



خودش تعریف می‌کرد که فردای روز صدور فرمان امام، ماشینی پیدا کردم و به دشت کربال رفتم گفتم اینجا را باید زهکشی کنیم، کیلومترها دشت که اگر الان بخواهند زهکشی کنند هزینه اش صدها میلیارد تومان می‌شود. او نظرش این بود و تخصصش هم این بود. همین شد که جهاد سازندگی فارس دشت کربال چندین هزار هکتاری را زهکشی کرد و این کار الگوی شیرین کردن زمین های شور شد

مهندس می‌آید و خط‌کشی‌ها را انجام می‌دهد و محل مخزن و چشمه را مشخص می‌کند و بعد کندن آن با شما) و آنها هم قبول می‌کردند.

ساختار شورایی

ساختار جهاد در همه سطوح شورایی بود؛ شورای مرکزی، شورای استان، شورای شهرستان و کسی رئیس بقیه نبود. شورا ایجاد شده بود و همه باید با هم مشورت می‌کردند و این مشورت باعث رشدشان می‌شد. شخصی که مسئول کمیته فنی بود، ابتدا اطلاع خاصی از روابط عمومی نداشت یا شخصی که مسئول مالی بود، هیچ چیز از کشاورزی نمی‌دانست، اما درباره حوزه‌های کاری همدیگر صحبت می‌کردند تا از این موضوعات اطلاع پیدا کنند و بتوانند به هم کمک برسانند. وقتی یکی از اعضای شورای گفت من فلان چیز را می‌خواهم، بقیه اعضا درباره علت نیاز سؤال می‌کردند و او باید توضیح می‌داد تا اطمینان و اعتماد لازم را ایجاد کند. این مشورت‌ها باعث سریع‌ترین نوع آموزش در مدیریت جهادی می‌شد. همچنین مسائلی که مربوط به عموم نیروهای جهاد بود، باید در شورای هماهنگی تصویب می‌شد. کسی نمی‌توانست به تنهایی بخشنامه صادر کند چون اگر در مقابل آن مقاومت به وجود می‌آمد، اجرایی نمی‌شد. بنابراین افراد باید توجه می‌شدند تا بخشنامه‌ای اجرایی شود. «شورای هماهنگی» از ابداعات جدید در جهاد بود که متأسفانه سران جهاد پس از وزارتخانه شدنش قدرش را ندانستند. ولی ابتکار خیلی خوبی بود، معمولاً هفتگی یا دو هفته یک بار تشکیل می‌شد. البته در جبهه کمتر شورای هماهنگی را تشکیل می‌دادیم چون سیستم بیشتر فرماندهی بود. شورای هماهنگی بجه‌هایی که عقب بودند را بالا می‌کشید و آن‌هایی که خیلی بالا رفته بودند ولی متوجه نمی‌شدند پایین چه خبر است را پایین می‌آورد. محیط باید چگونه باشد که اعتماد متقابل بین افراد حفظ شود؟ یعنی دور از نفاق باشد. باید اخلاص و جو اعتماد حاکم باشد. برای این منظور نباید هر کسی در آن جمع حضور پیدا کند، یک حریمی وجود دارد که تنها مختص نیروهای جهادی است. این امر پیش نیاز آن است که اعتماد متقابل حفظ و تقویت شود و مسائلی که اعتماد را تخریب می‌کند، به وجود نیاید.

انسان مدار بودن ساختار

بدین ترتیب جهاد ساختاری‌ای شکل داد که هدفش آباد کردن و خدمت بود؛

اگر نیروها تخصص نداشتند، مشکل را با آوردن متخصص حل می‌کردند. به دانشگاه می‌رفتند و التماس می‌کردند که جهادی خواهد سدی بسازد و چون شما در این زمینه صاحب تخصص هستید، اگر امکان دارد مساعدت کنید. آزادی عمل و هدف مشترکی که در جهاد وجود داشت، باعث می‌شد نیروهای فعال در جهاد، بر سر ساختار با هم توافق کنند. کمیته‌های تخصصی هم برحسب اینکه هر کدام از جهاد استان‌ها چه نیروهایی داشتند، تشکیل می‌شد. در حقیقت سازمان جهاد به جای سازمان مدار بودن، انسان مدار بود. نگاه می‌کرد چه نیرویی دارد و بعد بر اساس توانایی او ساختار را تشکیل می‌داد.

کمیته فرهنگی

روحانی‌هایی که به جهاد می‌آمدند، کمیته فرهنگی را تشکیل می‌دادند و با تخصص اعتبارات به این کمیته فعالیت‌هایشان را توسعه می‌دادند. نیروهای جهاد همه فرهنگی بودند ولی کمیته‌ها و واحدهای فرهنگی از جوانان علاقه‌مند به امور فرهنگی هم کار خودشان را می‌کردند. وقتی نیروهای جهاد که مردم دوست‌شان داشتند، سر ظهر کار را رها کرده و نماز جماعت برگزار می‌کردند، روستاییان هرچه باید بفهمند، می‌فهمیدند. اهمیت کمیته فرهنگی از کمیته‌های عمرانی و اقتصادی بیشتر بود. همچنین

