| تاریخ دریافت:۱۳۹۷/۴/۳ | تاریخ پذیرش:۱۳۹۷/۸/۲۲ |

رویکردی تطبیقی به مبانی نظری «مدیریت راهبردی» و «مدیریت راهبردی جهادی»

محسن جاجرمی‌زاده

عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور شیراز، ایران، شیراز.

m.jajarmizadeh@yahoo.com

محمد جعفر حسینیان

عضو هیئت علمی فرهنگستان علوم اسلامی، ایران، قم.

mj.hosseinian@yahoo.com

مسلم امیری طیبی

دانش‌آموختهٔ دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، ایران، شیراز.

moslem.amiri.t@gmail.com

چکیده

طرح موضوع راهبردی «مدیریت جهادی» در شرایط حساس کنونی کشور نیازمند فهم عمیق و تبیین مؤلفه‌ها و پیش‌فرض‌هایی است که بتواند ضرورت و اهمیت پرداختن به این موضوع کلیدی را ـ با توجه به مقتضیات و چالش‌های پیش‌روی نظام اسلامی ـ روشن کند. به همین منظور در این مقاله از یک نگاه کلان و راهبردی به مدیریت جهادی پرداخته شده و نشان داده شده است که اساساً چرا فهم و درک عمیق این الگوی مدیریتی به‌عنوان یک الگوی مدیریت بومی و اسلامی، از کلیدی‌ترین مسائل پیش‌روی نظام اسلامی است؛ ازاین‌رو، مبنایی‌ترین پیش‌فرض‌های بنیادی و نظری «مدیریت راهبردی رایج» در مقایسه با «اصول موضوعه و پیش‌فرض‌های اساسی» حاکم بر «مدیریت جهادی» تحلیل شده و مشخص شده است چگونه مبانی مدیریت راهبردی رایج باوجود داشتن وجوه اشتراک با تفکر جهادی، به‌دلیل وجوه اختلاف و تمایزهای اساسی با آن،

نمی‌توانـد راهگشـای چالش‌های پیش‌روی نظام اداری و مدیریت کشـور باشـد. درصورتی‌کـه اگر مدیران بخواهند در سـطوح خرد و کلان به نظام اسـلامی یاری رسـانند می‌بایسـت با باور به پیش‌فرض‌های عینی و واقعـی برگرفته از «اعتقادات دینـی» و منبعـث از «اصول اساسـی انقلاب اسـلامی در درگیری با نظام سـلطهٔ جهانـی»، بـه نهادینه‌کردن ایـن الگوی حکمرانـی نوین، بومی و اسـلامی همت بگمارند.

کلیدواژگان: مدیریت راهبردی، مدیریت راهبردی جهادی، مدیریت جهادی.

مقدمه و کلیات

هرچنـد بـه موضوع مدیریت جهادی بیشـتر در بسـتر تغییر و تحـولات اجتماعی بعـد از پیروزی انقلاب اسلامی، و مواجههٔ نظام اسلامی در عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، علمی و نظامی توجه شـده اسـت، نباید از نظر دور داشـت که این «الگوی مدیریتی برخاسـته از شـرایط فکری و اجتماعی ناشـی از انقلاب»، خود از فلسـفه، مبانی و اصولی بهره‌مند اسـت که هم در شکل‌گیری آن در عرصه‌های مختلف و هم در نضج‌گرفتن، رشـد و شـکوفایی آن نقش بسزایی ایفا کرده است؛ درصورتی‌کـه بتوان به‌طور مسـتدل پایه‌هـای فکری و نظری آن را تبیین کرد، به مدل برجسـتهٔ بومی مدیریتی تبدیل شـده و از تفکرهای رقیب موجود در عرصهٔ ادارهٔ کشـور فاصلهٔ معنی‌داری می‌گیرد، زیرا از یک‌طرف، مبتنی‌بر فرهنگ و ارزش‌های متعالی اسـلامی اسـت و ازسـوی دیگر، سـازگار با نیازها و شـرایط این مرز و بوم به آسیب‌شناسـی و شناخت مسـائل می‌پردازد و به ارائهٔ راه حل اقدام می‌کند.

امـروزه بـر پایهٔ دیدگاه‌های فلسـفهٔ پسـت‌مدرن، نظریه‌پـردازی در حوزهٔ مطالعـات اجتماعی بدون توجه به زمینه‌ها و شـرایط فرهنگی و ارزشـی امکان‌پذیر نبوده و در همین راسـتا «بومی‌سازی علـم» به‌عنـوان موضوعی جدی در دسـتور کار پژوهشـگران قرار گرفته اسـت (رضاییان، ۱۳۹۳؛ فروزنده، ۱۳۹۳).

در این راسـتا تاکنون ده‌ها کتاب، مقاله و پایان‌نامه به رشـتهٔ تحریر درآمده که حاصل تحقیقات و تجربیـات مختلـف مدیران ایـن عرصه و پژوهشـگران علاقه‌مند بوده اسـت که بـا رویکردهای متفاوت و روش‌شناسی‌های کمّی و کیفی به تبیین ویژگی‌های مدیریت و مدیران جهادی پرداخته‌اند (جاجرمـی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۵؛ جاجرمی‌زاده و همـکاران، ۱۳۸۶؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹، جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ ایروانی، ۱۳۷۷).

وقتـی تبیین جامع الگوی «مدیریت راهبردی جهادی» به‌درسـتی قابل درک خواهد شـد که در یک «نگاه پارادایمیک و نظام‌مند» پایه‌های بنیادین و نظری آن شناخته شده و وجوه تمایز آن با مبانی نظری مدیریت راهبردی رایج به تصویر کشـیده شـود. این مقاله درصدد اسـت با بررسـی و تبیین «ریشه‌های فکری نظام‌مند مدیریت جهادی» به این هدف نائل آید.

الف ـ بیان مسئله

صاحب‌نظـران مباحث راهبردی معتقدند که از یک‌طرف، «واقع‌گرایـی مطلق» که مدیران را درگیر مسـائل و مشـکلات وضع موجود کرده و آن‌ها را محافظه‌کار می‌کند، قدرت تحول‌گرایی نداشته و نتیجه‌اش صرفاً حفظ وضع موجود خواهد بود و ازطرف دیگر، «آرمان‌گرایی مطلق» که به تحولات در فـرای زمان و مکان می‌اندیشـد و ظرفیت‌ها و واقعیات را در نظر نمی‌گیرد، سَـرخوردگی و عدم دسـتیابی به نتیجه را در پی خواهد داشـت. رویکرد راهبردی نسـبت بین آرمان‌گرایی و واقع‌گرایی اسـت که دسـتیابی به آرمان‌ها را از بسـتر وضع موجود رقم می‌زند. مدیریت جهادی از این جهت اهمیت دارد که می‌تواند دسـتیابی به «آرمان‌های» انقلاب اسـلامی را بر پایهٔ اسـتفاده و به‌کارگیری نیروهـای واقعی پیش‌برنده، و توجه و مقابله بـا نیروهای واقعی بازدارنده را بر پایهٔ رویکرد راهبردی به‌طور همه‌جانبه ممکن کند.

آنچه در این مقاله بدان پرداخته خواهد شد تدوین مبانی بنیادی نظریه‌ای است که توان «انسجام نظری و مفهومی» برای پاسخ‌گویی به نگاه راهبردی در مدیریت جهادی را داشته باشد و نشان دهد که با چه ویژگی‌های نظری در مدیریت راهبردی می‌توان «نسـبت بین واقعیات و آرمان‌ها» را برقرار کرده و وضع موجود را به سمت مطلوب هدایت کرد.

ب ـ ضرورت و اهمیت

امـروزه بیشـتر صاحب‌نظران و اندیشـمندان جامعه معتقدند که رشـد و توسـعهٔ نظام اسـلامی در قالب دسـتیابی به الگوی پیشـرفت اسـلامی‌ـایرانی امکان‌پذیر خواهد بود (جمشـیدی‌ها،۱۳۹۳؛ دری، ۱۳۹۰؛ نقی‌زاده و شـریفیان، ۱۳۹۰) و این امر مهم وقتی تحقق می‌یابد که دانشگاه‌ها به‌ویژه در حوزهٔ علوم اجتماعی و انسـانی بـه عرصهٔ نظریه‌پردازی و تولید علم متناسـب با نیازها، فرهنگ و اقتضائـات جامعهٔ خودمان ورود پیدا کنند. در این راسـتا نظریه‌پردازی در حوزهٔ مدیریت اهمیتی مضاعف دارد؛ چراکه شیوه و روش مدیران جامعه نقش ماهوی در الگوسازی برای سایر بخش‌های جامعه داشـته و از محوری‌ترین متغیرهای توسعه و پیشـرفت جامعه به‌حساب می‌آید. همهٔ مردم و

اقشـار جامعه امروزه مطالبات و نیازهای خود را در بسـتر حرکت‌های جمعی و سـازمان‌یافته دنبال می‌کنند و به میزانی که ظرفیت‌سـازی‌های بیشتری در نظام‌های مدیریتی به‌وجود آید، موتور محرکهٔ پیشـرفت و توسـعهٔ جامعه شـتاب بیشـتری پیدا خواهد کرد. تبیین ویژگی‌هـای مدیریت راهبردی جهادی ـ که درواقع بومی‌سـازی مدیریت اسـلامی با رویکرد راهبردی در شـرایط زمانی و مکانی خـاص امروز جامعهٔ ایران اسـلامی اسـت ـ در قالب یک نظریه این امـکان را به‌وجود خواهد آورد کـه بسـیاری از تجربیات مدیران موفـق در دوران بعد از انقلاب اسـلامی و تحقیقات زیادی که در این‌خصوص توسـط افراد آشـنا به مدیریت جهادی به رشتهٔ تحریر در آمده است، نظام‌مند شده و با شـفاف‌کردن پیش‌فرض‌ها و مبانی آن و نیز انسجام‌بخشیدن به ابعاد اصلی آن، امکان به‌کارگیری در زمان‌ها و مکان‌های مشابه را پیدا کند.

ج ـ هدف تحقیق

نظریه‌پـردازی در حوزهٔ مدیریـت جهادی الزاماتی را همراه دارد که به‌تبع شـناخت دقیق مفهوم نظریه شـناخته می‌شـود. صاحب‌نظران روش‌شناسی، نظریه را تخمین کل یا مجموعه‌ای از متغیرها تعریف می‌کنند که قدرت توصیف، تبیین، پیش‌بینی و کنترل پدیده یا موضوع را داشته باشد (نجاری، ۱۳۹۰: ص ۹۲)؛ به‌عبارت دیگر، امروز انسان‌ها بر پایهٔ نظریه‌های علمی در جهان خارج قدرت تصرف پیدا کرده و با شناخت پدیده‌ها به‌عنوام یک کل امکان تغییر آن را به سمت وضعیت مناسب پیدا می‌کنند. اما ازآنجاکه این شناخت کل‌گرایانه برای نظریه‌پردازی مستلزم توجه و مداخلهٔ بسیاری از پیش‌فرض‌ها و اصول موضوعه‌هایی اسـت که درمجموع یک نظام فکری، شـامل پیش‌فرض‌های هستی‌شناسـانه، معرفت‌شناسـانه و روش‌شناسانه را شـکل می‌دهد (دانایی‌فرد و اصغری صارمی، ۱۳۹۳؛ تسوکاس و چیا، ۱۳۹۳؛ ایمان و کلاته سـاداتی، ۱۳۹۲؛ ایمان، ۱۳۹۲ و دانایی‌فرد، ۱۳۸۹)، لازم است در فرایند تدوین نظریهٔ مدیریت جهادی راهبردی به این پیش‌فرض‌ها توجه شـود؛ ازاین‌رو، در این مقاله تلاش شده است که به تبیین مبانی هستی‌شناسی (تکوین، تاریخ، جامعه و انسان) و نیز مبانی معرفت‌شناسی مدیریت راهبردی جهادی در مقایسه با مبانی نظری مدیریت راهبردی رایج مبادرت شود تا در مقایسهٔ آن دو تفکر جایگاه تفکر جهادی به‌خوبی روشن شود.

