

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

محسن جاجرمی زاده

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

دانش آموخته 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 پیش فرض‌هایی است که بتواند ضرورت و اهمیت پرداختن به این موضوع کلیدی را - با توجه به مقتضیات و چالش‌های پیش‌روی نظام اسلامی - 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؛ از این‌رو، مبنایی‌ترین پیش فرض‌های بنیادی و نظری «مدیریت راهبردی رایج» در مقایسه با «اصول موضوعه و پیش فرض‌های اساسی» حاکم بر «مدیریت جهادی» تحلیل شده و مشخص شده است چگونه مبانی مدیریت راهبردی رایج با وجود داشتن وجوه اشتراک با تفکر جهادی، به دلیل وجوه اختلاف و تمایزهای اساسی با آن،

نمی‌تواند راهگشای چالش‌های پیش‌روی نظام اداری و مدیریت کشور باشد. در صورتی‌که اگر مدیران بخواهند در سطوح خرد و کلان به نظام اسلامی یاری رسانند می‌بایست با باور به پیش‌فرض‌های عینی و واقعی برگرفته از «اعتقادات دینی» و منبعث از «اصول اساسی انقلاب اسلامی در درگیری با نظام سلطه جهانی»، به نهادهای این الگوی حکمرانی نوین، بومی و اسلامی همت بگمارند.

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

مقدمه و کلیات

هرچند به موضوع مدیریت جهادی بیشتر در بستر تغییر و تحولات اجتماعی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، و مواجهه نظام اسلامی در عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، علمی و نظامی توجه شده است، نباید از نظر دور داشت که این «الگوی مدیریتی برخاسته از شرایط فکری اجتماعی ناشی از انقلاب»، خود از فلسفه، مبانی و اصولی بهره‌مند است که هم در شکل‌گیری آن در عرصه‌های مختلف و هم در نضج‌گرفتن، رشد و شکوفایی آن نقش بسزایی ایفا کرده است؛ در صورتی‌که بتوان به‌طور مستدل پایه‌های فکری و نظری آن را تبیین کرد، به مدل برجسته بومی مدیریتی تبدیل شده و از تفکرهای رقیب موجود در عرصه اداره کشور فاصله معنی‌داری می‌گیرد، زیرا از یک طرف، مبتنی بر فرهنگ و ارزش‌های متعالی اسلامی است و از سوی دیگر، سازگار با نیازها و شرایط این مرز و بوم به آسیب‌شناسی و شناخت مسائل می‌پردازد و به ارائه راه حل اقدام می‌کند.

امروزه بر پایه دیدگاه‌های فلسفه پست‌مدرن، نظریه‌پردازی در حوزه مطالعات اجتماعی بدون توجه به زمینه‌ها و شرایط فرهنگی و ارزشی امکان‌پذیر نبوده و در همین راستا «بومی‌سازی علم» به‌عنوان موضوعی جدی در دستور کار پژوهشگران قرار گرفته است (رضاییان، ۱۳۹۳؛ فروزنده، ۱۳۹۳).

در این راستا تاکنون ده‌ها کتاب، مقاله و پایان‌نامه به رشته تحریر درآمده که حاصل تحقیقات و تجربیات مختلف مدیران این عرصه و پژوهشگران علاقه‌مند بوده است که با رویکردهای متفاوت و روش‌شناسی‌های کمی و کیفی به تبیین ویژگی‌های مدیریت و مدیران جهادی پرداخته‌اند (جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۵؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ ابروانی، ۱۳۷۷).

وقتی تبیین جامع الگوی «مدیریت راهبردی جهادی» به درستی قابل درک خواهد شد 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 کشیده شود. این مقاله درصدد است با بررسی و تبیین «ریشه‌های فکری نظام‌مند مدیریت جهادی» به این هدف نائل آید.

الف- بیان مسئله

صاحب‌نظران مباحث راهبردی معتقدند که از یک طرف، «واقع‌گرایی مطلق» که مدیران را درگیر مسائل و مشکلات وضع موجود کرده و آن‌ها را محافظه‌کار می‌کند، قدرت تحول‌گرایی نداشته و نتیجه‌اش صرفاً حفظ وضع موجود خواهد بود و از طرف دیگر، «آرمان‌گرایی مطلق» که به تحولات در فرای زمان و مکان می‌اندیشد و ظرفیت‌ها و واقعیات را در نظر نمی‌گیرد، سرخوردگی و عدم دستیابی به نتیجه را در پی خواهد داشت. رویکرد راهبردی نسبت بین آرمان‌گرایی و واقع‌گرایی است که دستیابی به آرمان‌ها را از بستر وضع موجود رقم می‌زند. مدیریت جهادی از این جهت اهمیت دارد که می‌تواند دستیابی به «آرمان‌های» انقلاب اسلامی را بر پایه استفاده و به‌کارگیری نیروهای واقعی پیش‌برنده، و توجه و مقابله با نیروهای واقعی بازدارنده را بر پایه 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 «نسبت بین واقعیات و آرمان‌ها» را برقرار کرده و وضع موجود را به سمت مطلوب هدایت کرد.

