

مدیریت جهادی و جهادگران: نقش پشتیبان در هماهنگی جهادگران و بیماران در کنترل بیماری کرونا

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۶

دکتر طاهره ندایی*: استادیار تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه قم، tahereh.nedaei@gmail.com
دکتر محمد دخیلی رنج جو: دانشیار گروه علوم آزمایشگاهی، دانشگاه آزاد قم، قم

چکیده:

در این ایام، جهان با مفهومی بسیار سهمناک به نام کرونا ویروس آشنا شد. ویروسی که به تنهائی عجز بشر خصوصاً جهان پیشرفته غربی با آن همه ادعا و امکانات محیرالعقول را در برابر قدرت لایزال الهی به روشنی آشکار ساخت. در این میان ایران اسلامی با اتکا به جهادگران مخلص و جان برکف خود، نقش بسزایی در کنترل ویروس کرونا ایفا نمود و در کنار دولت و با اتکا به توان بخش مردمی و جهادگر خود، به کمک مردم شتافت. این پژوهش به دنبال بررسی مدیریت جهادی و جهادگران: نقش پشتیبان در هماهنگی جهادگران و بیماران در کنترل بیماری کرونای شهر قم، است. در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی مفهوم مدیریت جهادی، گروه‌های جهادی، پشتیبان و نقش آن‌ها در کنترل ویروس کرونا خواهد پرداخت. روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی است. نتایج این پژوهش نشان داد که حضور نیروی پشتیبان در گروه‌های جهادی باعث سرعت عمل و صرفه‌جویی در زمان و امکانات جهت کمک به مردم می‌شود.

واژه‌های کلیدی: کرونا، مدیریت جهادی، گروه‌های جهادی، پشتیبان

۴۱

سال دهم - ویژه نامه

پاییز ۱۴۰۰

دوفصلنامه علمی پژوهشی

مدیریت جهادگران

مدیریت جهادی و جهادگران: نقش پشتیبان در هماهنگی جهادگران و بیماران در کنترل بیماری کرونا - طاهره ندایی

Jahadi and Jihadist Management: The Supportive Role in Coordinating Jihadists and Patients in Controlling Corona Virus Disease

T. Nedaei*, M. Dakhili Ranjjo

Abstract

These days, the world is familiar with a very terrible concept called the corona virus. A virus that has disclosed the incapability and frustration of human beings and communities against the boundless power of God, especially in the advanced Western world with all its unbelievable facilities. Meanwhile, Islamic Republic of Iran, relied on sincere and self-devoting Jihadists and played a significant role in controlling the corona virus and rushed to aid its people along with the government. This study tried to investigate the Jihadists' management and their supporting role in helping patients and controlling Corona Virus Disease in Qom city. In this regard, it was attempted to examine the concept of Jihadi management, Jihadi groups and support and their role in controlling the corona virus. The research method was descriptive-analytical. The results of this study showed that the presence of support forces in Jihadi groups sped up the operation and saved time and facilities needed to help the people.

Keywords: Corona, Jahadi Management, Jahadi Groups, Supporter.

قم شهر کریمه اهل بیت، اولین شهر ایران بود که مرگ ناشی از ویروس کرونا^۱ را اواخر بهمن ماه ۱۳۹۸ مصادف با فوریه ۲۰۲۰؛ گزارش کرد [۱]. کرونا در حقیقت از خانواده گسترده‌ای از ویروس‌هایی است که منجر به عفونت‌های تنفسی - از یک سرماخوردگی ساده تا اپیدمی سارس - می‌شوند. این ویروس در سال ۲۰۰۳ شیوع پیدا کرد و حال کووید-۱۹ به‌عنوان جدیدترین عضو این خانواده که اصطلاحاً بانام کرونا در ایران شهرت یافته، با سرعت در حال گسترش است [۲ و ۳]. اپیدمی کرونا ویروس جدید در مقایسه با کرونا ویروس‌های قبلی شایع در انسان، گسترده‌تر بوده که این موضوع بیانگر قدرت سرایت فوق‌العاده بالای این ویروس است [۴]. لذا بیماری کووید-۱۹ برای جامعه و نظام سلامت به‌خصوص بیماران در خطر؛ مانند بیماران قلبی تبعات جبران‌ناپذیری را به همراه دارد. از سوی دیگر می‌تواند تبعاتی مانند هزینه‌های سرسام‌آور و مرسوم این بیماری (انجام مداخله تشخیص کووید-۱۹، درمان و بستری‌های طولانی مدت، مرگ نیروی انسانی یک جامعه، شیوع مشکلات روانی و...) نیز برای نظم سلامت یک کشور داشته باشد [۵]. در همین راستا یافته‌های ژانگ و همکاران^۲ [۶] بیانگر تأثیر فشار روانی ناشی از بیماری کووید-۱۹ بر سلامت کلی افراد، کیفیت خواب و علائم استرس پس از سانحه است. از طرفی پاسخ‌های شناختی و رفتاری افراد مبتلا به کرونا ویروس در شرایط پر فشار به آمادگی روانی و حمایت‌های اجتماعی کسب‌شده بستگی دارد [۷].

با توجه به اینکه تا آوریل ۲۰۲۰ هیچ‌گونه دارو یا واکسن تخصصی برای بیماری کووید-۱۹ ارائه نشده است، اقدامات بهداشتی جهت جلوگیری از گسترش

این بیماری ضروری است [۵]. کارهایی همچون ایزوله کردن بیماران مشکوک به کرونا [۸]، فاصله‌گذاری اجتماعی^۳، ضدعفونی کردن اماکن پرتردد و تدابیری در جهت قطع چرخه انتقال [۹] کمک می‌کند تا از تشدید بحران حاضر جلوگیری شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌های فاقد طرح‌های مدیریت بحران در مواجهه با بحران‌ها، بیش از دو و نیم برابر سازمان‌های دارای چنین طرح‌هایی زمان صرف کرده‌اند؛ آن‌هم زمان حیات‌بخش و ارزشمند مقارن با وقوع بحران که هر لحظه آن می‌تواند برای مقابله با بحران، مصرف شده و از پیامدهای جبران‌ناپذیر و غیرقابل برگشت آن جلوگیری کند. فقدان الگوی از پیش تدوین‌شده برای پیش‌بینی و مدیریت بحران پیامدهایی به همراه دارد که عبارت‌اند از: صرف زمان بیش‌از حد برای مدیریت بحران و پیامدهای جبران‌ناپذیر ناشی از آن، سردرگمی سازمان‌ها و واحدهای درگیر در بحران، فقدان برنامه تهیه و حفاظت و صیانت از امکانات و تجهیزات موردنیاز، نبود امکانات کافی و در دسترس برای مقابله با بحران، فقدان مدیریت واحد بحران یا تبعیت‌ناپذیری از یک مدیر توسط سازمان‌ها و واحدهای گوناگون مرتبط با بحران [۱۰].

مدیریت جهادی از مهم‌ترین سبک‌های بومی مدیریت در کشور است [۱۱] که هم‌زمان با انقلاب اسلامی شکل و قوام یافت [۱۲]. مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. به‌زعم مقام معظم رهبری مدیریت جهادی عبارت از کار و تلاشی است که با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت باشد [۱۳]. با توجه به ساختار انقلابی مدیریت جهادی در کشور، سرمایه

انسانی جهادگر از مهم‌ترین ارکان این ساختار محسوب می‌شود که بدون این سرمایه، سازمان و فرهنگ جهادی فاقد معنا خواهد بود. چنین سرمایه‌ای که بنا به تعریف باید ایثارگر، مردمی، انعطاف‌پذیر، پویا، نوآور، خلاق، خودباور، ارزش‌مدار، ولایت‌محور، متخصص و متعهد باشد، برخوردار از بالاترین و مطلوب‌ترین شاخص‌های سرمایه انسانی است [۱۴].

مدیریت جهادی انسان‌محور است و سازمان در خدمت انسان و برای تعالی مادی و معنوی وی طراحی شده است. بدین سبب انسان در چارچوب ارزش‌های الهی در سازمان خدمت می‌کند و به‌عنوان وسیله‌ای در کنار سایر ماشین‌ها و ابزارها نیست. سبک مدیریت جهادی علاوه بر داشتن ویژگی‌های عام سایر مکاتب مدیریتی، دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی مانند تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختار ارزشی، رویکرد ارتباطی باز بر مبنای اسلام، اولویت به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی و نظارت و کنترل ارزشی است [۱۵].

مؤلفه‌های سازمان جهادی را می‌توان در ابعاد راهبردها، سیاست‌های کلان، ویژگی‌های نیروی انسانی، ویژگی تعاملات، فرهنگ‌سازمانی، ویژگی مدیران، آموزش و رشد، ویژگی ساختار، تصمیم‌گیری، ارزیابی و نظارت، توصیف پیرامونی و ویژگی‌های نظام حقوق و دستمزد طبقه‌بندی کرد [۱۶]. سازمان‌ها و گروه‌های جهادی در حوادث طبیعی و غیرطبیعی در خط مقدم حضور دارند و از بذل جان و مال خود در راه کمک به هم‌وطنان خود دریغ نمی‌کنند [۱۴، ۱۷-۲۰].