د ـ روش‌شناسی تحقیق

مقالـهٔ حاضـر از حیث ماهیت پژوهش، تحقیق بنیادی اسـت و در پی آن اسـت که با روش تحلیل محتوای متون مدیریت راهبردی و با رویکردی تطبیقی بین مفاهیم مدیریت راهبردی رایج و رویکرد

مدیریت راهبردی جهادی، به تدوین مبانی هستی‌شناسی (تکوین، تاریخ، جامعه و انسان) و نیز مبانی معرفت‌شناسی نظریهٔ مدیریت راهبردی «متناسب با مبانی و غایات علم دینی»، با عنوان «مدیریت راهبردی جهادی» نائل شود. نویسندگان در این پژوهش تلاش کرده‌اند تا با محوریت پیش‌فرض‌های بنیادین و نظری بر پایهٔ نظر صاحب‌نظران و مجتهدین دینی، به‌ویژه نظرات حضرت امام خمینی (رحمهٔالله) و مقام معظم رهبری و با اشراف بر مباحث ارائه‌شده توسط صاحبان اندیشه در زمینهٔ علوم انسانی‌ـاسلامی و مدیریت جهادی، پاسخ‌گوی اهداف و سؤالات مطرح باشند.

بخش اول: تبیین مبانی نظریهٔ مدیریت جهادی راهبردی

حوزهٔ تصرف و زمینهٔ علم مدیریت ناظر بر ساماندهی امور جمعی و جامعه است. موضوعی که در دیدگاه دینی ما اگر درست به آن پرداخته شود، همهٔ قدرت‌های عالم را در جهت تحقق آرمان‌های جامعهٔ الهی به خدمت خواهد گرفت و بزرگ‌ترین گام‌ها برای سعادت و رستگاری بشر در پرتوی آن برداشته خواهد شد؛ «یَداللّه مَعَ الجَماعَه».

درواقع، دانش فنی آزادکردن انرژی خدایی جامعه در این دانش نهفته است که در شکل ایدئال آن و در پرتوی «مدیریت الهی جامعهٔ جهانی بقیهٔالله الاعظم» (عج‌الله تعالی فرجه الشریف)، بشریت طعم انسان‌بودن خود را در آن جامعه خواهد چشید و رشد و شکوفایی استعدادهای انسانی در جایگاه خلیفهٔاللهی به ظهور درخواهد آمد.

در این بخش مبانی هستی‌شناسانه، رویکرد فلسفهٔ تاریخی، انسان‌شناسانه، جامعه‌شناسانه و معرفت‌شناسانهٔ تأثیرگذار در تبیین جامعه به‌عنوان حوزهٔ تصرف علم مدیریت جهادی مورد توجه قرار خواهد گرفت.

الف‌ـ نگاه هستی‌شناسانه به جامعه

در نگاه هستی‌شناسانه به جامعه به این سؤال اساسی پاسخ داده می‌شود که جامعه چگونه واقعیتی است؟ که بر پایهٔ جهان‌بینی الهی می‌توان گفت:

اولاً، جامعه موجودی واقعی است که از عوامل و ارتباطات حقیقی بهره‌مند است و آثار واقعی از خود به‌جا می‌گذارد و دارای تغییر و تحولاتی است که مسیر رشد و تعالی خود را رقم می‌زند.

ثانیاً، مسیر حرکت جمعی، به‌طور جبری اتفاق نمی‌افتد بلکه مبتنی‌بر اختیار و اراده‌های حاکم بر جامعه و در جهت محور پرستش خاصی تحقق می‌یابد.

ثالثاً، جهت‌گیری اراده‌ها در مسیر بندگی خداوند و یا معبودهای ساختهٔ بشر، در کیفیت و چگونگی حرکت و تحولات، اصلی‌ترین نقش را ایفا می‌کنند.

بنابراین، بر پایهٔ جهان‌بینی اسلامی:

۱. مناقشات هستی‌شناسانه‌ای که با مطلق‌کردن «وجود واقعی فرد» یا «وجود واقعی جامعه» طرف دیگر اعتباری و غیرواقعی تلقی شود، پایهٔ منطقی پیدا نخواهد کرد و اصالت جمع (ساختارگرایی) و اصالت فرد (عاملیت‌گرایی) هر دو مردود شناخته می‌شود؛ به‌عبارت دیگر، می‌توان گفت:

- از یک‌طرف، جامعه موجودی اعتباری نیست که صرفاً با افرادش شناخته شود (اصالت فرد). اگر بگوییم جامعه‌ای در کار نیست و آنچه هست تنها فرد است، آنگاه تاریخ به معنای حرکت جامعه در کار نخواهد بود و فلسفهٔ تاریخ نیز منتفی است (یزدانی مقدم، ۱۳۸۵: ص۱۲). بدین روی، برخی از اندیشمندان همچون شهید مطهری نیز فلسفهٔ تاریخ را به قوانینِ شدن و صیرورت و تحول جامعه‌ها تعریف می‌کند (عبدالهی، ۱۳۹۳: ص ۱۱۸)؛ به‌عبارت دیگر، قضیهٔ اصلی در عاملیت‌گرایی که معتقد است کنش اجتماعی صرفاً برآمده از قصد و نیت افراد است و معلول جبر جامعه یا ساختار نیست و بنابراین رویکرد، تنها کنش افراد، مفسر واقعیت پیرامونی ایشان است (لطیفی، ۱۳۹۲: صص ۱۲۹-۱۲۸) قابل قبول نیست.
- ازطرف دیگر، قانونمندی جبری بر ساختارهای اجتماعی را هم نمی‌توان پذیرفت به‌نحوی‌که از انسان‌ها سلب اراده کند و نقش عاملیت او را ندیده بگیرد (اصالت جمع و اصالت ساختارهای اجتماعی) (لطیفی، ۱۳۸۹: ص۱۷)؛ چراکه پذیرش جبر اجتماعی و محیطی با اصل اختیار، پاسخ‌گویی و جزا و پاداش ناسازگار خواهد بود؛ به‌عبارت دیگر، قضیهٔ اصلی در ساختارگرایی این است که ساختارهای اجتماعی، تنها عامل تعیین‌کنندهٔ ماهیت رفتار انسان‌ها است و کنش اجتماعی، برآمده از ساختارهای اجتماعی است. در این نگاه، اساساً واحد تحلیل، جامعه و ساختارها است و نه افراد، یعنی اگر به فرد هم توجه شود کنش وی، معلول ساختار خواهد بود و آن را تنها در جامعه می‌توان تفسیر کرد؛ بنابراین، تمایز اساسی در هستی‌شناسیِ ساختار و جامعه بر مقولهٔ علیت است (لطیفی، ۱۳۹۲: صص ۱۲۹-۱۲۸)
- بنابراین، اعتباری و غیرواقعی‌بودن فرد و جامعه در واقعیت هستی‌شناسانهٔ جامعه پذیرفته نیست.

۲. اما «واقعی‌بودن جامعه» در جهان‌بینی الهی با رو یکرد اثباتی و یا تفسیری نیز ناقص است و نمی‌تـوان تبیین جامعی از آن ارائه داد. چراکه در جهان‌بینی الهی از یک‌طرف، برخلاف اثبات‌گراها که عالم را شـبکه‌ای از روابط و قوانینی جهان‌شـمول می‌دانند که قابل کشـف و تعمیم ـ ازجمله در شناخت جامعه ـ است (دانایی‌فرد، ۱۳۸۹: صص ۸۶-۸۵)، نقش گرایش، بینش و کنش‌های افراد جامعه در شـکل‌گیری پدیدهٔ اجتماعی نادیده گرفته نمی‌شود؛ بنابراین، هویت جامعه «مطلقاً عینی و مسـتقل از افراد» فرض نمی‌شود و ازطرف دیگر، برخلاف تفسیری ها «واقعیت جامعه» وجودی «صرفاً ذهنی» و حاصل «سیستم معانی مشترک کنشگران جامعه» و «در سطح تجربه ذهنی و صرفاً مخلوق افراد دسـت‌اندرکار آن» (بوریل و مورگان، ۱۳۹۶: ص ۵۲؛ ایمان، ۱۳۹۲: ص ۵۵) تلقی نمی‌شـود، بلکه هویت واقعی جامعه به منتجه بردارهای اختیارات انسـان‌ها و نظام اراده‌ها تعریف می‌شـود که تابع جهت غایی پرستش آن‌ها اسـت؛ بنابراین، نسبت «ذهنیت کنشگران اجتماعی» و «عینیت جهت‌گیری پرسـتش غایی یـا تاریخی» به‌عنوان موضوع جامعه بـرای تصرفات اجتماعی قلمـداد می‌شـود. به‌عبارت دیگر، نمی‌توان «هویت اجتماعی ناشـی از کنشـگری افراد جامعه» را از «جهـت عینی حرکت تاریخی آن» در مسـیر خاصی از پرسـتش و بندگی نادیده انگاشـت بلکه می‌بایسـت در جهان‌بینی توحیدی واقعیت جامعه را پدیده‌ای دانست که وحدتش به محور پرستش و کثرتش به اراده‌های انسـان‌ها حول آن محور تعریف شـود و در این مسـیر، هر نظام اراده‌ای برای تشکیل جامعهٔ مطلوب خود به‌دنبال سست‌کردن نظام اراده‌های دیگر خواهد بود.[۱]

ب ـ رویکرد فلسفهٔ تاریخی به موضوع جامعه و حرکت‌های اجتماعی

همان‌گونه که ذکر شـد، پیش از پرداختن به فلسفهٔ تاریخ، ضروری است پیدایش و کیفیت تغییرات جامعه بررسـی شـود. چراکه اساسـاً تاریخ از سـیر تغییر و حرکـت جوامع پدید می‌آیـد؛ ازاین‌رو، شناخت ارکان جامعه و سازوکار تغییر و تحول آن از ضروریات فلسفهٔ تاریخ است. بنابراین، تاریخ به معنای تحول و حرکت جامعه اسـت، و زمانی می‌توانیم از تاریخ یا فلسـفهٔ تاریخ سـخن بگوییم که پیش از آن، برای جامعه هویت مسـتقل و واحدی قائل باشـیم (عبدالهی، ۱۳۹۳: ص۷۹). از طرفـی، از آن جهت که هر پدیده‌ای دارای «بعد زمانی» اسـت، جوامع را بدون توجه به بعد زمانی آن یعنی توجه به امتداد زمانی و تاریخی آن‌ها نمی‌توان به‌درسـتی شـناخت. جوامع بشری در طول

۱. در همین رابطه رهبر معظم انقلاب اسـتقامت را کلید موفقیت و فائق‌آمدن بر دیگر نظام اراده‌ها بیان می‌کنند: «در هر قیام مردمی، جنگ واقعی بین اراده‌ها اسـت. هر طرفی که مصمم‌تر باشـد و سـختی‌ها را تحمل کند پیروز قطعی است» (در خطبه‌های نماز جمعه به تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۵).