ب- ضرورت و اهمیت

امروزه بیشتر صاحب‌نظران و اندیشمندان جامعه معتقدند که رشد و توسعه نظام اسلامی در قالب دستیابی به الگوی پیشرفت اسلامی-ایرانی امکان‌پذیر خواهد بود (جمشیدی‌ها، ۱۳۹۳؛ دری، ۱۳۹۰؛ تقی‌زاده و شریفیان، ۱۳۹۰) و این امر مهم وقتی تحقق می‌یابد که دانشگاه‌ها به‌ویژه در حوزه علوم اجتماعی و انسانی به عرصه نظریه‌پردازی و تولید علم متناسب با نیازها، فرهنگ و اقتضائات جامعه خودمان ورود پیدا کنند. در این راستا نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت اهمیتی مضاعف دارد؛ چراکه شیوه و روش مدیران جامعه نقش ماهوی در الگوسازی برای سایر بخش‌های جامعه داشته و از محوری‌ترین متغیرهای توسعه و پیشرفت جامعه به حساب می‌آید. همه مردم و

اقشار جامعه امروزه مطالبات و نیازهای خود را در بستر حرکت‌های جمعی و سازمان‌یافته دنبال می‌کنند و به میزانی که ظرفیت‌سازی‌های بیشتری در نظام‌های مدیریتی به‌وجود آید، موتور محرکه پیشرفت و توسعه جامعه شتاب بیشتری پیدا خواهد کرد. تبیین ویژگی‌های مدیریت راهبردی جهادی - که در واقع بومی‌سازی مدیریت اسلامی با رویکرد راهبردی در شرایط زمانی و مکانی خاص امروز جامعه ایران اسلامی است - در قالب یک نظریه این امکان را به‌وجود خواهد آورد که بسیاری از تجربیات مدیران موفق در دوران بعد از انقلاب اسلامی و تحقیقات زیادی که در این خصوص توسط افراد آشنا به مدیریت جهادی به رشته تحریر در آمده است، نظام‌مند شده و با شفاف‌کردن پیش‌فرض‌ها و مبانی آن و نیز انسجام‌بخشیدن به ابعاد اصلی آن، امکان به‌کارگیری در زمان‌ها و مکان‌های مشابه را پیدا کند.

ج- هدف تحقیق

نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت جهادی الزاماتی را همراه دارد که به تبع شناخت دقیق مفهوم نظریه شناخته می‌شود. 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)؛ به عبارت دیگر، امروز انسان‌ها بر پایه نظریه‌های علمی در جهان خارج قدرت تصرف پیدا کرده و با شناخت پدیده‌ها به‌عنوان یک کل امکان تغییر آن را به سمت وضعیت مناسب پیدا می‌کنند. اما از آنجاکه این شناخت کل‌گرایانه برای نظریه‌پردازی مستلزم توجه و مداخله بسیاری از پیش‌فرض‌ها و اصول موضوعه‌هایی است که در مجموع یک نظام فکری، شامل پیش‌فرض‌های هستی‌شناسانه، معرفت‌شناسانه و روش‌شناسانه را شکل می‌دهد (دانایی‌فرد و اصغری صارمی، ۱۳۹۳؛ تسوکاس و چیا، ۱۳۹۳؛ ایمان و کلاته‌ساداتی، ۱۳۹۲؛ ایمان، ۱۳۹۲ و دانایی‌فرد، ۱۳۸۹)، لازم است در فرایند تدوین نظریه مدیریت جهادی راهبردی به این پیش‌فرض‌ها توجه شود؛ از این‌رو، 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 مقایسه آن دو تفکر جایگاه تفکر جهادی به‌خوبی روشن شود.

د- روش‌شناسی تحقیق

مقاله حاضر از حیث ماهیت پژوهش، تحقیق بنیادی است و در پی آن است 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 نظریه 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 پیش فرض‌های بنیادین و نظری بر پایه نظر صاحب‌نظران و مجتهدین دینی، به‌ویژه نظرات حضرت امام خمینی (رحمة‌الله) و مقام معظم رهبری و با اشراف بر مباحث ارائه‌شده توسط صاحبان اندیشه در زمینه علوم انسانی-اسلامی و مدیریت جهادی، پاسخ‌گوی اهداف و سؤالات مطرح باشند.