امروزه مصائب ناشی از سوانح طبیعی (زلزله، سیل، طوفان، صاعقه، بهمن، گردباد، آتش‌سوزی، آتش‌فشان و...) و غیرطبیعی (جنگ، حوادث تروریستی، تصادفات جاده‌ای، حوادث صنعتی، ناآرامی‌های سیاسی،

مهاجرت آوارگان و...) در بیشتر کشورها همچنان جان تعداد زیادی از انسان‌ها را می‌گیرد و ایران نیز بین ده کشور بلاخیز جهان قرار دارد که همواره در معرض وقوع حوادث، سوانح و رویدادهای بحران‌زای متعددی بوده و به دنبال آن متحمل زبانه‌های هنگفت جانی و مالی شده است. کرونا ویروس جدیدترین و سخت‌ترین بحران ماه‌های اخیر جهان به‌ویژه ایران است که به دلیل سرعت سرایت در افراد و کشندگی، امکان کمک به آن‌ها را سخت نموده است. در این میان لزوم رعایت پروتکل‌های بهداشتی و حفظ فاصله اجتماعی، مدیران گروه‌های جهادی را بر آن داشت تا برخی از امور و هماهنگی‌ها را به‌صورت دور کاری به همکاران خود بسپارند که به‌نوعی نقش پشتیبان را دارند و بدین‌صورت از اتلاف وقت جلوگیری نموده و سرعت روند کار را بهبود بخشند. با توجه به اینکه گروه‌های جهادی شهر قم در بحران کرونا از این موضوع استقبال نموده و در بعضی مناطق خود از پشتیبان استفاده کرده است که به دنبال آن عملکرد مثبتی نسبت به سایر مناطق داشته، در پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش پشتیبان در هماهنگی جهادگران و بیماران برای کنترل بیماری کرونا در شهر قم خواهیم بود.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر با توجه به موضوع آن، توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) بود. در این روش برای درک مفاهیم مدیریت جهادی، گروه‌های جهادی، پشتیبان و نقش آن در بحران، اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از ۴۰ مقاله مرتبط در این حوزه در سال‌های اخیر بررسی گردید تا تعریف جامع و کاملی از متغیرهای تحقیق به دست آید و در نهایت اطلاعات استخراج‌شده با تجربه واقعی پژوهشگر در ۸۰ روز



حضور با گروه‌های جهادی و مسئولیت پشتیبانی در این روزها مورد بررسی قرار گرفت.

مبانی نظری

کرونا ویروس

از ۴۰ گونه مختلف خانواده کرونا ویروس، تاکنون هفت گونه منتقل شده به انسان کشف شده است که موجب بروز بیماری‌هایی همچون سرماخوردگی در انسان می‌شوند. گاهی برخی از کرونا ویروس‌ها به دستگاه تنفسی حمله و گاهی علائم خود را در روده و معده افراد نمایان می‌کنند. علائم ویروس کرونا در ریه، اغلب در سرماخوردگی‌های معمول و نوعی سرماخوردگی ترشح آور به نام پنومونیا ظاهر می‌شود که به‌طور معمول در بیشتر افراد با سرماخوردگی ملایمی همراه است. در این دسته چهار کرونا ویروس کشف شده است. HCoV-229E، HCoV-OC43، HCoV-NL63 و HCoV-HKU1 چهار نوع کرونا ویروس هستند که به‌صورت مرتب در جمعیت انسانی ایجاد بیماری می‌کنند و باعث عفونت سیستم تنفسی در کودکان و بزرگسالان می‌شوند. انواع دیگری از این ویروس مانند سارس، مرس و کووید-۱۹ با علائمی شدیدتر نیز وجود دارد. دوره نهفتگی بیماری کرونا به فاصله زمانی بین ابتلا به ویروس و زمان شروع علائم کرونا اطلاق می‌شود که بیشترین تخمین برای دوره نهفتگی ویروس کووید-۱۹ از یک تا چهارده روز است؛ اما بر اساس یافته‌های فعلی به‌طور معمول ویروس ۵ روز دوره نهفتگی داشته است [۲۱].

برای تشخیص آزمایشگاهی ویروس جدید کرونا از روشی بنام واکنش زنجیره‌ای پلی‌مراز کمی^۴ با استفاده از آنزیمی به نام نسخه‌بردار معکوس^۵ استفاده می‌شود. واکنش زنجیره‌ای کمی یا «هم‌زمان» این مزیت را

دارد که علاوه بر تشخیص ویروس، از روی تعداد ژنوم می‌توان تعداد آن را هم در نمونه آزمایش شده تعیین کرد. آنزیم نسخه‌بردار معکوس از بخشی از ژنوم ویروس که تک‌رشته‌ای است RNA نسخه‌برداری می‌کند و بعد از روی آن یک نسخه دو رشته‌ای مکمل DNA ساخته می‌شود. این محتوای ژنتیکی با استفاده از واکنش زنجیره‌ای تکثیر و سپس با نور فلورسانس و روشی موسوم به «در لحظه»^۶ (کیفی) مقدار و نوع ماده ژنتیکی ویروس مشخص می‌شود. در حال حاضر، هیچ واکنشی برای ویروس کرونا وجود ندارد و برای جلوگیری از ابتلا به آن اقدامات مشابه با پیشگیری از سرماخوردگی انجام می‌شود. این اقدامات شامل شستشوی دست با صابون و آب گرم (ضد عفونی‌کننده)، جلوگیری از تماس دست (انگشتان) با چشم، بینی و دهان و همچنین ممانعت از تماس نزدیک با افراد آلوده است [۲۱].

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی است با اضافاتی در لفظ جهاد که در حقیقت مدیریت اسلامی تام و کامل است. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی، جایگزینی مبانی اسلامی با آن، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است. یکی از مبانی نظری و عملی موجود در مدیریت جهادی توکل بر خداوند متعال است و این مبنا با اصول اولیه سکولاریسم به‌عنوان آغاز مدیریت غربی در تضاد مطلق است و به‌تبع خویش اصل توجه به امکانات را پیش از شروع حرکت نفی و اصل دیگری را جایگزین می‌کند که همان ضرب‌المثل معروف «از تو حرکت و از خدا برکت» است [۲۲].

رهبر معظم انقلاب اسلامی در سال ۱۳۹۲ در دیدار با اعضای شورای شهر و شهردار تهران در تعریف مدیریت

جهادی فرمودند:

«مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن و علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر این‌ها محقق شود کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. با کار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت‌آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است. در شرایط جنگ و صلح، در شرایط گشایش و سختی و انواع شرایط این‌جور است. اگر انسان با این روحیه وارد شود کارها پیش می‌رود.»

پس از مطرح ساختن مدیریت جهادی توسط مقام معظم رهبری در شعار سال ۹۲، مفهوم آن در بین جوامع علمی مورد بحث و بررسی قرار گرفت ولی تعریفی جامع ارائه نشده است. در این بین برخی سعی نموده‌اند که تعاریفی را از این شیوه مدیریتی ارائه نمایند که به‌طور مثال می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

افتخاری، زرگزاده و شمشیری [۲۶]، عشق، ایمان و کار برای خدا، جدیت، خستگی‌ناپذیری و شوق به کار، گام‌های بلند، چالش با موانع و عبور از آن‌ها، شتاب همراه با تدبیر، بصیرت و عدم غفلت از وجود دشمن، در مقاله با دشمن بودن و مبتنی بر علم بودن را از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌دانند؛ اما سلطانی [۲۷] شاخصه‌های مدیریت جهادی را با جزئیات بیشتری به‌قرار ذیل عنوان نموده است:

- دین‌محوری و کار برای رضایت خداوند متعال به‌عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان؛
- آرمان‌گرایی، ولایت‌مداری و پیروی از رهبری در تمامی سطوح سازمانی؛
- انعطاف‌پذیری و سازگاری روش‌های کار با توجه مقتضیات زمان؛
- پیشتازی در ارائه افکار نو و اجرای طرح‌های بزرگ؛
- استقبال از مسئولیت‌های مهم، حیاتی و خطیر؛
- تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای انقلاب اسلامی؛