تاریخ مبتنی‌بر نظام اراده‌های اجتماعی، جهت‌گیری‌های متفاوتی داشته‌اند که در کلی‌ترین شکل یا اصلی‌ترین جهت‌گیری‌ها، دو مسیر الهی و طاغوتی را طی کرده‌اند.

بر پایهٔ نگاه فلسفهٔ تاریخ و پاسخ به این سؤال که حرکت تاریخ چگونه واقعیتی است و با چه مؤلفه‌هایی شکل می‌گیرد باید گفت:

اولاً، تحولات اجتماعی که تاریخ‌ساز می‌شوند، بر پایهٔ نظام اراده‌ها شکل گرفته و تغییر می‌یابند و تا این تحول در نفوس اتفاق نیفتد تحولی ممکن نخواهد بود؛ «إِنَّ اللَّهَ لا يُغَيِّرُ ما بِقَومٍ حَتّىٰ يُغَيِّروا ما بِأَنفُسِهِم» (رعد: ۱۱).

ثانیاً، حرکت تاریخی جوامع صرفاً در یک مسیر رقم نمی‌خورد و تابع نظام پرستش و انسان‌ها در جوامع است. «اللّهُ وَلِيُّ الّذينَ آمَنوا يُخرِجُهُم مِنَ الظُّلُماتِ إِلَى النّورِ وَالّذينَ كَفَروا أَولِياؤُهُمُ لطّاغوتُ يُخرِجونَهُم مِنَ النّورِ إِلَى الظُّلُماتِ»؛[1] بر این اساس، دو جریان ولایت در عالم وجود دارد: عده‌ای که توحید را پذیرفته، به الله ایمان آورده‌اند، در مقابل حضرت حق خشوع کرده و تحت ولایت‌الله قرار می‌گیرند، سیر آنها با ولایت خدای متعال در وادی نور و از ظلمات به سمت نور است؛ ولی کسانی که به الله ایمان نمی‌آورند، رها نیستند، بلکه تحت ولایت اولیای طاغوت قرار می‌گیرند، اولیایی که طغیان را در عالم رهبری می‌کنند، آنها این انسان‌ها را از نور به ظلمات سیر می‌دهند؛ «اولئكِ أصحابُ النَّار» .این دو دستگاه ولایت در عالم وجود دارد و هرگز متوقف نمی‌شود. هر انسانی یا تحت ولایت حق است یا تحت ولایت اولیای طاغوت؛ ولایت سومی هم وجود ندارد.

ثالثاً، هر دو جریان حق و باطل واقعیت‌های اجتماعی و تاریخی‌اند که توسط خدای متعال امداد و کمک می‌شوند و در عالم واقع تحقق می‌یابند. بدین معنا که زندگی انسانی با زندگی فیزیکی به هم پیوسته است. فیزیک جهان اگر به‌هیچ‌وجه به تقاضای ما برنگردد، یعنی خدای متعال قوانین ظلمانی خلق نکند، نمی‌شود ظلمانی زندگی کرد. اگر خدای متعال برای توسعه ظلمت جهانی خلق نکند، جهان ظلمت امداد نمی‌شود «كُلًّا نُمِدُّ هٰؤُلَاءِ وَهٰؤُلَاءِ مِنْ عَطَاءِ رَبِّكَ»[2] (میرباقری، ۱۳۹۳: ص ۳۰۸).

بنابراین، حرکت تاریخ:

- نه متلون و تصادفی و بی‌جهت است،
- نه جبری است که بر پایهٔ حرکت ذاتی، تکاملی، تاریخی، ماتریالیستی لزوماً دوران‌های

۱. بقره: ۲۵۷.

۲. اسری: ۲۰.

خاصی را در مراحل تکاملی خویش بروز دهد،

- و نه به‌مثابه نگاه پوزیتویتستی رایج مسیر رشد و تکامل، تنها تابع قانونمندی نظم تمدنی موجود مدرنیته، می‌تواند امکان وقوع داشته باشد (ایمان و کلاته ساداتی، ۱۳۹۲: ص ۴۹۱).

بلکه در محوری‌ترین سطح، بر پایهٔ مواجههٔ دو جریان حق و باطل و درگیری دو نظام ولایی، برای تعیین چگونگی تحولات جوامع در طول تاریخ به‌طور مستمر و مداوم است و حرکت جوامع دستخوش تغییر بوده، به میزانی که اراده‌های اجتماعی در مسیر خاصی شکل پیدا کرده‌اند و کیفیت حرکت و سرنوشت آن جوامع به سمت نور یا ظلمت رقم می‌خورد (میرباقری، ۱۳۹۲: ص۱۲۷).

ج- رویکرد انسان‌شناسانه به ماهیت انسان در جامعه و سازمان

انسان‌ها در این دو مسیر واقعی تاریخی و در دو جبههٔ حق و باطل بر پایهٔ ابعاد وجودی‌شان موضع‌گیری می‌کنند. ابعاد سه‌گانهٔ روحی، ذهنی و عینی انسان به‌گونه‌ای است که گرایشات و تعلقات انسان به جریان حق یا باطل، موجب شکل‌گیری ادراکات ذهنی و دانشی وی شده که به‌تبع آن رفتار و موضع‌گیری مشخصی از انسان بروز و ظهور می‌یابد (زاهد و دیگران، ۱۳۹۲: ص ۱۳).

حضرت امام خمینی (رحمهٔ الله علیه) در کتاب ارزشمند چهل حدیث به سه مقام و عالم انسانی اشاره کرده و عوالم انسانی را به سه سطح تقسیم می‌کنند و از عالم «روحانیت و عقل»، «عالم خیال» و «عالم ظاهر و مقام ملک» در انسان نام می‌برند (امام خمینی، ۱۳۶۸: ص ۳۲۶).

درمجموع، با توجه به نظریه‌های فلسفی و عرفانی ناظر به پذیرش وحدت وجود و کثرت موجودات، می‌توان گفت که وجود طی تنزل طولی و تدریج پی‌درپی، به‌مراتب متعدد درجه‌بندی می‌شود؛ بدین‌ترتیب، جهان هستی ـ به‌رغم تنوع و تعدد مراتب وجود ـ ساختاری سه‌درجه‌ای می‌یابد. این سه‌درجه عبارت از عالم عقل، عالم مثال (خیال) و عالم جسم است. موجودات عالم برحسب این ساختار سه‌درجه‌ای و بر مبنای ترتیب تجرد و شرافت، در این سه عالم واقع می‌شوند (علم الهدی، ۱۳۸۶: ص ۱۶۴)

همچنین، حضرت امام (رحمهٔ الله علیه) به نکتهٔ قابل تأملی تأکید می‌فرمایند که: «باید دانست هریک از این مراتب ثلاثه انسانیه که ذکر شد به‌طوری به هم مرتبط است که آثار هریک به دیگری سرایت می‌کند، چه در جانب کمال یا طرف نقص. مثلاً اگر کسی قیام به وظایف عبادیه و مناسک ظاهریه، چنانچه باید و مطابق دستورات انبیا است، نمود، از این قیام به وظایف عبودیت تأثیراتی در قلب و روحش واقع شود که خلقش رو به نیکویی و عقایدش رو به کمال گذارد. همین‌طور اگر

کسی مواظب تهذیب خلق و تحسین باطن شد، در دو نشئه دیگر مـؤثـر شود، چنان‌که کمال ایمان و احکام عقاید تأثیر در دو مقام دیگر می‌نماید و این از شدت ارتباطی است که بین مقامات است» (امام خمینی، ۱۳۶۸: ص ۳۲۶)؛ به‌عبارت دیگر، عالم‌های سه‌گانه با یکدیگر پیوند وجودشناختی عمیقی دارند، به‌گونه‌ای که قوام هر مرتبه به مرتبهٔ مافوق آن وابسـته اسـت و میان آن‌ها پیوندی علّی برقرار اسـت .تدبیر مراتب عالی موجب تحقق اسـتعدادهای مراتب نازل اسـت و در مراتب نازل، همواره شـور و اشـتیاقی برای صعود به مراتب عالی وجود دارد که از این کشـش و کوشش، حرکت سراسری در عالم پدید می آید (علم الهدی، ۱۳۸۶: ص ۱۶۵).

مهم، توجه به این نکتهٔ اساسـی و ارتباط بین این سه عالم است به‌نحوی‌که وقتی اراده، همت و روح انسانی به سمت «قرب الهی» یا «دوری از او و دنیاطلبی» گرایش پیدا می‌کند، به‌تبع آن انسان در «عالم خیال یا مثال خود» به شبیه‌سازی واقعیت‌ها پرداخته و نقشهٔ تحقق و نحوهٔ پاسخ‌گویی به نیاز و گرایش خود را در ذهن می‌سازد و نهایتاً در جهان خارج و در قالب «عمل و رفتار عینی» بروز می‌دهـد. بر این اسـاس، هرچند همهٔ این عوالم بر روی یکدیگر تأثیـر می‌گذارند، تقدم رتبی عالم اراده و همت انسانی بر سایر عوالم نیز امری انکارناپذیر به‌حساب می‌آید.

بنابراین، در پاسخ به این سؤال که انسان چگونه واقعیتی است و چگونه رفتار می‌کند باید گفت:

اولاً، انسـان بـه میزانی که «طلب و خواسـت محوری‌اش» رضای حـق و مخالفت با هواهای نفسانی باشد (در عالم معقول، روح و اراده)، می‌تواند سایر ابعاد وجودی‌اش را تغییر شکل دهد.

ثانیاً، به‌تبع آن جهت‌گیری «ظرف ذهن» و «تلاش علمی» او ـ در جهت تحقق آنچه اراده شده است ـ به‌کار می‌افتد و عالم مثال و معرفتی وی را شکل می‌دهد.

ثالثاً، درنهایت، بر پایهٔ آنچه از جهان خارج در ذهن شبیه‌سازی کرده است، برای تحقق اهدافش عمل می‌کند و «عالم محسوس، عینیت یا رفتار عملی» او را شکل می‌دهد.