بخش اول: تبیین مبانی نظریه مدیریت جهادی راهبردی

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

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

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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 الف- نگاه هستی‌شناسانه به جامعه

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

اولاً، جامعه موجودی واقعی است که از عوامل و ارتباطات حقیقی بهره‌مند است و آثار واقعی از خود به جا 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 مبتنی بر اختیار و اراده‌های حاکم بر جامعه و در جهت محور پرستش خاصی تحقق می‌یابد.

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

بنابراین، بر پایه جهان‌بینی اسلامی:

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

- از یک طرف، 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 فلسفه تاریخ نیز منتفی است (یزدانی مقدم، ۱۳۸۵: ص ۱۲). بدین روی، برخی از اندیشمندان همچون شهید مطهری نیز فلسفه تاریخ را به قوانین شدن و سیورورت و تحول جامعه‌ها تعریف می‌کند (عبدالهی، ۱۳۹۳: ص ۱۱۸)؛ به عبارت دیگر، قضیه 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.
- از طرف دیگر، قانونمندی جبری بر ساختارهای اجتماعی را هم نمی‌توان پذیرفت به نحوی که از انسان‌ها سلب اراده کند و نقش عاملیت او را ندیده بگیرد (اصالت جمع و اصالت ساختارهای اجتماعی) (لطیفی، ۱۳۸۹: ص ۱۷)؛ چراکه پذیرش جبر اجتماعی و محیطی با اصل اختیار، پاسخ‌گویی و جزا و پاداش ناسازگار خواهد بود؛ به عبارت دیگر، قضیه اصلی در ساختارگرایی این است که ساختارهای اجتماعی، تنها عامل تعیین‌کننده 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 هستی‌شناسی ساختار و جامعه بر مقوله علیت است (لطیفی، ۱۳۹۲: صص ۱۲۹-۱۲۸)
- بنابراین، اعتباری و غیرواقعی بودن فرد و جامعه در واقعیت هستی‌شناسانه جامعه پذیرفته نیست.

۲. اما «واقعی بودن جامعه» در جهان بینی الهی با رویکرد اثباتی و یا تفسیری نیز ناقص است و نمی توان تبیین جامعی از آن ارائه داد. چراکه در جهان بینی الهی از یک طرف، برخلاف اثبات گراها که عالم را شبکه ای از روابط و قوانینی جهان شمول می دانند که قابل کشف و تعمیم - از جمله در شناخت جامعه - است (دانایی فرد، ۱۳۸۹: صص ۸۶-۸۵)، نقش گرایش، بینش و کنش های افراد جامعه در شکل گیری پدیده اجتماعی نادیده گرفته نمی شود؛ بنابراین، هویت جامعه «مطلقاً عینی و مستقل از افراد» فرض نمی شود و از طرف 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 دست اندرکار آن» (بوریل و مورگان، ۱۳۹۶: ص ۵۲؛ ایمان، ۱۳۹۲: ص ۵۵) تلقی نمی شود، بلکه هویت واقعی جامعه به نتیجه بردارهای اختیارات انسان ها و نظام اراده ها تعریف می شود که تابع جهت غایی پرستش آن ها است؛ بنابراین، نسبت «ذهنیت کنشگران اجتماعی» و «عینیت جهت گیری پرستش غایی یا تاریخی» به عنوان موضوع جامعه برای تصرفات اجتماعی قلمداد می شود. به عبارت دیگر، نمی توان «هویت اجتماعی ناشی از کنشگری افراد جامعه» را از «جهت عینی حرکت تاریخی آن» در مسیر خاصی از پرستش و بندگی نادیده انگاشت بلکه می بایست در جهان بینی توحیدی واقعیت جامعه را پدیده ای دانست که وحدتش به محور پرستش و کثرتش به اراده های انسان ها حول آن محور تعریف شود و در این مسیر، هر نظام اراده ای برای تشکیل جامعه مطلوب خود به دنبال سست کردن نظام اراده های دیگر خواهد بود.^۱

ب- رویکرد فلسفه تاریخی به موضوع جامعه و حرکت های اجتماعی

همان گونه که ذکر شد، پیش از پرداختن به فلسفه تاریخ، ضروری است پیدایش و کیفیت تغییرات جامعه بررسی شود. چراکه اساساً تاریخ از سیر تغییر و حرکت جوامع پدید می آید؛ از این رو، شناخت ارکان جامعه و سازوکار تغییر و تحول آن از ضروریات فلسفه تاریخ است. بنابراین، تاریخ به معنای تحول و حرکت جامعه است، و زمانی می توانیم از تاریخ یا فلسفه تاریخ سخن بگوییم که پیش از آن، برای جامعه هویت مستقل و واحدی قائل باشیم (عبدالهی، ۱۳۹۳: ص ۷۹). از طرفی، از آن جهت که هر پدیده ای دارای «بعد زمانی» است، جوامع را بدون توجه به بعد زمانی آن یعنی توجه به امتداد زمانی و تاریخی آن ها نمی توان به درستی شناخت. جوامع بشری در طول

۱. در همین رابطه رهبر معظم انقلاب استقامت را کلید موفقیت و فائق آمدن بر دیگر نظام اراده ها بیان می کنند: «در هر قیام مردمی، جنگ واقعی بین اراده ها است. هر طرفی که مصمم تر باشد و سختی ها را تحمل کند پیروز قطعی است» (در خطبه های نماز جمعه به تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۵).