جدول ۱. تعریف‌ها و رویکردهای مدیریت جهادی

نویسنده	تعریف	رویکرد
پور صادق و ذاکری [۲۲]	مدیریت جهادی نوعی مدیریت بومی ایرانی است که برگرفته از مدیریت اسلامی است و ارکان اصلی آن از جنس مردم بودن و با مردم بودن، روحیه ایثارگری، تفکر راهبردی، کار و تلاش فراوان و ولایت محوری است.	شناسایی ابعاد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی
کوشکی [۲۳]	مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... در جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانع آن.	توجه ویژه به نقش رهبر در مدیریت جهادی
عزتی [۲۴]	مدیریت جهادی یعنی عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیری، با گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود، از موانع پیش رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی به‌پیش می‌رود.	توکل به خدا، بصیرت، دشمن‌شناسی و فراهم کردن زمینه برای ایجاد تمدن اسلامی
زواره [۲۵]	مدیریت جهادی نوعی الگوی مدیریتی بومی است که ویژگی‌ها و شاخصه‌های آن عبارت‌اند از: عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت‌محوری، عشق به خدمت به مردم به‌ویژه روستائیان، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش بودن، رعایت رفتار اسلامی با مردم.	تولید الگوی مدیریتی بومی



- نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرح‌های جدید چالشی؛
 - پاسخ به نیازهای جامعه و سازگاری مستمر با نیازهای در حال تحول؛
 - ساختار غیرمتمرکز تصمیم‌گیری و توجه به اصل شورا؛
 - شناسایی و استفاده صحیح از بیشترین ظرفیت‌ها و توانمندی‌های سازمان‌ها؛
 - سرعت عمل لازم در حل و فصل مسائل و مشکلات ارباب رجوع و ذی‌نفعان؛
 - پرهیز از هرگونه شتاب‌زدگی در تصمیمات کلان؛
 - بهره‌گیری صحیح و مناسب از منابع سازمانی؛
 - افزایش ساعات بهره‌وری کار در تمامی سطوح سازمان؛
 - حاکمیت سبک رهبری مبتنی بر جنبه هدایت، حمایت و واگذاری اختیار؛
 - ادای وظیفه مبتنی بر مدیریت جهادی، داوطلبانه و ایثارگران؛
 - برقراری روابط عاطفی و صمیمی کارکنان در فعالیت‌های رسمی؛
 - اهتمام به قناعت، ساده‌زیستی شخصی و سازمانی، صرفه‌جویی و امانت‌داری؛
 - دشمن‌شناسی و جهاد فی سبیل الله و مبارزه با دشمنان داخلی و بیرونی
 - کارآفرینی، خودجوشی، تحول، پیش‌روندگی و پیش‌برندگی؛
 - فرهنگ‌سازی، ترویج و انتقال ارزش‌ها و نمادهای اسلامی به نسل‌های بعدی سازمان و جامعه؛
 - تناسب، تجانس، رشد و همگرایی با حرکت و تکامل انقلاب؛
 - مسئولیت اجتماعی و پاسخگو بودن به نیازهای
- اساسی و حیات جامعه؛
- دانش‌محوری، یادگیرندگی و یاددهندگی.
 - مدیریت جهادی با شکل‌گیری جهاد سازندگی به وجود آمد که حاصل پیاده‌سازی مبانی اسلامی در علم مدیریت است و در آنجا توانست مولد فرهنگ سازمانی منحصر به فردی شود که آن را از دیگر سازمان‌های کشور متمایز کند. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت. درک صحیح از ماهیت مدیریت جهادی می‌تواند منجر به شکل‌گیری فرهنگ جهادی با ابعادی مانند استفاده از ظرفیت‌ها، مقابله با موانع و محدودیت‌ها و نیز ارائه نمونه‌ها و اسوه‌ها شود [۲۸].
 - فرهنگ جهادی به‌عنوان فرهنگ سازمانی است که کار در آن عبادت محسوب می‌شود. عناصر شاکله این فرهنگ عبارت‌اند از: ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی، داشتن اهداف بلند و مقدس، زیر پا گذاشتن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم، جوشش و تحرک ذاتی را می‌طلبد. در این تفکر، فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسائل، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد [۲۹]. در خصوص ویژگی‌های فرهنگ سازمانی جهادی پژوهش‌هایی انجام شده که در ادامه به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.
 - (ج) بعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال.
 - به دلیل اهمیت ویژگی‌های یازده‌گانه سازمان جهادی مطابق با پژوهش مرتضوی و زارع پور نصیرآبادی

[۳۲]، به تصویری از احساس‌ها و اشتراک‌های کارکنان نسبت به زمان، چگونگی انجام کارها و رفتار مورد انتظار شامل موارد زیر پرداخته می‌شود:

۱. هویت جهادی: به تعبیری هویت بیانگر یگانه شدن فرد با سازمان است. به زبان مدیریتی، همسویی هدف‌های فرد با اهداف سازمانی است که به وی این چنین احساسی را می‌بخشد. در تئوری‌هایی که اصطلاحاً به تئوری انتظار و احتمال معروف شده‌اند، مدیران سازمان‌ها سعی بر آن دارند که با افزایش میزان انتظار و احتمال اتفاق آنچه مورد نظر فرد است، او را به انجام هدف‌های سازمان برانگیزند. در این

حالت، انجام کار وسیله‌ای برای افزایش وقوع نتیجه مطلوب و علاقه فرد نسبت به دست‌یابی به هدف‌های سازمان می‌شود؛ بنابراین باید فضایی در سازمان ایجاد گردد که افراد برآورده شدن نیازهای خود در آن را ممکن و محتمل بدانند. ساختن فضای مطلوب سازمانی از طریق ارائه و نمایش مداوم سازمان به شکل مثبت ایجاد می‌شود. اگر بیشتر افرادی که در جایی کار می‌کنند، از کاری که انجام می‌دهند احساس شرمندگی داشته باشند، انگیزه خود را از دست می‌دهند؛ زیرا افراد، دوستدار مشارکت در کارهای خوب و ایفای نقش مثبت در محیط خویش

جدول ۲. مؤلفه‌های مدیریت جهادی

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت جهادی
امام خمینی [۳۰]	اسلام‌گرایی و دین‌محوری، مردم‌داری، تعهد و سلامت نفس، خودسازی، اخلاص، کمک به محرومان، قانون‌مداری، هماهنگی در مسیر هدف
صادقی و قاسمی [۳۱]	سه ویژگی عمده فرهنگ‌سازمانی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری و انطباق‌پذیری را با ویژگی‌های مدیریت جهادی تطبیق دادند و مؤلفه‌های مدیریت جهادی را با ارزش‌گذاری، نوآوری و خلاقیت، روحیه جهادی، رسالت و مأموریت، انطباق‌پذیری، کارآمدی و سازگاری تبیین نمودند.
مرتضوی و زارع پور [۳۲]	هویت جهادی، ابتکار فردی، هدایت و سرپرستی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف‌سلیقه، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری)، کنترل (تمرکز و رسمیت)، حمایت مدیریتی، میزان پایبندی به نظام ارزشی اسلام.
بوداقتی و شادی [۳۳]	مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی را به شرح زیر ارائه نمودند: (الف) بعد ساختاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات؛ (ب) بعد رفتاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها؛ (ج) بعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال
تولایی و شکوهیار [۳۴]	قناعت، خدمت بی‌منت به مردم، اهمیت دادن به بیت‌المال، پرهیز از فساد مالی، رعایت آداب اسلامی، رعایت تقوای الهی، توجه به محرومین و مستضعفین، همدلی و مشارکت، ایثار و از خودگذشتگی و تکلیف‌مداری
حجازی فر [۳۵]	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازمان‌دهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری
دانایی‌فرد و همکاران [۳۶]	هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، مجاهدت مستمر، اسوگی مدیر و انعطاف‌پذیری
فرهی و همکاران [۳۷]	معنویت محوری، ورزشی، مجاهدت محوری و انطباق محوری
عامل اردستانی [۳۸]	طرز فکر، سبک زندگی اسلامی، سبک مدیریت و عملکرد اجرایی
ظهوریان ابوترابی و همکاران [۳۹]	انعطاف‌پذیری مولد رشد، دین‌محوری، سبک زندگی دینی، الگوی ارتباطی باز، سبک رهبری همدلانه، فرهنگ متعالی کار، همکاری و مشارکت، مردم‌داری



هستند. لازمه وفاداری به سازمان، حمایت از مدیران رده‌های بالاتر است. نمایش وفاداری و القای آن در درون سازمان توسط مدیران و افراد، هنگامی است که رعایت ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان به خصوص در حین کار یا از محیط پیرامون مورد سؤال واقع شوند. تمایل به ماندن در سازمان و تعیین شناسایی یا معرفی خود بانام آن، همگی از جمله مواردی هستند که هویت را تعیین می‌کنند. به بیان عملیاتی منظور از هویت جهادی عبارت از حدی است که افراد شاغل در سازمان، جهاد را از طریق میزان تعهد، وفاداری به سازمان، دفاع از ارزش‌ها، ابقا در سازمان و... به عنوان یک کل، یگانگی می‌بخشد [۳۲].