به‌هرحـال، فطرت انسـانی به‌خاطر ظرفیت فوق‌العـاده‌ای که دارد، از چنیـن مقدوری بهره‌مند اسـت. زمانی‌که براسـاس طلب اولیه، جهت خاصی را برمی‌گزیند؛ درواقع، قصد می‌کند حرکت معنـاداری را آغـاز کند. در اولین برخـورد می‌توان اتخاذ یکی از دو جهت حـق و باطل را در قالب حرکت انسـان براسـاس فکر و خرد خویـش ارزیابی کرد، امـا این تصور صحیح نیسـت؛ زیرا در مرحلـهٔ طلب اولیه هنوز ادراک عقلی یا تمثیلی برای انسـان حاصل نشـده اسـت. درحقیقت، این گزینش همان پایه‌ای‌ترین حرکت انسـان محسوب می‌شـود و حالت قلبی یا انگیزه را به‌عنوان نقطهٔ آغاز حرکت فرد یا جامعه، تأیید می‌کند. در این مقام فرد یا جامعه بر سر یک دوراهی تعیین‌کننده و سرنوشت‌ساز قرار دارد که آیا باید حرکت در جهت الهی را برگزیند و سر به طاعت گذارد و یا جهت

غیر را انتخاب کند و از طغیان سـر درآورد. زمانی‌که انسـان از این مرحله گذر کرد و یکی از دو راه را پذیرفـت، حوزهٔ تعقل و ادراک عقلی او فعال می‌شـود و براسـاس تعامل میـان این حوزه با حوزهٔ روحی و انگیزشـی، نهایتاً رفتار خاصی را در بعد فردی یا اجتماعی رقم می‌زند که صورت ظاهری عمل انسان و جامعه حاوی نیت و انگیزه، اندیشه و محاسبهٔ او است که واجد ثواب یا عقاب است (رضایی، ۱۳۹۱: ص ۱۸۹).

دـ نگاه جامعه‌شناختی به ابعاد جامعه و سازمان

جامعه نیز مانند انسان عوالم سه‌گانهٔ «روحیات و تمایلات»، «علم و خیال» و «مشهود و محسوس» دارد؛ به‌عبارت دیگر، جامعه نیز مانند انسـان روح و جسـمی دارد، عالم معقول و باورهایی دارد که گرایشـات و ارزش‌های حاکم بر روابط جمعی یک ملت را به‌عنوان یک هویت واحد نشان می‌دهد و «دانش و تکنولوژی» و ابعاد نرم‌افزاری و سـخت‌افزاری تمدن عینی و محسـوس خود را بر آن پایه بنا می‌کند.

درواقـع، بیـن ابعاد و سـاحت‌های مختلف وجودی انسـان با آنچه در سـطح فرهنگ و تاریخ اتفـاق می‌افتـد، نوعی تناظر و هماهنگی اسـت. ابعاد وجودی مختلف عالِم، در سـطح فرهنگ و جامعه به‌صورت سـاختارها، سـازمان‌ها و نهادهای اجتماعی ظهور و بروز پیدا می‌کند. کنش‌های غیرمنطقـی و غیرعقلانی انسـانی که در افق حس، خیال و وهم قـرار می‌گیرند ارزش‌ها، آرمان‌ها، سـاختار و نهادها و هنجارهای مناسـب با خود را ایجاد می‌کند و کنش‌های عقلانی انسان در قالب سـاختارها، نهادها، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به خود شـکل می‌گیرند. هـر نظام اجتماعی نیز با فرهنگ، سـاختار، نهاد و سـازمان‌های مربوط به خود ایجاد می‌شود و توسعه می‌یابد. کنش‌های مختلف با ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مربوط به خود در تعامل یا رقابت با یکدیگر قرار می‌گیرد و هرگاه سطحی از معرفت با ارزش‌ها و آرمان‌های مربوط به خود غالب شود، ضمن ممانعت از غلبهٔ دیگر سـطوح معرفت در جهت تسـخیر و به‌خدمت‌گرفتن آن‌ها اقدام می‌کند و بدین‌ترتیب، تعامل رقابت‌آمیز مستمری بین فرهنگ‌های مختلف به‌صورت آشکار و نهان طی تاریخ پدید می‌آید. با این تحلیل تردیدی نیسـت که فرهنگ دینی در شکل آرمانی خود از ارزش‌ها، آرمان‌ها، هستی‌شناسی، انسان‌شناسـی و معرفت‌شناسـی مربوط به خود بهره‌مند اسـت و از دانش و علم متناسب با آن بهره می‌برد (پارسانیا، ۱۳۹۳: صص ۲۷۵ - ۲۷۴).

بنابراین، در پاسـخ به این سـؤال جامعه‌شناختی که واقعیت ابعاد وجودی جامعه و سازمان‌های اجتماعی چگونه است، باید گفت:

اولاً، این عوالم سه‌گانهٔ جامعه از یکدیگر جدا نبوده و سه نظام «اراده‌ها و باورها»، «اطلاعات، علم و دانش» و «تکنولوژی و ابزار و مقدورات عینی» در جامعه با یکدیگر تعامل و رابطه داشته و درواقع، هویت واحد و تمدن خاصی را تشکیل می‌دهند (زاهد و کاوه، ۱۳۹۴:ص ۸۵).

ثانیاً، تقدم رتبی و نقش محوری نظام «اراده‌ها و باورها» و جهت‌گیری‌های یک جامعه را بر سایر نظام‌ها و ابعاد دیگر آن را نباید از نظر دور داشت؛ به‌عبارت دیگر، «اراده‌ها و همت بلند» یک ملت به‌عنوان یک هویت جمعی، جریان‌ساز و تحول‌آفرین در نظام‌های «تولید علم و دانش» بوده و نهایتاً کیفیت «ابزار تصرف انسان در جهان خارج» و نحوهٔ شکل‌گیری «تمدن و تکنولوژی» جامعه را معین می‌کند.

ثالثاً، به میزانی که هویت جمعی یک جامعه، «همت و اراده» خود را معطوف «قرب الهی» و «ارادهٔ ولی حق در راستای تحقق ارزش‌های متعالی و معنوی» کند، آنچه در عالم خارج اتفاق می‌افتد جامعه و تمدنی است که جلوهٔ همان ارزش‌ها و اخلاقیات است و برعکس، درصورتی‌که همت و ارادهٔ اجتماعی بر دوری از ارزش‌های الهی سمت و سو یابد، آنچه در تمدن عینی اجتماعی بروز می‌کند، رنگ و بوی مادیات به‌خود گرفته و نشان از تفرق و دوری انسان‌ها از معنویت و اخلاق و قرارگرفتن در معادلات جبههٔ باطل و مادی خواهد بود (خاکی قراملکی، ۱۳۹۱: صص ۴۶۸ـ۴۶۹).

بر پایهٔ این نظریه وجود «اراده‌ها و همت بلند در جهت ارزش‌های متعالی اسلامی جبههٔ حق» در بستر واقعی درگیری با شرک و کفر، مهم‌ترین عامل در ایجاد انسجام و وحدت اجتماعی برای توسعه و تکامل جامعهٔ جهانی تلقی می‌شود.

هـ ـ رویکرد معرفت‌شناسانه به علوم اجتماعی و مدیریت

رویکرد معرفت‌شناسانه به علوم اجتماعی و مدیریت در تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی برخلاف نگاه‌های موجود پارادایم‌های سکولار ـ که صرفاً با اصالت‌دادن به معرفت‌های حسی و تجربی به شناخت، پیش‌بینی و کنترل پدیده‌های اجتماعی و سازمانی می‌پردازند ـ با تکیه بر بلندای تعریف واقعیت از «واقعیت مشهود» به «واقعیت غیب و مشهود» پا را از تجربهٔ محدود بشر فراتر گذاشته و با تمسک به معارف علم مطلق خداوندی و انبیا و اولیا علیهم‌السلام ـ که ولایت تاریخی بشریت را بر عهده دارند ـ تحولات اجتماعی و تاریخی را از منظر بررسی نسبت بین «عالم محسوس» و «مشیت الهی و قانون‌مندی حاکم بر تاریخ» تحلیل می‌کند.

اما درمقابل از حیث ساختار معرفت علم، پوزیتیویست‌ها و حلقه وینی‌ها معتقدند علم آن

اســت که از راه حس به‌دســت می‌آید و به آن ختم می‌شــود. اساســاً هویت علم به ارزش، فرهنگ، تاریخ و... ربط نداشــته، فقط به حس و تجربه مرتبط اســت. در مباحث فلسفهٔ علم به‌تدریج چنین مطلق‌انگاری کاملاً زمین‌گیر شــد و معلوم شــد که اصلاً هویت و ســاختار معرفت ساینتیفیکی که پوزیتیویســت‌ها آن را علم می‌نامند، تنها محصول معرفت حســی و تجربی نیســت، بلکه مبتنی‌بر معرفت‌های دیگری شکل می‌گیرد که توماس کوهن از آن‌ها به‌عنوان پارادایم‌ها یاد می‌کند (پارسانیا، ص ۱۳۹۳: ۲۵۰).

در دســتگاه دین و شــریعت به ما می‌آموزند که در کنار مسیرهای متعارف کسب دانش، گونه‌ای دیگــر از علــم وجود دارد که ویژگــی و خصوصیت آن مرهون معلم آن اســت. اگر نــزد خدا دانش آموختی چنین علمی «لدنی» می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۷۸: ص ۱۴۲).

بنابراین، در پاسخ به این سؤال معرفت‌شناسی که «معرفت علمی نسبت‌به تحولات و مدیریت جامعه و سازمان‌ها چگونه در واقعیت شکل می‌گیرد» باید گفت:

اولاً، تعریــف واقعیــت اعم از واقعیــت غیب و واقعیت مشــهود خواهد بود، کــه معارف آن با تمسک به معارف دینی و برخاسته از وحی به‌دست می‌آید.

ثانیــاً، بــر ایــن پایه، عقل و تجربهٔ بشــر به منطق و تجربــه‌ای در کار علمی تمســک می‌کند که مبتنی‌بر پیش‌فرض‌های دینی نســبت‌به حرکت تاریخ، جامعه و انســان شــکل یافته باشــد و در پی تدوین و طراحی نظریه‌هایی اســت که از یک‌طرف، بر پایهٔ معرفت دینی و انســجام عقلی اســت و ازطرف دیگر، کارآمدی‌اش در جهت تحقق ارزش‌های الهی به اثبات برسد.

درمقابــل، در نگــرش معرفتی مدرن اساســاً صحت و ســقم فهم‌هــا و معرفت‌ها بــا معیارها و ملاک‌های صرفاً دنیوی و بشری صورت می‌گیرد (خاکی قراملکی، ۱۳۹۱: ص ۱۲۷).

ثالثاً، از این رهگذر، در کنار معرفت‌های موجود بشری سکولار ـ که الگوها و مدل‌های خاص خــودش را برای تحقق اهــداف و ارزش‌های مادی ارائه داده اســت ـ معرفت‌های جدیدی به امداد الهی به‌وجود خواهد آمد که ابزار تحقق آرمان‌های ولایت الهی در درگیری با جبههٔ شــرک و کفر و در راستای پیشرفت و اقتدار جبههٔ حق خواهد بود.

بنابراین، در این نگاه علوم و نظریه‌ها و مدل‌های اجرایی، همگی جهت‌دار و در راستای اهداف نظام‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جبههٔ باطل معنا می‌یابد و به‌کارگیری آن‌ها در نظام اسلامی، عقب‌ماندگی، ناکارآمدی و انفعال را در جریان دفاع از آرمان‌های الهی به‌دنبال خواهد داشت.

