد سازندگی را برتابد و در نهایت با مصلحت اندیشی های اداری و سیاسی به ادغام و تفکیک وظایف آن رأی داد. نفس تغییر نام یا ادغام و تفکیک به خودی خود و فی نفسه شاید از اهمیت چندانی برخوردار نباشد.

## احساس خطر سازمانهای سنتی از حضور سازمان جهادی و در نتیجه تقابل آنها با سازمان جهادی

باتوجه به اینکه وظایف سازمانهای جهادی عمدتاً پر کردن خلاءها و جبران عقب ماندگی در بخشهایی بوده که از قبل در ساختار اداری موجود کشور متولی مشخصی برای آن وظایف وجود داشته است، از این رو با شروع فعالیت سازمانهای جهادی، دستگاه اداری مربوطه که فعالیتی موازی با فعالیت آن شروع می گردید موجودیت، اعتبار و جایگاه خود را ابتدا در معرض مقایسه و سپس در معرض خطر می دید، و از این به طور طبیعی شروع به مخالفت و موضع گیری در مقابل سازمان جهادی می نمود. مهمترین تأثیر حضور سازمان جهادی این بود که سازمان سنتی (برخلاف دیگر سازمانها که فعالیت موازی با وظایف آنها شروع نگردیده بود) خود را همواره در معرض داوری و مقایسه دیگران (ابوالحسنی، ۱۶۲۱۳۶۹-۱۴۹) نسبت به عملکرد سازمان جهادی می دید. این موضوع از دیدگاه سازمان سنتی فضا و شرایط ناعادلانه ای را برای قضاوت ایجاد می نمود زیرا ساز و کار اجرایی، نیروی انسانی، انگیزه و ماهیت این دو سازمان کاملاً با یکدیگر متفاوت و به نفع سازمان جهادی بود.

از این رو اتخاذ سیاست تهاجم، زیر سؤال بردن فعالیتها، بی ارزش جلوه دادن کارها، غیر تخصصی تلقی نمودن ابتکارات و ... وارد نمودن اتهامات متعدد دیگر، راهبردی بود که عمدتاً توسط مسئولین و مدیران سازمانهای سنتی بر علیه سازمان جهادی به کارگرفته می شد.<sup>(۷)</sup> غلامرضا فروزش وزیر وقت جهادسازندگی در سخنرانی خود می گوید: "مخالفت های آشکار و پنهانی با ادامه حرکت نهادها و جهادسازندگی وجود دارد و کوششهای فراوان اما بدیع و دقیقی برای تضعیف نهادها می شود" (فروزش، ۱۳۶۹: ۲۰۹).

این نوع دیدگاه و احساس خطر سایر دستگاههای اجرایی که فعالیت سازمان جهادی را به نوعی موازی فعالیت خود می دیدند موجب گردید که همواره تلاش گسترده ای در سطح دولت، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، مجلس و رسانه ها و افکار عمومی بر علیه سازمانهای جهادی (بویژه جهاد سازندگی) طراحی شده و شکل بگیرد. این تلاش عمدتاً در حول دو محور شکل گرفت:

اول: اشاعه این نظریه و دیدگاه که سازمانهای جهادی به جهت ضرورت های فوری و مقطعی تشکیل شده اند و باید جمع شوند و منزوی گردند و در درون سازمان های دیگر حل شوند (کروبی، ۱۳۶۹: ۲۱).

دوم: گسترش این تفکر که عملکرد سازمانهای جهاد غیر کارشناسی و فاقد مبنای علمی است و اگر این کار توسط دستگاههای سنتی انجام پذیرد کارشناسی شده تر و علمی تر بوده و در نهایت بهتر عمل خواهد شد.