تاریخ مبتنی بر نظام اراده‌های اجتماعی، جهت‌گیری‌های متفاوتی داشته‌اند که در کلی‌ترین شکل یا اصلی‌ترین جهت‌گیری‌ها، دو مسیر الهی و طاغوتی را طی کرده‌اند. بر پایه نگاه فلسفه 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 پایه نظام اراده‌ها شکل گرفته و تغییر می‌یابند و تا این تحول در نفوس اتفاق نیفتد تحولی ممکن نخواهد بود؛ «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد: ۱۱).

ثانیاً، حرکت تاریخی جوامع صرفاً در یک مسیر رقم نمی‌خورد و تابع نظام پرستش و انسان‌ها در جوامع است. «اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ لظَاغُوتٌ يُخْرِجُوهُمْ مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ»^۱ 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؛ «اولئک أصحابُ النَّارِ». 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 به هیچ وجه 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 نُّمِدُّ هُوَآءًا وَهُوَآءًا مِّنْ عَطَاءِ رَبِّكَ»^۲ (میرباقری، ۱۳۹۳: ص ۳۰۸).

بنابراین، حرکت تاریخ:

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

۱. بقره: ۲۵۷.

۲. اسری: ۲۰.

خاصی را در مراحل تکاملی خویش بروز دهد،

- و نه به مثابه نگاه پوزیتیویستی رایج مسیر رشد و تکامل، تنها تابع قانونمندی نظم تمدنی موجود مدرنیته، می تواند امکان وقوع داشته باشد (ایمان و کلاته ساداتی، ۱۳۹۲: ص ۴۹۱).

بلکه در محوری ترین سطح، بر پایه مواجهه دو جریان حق و باطل و درگیری دو نظام ولایی، برای تعیین چگونگی تحولات جوامع در طول تاریخ به طور مستمر و مداوم است و حرکت جوامع دستخوش تغییر بوده، به میزانی که اراده های اجتماعی در مسیر خاصی شکل پیدا کرده اند و کیفیت حرکت و سرنوشت آن جوامع به سمت نور یا ظلمت رقم می خورد (میرباقری، ۱۳۹۲: ص ۱۲۷).

ج- رویکرد انسان شناسانه به ماهیت انسان در جامعه و سازمان

انسان ها در این دو مسیر واقعی تاریخی و در دو جبهه حق و باطل بر پایه ابعاد وجودی شان موضع گیری می کنند. ابعاد سه گانه روحی، ذهنی و عینی انسان به گونه ای است که گرایشات و تعلقات انسان به جریان حق یا باطل، موجب شکل گیری ادراکات ذهنی و دانشی وی شده که به تبع آن رفتار و موضع گیری مشخصی از انسان بروز و ظهور می یابد (زاهد و دیگران، ۱۳۹۲: ص ۱۳). حضرت امام خمینی (رحمه الله علیه) در کتاب ارزشمند چهل حدیث به سه مقام و عالم انسانی اشاره کرده و عوالم انسانی را به سه سطح تقسیم می کنند و از عالم «روحانیت و عقل»، «عالم خیال» و «عالم ظاهر و مقام ملک» در انسان نام می برند (امام خمینی، ۱۳۶۸: ص ۳۲۶).

در مجموع، با توجه به نظریه های فلسفی و عرفانی ناظر به پذیرش وحدت وجود و کثرت موجودات، می توان گفت که وجود طی تنزل طولی و تدریج پی در پی، به مراتب متعدد درجه بندی می شود؛ بدین ترتیب، جهان هستی - به رغم تنوع و تعدد مراتب وجود - ساختاری سه درجه ای می یابد. این سه درجه عبارت از عالم عقل، عالم مثال (خیال) و عالم جسم است. موجودات عالم بر حسب این ساختار سه درجه ای و بر مبنای ترتیب تجرد و شرافت، در این سه عالم واقع می شوند (علم الهدی، ۱۳۸۶: ص ۱۶۴)