بخش دوم: تبیین خاستگاه تاریخی، فلسفی و معرفت‌شناختی ادبیات رایج مدیریت راهبردی

ادبیات علم مدیریت که در اوایل قرن بیستم و سپس تا اواسط این قرن با نگاهی درون‌گرایانه و با پیش‌فرض ثبات نسبی عوامل محیطی، در پی تبیین، توصیف، پیش‌بینی تغییرات و کنترل پدیده‌ای به‌نام سازمان بود، با ارائهٔ نظریه‌های متعدد و مبتنی‌بر رویکردهای ساختاری (۱۹۳۰-۱۹۰۰) و رفتاری (۱۹۵۰-۱۹۳۰) در نظر داشت که به این موفقیت دست یافته و با پشتوانهٔ این نگاه نظری عنان سازمان‌ها را به‌دست مدیرانی بسپارد که در عرصه‌های مختلف یک نظام اجتماعی به‌دنبال کسب موفقیت و دستیابی به اهداف کار جمعی‌شان بودند. به‌طورکلی، نظریه‌های مطرحِ علم مدیریت در این سال‌ها با رویکرد درون‌گرایانه به‌صورت زیر طبقه‌بندی می‌شود (رابیتز، ۱۳۷۸؛ اسکات، ۱۳۹۳؛ رضائیان، الف ۱۳۸۸؛ هچ، ۱۳۸۹؛ الوانی، ۱۳۸۹).

الف- دورهٔ کلاسیک: مجموعه نظریه‌های سنتی که در سه دههٔ اول ۱۹۰۰ ارائه شده به دورهٔ کلاسیک مشهور است؛ درواقع، تکامل نخستین نظریه‌های مدیریت مربوط به این دوره است. این مجموعه شامل سه شاخهٔ اصلی: ۱. مدیریت علمی (تیلور)، ۲. اصول علم اداره یا نظریهٔ مدیریت اداری (فایول)، ۳. مدیریت بوروکراتیک (بوروکراسی/ وبر) است. به‌طورکلی، رهیافت‌های سنتی بر این فرض استوارند که افراد با انگیزه‌های مادی به‌کار می‌پردازند و فرصت‌های فراهم‌شده برای خود را به‌طور منطقی بررسی می‌کنند.

ب- عصر نئوکلاسیک‌ها: عصر نئوکلاسیک‌ها به دههٔ ۱۹۲۰ برمی‌گردد. چون انسان همیشه الگوهای پیش‌بینی‌شده و قابل انتظاری را دنبال نمی‌کند، مدیریت از عدم تحقق اهداف و پایین‌بودن کارایی تولید عاجز شده بود. در پی چاره‌ای برای حل مسائل سازمانی برآمد و براساس یافته‌های تجربی و علمی، عامل انسانی و تأثیر رفتار مؤثر عوامل انسانی در تحقق اهداف سازمانی اهمیت یافت. شاخه‌های عمدهٔ این رهیافت رفتاری یا منابع انسانی نسبت‌به مدیریت (مشتمل بر مطالعات هاثورن، نظریهٔ نیازهای انسانی مازلو و همچنین، نظریه‌های واگلاس مگ گریگور، آرجریس و سایرین) را نشان می‌دهد. تفاوت اصلی دیدگاه نئوکلاسیک با دیدگاه کلاسیک توجه و تأکید این دیدگاه بر عامل انسانی است. اما این دیدگاه نیز ازنظر تئوری‌های جدید مدیریت یک دیدگاه بسته است که نقش محیط را نادیده می‌انگارد.

ج- علوم رفتاری: فکر بنیادی مکتب رفتاری آن است که چون مدیر باید «کار را به‌وسیلهٔ افراد انجام دهد»؛ بنابراین، مدیریت درواقع، کاربرد علم رفتار است و مدیر باید بداند که چگونه افرد را به‌کار برانگیزد، آنان را رهبری کند و روابط متقابل افراد و رفتار گروهی را کاملاً درک کند؛ بنابراین،

مدیــران باید به دانش و مهارت‌های رفتاری مجهز شــوند. از نظریه‌هــای این دوره می‌توان به تجزیه و تحلیل گران‌روانی، رفتارگرایی، نیازهای سـه‌گانه (مک کللند)، رهبری وضعی (فیدلر)، انســان دو عاملی (هرزبرگ)، تقویت شــغلی (اولرهام و هاکمن) اشــاره کرد. مکاتب کلاسیک رفتاری و کمی مدیریت بر جنبه‌هایی از ســازمان و عملکرد آن تأکید می‌کردند که توســط مدیریت قابل کنترل بود. مســائلی مانند برنامه‌ریزی تولید، کارایی، رفتار زیردســتان، نقش گروه‌های غیررســمی در بازدهی کارکنان و...، اما فضای سیاســی جامعه، احســاس و ادراک افراد و نقش نهادهای خارج از سازمان مســئلهٔ اصلی و دغدغهٔ فکری آنها نبود؛ چراکه محیط دارای ثبات نســبی و پیچیدگی‌های کمی بود (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱: ص ۶۴).

نیمه دوم قرن بیســتم که تغییرات شــگرفی در محیط سیاســی، اقتصــادی، فرهنگی، اجتماعی، امنیتــی، تکنولوژیــک و... در ســطح جوامع و محیــط بین‌المللی به‌وقوع پیوســت، عوامل محیطی به‌عنــوان اصلی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر حرکت ســازمان‌ها مورد توجه قــرار گرفت، و پیش‌بینی حوادث محیط پیرامونی ســازمان، اساسی‌ترین دغدغهٔ صاحب‌نظرانی شد که می‌خواستند، الگوی حرکت فعال و روبه‌رشــد سازمان‌ها را در جهانی با تغییرات سریع و پرشتاب ترسیم و طراحی کنند. رویکــرد راهبردی به‌عنــوان جدیدترین رویکرد نظریه‌پردازی در چنین شــرایط و موقعیتی، در حوزهٔ سازمان و مدیریت رخ نشان داد (دیوید، ۱۳۷۹؛ پیرس و رابینسون، ۱۳۹۳، الوانی، ۱۳۸۹).

در این راســتا، تقریباً از دههٔ ۱۹۶۰ به بعد، استفاده از نگرش سیستمی در مدیریت مرسوم شد. طرفداران این نظریه معتقدند که نگرش سیســتمی بهترین طریق برای وحدت‌بخشــیدن به مفاهیم و نظریه‌های مدیریت و دستیابی به نظریه‌ای جامع است؛ درواقع، با نگاه کل‌گرایانه و روش سیستمی در یویدنیمــهٔ دوم قــرن بیســتم به «ضرورت‌هــا و الزامات رویکــرد راهبــردی در نظریه‌پردازی‌های ســازمان و مدیریت» پاسخ گفت و «روش‌شناسی عام شناخت حرکت سازمان» در شرایط محیطی متلاطم و پرشــتاب را بر پایهٔ اصول تفکر سیســتمی و قواعد نگاه کل‌گرایانه به سازمان و محیط بنیان نهاد (اسکات، ۱۳۹۳؛ هورواث، ۱۳۹۵؛ دوهیم و دیگران، ۱۳۹۳).

بر این اســاس، حرکت پویای سازمانی درجهت رشد و توسعه ـ به‌عنوان یک سیستم باز ـ به‌تبع ســازگاری بیشتر با محیط برای جذب منابع (ســرمایه، تکنولوژی و...) و تصرف در محیط صنعت (شامل رقبا، مشتریان و امکانات و...) و گسترش مرز سازمانی تعریف شده و منطق عام چگونگی «بقــا و حیات ســازمانی» تبیین شــد. بر این پایــه، منطق تدویــن راهبرد بر پایــهٔ پیش‌بینی تغییرات محیطــی اعم از عوامل سیاســی، فرهنگی، اقتصادی و تکنولوژیک و ســپس شــناخت ویژگی‌های درون‌سیستمی برای تعیین نسبت درون و بیرون سیستم شکل می‌گیرد و گویای آن است که شناخت

مجموعـهٔ عوامل پیش‌برنده (فرصت‌ها در محیط و قوت‌ها در درون سیســتم) و بازدارنده (تهدیدها در محیط و ضعف‌ها در درون سیســتم) در تدوین راهبرد که توسـعهٔ مرز سـازمانی را به‌دنبال دارد، امری حیاتی اسـت. یعنی نحوهٔ تصرف ما در محیط صنعت (راهبرد) بستگی به این دارد که چگونه می‌توانیم با توجه به نقطه‌قوت‌های درون‌سیستمی از فرصت‌های محیطی استفاده کنیم و حیطهٔ نفوذ خود را در میان مشـتریان، رقبا، تولیدکنندگان مواد اولیه و... در محیط صنعت گسترش دهیم (ریوز و دیگران، ۱۳۹۵؛ دیوید، ۱۳۷۹؛ گرنت، ۱۳۹۴).

رویکرد برنامه‌ریزی اسـتراتژیک از مناسـب‌ترین شـقوق برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف و چشـم‌اندازهای ترسیم‌شده در دیدگاه‌های آینده‌نگر به‌شمار می‌آید. این تلاش‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بر نقاط قوت خود اتکا یابند، از فرصت‌های عمده بهره گرفته و بر نقاط ضعف و تهدیدات به خود فائق شـوند. سـیر تحول و تطور رویکرد راهبردی برای پاسخ به تغییرات محیطی، از توجه به برنامه‌ریزی درازمدت آغاز می‌شـود و در ادبیات برنامه‌ریزی راهبردی ادامه می‌یابد و درنهایت، در نظریه‌ها و الگوهای «مدیریت راهبردی» به‌طور جامع به این نیاز پاسـخ داده شـده است (آنسف و مک دانل، ۱۳۷۵: صص ۴۰۵- ۳۸۹).

به‌طورکلی، اکثر الگوهای مدیریت راهبردی به سه بُعد طراحی چشم‌انداز، تدوین راهبرد و نهایتاً پیاده‌سازی و جاری‌سازی راهبرد پرداخته‌اند که در بُعد طراحی چشم‌انداز، نگاه آینده‌گرایی و ترسیم آرمان‌ها و ارزش‌های دست‌یافتنی برای ایجاد اختلاف پتانسیل نسبت‌به وضع موجود موردتوجه قرار می‌گیرد. در مرحلهٔ بعد با نگاه موقعیت‌یابی و تحلیل شرایط محیطی و درون‌سازمانی راهبرد مزیت رقابتی در جهت چشـم‌انداز ترسیم شده، تدوین می‌شـود و درنهایت، برای استقرار و جاری‌سازی راهبرد، ابزار و الگوهای گوناگون سـازمانی و مدیریتی طراحی و اسـتفاده می‌شود (گرنت، ۱۳۹۴؛ دیوید، ۱۳۷۹؛ آنسف، ۱۳۷۵؛ لشکربلوکی، ۱۳۹۰؛ هیل و جونز، ۱۹۹۴).