۲. ابتکار فردی: مطالعات نشان داده‌اند در سازمان‌هایی که گرایش سلسله مراتبی شدید وجود دارد، روحیه ابتکار و نوآوری از حد پایینی برخوردار است و بالعکس، هر قدر مسئولیت و اختیار در افراد افزایش یابد، آن‌ها بر عملکرد خود بیشتر می‌افزایند. طبیعت پرداختن به فعالیت‌ها، ماهیتاً ناشی از تعهد فرد نسبت به خود و سازمانی است که در آن کار می‌کند. مدیران برخوردار از اعتماد به نفس لازم، چنین ویژگی‌هایی را بیشتر به دیگران تسری می‌دهند و به استقلال در فکر، عمل و کسب مهارت‌های لازم از طریق تحصیل دانش و تجارب کاری افراد ارجح می‌نهند؛ بنابراین محیطی که با چنین مدیرانی اداره می‌شود، بیانگر فضایی است که در آن به استقلال فردی و نوآوری تأکید می‌شود؛ به طوری که افراد، مسئولیت و تبعات تصمیمات خود را به عهده می‌گیرند و به کسب کمال بیشتر، علاقه‌مند می‌شوند و بجای متکی بودن به دیگران، توانایی‌ها و مهارت‌های لازم را در خود ایجاد می‌کنند. به بیان عملیاتی منظور از ابتکار فردی، میزان مسئولیت، آزادی، اختیار و استقلال است که

جهادگران در درون سازمان خویش دارند و به سبب نوآوری‌ها و دستاوردهای فردی از جایگاه مناسبی در سازمان برخوردار می‌شوند [۳۲].

۳. هدایت و سرپرستی: اگر هدایت و سرپرستی را فرایندی بدانیم که از طریق آن، افراد نسبت به کار و وظایف خود آشنا شده و کارشان را به درستی و به موقع انجام دهند، باید به دو نکته اساسی شاخص‌های عملکرد و هدف‌گذاری مؤثر توجه کرد. کارکنان باید نحوه عملکرد مناسب را بدانند. این مقصود از طریق استانداردهای عملکرد برآورده می‌شود. استانداردهای عملکرد به مدیر و کارکنان کمک می‌کند و مبنایی برای ارزیابی خواهد شد. از سوی دیگر مشخص و دقیق بودن اهداف به روشنی بیان می‌کند که هر هدف از نظر کمی، کیفی و زمان اتمام کار باید چگونه باشد. تحقیقات نشان داده است که هدف مشخص، پیش از اینکه به افراد گفته شود «بیشترین توان خود را بکار گیرند» منجر به عملکرد عالی می‌شود؛ زیرا هدف مشخص، علاقه و چالش فرد را افزایش می‌دهد. به بیان عملیاتی منظور از هدایت و سرپرستی به عنوان یکی از عناصر فرهنگ جهادی حدی است که مدیریت سازمان، هدف‌های روشن را تدوین و با تعیین شاخص‌های عملکرد، عملکرد بالایی را از کارکنان انتظار دارد [۳۲].

۴. سیستم تشویقی در سازمان جهاد: ایجاد جاذبه برای پیوستن افراد به سازمان، حفظ و نگهداری آنان پس از پیوستن به سازمان و وادار کردن آنان به عملکرد قابل اعتماد یا اخذ تصمیم‌های خلاق و بدیع، پاداش‌های گوناگونی را طلب می‌کند. صرف وقت، تلاش و مهارت‌های خلاق فرد با آنچه سازمان می‌تواند به او ارائه دهد، مبادله می‌شود. قدردانی از تلاش‌های افراد، قوی‌ترین فعالیتی است که می‌تواند انجام

گیرد. در واقع رمز پرورش نیروی انسانی، قدردانی و تشکر از زحمات آنان به شکل‌های گوناگون است. اگر کارکنان مشکل انگیزشی داشته باشند، نخستین گام در رفع آن، بررسی سیستم تشویق است. کارکنان باید آشکارا بدانند که عملکردشان با حقوق، ارتقاء، شناسایی و مورد توجه قرار گرفتن و امنیت شغلی ارتباط تام دارد. مطالعات کر^۷ (۱۹۷۵) حاکی از این است که گاهی مدیران امیدوارند کارکنان رفتار معینی را از خود نشان دهند، بدون اینکه رفتارهای دلخواه خود را مورد تشویق قرار دهند. اگر عملکرد افراد از طریق مورد توجه قرار دادن رفتارهایشان به آن‌ها نشان داده شود، می‌تواند سهم عمده‌ای در سیستم انگیزشی داشته باشد [۳۲].

۵. انسجام گروهی در جهاد: منظور از انسجام به‌عنوان عنصری از عناصر تشکیل‌دهنده مطالعه فرهنگ‌سازمانی جهادی، عبارت از حدی است که ساختار سازمانی و مدیران، واحدها را به هماهنگی با یکدیگر تشویق و ترغیب می‌کنند و تعارضات را حداقل تقلیل می‌دهند [۳۲].

۶. الگوی ارتباطی در سازمان جهادی: به‌صورت نظری، ارتباطات فرایند ارسال پیام مفهوم شده دوجانبه به‌وسیله فرستنده به گیرنده است. چنین فرایندی در سازمان از طریق کانال‌های ارتباطی از بالا به پایین، پایین به بالا، افقی و مورب صورت می‌گیرد. یک زمینه که همواره مورد علاقه شدید روانشناسان سازمانی بوده، پیامدهای مربوط به عملکرد انواع مختلف ساختارهای ارتباطی است. شبکه‌های ارتباطی بسیار متمرکز تمایل دارند که موقعیت رهبری مرکزی‌ترین عضو درون شبکه را تحکیم بخشند؛ درحالی‌که شبکه‌های ارتباطی کمتر متمرکز، موجب سطوح بالاتری از خشنودی هستند.

آن‌ها اداره موقعیت‌های مبهم و پیش‌بینی‌ناپذیر را تسهیل می‌کنند و به‌احتمال بیشتر به راه‌حل‌های خلاق و نو، حساسیت بیشتری نشان می‌دهند [۳۲].

۷. تحمل اختلاف‌سلیقه: سازمان‌هایی که برای کارکنان خود فرصت اظهارنظر در مسائل مربوط به کارشان را فراهم ساخته، مانع ارزیابی‌های واقع‌گرایانه کارکنان نشده و از هرگونه انتقاد و استدلال منطقی استقبال می‌کنند، محیطی را ایجاد می‌کنند که تصمیمات و نحوه اجرای امور در آن واقع‌بینانه بوده و ضمانت اجرای آن نیز افزایش یابد؛ زیرا منطق‌گریزی حالتی یک‌طرفه داشته و مدیران از استدلال توجیه‌گر تصمیمات آن‌ها حمایت می‌کنند و تصویری کلی، یکسان و از پیش ساخته را با کلیشه‌سازی به کلیه کسانی تعمیم می‌دهند که در مقابل آن‌ها قرار گرفته‌اند و بر همین اساس نیز اخذ تصمیم می‌کنند و از اینکه تصمیماتشان به‌بوته نقد و بررسی گذاشته شود سخت بیزارند. به این جهت از ارزیابی درست و دیدن گزینه‌های مختلف بازمی‌مانند و این خود به تحکیم یکسونگری و تعصب منجر شده و موجب می‌گردد تا افراد، بدون ارتباطات با دیگران و تصمیم‌گیری‌هایشان به ارزش‌هایی جز ارزش‌های فردی و درون‌گروهی خویش نیندیشند. تحقیر کردن دیگران، ناچیز شمردن آنان و مطرود دانستن افکار و اندیشه‌ها، نشانه‌هایی از وجود چنین حالتی در سازمان‌هاست [۳۲].

۸. خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری): اگر قبول کردن خطر یا پذیرفتن احتمال ضرر و زیان برای رسیدن به مقصود را خطرپذیری یا ریسک تعریف کنیم؛ بنابراین فرد مخاطره‌جو، شخصی است که برخلاف افراد محتاط یا محافظه‌کار اغلب راضی به وضع موجود نبوده و برای رسیدن به اهداف بالاتر، حاضر



است درجه‌ای از خطر و وقوع ضرر و زیان را بپذیرد. چنین پذیرشی در سازمان ممکن است خود را از طریق مسئولیت‌پذیری و یا خلاقیت و تهور برای انجام کارهایی نشان دهند که دیگران بدان تمایلی ندارند. تقبل آزادانه کارکنان در انجام امور سازمانی و احساس تعهد یا ملزم نمودن خود به انجام آن همراه با علاقه‌مندی در پذیرش مخاطرات و تبعات آن در سازمان حاکی از به رسمیت شناختن بلوغ روانی - سازمانی افراد توسط سازمان و وسعت بخشیدن به میدان عمل آن‌ها در انجام مسئولیت‌هایشان است [۳۲].