همچنین، حضرت امام (رحمه الله علیه) به نکته قابل تأملی تأکید می فرمایند که: «باید دانست هر یک از این مراتب ثلاثه انسانیه که ذکر شد به طوری به هم مرتبط است که آثار هر یک به دیگری سرایت می کند، 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. همین طور اگر

کسی مواظب تهذیب خلق و تحسین باطن شد، در دو نشئه دیگر مؤثر 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)؛ به عبارت دیگر، عالم‌های سه‌گانه با یکدیگر پیوند وجودشناختی عمیقی دارند، به‌گونه‌ای که قوام هر مرتبه به مرتبه مافوق آن وابسته است و میان آن‌ها پیوندی علی برقرار است. تدبیر مراتب عالی موجب تحقق استعدادهای مراتب نازل است و در مراتب نازل، همواره شور و اشتیاقی برای صعود به مراتب عالی وجود دارد که از این کشش و کوشش، حرکت سراسری در عالم پدید می‌آید (علم الهدی، ۱۳۸۶: ص ۱۶۵).

مهم، توجه به این نکته اساسی و ارتباط بین این سه عالم است به نحوی که وقتی اراده، همت و روح انسانی به سمت «قرب الهی» یا «دوری از او و دنیاطلبی» گرایش پیدا می‌کند، به تبع آن انسان در «عالم خیال یا مثال خود» به شبیه‌سازی واقعیت‌ها پرداخته و نقشه تحقق و نحوه پاسخ‌گویی به نیاز و گرایش خود را در ذهن می‌سازد و نهایتاً در جهان خارج و در قالب «عمل و رفتار عینی» بروز می‌دهد. بر این اساس، هرچند همه این عوالم بر روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند، تقدم رتبی عالم اراده و همت انسانی بر سایر عوالم نیز امری انکارناپذیر به حساب می‌آید.

بنابراین، در پاسخ به این سؤال که انسان چگونه واقعیتی است و چگونه رفتار می‌کند باید گفت: اولاً، انسان به میزانی که «طلب و خواست محوری‌اش» رضای حق و مخالفت با هواهای نفسانی باشد (در عالم معقول، روح و اراده)، می‌تواند سایر ابعاد وجودی‌اش را تغییر شکل دهد. ثانیاً، به تبع آن جهت‌گیری «ظرف ذهن» و «تلاش علمی» او - در جهت تحقق آنچه اراده شده است - به کار می‌افتد و عالم مثال و معرفتی وی را شکل می‌دهد.

ثالثاً، در نهایت، بر پایه 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.

به هر حال، فطرت انسانی به خاطر ظرفیت فوق‌العاده‌ای که دارد، از چنین مقدروری بهره‌مند است. زمانی که براساس طلب اولیه، جهت خاصی را برمی‌گزیند؛ در واقع، قصد می‌کند حرکت معناداری را آغاز کند. در اولین برخورد می‌توان اتخاذ یکی از دو جهت حق و باطل را در قالب حرکت انسان براساس فکر و خرد خویش ارزیابی کرد، اما این تصور صحیح نیست؛ زیرا در مرحله طلب اولیه هنوز ادراک عقلی یا تمثیلی برای انسان حاصل نشده است. درحقیقت، این گزینش همان پایه‌ای‌ترین حرکت انسان محسوب می‌شود و حالت قلبی یا انگیزه را به‌عنوان نقطه 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 سر درآورد. زمانی که انسان از این مرحله گذر کرد و یکی از دوره را پذیرفت، حوزه تعقل و ادراک عقلی او فعال می‌شود و براساس تعامل میان این حوزه با حوزه روحی و انگیزشی، نهایتاً رفتار خاصی را در بعد فردی یا اجتماعی رقم می‌زند که صورت ظاهری عمل انسان و جامعه حاوی نیت و انگیزه، اندیشه و محاسبه او است که واجد ثواب یا عقاب است (رضایی، ۱۳۹۱: ص ۱۸۹).

د- نگاه جامعه‌شناختی به ابعاد جامعه و سازمان

جامعه نیز مانند انسان عوالم سه‌گانه «روحیات و تمایلات»، «علم و خیال» و «مشهود و محسوس» دارد؛ به عبارت دیگر، جامعه نیز مانند انسان روح و جسمی دارد، عالم معقول و باورهایی دارد که گرایش‌ها و ارزش‌های حاکم بر روابط جمعی یک ملت را به‌عنوان یک هویت واحد نشان می‌دهد و «دانش و تکنولوژی» و ابعاد نرم‌افزاری و سخت‌افزاری تمدن عینی و محسوس خود را بر آن پایه بنا می‌کند.