بنابراین، ویژگی‌های مدیریت راهبردی رایج را در قالب تعریف زیر می‌توان جمع‌بندی و تعریف کرد:

مدیریت راهبردی که بر پایهٔ«منطق تغییر و تحول سیسـتمی» شـکل یافته است، به ما می‌گوید که سـازمان به‌عنوان «یک سیسـتم باز» با «محیـط پیرامونی» خود در «تعامل» اسـت و به میزانی که «قدرت سـازگاری و انطباق با محیط شـامل» را پیدا کند، امکان شـناخت «عوامل پیش‌برنده» (قوت‌ها در عوامل سیسـتمی و فرصت‌ها در قلمرو نفوذ) و «عوامل بازدارنده» (ضعف‌ها در درون عوامل سیسـتمی و تهدیدها در قلمرو نفوذ) را پیدا کرده و می‌تواند به «پیش‌بینی تغییرات محیطی» دسـت یابد. درنتیجه، با تدوین «راهبرد مزیت رقابتی» و پیاده‌سـازی آن بـر پایهٔ مدیریت «منابع و

قابلیت‌های سـازمانی»، چگونگی «گسـترش مرز سـازمانی محیط فعالیـت» در جهت «حیات و توسعهٔ سازمانی» به‌وجود آمده و تداوم می‌یابد.

بخش سوم: رویکرد تطبیقی مبانی مدیریت راهبردی رایج با مدیریت راهبردی جهادی

بـا توجه به مبانـی مدیریت راهبردی جهادی و کلیدواژه‌های اصلـی مدیریت راهبردی رایج، اصول موضوعه‌های زیر از مبانی هستی‌شناسـی (تکوین، تاریخ، جامعه و انسان) و مبانی معرفت‌شناسی قابل اسـتخراج اسـت که بر آن اسـاس، امکان مقایسـهٔ این دو نظـام فکری در مدیریـت راهبردی امکان‌پذیر خواهد شد:

۱. در ایـن نظریه، واقعیت جامعه برخلاف دو رویکرد غالب نظریه‌های موجود عاملیت‌گرایی و سـاختارگرایی که هرکدام به‌گونه‌ای به اعتباری‌بودن فرد یا جامعه قائل می‌شوند، جامعه را اعتباری نمی‌داند بلکه بر پایهٔ «نظریهٔ نظام اراده‌ها حول محور پرستش اجتماعی و تاریخی» تعریف می‌شـود و معتقد اسـت «واقعیت جامعه» از برایند ارادهٔ به‌هم‌پیوستهٔ انسان‌ها ذیل ولایـت تکوینی و تاریخی شـکل می‌گیرد و هر جامعه براسـاس نـوع ولایتی که می‌پذیرد، به‌گونـه‌ای خاص به تاریخ پیوند می‌خـورد و درنهایت، یا در تبعیت از ولایت خدای متعال و یـا در تبعیـت از ولایت طاغوت متولد می‌شـود و به بقا و تصرفات خـود ادامه می‌دهد. محور تمایز واقعیت‌های اجتماعی همین محور تولی اجتماعی و تاریخی است (پیروزمند و جهان بخش، ۱۳۹۷: ص ۲۶).

۲. در نظریـهٔ مدیریـت راهبردی جهادی نـه «جبر تاریخی و اجتماعی» قابل‌قبول اسـت و نه «اختیـار و تفویض مطلق»، بلکه نظریهٔ بین‌الامری مبتنی‌بر نظریهٔ نظام اراده‌ها در سـطوح مختلـف ارادهٔ خـدای متعال، ارادهٔ ولات الهی و اراده‌های انسـانی اسـت کـه تحولات را به‌وجود می‌آورد.

۳. حاکمیت مشیت الهی در این نظریه به‌عنوان امری ثابت بر همهٔ تحولات طبیعی، اجتماعی و تاریخـی تلقی شـده و هیـج وقوعی خـارج از ارادهٔ الهی تصور نمی‌شـود؛ بنابراین، مرز سیسـتم‌های شـامل بر طبیعت و جامعه و تاریخ به ارادهٔ خدای متعال و اولیای تاریخی او محدود می‌شود.

۴. دو واقعیت حق و باطل در نظریهٔ مدیریت راهبردی جهادی، هر دو قابلیت وقوع خارجی و عینی داشته و درگیری این دو واقعیت اجتماعی و تاریخی است که مسیر تکامل تاریخی را رقم می‌زند؛ بنابراین، راهبرد سـازگاری با محیط باطل نه فقط تنها مسـیر حیات و بقا تلقی

نمی‌شـود بلکه در روند تاریخی مسـیر مغلوبه و منحط بشـری دانسـته می‌شود که خسران ابدی را برای انسان‌ها به همراه خواهد داشت.

۵. واقعیت در نگاه هستی‌شناسـی و معرفت‌شناسی «مدیریت راهبردی جهادی» اعم از عالم «غیب و مشهود» دانسته می‌شود؛ برخلاف دیدگاه‌های رایج که بر پایهٔ اصالت تجربه عالم مشهود و محسوس تنها ملاک واقعیت پنداشته می‌شود.

۶. نسبیت‌گرایی اسلامی در این نظریه با پرهیز از نسبیت‌گرایی مطلق ـ که به عدم تفاهم منجر می‌شـود ـ معتقد است که روابط بین‌الاذهانی براسـاس توحید تنظیم می‌شود و با ربوبیت الهـی حتی میزانـی از تفاهم بین مؤمن و کافـر محض هم قابل تصور اسـت (پیروزمند و جهان بخش، ۱۳۹۷: صص ۳۱-۲۹).

۷. بـر همین اسـاس، عوامل پیش‌برنده و بازدارنـده حرکت‌های اجتماعی و سـازمانی در این نظریه با توجه به جهت‌گیری آن‌ها در محیط حق و باطل تفسیر می‌شود و به‌طور مجرد قابل سنجش و کاربرد نیست.

۸. عدم تسـاوی سـهم اراده‌هـای اجتماعـی، تاریخی و خـدای متعال در تحـولات، باوجود سـهیم‌بودن و صفرندیدن هریک از آنان مبنای تحلیـل حرکت‌های اجتماعی و تاریخی در این نظریه به‌حساب می‌آید.

۹. تکامل و هماهنگی اراده‌های انسانی و تاریخی برمبنای ارادهٔ الهی است که می‌تواند تکامل جامعهٔ بشری را شکل داده و محقق کند و در این راستا غلبهٔ جبههٔ حق بر باطل مزیت رقابتی مدیریت راهبردی جهادی است که بر پایهٔ مشیت الهی وعده داده شده است.

۱۰. در این نظریه مفهوم حیات و پیشرفت سازمانی برمبنای عبور از دنیا و ارتقای دائمی اخلاق و انتظـارات سـازمانی و اجتماعی مبتنی‌بر کرامت نفس درمقابـلِ نظریه‌های رایج که حتی «اخلاق و معنویت» تفسیر دنیایی و طبیعی شده، تفسیر می‌شود و هدف پاسخ به نیازهای دنیایی و تکاثر ثروت است.

جدول تطبیق ویژگی‌های مدیریت راهبردی رایج با مدیریت راهبردی جهادی[1]

ردیف	موضوع تطبیق	وجوه تطبیق[1]	مدیریت راهبردی	مدیریت راهبردی جهادی
۱	روش سیستمی	اشتراک	توجه به شرایط زمانی و مکانی در تعین و چگونگی پدیده‌ها	توجه به شرایط زمانی و مکانی در تعین و چگونگی پدیده‌ها
		اختلاف	نسبیت‌گرایی مطلق عدم ملاحظهٔ ارتباط پدیده‌ها با غایت هستی	نسبیت‌گرایی اسلامی توجه به ارتباط پدیده‌ها با غایت هستی
		امتیاز	محدود به ملاحظهٔ روابط در عالم ماده (مشهود)	قائل به ارتباط پدیده‌ها در واقعیتی اعم از غیب و مشهود
۲	سیستم باز	اشتراک	ارتباط پدیده با محیط	ارتباط پدیده با محیط
		اختلاف	ابهام در تعریف مرز سیستم شامل	توجه به جهت ثابت حاکم بر نظام هستی
		امتیاز	رویکرد جبرگرایانه به «یک واقعیت محیطی مادی» حاکم بر پدیده‌ها	حاکمیت مشیت الهی در حرکت سیستم‌ها و پدیده‌های طبیعی و اجتماعی
۳	محیط پیرامونی	اشتراک	توجه به قدرت تأثیرگذاری محیط شامل بر زیرمجموعه‌ها	توجه به قدرت تأثیرگذاری محیط شامل بر زیرمجموعه‌ها
		اختلاف	حاکمیت مطلق محیط شامل	حاکمیت نسبی محیط شامل متناسب با نظام اختیارات
		امتیاز	پیش‌فرض حاکمیت یک واقعیت مادی محیطی	اعتقاد به وجود دو واقعیت حق و باطل در محیط
۴	تعامل سیستم با محیط	اشتراک	توجه به تأثیرات سیستم و محیط بر یکدیگر	توجه به تأثیرات سیستم و محیط بر یکدیگر
		اختلاف	ابهام در جهت تأثیرگذاری محیط و سیستم	عدم سهم مساوی تأثیرات تشکیل یک نظام سلسله‌مراتبی در نحوهٔ تأثیرگذاری
		امتیاز	فرض تعامل سیستم صرفاً با یک واقعیت محیطی مادی غالب	توجه به سهم فلسفهٔ تاریخ و سنن الهی در حرکت پدیده‌ها و سازمان‌ها
۵	سازگاری با محیط شامل	اشتراک	سازگاری با محیط شامل لازمهٔ رشد و توسعهٔ سیستم	سازگاری با محیط شامل لازمهٔ رشد و توسعهٔ سیستم
		اختلاف	توجه به قدرت انتخاب برای سازگاری در چهارچوب حرکت سیستم شامل	توجه به قدرت اختیار و شکستن چهارچوب‌های محیطی برای هماهنگی با سیستم شامل برتر
		امتیاز	امکان سازگاری با یک واقعیت محیطی مادی شامل	امکان سازگاری با دو واقعیت محیطی حق و باطل

۱. وجوه تطبیق می‌تواند در سه سطح بررسی شود: اول، نسبت بین دو موضوع به‌صورت انطباق کامل (عموم و خصوص مطلق) باشد که آن را وجوه اشتراک بین دو موضوع می‌نامیم؛ دوم، نسبت بین دو موضوع به‌صورت عموم و خصوص من‌وجه باشد که آن را وجوه اختلاف می‌نامیم؛ سوم، نسبت بین دو موضوع به‌صورت متباین است که در این سطح وجوه امتیاز موردتوجه قرار می‌گیرد.