۹. کنترل (تمرکز و رسمیت): در اینجا منظور از کنترل، بیان تعریف نظری آن به معنی توانایی تشخیص، پیشگیری و اصلاح مغایرت‌های عملیات سازمانی از استانداردهای تعیین‌شده با اطمینان از قابل حصول بودن اهداف سازمان نیست بلکه کنترل از بعد نظارت سلسله مراتبی در برابر نظارت خود (برونی یا درونی) مطرح است. سخن این است که سازمان‌های بوروکراتیک با تأکید بر پیروی از مقررات و تبعیت از دستورات و طراحی سازوکارهای کنترل خارجی و نظارت مستقیم بر افراد به جای نظارت بر فرایند و جریان کار، بازدارنده خلاقیت کارکنان می‌شوند. مطالعات پیشین نشان داده که هرچه افراد بیشتر مجاز به انتخاب فعالیت‌های مربوط به کار خود باشند، عملکردشان در آن فعالیت‌ها بیشتر خواهد بود. به بیان عملیاتی کنترل عبارت است از: تعداد قوانین و مقررات و میزان نظارت مستقیمی که مدیران برای نظارت بر رفتار کارکنان دارند [۳۲].

۱۰. میزان پایبندی به نظام ارزشی اسلام: ارزش‌ها و اعتقادات افراد سازمان از عوامل مهمی است که تأثیر فوق‌العاده‌ای بر فرهنگ سازمان و درنهایت بر رفتار

سازمانی اعضای گذارد. از خصوصیات بارز و مشهود نهادهای انقلابی خلوص نیت و پایبندی اعضای آن به ارزش‌ها و معیارهای اسلامی است. در واقع وجود این خصیصه در فرهنگ و جو حاکم بر این نهادها، باعث پرورش روحیه ایثار و از خودگذشتگی در جهت آرمان‌های سازمانی و جامعه بوده است که رمز موفقیت این سازمان‌ها را نیز چیزی غیر از این نمی‌توان دانست. به بیان عملیاتی منظور از نظام ارزشی مورد قبول عبارت از تعیین حدی است که یک سازمان جهادی خود را به پایبندی و حفظ ارزش‌های اسلامی تشویق و ترغیب می‌کند [۳۲].

۱۱. حمایت مدیریتی: یکی از وظایف مدیریت، پرورش نیروی کار موفق است که زاینده، خلاق و متعهد به سازمان باشد. مدیرانی که نسبت به گروه‌های کاری و افراد، از خود تعهد نشان می‌دهند، سعی می‌کنند از طریق سه دسته فعالیت، حمایت و پشتیبانی خود را در برابر کارکنان شکل دهند: (الف) نشان دادن علاقه و شناسایی مثبت به کارکنان با تمرکز بر نقاط قوت آنان و جلوگیری از اظهارنظرهای مخرب در مورد دیگران؛ (ب) دادن بازخورد ارشادی که یک روش واقعی برخورد با عملکرد ضعیف یا ناموفق افراد است. ارائه بازخورد مناسب و صادقانه به همراه تجدیدنظر در اهداف عملکرد وسیله‌ای است که از طریق آن، کارکنان ترغیب به بیان ضعف‌ها و تشویق برای کسب توانایی می‌شوند. (ج) ترغیب افراد به ارائه فکرهای خلاق و فراهم آوردن تمهیدات لازم، مدیران اثربخش از طریق اقدامات متعارف و توجه به افکار دیگران، فرصت‌هایی فراهم می‌آورند که با آزمودن افکار و نتایج، فکر موفق به حساب صاحب آن گذاشته شده و بدین گونه تمام توان و ظرفیت افرادش را به کار می‌گیرد و با این‌گونه اقدامات فضای مناسبی از

اعتماد، موفقیت و اطمینان را فراهم می‌آورد و به تحکیم ارتباطات و حمایت متقابل کمک می‌کند. به بیان عملیاتی حمایت مدیریتی میزان ارتباط سازنده مدیران سازمان جهاد با کارکنان است که به آنان کمک کرده و از آنان پشتیبانی می‌کنند [۳۲].

گروه‌های جهادی و نقش آنان در کمک به کنترل بیماری کرونا

جامعه ایرانی در ماه‌های گذشته روزهای سخت و ترسناکی را سپری کرد و در این ایام جهان با مفهومی بسیار سهمناک به نام کرونا ویروس آشنا شد. ویروسی که به تنهایی عجز بشر به خصوص جهان پیشرفته غربی با آن همه افاده، ادعا و امکانات محیرالعقول را در برابر قدرت لایزال الهی به روشنی آشکار ساخت. آری از هیمنه این بیماری لاعلاج بسیاری در سرتاسر گیتی وفات یافتند و مشاهده گورهای دسته‌جمعی در کشورهای دیگر حاوی صحنه‌هایی دل‌خراش و ناراحت‌کننده برای همگان است. ایران اسلامی هم همچون سایر بلاد با این بیماری از همان ابتدا درگیر بود و حتماً نقدهایی به نوع مدیریت خسته و بوروکراتیک مدیران پیر و بازنشسته حاضر در رأس دستگاه‌ها وارد است که در جای خود باید بررسی شود [۴۰].

در حالی که در سایر کشورها، دولت نقش به نسبت انحصاری در مقابله با کرونا بر عهده داشته است، در ایران مقابله با کرونا شامل مجموعه عملکردی از دولت و گروه‌های غیردولتی بوده است. مدل و تجربه ایران در برخورد با کرونا تا حدودی منحصر به فرد و در چارچوبی بومی است که در دیگر کشورها کمتر شاهد اجرای آن بوده‌ایم. در کنار وزارت بهداشت ایران به‌عنوان متولی اصلی مدیریت بحران شیوع کرونا، گروه‌های خودجوش مردمی، نیروهای بسیج اқشار نقش قابل توجهی در

مقابله با شیوع کرونا در ایران دارند و همین باعث شده تا شیوه و مدل عملکردی ایران در مقایسه با دیگر کشورها متفاوت باشد و البته به موفقیت‌های قابل توجهی نیز در کنترل و جلوگیری از بحرانی‌تر شدن شرایط دست یابد. در پی شیوع ویروس کرونا در اغلب استان‌های کشور، گروه‌های جهادی و نیروهای مقاومت بسیج پایه‌های مسئولان و نیروهای نظامی به‌صورت خودجوش وارد میدان شدند تا با ویروس منحوس کرونا مقابله کنند.

کار جهادی، به معنی کار برخاسته از ایمان و به‌کارگیرنده‌ی هر چه بیشتر از ظرفیت وجودی انسان است [۴۱] و به افرادی که با این هدف در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند، گروه جهادی می‌گویند. گروه جهادی بر دو نوع است: یک گروه جغرافیا محور و مهاجر است که افراد جهادی از شهر و استان خود مهاجرت می‌کنند. جنس این گروه این است که دارای بلوغ سنی هستند و از نظر پشتوانه حمایتی جایگاهی دارند (مانند گروه‌های جهادی دانشجویی که در قالب یک برنامه به جلب مشارکت می‌پردازند). وقتی یک گروه جهادی از بیرون می‌آید افرادی از محله، مسجد و یا پایگاه بسیج نیز مشارکت می‌کنند. بخش دیگر، گروه جهادی است که محله محور و مسجد محور یا پایگاه محور هستند که به‌صورت منظم وجود دارند [۴۲].

این گروه‌های جهادی که شبانه‌روز پای کار هستند در امر پاک‌سازی، گندزدایی و ضدعفونی محیط شهری به یک ستون اصلی و تأثیرگذار تبدیل شده‌اند. در واقع گروه‌های جهادی پایگاه‌های مختلف بسیج به‌منظور حفظ سلامتی شهروندان در کنار مردم حضور دارند؛ خود را سپر بلای آنان کرده‌اند. این گروه‌ها؛ پاک‌سازی، ضدعفونی اماکن عمومی، مساجد، کیوسک‌ها، دکمه‌های عابر بانک و معابر پر تردد شهری را در اولویت خود قرار داده‌اند؛ به‌گونه‌ای که سهم مؤثری در مهار



کرونا بر عهده دارند [۴۳]. گروه‌های جهادی در شهر مقدس قم نیز، هم‌زمان با شروع بحران کرونا آغاز به کار کردند. برای مثال مسئول سازمان بسیج سازندگی استان قم گفت: ۳۰۰۰ نفر در قالب ۲۶۰ گروه جهادی پایگاه محور و جغرافیا محور در قم فعال هستند و در سطح گسترده‌ای در موضوع بهداشت و درمان و تهیه شوینده‌ها و ضدعفونی معابر و اماکن عمومی با بودجه خودشان و کمک‌های خیرین اقدام می‌کنند [۴۴].