درواقع، بین ابعاد و ساحت‌های مختلف وجودی انسان با آنچه در سطح فرهنگ و تاریخ اتفاق می‌افتد، نوعی تناظر و هماهنگی است. ابعاد وجودی مختلف عالم، در سطح فرهنگ و جامعه به‌صورت ساختارها، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی ظهور و بروز پیدا می‌کند. کنش‌های غیرمنطقی و غیرعقلانی انسانی که در افق حس، خیال و وهم قرار می‌گیرند ارزش‌ها، آرمان‌ها، ساختار و نهادها و هنجارهای مناسب با خود را ایجاد می‌کند و کنش‌های عقلانی انسان در قالب ساختارها، نهادها، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به خود شکل می‌گیرند. هر نظام اجتماعی نیز با فرهنگ، ساختار، نهاد و سازمان‌های 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 غلبه دیگر سطوح معرفت در جهت تسخیر و به‌خدمت‌گرفتن آن‌ها اقدام می‌کند و بدین ترتیب، تعامل رقابت‌آمیز مستمری بین فرهنگ‌های مختلف به‌صورت آشکار و نهان طی تاریخ پدید می‌آید. با این تحلیل تردیدی نیست که فرهنگ دینی در شکل آرمانی خود از ارزش‌ها، آرمان‌ها، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و معرفت‌شناسی مربوط به خود بهره‌مند است و از دانش و علم متناسب با آن بهره می‌برد (پارسانیا، ۱۳۹۳: صص ۲۷۵ - ۲۷۴).

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

اولاً، این عوالم سه‌گانه جامعه از یکدیگر جدا نبوده و سه نظام «اراده‌ها و باورها»، «اطلاعات، علم و دانش» و «تکنولوژی و ابزار و مقدرات عینی» در جامعه با یکدیگر تعامل و رابطه داشته و در واقع، 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؛ به عبارت دیگر، «اراده‌ها و همت بلند» یک ملت به عنوان یک هویت جمعی، جریان‌ساز و تحول‌آفرین در نظام‌های «تولید علم و دانش» بوده و نهایتاً کیفیت «ابزار تصرف انسان در جهان خارج» و نحوه 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 «اراده و لسی حق در راستای تحقق ارزش‌های متعالی و معنوی» کند، آنچه در عالم خارج اتفاق می‌افتد جامعه و تمدنی است که جلوه همان ارزش‌ها و اخلاقیات است و برعکس، در صورتی که همت و اراده اجتماعی بر دوری از ارزش‌های الهی سمت و سو یابد، آنچه در تمدن عینی اجتماعی بروز می‌کند، رنگ و بوی مادیات به خود گرفته و نشان از تفرق و دوری انسان‌ها از معنویت و اخلاق و قرارگرفتن در معادلات جبهه باطل و مادی خواهد بود (خاکی قراملکی، ۱۳۹۱: صص ۴۶۸-۴۶۹).

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

هـ- رویکرد معرفت‌شناسانه به علوم اجتماعی و مدیریت

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

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

است که از راه حس به دست می آید و به آن ختم می شود. اساساً هویت علم به ارزش، فرهنگ، تاریخ و... ربط نداشته، فقط به حس و تجربه مرتبط است. در مباحث فلسفه علم به تدریج چنین مطلق انگاری کاملاً زمین گیر شد و معلوم شد که اصلاً هویت و ساختار معرفت ساینتیفیکی که پوزیتیویست ها آن را علم می نامند، تنها محصول معرفت حسی و تجربی نیست، بلکه مبتنی بر معرفت های دیگری شکل می گیرد که توماس کوهن از آن ها به عنوان پارادایم ها یاد می کند (پارسانیا، ص ۱۳۹۳: ۲۵۰).

در دستگاه دین و شریعت به ما می آموزند که در کنار مسیرهای متعارف کسب دانش، گونه ای دیگر از علم وجود دارد که ویژگی و خصوصیت آن مرهون معلم آن است. اگر نزد خدا دانش آموختی چنین علمی «لدنی» می شود (جوادی آملی، ۱۳۷۸: ص ۱۴۲).

بنابراین، در پاسخ به این سؤال معرفت شناسی که «معرفت علمی نسبت به تحولات و مدیریت جامعه و سازمان ها چگونه در واقعیت شکل می گیرد» باید گفت: اولاً، تعریف واقعیت اعم از واقعیت غیب و واقعیت مشهود خواهد بود، که معارف آن با تمسک به معارف دینی و برخاسته از وحی به دست می آید.

ثانیاً، بر این پایه، عقل و تجربه بشر به منطق و تجربه ای در کار علمی تمسک می کند که مبتنی بر پیش فرض های دینی نسبت به حرکت تاریخ، جامعه و انسان شکل یافته باشد و در پی تدوین و طراحی نظریه هایی است که از یک طرف، بر پایه معرفت دینی و انسجام عقلی است و از طرف دیگر، کارآمدی اش در جهت تحقق ارزش های الهی به اثبات برسد.