۶	عوامل پیش‌برنده	اشتراک	نیروی جلوبرندهٔ مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم	نیروی جلوبرندهٔ مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم
		اختلاف	تعریف پیش‌برندگی در چهارچوب جهت‌گیری واحد محیطی	تفاوت تعریف پیش‌برندگی با توجه به دو جهت‌گیری محیطی
		امتیاز	ارتباط‌ندادن ماهیت پیش‌برندگی عوامل با جریان حق و باطل	توجه به ارتباط ماهیت پیش‌برندگی عوامل با جریان حق و باطل
۷	عوامل بازدارنده	اشتراک	نیروی بازدارندهٔ مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم	نیروی بازدارندهٔ مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم
		اختلاف	تعریف بازدارندگی در چهارچوب جهت‌گیری واحد محیطی	تفاوت تعریف بازدارندگی با توجه به دو جهت‌گیری محیطی
		امتیاز	ارتباط ندادن ماهیت بازدارندگی عوامل با جریان حق و باطل	توجه به ارتباط ماهیت بازدارندگی عوامل با جریان حق و باطل
۸	پیش‌بینی تغییرات محیطی	اشتراک	ضرورت شناخت روند تغییرات محیطی	ضرورت شناخت روند تغییرات محیطی
		اختلاف	فرض ثابت‌بودن و نگاه جبرگرایانه به روند تغییرات محیطی	فرض امکان تغییر و تحول در روند تغییرات محیطی
		امتیاز	عدم قدرت تحلیل روند تغییرات محیطی تحت قوانین حاکم بر حرکت	توان قدرت تحلیل روند تغییرات محیطی مادی و الهی با توجه به سنن الهی و قوانین حاکم بر حرکت تاریخ
۹	راهبرد مزیت رقابتی	اشتراک	راهکار رسیدن به هدف بر پایهٔ مزیت رقابتی آن نسبت‌به رقیب	راهکار رسیدن به هدف بر پایهٔ مزیت رقابتی آن نسبت‌به رقیب
		اختلاف	تنازع و درگیری در همهٔ سطوح محیط «مادی‌گرایانه در جهت ارزش‌افزایی سود مادی»	تنازع و درگیری صرفاً بین جبههٔ حق و باطل نه در درون سیستم
		امتیاز	منفعل‌بودن در برابر جبههٔ حق	توان ایجاد مزیت و برتری به‌دلیل اشرافیت جریان حق بر باطل
۱۰	منابع و قابلیت‌های سازمانی	اشتراک	توجه به منابع انسانی، فناوری و امکانات در ایجاد ارتباط متوازن بین آن‌ها	توجه به منابع انسانی، فناوری و امکانات در ایجاد ارتباط متوازن بین آن‌ها
		اختلاف	ایجاد موازنه بین منابع با محوریت امکانات مادی	ایجاد موازنه بین منابع حول محور عقاید و اخلاق انسانی
		امتیاز	رشد و ارتقای اخلاق مادی	رشد و ارتقای کرامت نفوس انسانی
۱۱	مرز سازمانیِ محیطِ فعالیت	اشتراک	دامنهٔ نفوذ در محیط کسب و کار و فعالیت	دامنهٔ نفوذ در محیط کسب و کار و فعالیت
		اختلاف	گسترهٔ نفوذ به‌تبع قدرت برتر	گسترهٔ نفوذ به‌تبع نظام اختیارات
		امتیاز	تأثیرگذاری مطلق قدرت مادی برتر بر عوامل محیط فعالیت	تأثیرگذاری نسبی جریان حق با تکیه بر عالم غیب به‌تبع پذیرش و تبعیت عوامل محیط فعالیت همسو از این جهت‌گیری

۱۲	حیات و توسعهٔ سازمانی	اشتراک	تداوم زمانی هویت سازمانی در محیط رقابتی	تداوم زمانی هویت سازمانی در محیط رقابتی
		اختلاف	پیش‌فرض توسعه ذیل یک جریان مادی حاکم برای رشد و توسعه	اعتقاد به دو جریان حق و باطل در تبیین مفهوم حیات و توسعه در تداوم حرکت سازمانی
		امتیاز	حیات و توسعهٔ سازمانی برمبنای تعلق به دنیا و ارزش‌آفرینی سود بیشتر	حیات و پیشرفت سازمانی برمبنای عبور از دنیا و ارتقای دائمی اخلاق و انتظارات سازمانی و اجتماعی مبتنی‌بر کرامت نفس و معنویت

جمع‌بندی

برای فراهم‌کردن امکان تطبیق «ادبیات راهبردی رایج» می‌توان ویژگی‌های «مدیریت راهبردی جهادی» را در قالب زیر تعریف و جمع‌بندی کرد:

مدیریت راهبردی جهادی که بر پایهٔ «منطق تغییر و تحول سیستمی تکامل‌گرا» شکل یافته است، به ما می‌گوید سازمان به‌عنوان یک «سیستم پویا و جهت‌دار» با «نظام محیط‌ساز» خود در «تعامل سازنده» است و به میزانی که «قدرت هماهنگی با محیط شامل» را پیدا کند، امکان شناخت «عوامل پیش‌برنده جهت» (قوت‌ها در عوامل سیستمی و فرصت‌ها در قلمرو نفوذ) و «عوامل بازدارنده جهت» (ضعف‌ها در درون عوامل سیستمی و تهدیدها در قلمرو نفوذ) را پیدا کرده و می‌تواند به«پیش‌بینی تغییرات محیطی پایدار» دست یابد. درنتیجه با تدوین «راهبرد مزیت رقابتی حول محور تکامل انتظارات سازمانی» و پیاده‌سازی آن برپایهٔ مدیریت «منابع و قابلیت‌های سازمانی اخلاق‌محور»، چگونگی «گسترش مرز سازمانی محیط فعالیت همسو» در جهت «حیات و پیشرفت سازمانی» به‌وجود آمده و تداوم می‌یابد.

به‌طور خلاصه، نظریه‌ای که با عنوان «مدیریت راهبردی جهادی» ارائه شد از سه منظر تفاوت‌های اساسی و قابل تمیزی را با ادبیات رایج مدیریت راهبردی به‌شرح زیر نشان می‌دهد:

اول: تفاوت در سطح تعریف محیط یا فرهنگ حاکم بر نظریه

ازآنجاکه هر نظریه‌ای در محیط فرهنگی خاصی شکل گرفته، نزج می‌یابد و به بلوغ خود می‌رسد؛ بر این اساس، مدیریت راهبردی جهادی خود را در فضا و محیط درگیری مستمر دو جریان تاریخی حق و باطل می‌بیند که بزرگ‌ترین وظیفهٔ او «جهاد کبیر»[1] و اطاعت‌نکردن و وابسته‌نشدن سیاسی، فرهنگی و اقتصادی به نظام استکبار جهانی و نیز جریان‌دادن فرهنگ خداپرستی در تمام شئون

۱. «فَلا تُطِعِ الکافِرینَ وَجاهِدهُم بِهِ جِهادًا کَبیرًا» (فرقان: ۵۲).

زندگی فردی و اجتماعی در نظام اسلامی است. این جهان‌بینی و نگاه کل‌گرایانه در محیط اندیشهٔ مدیریت راهبردی جهادی، درست درمقابل فضای فکری مادی‌گرایانه حاکم بر نظریه‌های موجود مدیریت راهبردی است که تمام تلاش و فعالیت‌های خود را در جهت ارزش‌آفرینی سود بیشتر در بازار رقابت و تنازع با سایر قدرتمندانی می‌کند که آن‌ها هم حیات، بقا و توسعه را جز در دستیابی به سود مادی و منفعت مادی بیشتر نمی‌بینند و اساساً نمی‌توانند درکی از فضای محیطی مدیریت با رویکرد جهادی پیدا کنند.

دوم: تفاوت در سطح منطق تجزیه، تحلیل و تفکر دربارهٔ مسائل و راهکارها

مدیریت راهبردی جهادی بر پایهٔ «فلسفهٔ نظام فاعلیت» به‌طورکلی در سه سطح محوری، تصرفی و تبعی به تجزیه و تحلیل مسائل «محیطی»، «سازمانی» و «قلمرو نفوذ سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی» می‌پردازد و کیفیت و چگونگی حرکت سیستم‌ها را وابسته به این سه فاعل و به‌عبارت دیگر، تابع «نظام اختیارات» می‌داند که متقوم به یکدیگر بوده و نحوهٔ تقوم آن‌ها چگونگی حرکت پدیده‌ها را تعیین می‌کند. بر پایهٔ این منطق تفکر، اراده‌های انسانی و اجتماعی درصورتی‌که جهت خاص الهی یا مادی را اختیار کنند، تابع عوامل پیش‌برنده یا بازدارندهٔ خاصی، می‌توانند بر محیط مقابل تأثیر گذاشته و دامنهٔ نفوذ خود را در همان جهت گسترش دهند و به‌هیچ‌وجه محکوم شرایط محیطی حاکم موجود نبوده و اختیار آن‌ها است که جریانات اجتماعی و تاریخی را رقم می‌زنند.

این مبنای منطقی درست درمقابل منطق سیستمی حاکم بر تفکر مدیریت راهبردی رایج است که معتقد است سیستم‌های شامل عامل تعیین‌کننده در حرکت سازمان و جامعه محسوب می‌شود و سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی در پی آن هستند که بهترین نحوهٔ سازگاری را با محیط‌های شامل و قدرتمندتر پیدا کنند و به‌عبارت دیگر، در این ادبیات «مؤثربودن و تأثیرگذاری بر محیط» که ناشی از «انتخاب راهبرد» صحیح است، به معنای «بهینه‌گزینی» موردنظر قرار می‌گیرد. اما درمقابل، مبانی رویکرد جهادی که به «اختیار» به معنای «حاکمیت بر جهت حرکت و قوانین» معتقد است، به‌هیچ‌وجه خود را تابع نگاه‌های جبرگرایانهٔ حاکم محیطی نکرده بلکه فعال در جهت تغییر و تحولات اساسی در محیط می‌داند.

سوم: تفاوت در سطح الگوی پیاده‌سازی و چگونگی اجرای راهبرد

بر پایهٔ مبانی و پیش‌فرض‌های مدیریت راهبردی جهادی، الگوی طراحی و متوازن در حرکت سیستم‌ها و نظام‌های اجتماعی با محوریت اخلاق و ارتقای کرامت نفس انسانی و معنویت

صورت می‌پذیرد و سازمان‌های جهادی به نحوه‌ای زمینه‌ساز رشد معنوی و تعالی منابع انسانی در مجموعه‌های اجتماعی هستند که فرهنگ معنویت، ایثار، گذشت، فداکاری و پرهیز و بی‌رغبتی به دنیا در سطوح مختلف سازمانی ارتقا یابد و به‌تبع آن رشد امکانات، فناوری و قابلیت‌های سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمان در جهت تحقق راهبردهای تدوین‌شده فراهم شود. همان‌طور که اشاره شد، رشد امکانات و فناوری و قابلیت‌های سازمانی در این منطق سازگار با رشد اخلاق و کرامت انسانی معنی می‌شود.

این منطق درست درمقابل الگوی توازن‌بخشی در تفکر رایج مدیریت راهبردی است که در جهت رشد و توسعهٔ سیستم، ارتقای «منابع و قابلیت‌های سازمانی و مجموعه‌های اجتماعی» را اعم از انسان، ابزار، امکانات، ساختار و فرهنگ، تنها درصورتی معقول می‌پندارد که منشأ سودآفرینی و ارزش‌آفرینی مادی شود. در این منطق اگر به اخلاق انسانی هم توجه می‌شود، رشد اخلاق مادی‌گری، عقلایی توصیف می‌شود و درمقابل عامل سرمایه و ابزار ضریب اهمیت کمتری می‌یابند.