فعالیت‌های خدماتی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، تلاش برای ایجاد آرامش معنوی در جامعه، کمک‌رسانی به اقشار محروم و مستضعف درگیر بیماری، راه‌اندازی آزمایشگاه‌های تولید مواد ضدعفونی و کارگاه‌های تولید ماسک و گان‌های بیمارستانی، ضدعفونی معابر عمومی، فعال شدن گروه‌های تخصصی جهادی برای خدمات فنی و مهندسی در مراکز درمانی، پشتیبانی‌های مالی مردم برای تهیه اقلام پزشکی و ... تنها گوشه‌ای از این رزمایش معنوی جامعه ایمانی در شهر قم است [۴۵].

همچنین استاندار قم در آئین تجلیل از بانوان جهادگر میدان دفاع از سلامت استان قم خاطرنشان کرد: عملکرد ستاد بحران استان قم به‌عنوان اولین استان کاشف این ویروس در کشور و در اوج این بحران با تعامل و انسجام همه نیروها و ظرفیت‌ها در کشور سرآمد است. ارزیابی کشوری صورت گرفته از عملکرد ستاد بحران استان قم حاکی از پیشتازی قم در عرصه مبارزه و کنترل بیماری است و برخلاف خیالات و سیاه‌نمایی دشمنان در مورد قم، این استان به‌خوبی و با همراهی و فداکاری همه گروه‌ها در شرایط مناسبی بسر می‌برد [۴۶].

سازمان بسیج سازندگی قم علاوه بر موضوع اخیر کرونا، ساماندهی گروه‌های جهادی و کمک به سیل‌زدگان استان لرستان و خوزستان و ساخت‌وساز مسکن سیل‌زدگان در این دو استان و

همچنین کمک‌رسانی به زلزله‌زدگان استان کرمانشاه را در کارنامه خود داشته است [۴۲]. در واقع گروه‌های جهادی در قم و سایر استان‌های ایران همیشه در مواقع بحرانی و درزمینه‌های مختلف به کمک کشور آمده‌اند و بدون هیچ چشم‌داشتی بار تحمیل‌شده به جامعه را بر دوش گرفته‌اند و ثابت کرده‌اند که با اتکا به این نیروی مردمی می‌توان خیلی از مشکلات را در کشور حل کرد. بر این اساس نقش قابل توجه مشارکت‌های داوطلبانه مردمی در قم در قالب گروه‌های بسیجی و جهادی نه‌تنها به افزایش توان عمومی در مقابله با بحران شیوع کرونا منجر شده، بلکه چارچوب و مدلی ایرانی را از نحوه مقابله با بحران از جمله در جریان شیوع کرونا ارائه داده است که در دیگر کشورها کمتر شاهد آن هستیم. در همین ارتباط گزارش‌ها نشان می‌دهد، به دنبال شیوع کرونا در قم، شهر به ۵ ناحیه تقسیم شد که هر ناحیه به یک مدیر جهادی، گروه‌های جهادی و پشتیبان به‌عنوان هماهنگ‌کننده گروه‌های جهادی، مدیر جهادی و بیماران ترخیص شده از بیمارستان تقسیم گردید.

تفکر جهادی مدیریت برخی از نواحی از جمله ناحیه ۳ شهر قم و به کار گماشتن مدیر پشتیبان به‌عنوان نقش هماهنگی و در واقع پشتیبانی عملیات گندزدایی از منازل بیماران، باعث گردید عملکرد این ناحیه نسبت به باقی نواحی به لحاظ مترای گندزدایی از منازل، تعداد افراد غربالگری شده و استفاده از مواد ضدعفونی‌کننده، بسیار مثبت و کلان باشد (به نقل از جلسه کمیته درمان و بهداشت قرارگاه مردمی کریمه اهل بیت حضرت معصومه (س)). حال با توجه به عملکرد مثبت و بالای این ناحیه، ضروری است که اهمیت وجود نقش مدیر پشتیبان به لحاظ مفهومی و عملیاتی مورد تحلیل قرار گیرد.

مدیر پشتیبان و نقش آن در فرآیند مدیریت جهادی

نیروی انسانی را باید مهم‌ترین سرمایه سازمان دانست که نقشی کلیدی و با اهمیت در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های فراوانی بابت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. سازمان‌های بهره‌مند از بهترین فناوری‌ها و امکانات، در فقدان نیروی انسانی متخصص و کارآمد و عدم توانایی در بهره‌بری لازم از آن‌ها، نمی‌توانند بر محیط تأثیر داشته و در عرصه رقابت، موفق عمل کنند [۴۷]. باید انسان را رکن و اساس تحول تلقی کرد. در اهمیت نیروی انسانی نیز باید گفت نقش هیچ عاملی را در توسعه کشور نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست و بی‌گمان نقش عامل انسانی بارشده دانش و فناوری ارتقایی یابد [۴۸]. توسعه‌سازمانی در گرو انسان توسعه‌یافته و تحول و تعالی سازمانی مرهون مدیران، کارکنان متعالی و تربیت‌یافته است. رمز و راز پویایی و بالندگی سازمان‌ها در سایه رشد و وارستگی انسانی است [۲۷]. سلطانی [۲۷] در پژوهش خود با عنوان مدیریت جهادی: چالش‌ها و الزامات از جمله ویژگی‌های یک مدیریت جهادی را به ترتیب برخوردار از منابع انسانی تحلیل‌گرا، بلندپرواز و سرشار از افکار محرک می‌داند. همچنین بلوغ و شایستگی، مشارکت فعال، روحیه ایثارگری و مردم‌دوستی از دیگر ویژگی‌های یک نیروی جهادی است [۲۲]. وجود نیروهای پشتیبانی در نظام بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دانشگاهی و اداری کشور نشان‌دهنده اهمیت حضور آنان در تسریع روند کار و جلوگیری از اتلاف وقت بوده و بدون شک یک مدیر جهادی شایسته و باتجربه از این نیرو در گروه‌های خود نیز استفاده می‌نماید.

سازمان یا افرادی که در خارج از محل حادثه هستند به‌عنوان سازمان پشتیبان و همیار تعریف می‌شوند [۴۹]. یکی از ویژگی‌های مهم کار جهادی انجام کار تشکیلاتی است. در کار تشکیلاتی تقسیم‌کار به‌خوبی صورت می‌گیرد و هر فرد کار خود را به نحو احسن انجام می‌دهد [۲۰]. علم‌گرایی، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری از ویژگی‌های کار جهادی است. سازمان جهادی بدون تخصص و انتخاب افراد شایسته، کارایی لازم را نخواهد داشت [۲۰]. در مدیریت جهادی تقسیم‌کار با توجه به روحیات جهادی، گذشت و مهارت‌های فنی و تخصصی افراد تأمین می‌گردد [۵۰]. پیش‌بینی تأمین کمک و حمایت برای فعالیت‌ها و طرح‌های مقابله و مدیریت شرایط اضطراری از جمله وظایف نقش‌های پشتیبانی است [۴۹]. بدون شک راز موفقیت در دوران هشت‌ساله دفاع مقدس، وجود پشتیبانی کارآمدی بوده است که بتواند نیازهای رزمندگان را به‌موقع و درست پاسخ دهد [۵۱]. لذا حضور پشتیبان در هماهنگی و زمان‌بندی انجام کارها توسط گروه‌ها و سازمان‌های جهادی کمک شایانی به سرعت عمل آن‌ها در کنترل کرونای ناموده است. همچنین در کتاب دائرةالمعارف نظامی دفاع بین‌المللی از موارد شش‌گانه اصول پشتیبانی یاد شده که بخش قابل توجهی از ویژگی‌های یک پشتیبان را در خود جای داده است. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱. اصل وحدت هدف: تلاش مشترک، وابستگی متقابل و یکپارچگی کارکردی، فهم و اعتماد متقابل، همکاری و کار گروهی.
۲. اصل آمادگی: دوراندیشی و قضاوت، تعیین نیازمندی‌ها، هماهنگی در برنامه‌ریزی و برنامه‌ها؛
۳. اصل کارآمدی: آمادگی عملیاتی، امکان‌پذیری و قابل‌باور بودن، بسندگی و پایداری، پراکندگی و حفاظت.



۴. اصل صرفه جویی: حذف موارد عدم کارایی و اتلاف، اثربخشی نقش در برابر اثربخشی هزینه، عقلانی سازی، استانداردها سازی و تخصصی کردن پشتیبانی یکپارچه.

۵. اصل واکنش پذیری و مسئولیت: انگیزه و شتاب به سمت جلو، کنترل محلی و متمرکز منابع پشتیبانی پیشگیرانه، تعهد نسبت به انجام وظایف.

۶. اصل ابتکار و کاردانی: تنوع مهارت‌ها، خلاقیت و نوآوری [۵۱].