در مقابل، در نگرش معرفتی مدرن اساساً صحت و سقم فهم ها و معرفت ها با معیارها و ملاک های صرفاً دنیوی و بشری صورت می گیرد (خاکی قراملکی، ۱۳۹۱: ص ۱۲۷).

ثالثاً، از این رهگذر، در کنار معرفت های موجود بشری سکولار - که الگوها و مدل های خاص خودش را برای تحقق اهداف و ارزش های مادی ارائه داده است - معرفت های جدیدی به امداد الهی به وجود خواهد آمد که ابزار تحقق آرمان های ولایت الهی در درگیری با جبهه شرک و کفر و در راستای پیشرفت و اقتدار جبهه حق خواهد بود.

بنابراین، در این نگاه علوم و نظریه ها و مدل های اجرایی، همگی جهت دار و در راستای اهداف نظام های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جبهه باطل معنا می یابد و به کارگیری آن ها در نظام اسلامی، عقب ماندگی، ناکارآمدی و انفعال را در جریان دفاع از آرمان های الهی به دنبال 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 به نام سازمان بود، با ارائه نظریه‌های متعدد و مبتنی بر رویکردهای ساختاری (۱۹۳۰-۱۹۰۰) و رفتاری (۱۹۵۰-۱۹۳۰) در نظر داشت که به این موفقیت دست یافته و با پشتوانه این نگاه نظری عنان سازمان‌ها را به دست مدیرانی بسپارد که در عرصه‌های مختلف یک نظام اجتماعی به دنبال کسب موفقیت و دستیابی به اهداف کار جمعی‌شان بودند. به‌طور کلی، نظریه‌های مطرح علم مدیریت در این سال‌ها با رویکرد درون‌گرایانه به صورت زیر طبقه‌بندی می‌شود (رایبتر، ۱۳۷۸؛ اسکات، ۱۳۹۳؛ رضائیان، الف ۱۳۸۸؛ هج، ۱۳۸۹؛ الوانی، ۱۳۸۹).

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

ب- عصر نئوکلاسیک‌ها: عصر نئوکلاسیک‌ها به دهه ۱۹۲۰ برمی‌گردد. چون انسان همیشه الگوهای پیش‌بینی شده و قابل‌انتظاری را دنبال نمی‌کند، مدیریت از عدم تحقق اهداف و پایین بودن 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 عمده این رهیافت رفتاری یا منابع انسانی نسبت به مدیریت (مشمول بر مطالعات هائورن، نظریه نیازهای انسانی مازلو و همچنین، نظریه‌های واگلاس مگ‌گریگور، 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 از نظر 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 به وسیله افراد انجام دهد»؛ بنابراین، مدیریت در واقع، کاربرد علم رفتار است و مدیر باید بداند که چگونه افراد را به کار برانگیزد، آنان را رهبری کند و روابط متقابل افراد و رفتار گروهی را کاملاً درک کند؛ بنابراین،

مدیران باید به دانش و مهارت‌های رفتاری مجهز شوند. از نظریه‌های این دوره می‌توان به تجزیه و تحلیل گران‌روانی، رفتارگرایی، نیازهای سه‌گانه (مک کللند)، رهبری وضعی (فیدلر)، انسان دو عاملی (هرزبرگ)، تقویت شغلی (اولرهام و هاگمن) اشاره کرد. مکاتب کلاسیک رفتاری و کمی مدیریت بر جنبه‌هایی از سازمان و عملکرد آن تأکید می‌کردند که توسط مدیریت قابل کنترل بود. مسائلی مانند برنامه‌ریزی تولید، کارایی، رفتار زیردستان، نقش گروه‌های غیررسمی در بازدهی کارکنان و...، اما فضای سیاسی جامعه، احساس و ادراک افراد و نقش نهادهای خارج از سازمان مسئله اصلی و دغدغه فکری آنها نبود؛ چراکه محیط دارای ثبات نسبی و پیچیدگی‌های کمی بود (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱: ص ۶۴).