روشن است در آیندهٔ پیش‌رو و بر پایهٔ این الگوی کلان با «تفکر جهادی» و تدقیق اصول و مبانی آن، گام‌های بعدی با کمک همهٔ اندیشمندان و دغدغه‌مندان مدیریت جهادی برای نظریه‌پردازی در حوزهٔ تکنیک‌ها، الگوها و مدل‌های عملیاتی سازمانی و راهبردی می‌تواند دقیق‌تر و کاربردی برداشته شود و مسیر تولید علم دینی کشور در حوزهٔ حکمرانی و مدیریت به فضل الهی هموار شود. إن‌شاءالله.

کتابنامه

- قرآن کریم.
- آنسف، ایگور؛ مک دانل، ادوارد. ۱۳۷۵. **استقرار مدیریت استراتژیک**. ترجمه عبدالله زندیه. تهران: سمت.
- اسکات، ریچارد. ۱۳۹۳. **سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز**. ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی. تهران: سمت.
- الوانی، سید مهدی.۱۳۸۹. مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- امام خمینی، روح الله. ۱۳۶۸. **چهل حدیث**. تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء. چاپ اول.
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۷۷). نهادگرایی و جهادسازندگی؛ تهران: انتشارات وزارت جهاد سازندگی
- ایمان، محمدتقی. ۱۳۹۲. **فلسفهٔ روش تحقیق در علوم انسانی**. تهران:انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ایمان، محمدتقی؛ کلاته ساداتی، احمد. ۱۳۹۲. **روش‌شناسی علوم انسانی نزد اندیشمندان مسلمان**. تهران: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- پارسانیا، حمید. ۱۳۹۳ **کتاب نقد**. شماره ۷۱ - ۷۰. قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی.
- بوریل،گیبسون، مورگان، گارت.۱۳۹۶ . نظریه های کلان جامعه شناختی وتجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمد تقی نوروزی، تهران: انتشارات سمت
- پیرس، جان؛ رابینسون، ریچاد کنت. ۱۳۹۳. **برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک**. ترجمهٔ سهراب خلیلی شورینی. تهران: یادواره کتاب.
- پیروزمند، علی رضا؛ جهان‌بخش، عباس. ۱۳۹۷. «مبانی و روش تحقیق تکاملی در علوم انسانی اسلامی». **کتاب نظریه ۳**. شماره ۳. تهران: انتشارات آفتاب توسعه (صدرا). چاپ اول.
- تسوکاس، هریدیموس؛ رابرت، چیا. ۱۳۹۳. **فلسفه و نظریهٔ سازمان**. جلد اول. ترجمه حسن دانایی فرد و سید حسین کاظمی.تهران: انتشارات مهربان.
- جاجرمی‌زاده، محسن ، خورسند رحیم زاده، مجید، منصوری، حمزه . ۱۳۸۵. **طرح شناخت ویژگی‌ها و شیوه‌های تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا در مدیریت فعالیت‌های عمران روستایی جهاد سازندگی، طی سال‌های ۱۳۵۸ الی ۱۳۶۸**. تهران: نشر مرکزتحقیقات و بررسی مسائل روستایی وزارت جهادکشاورزی.
- _____. ۱۳۸۶. «شناخت نقطه‌عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی در دههٔ ۱۳۶۸-

۱۳۵۸». **مجموعـه مقـالات برگزیـدۀ همایـش ملـی فرهنـگ و مدیریـت جهادی**. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

- ـــ. ۱۳۸۷. «ویژگی‌هـای فرهنـگ جهادی». **مجموعـه مقالات برگزیـده همایش ملی فرهنـگ و مدیریت جهادی**. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- ـــ. ۱۳۸۹. «نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعۀ فرهنگ و مدیریت جهادی، سخنرانی در همایش مدیریت و فرهنگ جهـادی». **مجموعه مقـالات مجموعه مقالات برگزیده همایـش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی**. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- ـــ. ۱۳۹۳. **الگـوی مدیریت جهادی**. شیراز: انتشارات لوزا.
- جوادی آملی، عبدالله. ۱۳۷۸. **منزلت عقل در هندسـۀ معرفت دینی**. قم: مرکز نشـر اسـراء. زمستان ۱۳۷۸. چ سوم.
- جمشـیدی‌ها، غلامرضـا. ۱۳۹۳. «رابطـۀ علـوم انسـانی اجتماعـی بـا گفتمـان و الگـوی اسـلامی‌ـایرانی پیشرفت». تهران: **مجله فرهنگی اجتماعی**. سال پنجم. شماره چهارم. پیاپی ۲۰. صص ۲۴-۵.
- خاکی قراملکی، محمدرضا. ۱۳۹۱. **تحلیل هویت علم دینی وعلم مدرن**. قم: انتشارات فردا.
- خامنه ای، سید علی . ۱۳۸۹. خطبه نماز جمعه، قابل دسترسی در www.khamenei.ir
- دانایی‌فرد، حسـن؛ اصغری صارم، علـی. ۱۳۹۳. **گفتارهایی در نظریه‌پردازی توسـعۀ منابع انسانی سازمانی**. تهران: انتشارات مهربان.
- دانایی‌فرد، حسن. ۱۳۸۹. **نظریه‌پردازی: مبانی و روش‌شناسی‌ها**. تهران: سمت.
- دری، بهروز. ۱۳۹۰. «علوم انسانی، از آرمان تا واقعیت و ضرورت‌ها، کندوکاوی در سیاست‌ها و راهبردهای علوم انسـانی از منظر اسناد بالادستی و ارائۀ چهارچوبی برای سند راهبردی علوم انسـانی». **چکیده مقالات دومین کنگرۀ ملی علوم انسـانی**. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- دیوید، فرد آر. ۱۳۷۹. **مدیریت اسـتراتژیک**. ترجمه علی پارسـائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ـــــــــــ. ۱۳۸۶. **مدیریت اسـتراتژیک**. ترجمه علی پارسـائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دوهیـم، آریم ام؛ اسـتیمپرت، لری؛ چچزلی، جولـی ای. ۱۳۹۳. **تفکر اسـتراتژیک**. ترجمه محمدحسین پیرامی. تهران: دنیای اقتصاد.
- رابیتز، استیفن. ۱۳۷۸. **تئوری سازمان**. ترجمه الوانی و دانایی‌فر. تهران: صفار.

- رضاییان، علی. ۱۳۸۸. **تجزیه و تحلیل سیستم‌ها**. تهران: سمت.
- ـــــــــــ ۱۳۹۳. «سخنرانی در اولین همایش تبیین پارادایم مدیریت بومی در ایران». **مجموعه مقالات همایش**. شیراز: دانشگاه شیراز.
- رضایی، عبدالعلی. ۱۳۹۱. **مهندسی تمدن اسلامی (موانع و الزامات)**. قم: کتاب فردا.
- ریوز، مارتین؛ هانس، نات؛ سینها، جانمجایا. ۱۳۹۵. **استراتژی رسیدن به استراتژی**. ترجمه سید حسین جلالی. تهران: آریانا قلم.
- زاهد زاهدانی، سید سعید؛ کاوه، مهدی. ۱۳۹۴. **جامعه‌شناسی هنر**. شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز
- زاهد زاهدانی ، سید سعید؛ جاجرمی‌زاده، محسن؛ تقوی، محمدرضا. ۱۳۹۲. «فرهنگ به‌مثابهٔ رسانه‌ای بین اراده و عمل جمعی (مطالعهٔ تطبیقی فرهنگ اسلامی و سکولار)». **مجله رسانه و فرهنگ**. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال سوم. شمارهٔ دوم. پاییز و زمستان ۱۳۹۲.
- عبدالهی، یحیی. ۱۳۹۳. **فلسفهٔ تاریخ شیعی**. قم: کتاب فردا.
- علم الهدی، جمیله. ۱۳۸۶. «چرخش از عالم دوقطبی به جهان سه درجه‌ای». تهران: **فصلنامهٔ نوآوری‌های آموزشی**. شمارهٔ ۲۰. سال ششم. صص ۱۴۹-۱۷۶.
- فروزنده، لطف‌الله. ۱۳۹۳. «سخنرانی در اولین همایش تبیین پارادایم مدیریت بومی در ایران». **مجموعه مقالات همایش**. شیراز: دانشگاه شیراز.
- گرنت، رابرت ام. ۱۳۹۴. **مدیریت استراتژیک با رویکردی امروزی**. ترجمه آرش خلیلی نصر. تهران: آریانا قلم.
- لشکربلوکی، مجتبی. ۱۳۹۰. **جاری‌سازی استراتژی**. تهران: آریانا قلم.
- لطیفی، میثم. ۱۳۹۲. **مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان**. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
- ـــــــــــ ۱۳۸۹. **انضباط تعالي بخش كاركنان: رويكردي اسلامي به مفهوم انضباط در سازمان، تهران: مجله انديشه مديريت راهبردي**، سال چهارم، شمارهٔ اول- بهار و تابستان صص ۸۰-۴۱
- مبینی دهکردی، علی؛ ربانی، آرزو. ۱۳۹۱. «مدیریت راهبردی مبتنی‌بر ارزش در سطح سازمان». تهران: **فصلنامه مجلس و راهبرد**. سال نوزدهم. شماره ۷۰. صص ۱۰۰-۶۳.
- میرباقری،سید مهدی. ۱۳۹۲. **تحول در علوم انسانی**. جلد اول. قم: کتاب فردا. ص ۱۳۱-۱۰۱
- ـــــــــــ ۱۳۹۳. **کتاب نقد**. شماره ۷۱ - ۷۰. قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی.
- نجاری، رضا. ۱۳۹۰. «روش نظریه‌پردازی شهید مطهری در مبحث رشد». تهران: **دوفصلنامهٔ علمی‌پژوهشی مدیریت اسلامی**. سال ۱۹. شماره ۲. پاییز و زمستان. صص ۱۰۳-۸۷.
- نقی‌زاده، محمد، شریفیان، احسان . ۱۳۹۰. «تأملی در جایگاه علوم انسانی در خلق فضای

الگوی اسـلامی ایرانی پیشـرفت». **چکیده مقالات دومین کنگره ملی علوم انسانی**. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- هچ، مـاری جو. ۱۳۹۴. **نظریهٔ سـازمان: مدرن، نمادین- تفسـیری و پسـت‌مدرن**. ترجمه حسن دانایی‌فر، تهران: انتشارات مهربان نشر.
- هـورواث، ریچ. ۱۳۹۵. **اوج‌گیری: قواعد سـه‌گانه تفکر اسـتراتژیک پیشـرفته**. ترجمه نادر سیدکلالب و بابک وطن دوست. تهران: آریاقلم.
- هیـل، چارلز دبلیـو ال. جونز، گرث. ۱۳۹۴. **مدیریت اسـتراتژیک**. ترجمه علی پارسـائیان. تهران: هوشمند تدبیر.
- یزدانی‌مقدم، احمد رضا. ۱۳۸۵. «آغاز و انجام تاریخ؛ با نگاه به اندیشـهٔ فلسفی-قرآنی علامه طباطبایی». **مجله پگاه حوزه**. ۴ آذر. شماره ۱۹۶.