به نظر می‌رسد به دلیل شروع فعالیت گروه‌های جهادی از زمان انقلاب و جنگ، این ویژگی‌ها به نوعی در پشتیبان جهادی زمان نیز متصور باشد؛ چراکه یک پشتیبان جهادی که به گروه و کار جهادی خود متعهد، در انجام کار خلاق، با انگیزه در انجام وظایف به نحو شایسته و دوراندیش در استفاده از امکانات، اطلاعات و پیش‌بینی نیازمندی‌های گروه در آینده است و بین او و اعضای گروه جهادی اعتماد و فهم متقابل وجود دارد و می‌تواند در اثربخشی عملکرد کل گروه جهادی سهم بسزایی داشته باشد.

مدیران پشتیبان در قم نیز از این قاعده مستثنا نبوده‌اند. ظاهراً در ساختارهای مدیریتی مرسوم و از جمله مدیریت جهادی مدلی برای این نقش و یا حوزه مشخصی برای این فرد وجود نداشته است اما بسیار محتمل است، افراد بسیاری در این نقش در بحران‌های مختلف کشور از جمله، سیل، زلزله، آتش‌سوزی، رانش زمین و ... وجود داشته‌اند و خالصانه و متعهدانه فعالیت کرده‌اند. مدیران پشتیبان در قم، بدون هیچ‌گونه خط‌مشی خاصی و فقط به لحاظ خلوص در نیت کمک‌رسانی به این بحران ناگهانی و خطرناک، وارد عرصه خدمت‌رسانی به شهروندان خود شدند. شرایط شیوع ویروس کرونا، نقش هماهنگی از منزل یا محل کار

را برای مدیر پشتیبان فراهم کرد. از اصول ذکر شده در مورد ویژگی‌های یک مدیر پشتیبان به لحاظ عملکرد ملموس نگارنده مقاله، از نزدیک می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. در اصل وحدت هدف، تلاش مشترکی بین سه بخش مدیریت جهادی، گروه‌های جهادی و مدیر پشتیبان متناظر با هدف سلامتی بیماران مبتلا به کرونا صورت گرفت.

۲. در اصل آمادگی، موارد هماهنگی با بیماران مشخص شده در لیست ارائه شده از اداره بهداشت قم به مدیریت نواحی پنج‌گانه قم، برای ورود گروه‌های جهادی و متقاعد کردن آنان برای غربالگری و ضدعفونی منزل صورت گرفت.

۳. در اصل کارآمدی، مدیران پشتیبان و کل ساختار مدیریتی گروه و گروه‌های جهادی، تلاش بی‌وقفه‌ای در جهت ریشه‌کن کردن این بیماری، در تمام ساعات شب، روز، ایام تعطیل و غیر تعطیل داشتند. حتی ایام ماه مبارک رمضان اختلالی در این روند عملیاتی ایجاد نکرد.

۴. در اصل صرفه جویی به شکل کاملاً ملموس، مدیران پشتیبان تلاش کردند ضمن هماهنگی از قبل با بیماران، گروه‌های جهادی با درب بسته و تغییرات محتمل در آدرس مواجه نشوند. صرفه جویی در وقت و هزینه‌های حمل‌ونقل از موارد مثبت این کار بود.

۵. در اصل واکنش‌پذیری و مسئولیت، مدیران پشتیبان تلاش کردند با انگیزه و متعهدانه به کار و مسئولیت خود توجه کرده و آن را به نحو شایسته انجام دهند. صحبت با بیماران بهبود یافته، دلجویی و احوال‌پرسی با آنان، شنیدن حرف‌ها، دردها و مشکلات جسمانی و روانی حاصل از بیماری، بخشی از اقدامات بسیار مهم مدیران پشتیبان در ارتباط با

بیماران کرونایی بود.

۶. در اصل ابتکار و کاردانی، مدیران پشتیبان که اغلب دارای تحصیلات دانشگاهی و مدیریتی بودند، گاهی در طی روز و پس از غربالگری و ضد عفونی توسط گروه‌های جهادی، ضمن تماس تلفنی با بیماران کرونایی از نحوه عملکرد، برخورد و انجام وظایف محوله آن‌ها سؤال می‌کردند. شاید این روش ابتکاری را بتوان همان رضایت از عملکرد اطلاق کرد.

نتیجه‌گیری

این مقاله با توجه به تجربه ملموس نگارنده به‌عنوان مدیر پشتیبان، در طول حدود ۸۰ روز مواجه با شرایط کرونا در استان قم نگاشته شد. در این مقاله سعی شد سبک مدیریت جهادی به‌عنوان سبکی بومی و متناسب با شرایط بحران کرونا مورد بررسی قرار گیرد. مدیریت جهادی راه؛ علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، بحران بیماری و حوادث غیر مترقبه... در جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانع آن می‌دانند. فعالیت گروه‌های در ارتباط با این سبک، گروه‌های جهادی و مدیران پشتیبان هستند. گروه‌های جهادی، افرادی داوطلب در خط مقدم مقابله و مبارزه با تمام عرصه‌های ذکر شده هستند که به دو گروه: (۱) جغرافیا محور و (۲) محله، مسجد و پایگاه محور تقسیم می‌شوند. مدیر پشتیبان به‌عنوان هماهنگ‌کننده و رابط بین مدیریت جهادی، گروه‌های جهادی و بیماران کرونایی قرار می‌گیرد. اصول مهم به کار گرفته شده توسط مدیر پشتیبان، وحدت هدف، آمادگی، کارآمدی، صرفه‌جویی، واکنش‌پذیری، مسئولیت و ابتکار و کاردانی تا حد امکان بیان شد. در نگاه دینی ما

«جهاد» کارخانه انسان‌سازی است، فضایی که انسان را با ضعف‌ها، کاستی‌ها و ترس‌هایش روبرو می‌کند و به او فرصت و امکان رشد می‌دهد. مدیریت جهادی، مدیران پشتیبان و به‌خصوص گروه‌های جهادی با صیانت از واژه جهاد، جایگاه و منزلت رفیع آن را در پیشگاه خدا و مردم؛ مفهومی حقیقی و عملی بخشیدند. انگیزه دینی و تفکر جهادی نوعی حرکت پویای مؤمنانه است که گویی نسل به نسل، از زمان انقلاب اسلامی و تأسیس جهاد سازندگی چون نهال شکل گرفته و روز به روز بر قدرت و استحکام آن افزوده می‌شود و این راهی است که همچنان ادامه دارد.

پی‌نوشت‌ها:

1. Corona Virus Disease
2. Zhang
3. Social distancing
4. Quantitative polymerase chain reaction
5. Reverse transcriptase
6. Real-time
7. Keer

منابع:

1. Zarea Gavgani, V. (2020). Infodemic in the Global Coronavirus Crisis. Depiction of Health, Vol.11, No.1, 1-5.
2. W.H.O. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak situation 2020. [Available from: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019>].
3. Yang, Y., Shang, W., Rao, X. (2020). Facing the COVID-19 outbreak: What should we know and what could we do?, Journal of Medical Virology, Vol.92, 536-537.
4. Tavakoli, A., Vahdat, K., Keshavarz, M. (2020). Novel Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): An Emerging Infectious Disease in the 21st Century, Iran South Med J, Vol.22, No.6, 432-450.
5. Farnoosh, G., Alishiri, G., Hosseini Zijoud, S R., Dorostkar, R., Jalali Farahani, A. (2020). Understanding the Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and Coronavirus Disease (COVID19) Based on Available Evidence - A



- صنعت، اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۱۲(۱)، ۴۹-۸۰.
21. Saadatmand, S., Haji Gholami Esfahani, Z., Dakhili M. (2017). Evaluation of CTX-M-1 Beta Lactamase Gene in Escherichia Coli isolated from the urine tract infections of patients by PCR method. Qom Univ Med Sci J. 11(6): 28-35. [in Persian]
 ۲۲. پور صادق، ناصر؛ ذاکری قرآنی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۴۷(۴)، ۹۵-۱۱۶.
 ۲۳. کوشکی، امین (۱۳۹۳). مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)، سایت خبری سلام سربدار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب ۷۰۷۹، ۱۳۹۳/۱/۶. http://www.مصطفی (۱۳۹۳). واکاوی مفهوم مدیریت جهادی؛ http://www.۲۰۴۱=borhan.ir/NSite/FullStory/News/?Id
 ۲۵. زواره، علیرضا (۱۳۹۰). راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
 ۲۶. افتخاری، اصغر؛ زرگر زاده، محمدعلی؛ شمشیری، مهدی (۱۳۹۷). مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۸(۲)، ۵۳-۸۷.
 ۲۷. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ۹-۳۹.
 ۲۸. محمدرضا بیگی، رضا؛ نوروزی، محمد (۱۳۹۵). شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان جهادی (بررسی موردی یک تجربه واقعی)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۹(۷۱)، ۵۸-۸۲.
 ۲۹. قائدعلی، حمیدرضا؛ مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های جهادگران در قالب مؤلفه‌های هوش معنوی، مطالعات راهبردی بسیج، ۱۷(۷۶)، ۹۷-۱۱۸.
 ۳۰. موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۶۱). صحیفه نور، (مجموعه رهنمودهای امام خمینی)، جلد هشتم، تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
 ۳۱. صادقی، فتح‌اله؛ قاسمی، لطفاله (۱۳۸۸). تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ‌سازمانی برای پی اندازی یک ساختار نو فرهنگ‌سازمانی جهاد، تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۳۲-۱۴۴.
 ۳۲. مرتضوی، مهدی؛ زارع پور نصیرآبادی، فضل‌الله (۱۳۹۱). فرهنگ‌سازمانی جهادی: عامل کلیدی مدیریت جهادی، مجله مهندسی فرهنگی، ۷(۷۱) و ۷۲، ۱۰۰-۱۱۵.
 ۳۳. بوداقتی، حسین؛ شادی، سمیرا (۱۳۹۳). ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر، تهران: سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی.
 ۳۴. تولایی، روح‌الله؛ شکوهیار، سجاد (۱۳۹۳). ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۹، ۱۵-۳۷.
 ۳۵. حجازی فر، سعید (۱۳۹۴). چستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، ۲۳، ۹۵-۱۲۲.
 ۳۶. دانایی‌فرد، حسن، باقری‌کنی، مصباح‌الهدی؛ حجازی فر، سعید (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت محور و جهادی، مدیریت اسلامی، ۱۲، ۴۵-۷۲.
 ۳۷. فرهی، علی؛ سنحقی، محمدابراهیم؛ سلطانی، محمدرضا؛ محمدیان، Narrative Review, J Mil Med, Vol.22, No.1, 1-11.
 6. Zhang, F., Shang, Z., Ma, H., Jia, Y., Sun, L., Guo, X., et al. (2020). High risk of infection caused post-traumatic stress symptoms in individuals with poor sleep quality: A study on influence of coronavirus disease (COVID19) in China, Med Rxiv, Vol.1, 58-62.
 7. Malta, M., Rimoin, AW., Strathdee, SA. (2020). the coronavirus 2019-nCoV epidemic: Is hindsight 20/20, E Clinical Medicine, Vol.1, 20-24.
 8. De Wit, E., van Doremalen, N., Falzarano, D., Munster, VJ. (2016). SARS and MERS: recent insights into emerging coronaviruses, Nat Rev Microbiol, Vol.14, No.8, 523-534.
 9. Mohammadzadeh A. (2020). Effectiveness of Electronic Health Care and Drug Monitoring Program to Prevent COVID-19 and Adherence to Therapeutic Regimen in Patients with Ischemic Heart Disease- A Pilot Study, Journal of Military Medicine, Vol.22, No.2, 139-146.
 ۱۰. احتشامی، علی؛ بیات، بهرام؛ سام دلیری، سید کاظم؛ شعبانی، ناصر (۱۳۹۸). الگوی پیش‌بینی بحران ناشی از نقاط بحرانی در کلان‌شهرها، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۱(۱)، ۲۹-۵۹.
 ۱۱. حسنی نیک، محمدعلی؛ مختاریان پور، مجید (۱۳۹۷). عقلانیت مدیریت جهادی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۶(۴)، ۷۹-۱۰۶.
 ۱۲. پور صادق، ناصر (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین فرهنگ‌سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۲)، ۱۷۵-۱۹۷.
 ۱۳. محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۸). ارائه چارچوب سیستم‌های نرم در راستای پیشگیری از جرم با رویکرد مدیریت جهادی، نشریه علمی انتظام اجتماعی، ۱۵(۴)، ۲۵-۴۷.
 ۱۴. دعاگویان، داوود؛ بختیاری، لطفعلی (۱۳۹۵). ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.
 ۱۵. موسی زاده، زهره؛ کشاورز، سوسن؛ مقدم، فرشته (۱۳۹۷). کاربرد مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان‌های آموزشی، دو فصلنامه علمی-ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۱۶(۱)، ۵-۲۸.
 ۱۶. هاشمی گلپایگانی، سید محمدحسین؛ لطیفی، میثم؛ یخچالی، مصطفی (۱۳۹۵). شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی، مدیریت اسلامی، ۲۴(۲)، ۱۳۵-۱۶۵.
 ۱۷. رحیمی، علیرضا؛ اسدی، علی (۱۳۹۴). تبیین فعالیت گروه‌های جهادی در خدمت‌رسانی به مناطق محروم روستایی در عرصه کشاورزی، سومین همایش ملی انجمن‌های علمی دانشجویی رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی، کرج، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.
 ۱۸. فیروزآبادی، سید احمد؛ جعفری، محسن (۱۳۹۵). مطالعه قابلیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد بومی دین‌محور در حل چالش‌های پیش روی توسعه اجتماع محور روستایی، مورد مطالعه: گروه جهادی طلاب عباد، الگوی پیشرفت اسلامی، ۴(۷)، ۱۵۳-۱۷۳.
 ۱۹. عندلیب، علیرضا (۱۳۹۶). درس‌ها و آموزه‌های مهندسی جنگ در دفاع مقدس: الگوی مدیریت جهادی- علمی برای نوسازی بافت‌های فرسوده شهری، مدیریت شهری، ۱۶(۳)، ۳۱-۴۷.
 ۲۰. یخچالی، مصطفی؛ لطیفی، میثم؛ پور صادق، ناصر؛ هاشمی گلپایگانی، سید محمدحسین (۱۳۹۷). واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش

- یدالله (۱۳۹۵). طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی، ۸، ۵۳-۸۳.
۳۸. عامل‌اردستانی، حمیدرضا؛ امینی، محمدتقی؛ فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ محمودی میمند، محمد (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت جهادی فرماندهان دوران دفاع مقدس بر اساس ابعاد چهارگانه طرز فکر، سبک زندگی اسلامی، سبک مدیریت و عملکرد اجرایی، مطالعات راهبردی بسیج، ۷۴.
۳۹. ظهوریان ابوترابی، میثم؛ مرتضوی، سعید؛ لگزبان، محمد؛ فراچی، محمدمهدی (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی جهادی با تکیه بر تجربه مدیران جهاد سازندگی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۱(۱)۲۶، ۱۴۷-۱۸۱.
۴۰. نصیری راد، مهدی (۱۳۹۹). گروه‌های جهادی در پسا کرونا ظرفیت خود را به سمت جهش تولید سوق بدهند، بازیابی از: <http://www.gilanestan.ir>
۴۱. پارسینه (۱۳۹۸). ۹ توصیه رهبر انقلاب به اعضای گروه‌های جهادی و بسیج سازندگی، بازیابی از: <https://www.parsine.com/fa/news/550201>
۴۲. ایرنا (۱۳۹۹)، تولید ۲۲ هزار ماسک توسط گروه‌های جهادی در قم، بازیابی از: <https://www.irna.ir/news/83745836>
۴۳. خبرگزاری کیهان (۱۳۹۹). همدلی گروه‌های جهادی وجه تمایز مبارزه ایرانیان، بازیابی از: <http://kayhan.ir/fa/news/186834>
۴۴. خبرگزاری بسیج (۱۳۹۹). ۳۰۰۰ نیروی جهادی در قم خدمت‌رسانی می‌کنند، بازیابی از: <https://basijnews.ir/fa/news/9231357>
۴۵. خبرگزاری کیهان (۱۳۹۹). قم الگوی رزمایش همدلی، بازیابی از: <http://186830.kayhan.ir/fa/news>
۴۶. خبرگزاری مهر (۱۳۹۹). حضور نیروهای داوطلب از شاخصه‌های بارز مبارزه با کرونا در ایران، بازیابی از: <https://www.mehrnews.com/4934923/news>
۴۷. خسروی، علی‌اکبر (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه و تجارت ایران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۲)، ۱۲۵-۱۴۱.
۴۸. خواجه شاهکوهی، علیرضا؛ صحنه، بهمن (۱۳۸۷). نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، فصلنامه آموزش عالی، ۱(۳)، ۱۱۹-۱۲۵.
۴۹. علمداری، شهرام (۱۳۸۹). الگوها و دیدگاه‌ها در مدیریت بحران، تهران: نشر بوستان حمید، چاپ اول، ۲۴۸ ص.
۵۰. برامکی، افشین؛ بارونی، طیبه (۱۳۹۴). تبیین راهبردها و مؤلفه‌های مدیر و مدیریت جهادی در سازمان‌ها، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع.
۵۱. مخدومی، مرتضی؛ روشنی، رضا؛ سیفی، حاتم (۱۳۹۷). تبیین ساختار مناسب سیستم‌آمداد و پشتیبانی تیپ‌های نیرو مخصوص واکنش سریع، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۴(۴۶)، ۵۵-۸۰.