نیمه دوم قرن بیستم که تغییرات شگرفی در محیط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، امنیتی، تکنولوژیک و... در سطح جوامع و محیط بین‌المللی به وقوع پیوست، عوامل محیطی به‌عنوان اصلی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر حرکت سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفت، و پیش‌بینی حوادث محیط پیرامونی سازمان، اساسی‌ترین دغدغه صاحب‌نظرانی شد که می‌خواستند، الگوی حرکت فعال و روبه‌رشد سازمان‌ها را در جهانی با تغییرات سریع و پرشتاب ترسیم و طراحی کنند. رویکرد راهبردی به‌عنوان جدیدترین رویکرد نظریه‌پردازی در چنین شرایط و موقعیتی، در حوزه سازمان و مدیریت رخ نشان داد (دیوید، ۱۳۷۹؛ پیرس و راینسون، ۱۳۹۳، الوانی، ۱۳۸۹). در این راستا، تقریباً از دهه ۱۹۶۰ به بعد، استفاده از نگرش سیستمی در مدیریت مرسوم شد. طرفداران این نظریه معتقدند که نگرش سیستمی بهترین طریق برای وحدت‌بخشیدن به مفاهیم و نظریه‌های مدیریت و دستیابی به نظریه‌ای جامع است؛ در واقع، با نگاه کل‌گرایانه و روش سیستمی در یویدنیمه دوم قرن بیستم به «ضرورت‌ها و الزامات رویکرد راهبردی در نظریه‌پردازی‌های سازمان و مدیریت» پاسخ گفت و «روش‌شناسی عام شناخت حرکت سازمان» در شرایط محیطی متلاطم و پرشتاب را بر پایه اصول تفکر سیستمی و قواعد نگاه کل‌گرایانه به سازمان و محیط بنیان نهاد (اسکات، ۱۳۹۳؛ هورواث، ۱۳۹۵؛ دوهیم و دیگران، ۱۳۹۳).

بر این اساس، حرکت پویای سازمانی در جهت رشد و توسعه - به‌عنوان یک سیستم باز - به‌تبع سازگاری بیشتر با محیط برای جذب منابع (سرمایه، تکنولوژی و...) و تصرف در محیط صنعت (شامل رقبا، مشتریان و امکانات و...) و گسترش مرز سازمانی تعریف شده و منطق عام چگونگی «بقا و حیات سازمانی» تبیین شد. بر این پایه، منطق تدوین راهبرد بر پایه پیش‌بینی تغییرات محیطی اعم از عوامل سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و تکنولوژیک و سپس شناخت ویژگی‌های درون سیستمی برای تعیین نسبت درون و بیرون سیستم شکل می‌گیرد و گویای آن است که شناخت

مجموعه عوامل پیش‌برنده (فرصت‌ها در محیط و قوت‌ها در درون سیستم) و بازدارنده (تهدیدها در محیط و ضعف‌ها در درون سیستم) در تدوین راهبرد که توسعه مرز سازمانی را به دنبال دارد، امری حیاتی است. یعنی نحوه تصرف ما در محیط صنعت (راهبرد) بستگی به این دارد که چگونه می‌توانیم با توجه به نقطه قوت‌های درون سیستمی از فرصت‌های محیطی استفاده کنیم و حیطة نفوذ خود را در میان مشتریان، رقبا، تولیدکنندگان مواد اولیه و... در محیط صنعت گسترش دهیم (ریوز و دیگران، ۱۳۹۵؛ دیوید، ۱۳۷۹؛ گرت، ۱۳۹۴).

رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک از مناسب‌ترین شقوق برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای ترسیم‌شده در دیدگاه‌های آینده‌نگر به‌شمار می‌آید. این تلاش‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بر نقاط قوت خود اتکا یابند، از فرصت‌های عمده بهره‌گرفته و بر نقاط ضعف و تهدیدات به خود فائق شوند. سیر تحول و تطور رویکرد راهبردی برای پاسخ به تغییرات محیطی، از توجه به برنامه‌ریزی درازمدت آغاز می‌شود و در ادبیات برنامه‌ریزی راهبردی ادامه می‌یابد و در نهایت، در نظریه‌ها و الگوهای «مدیریت راهبردی» به‌طور جامع به این نیاز پاسخ داده شده است (آنسف و مک دائل، 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 نسبت به وضع موجود مورد توجه قرار می‌گیرد. در مرحله بعد با نگاه موقعیت‌یابی و تحلیل شرایط محیطی و درون‌سازمانی راهبرد مزیت رقابتی در جهت چشم‌انداز ترسیم شده، تدوین می‌شود و در نهایت، برای استقرار و جاری‌سازی راهبرد، ابزار و الگوهای گوناگون سازمانی و مدیریتی طراحی و استفاده می‌شود (گرت، ۱۳۹۴؛ دیوید، ۱۳۷۹؛ آنسف، ۱۳۷۵؛ لشکر بلوکی، ۱۳۹۰؛ هیل و جونز، ۱۹۹۴).

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

کرد:

مدیریت راهبردی که بر پایه «منطق تغییر و تحول سیستمی» شکل یافته است، به ما می‌گوید که سازمان به‌عنوان «یک سیستم باز» با «محیط پیرامونی» خود در «تعامل» است و به میزانی که «قدرت سازگاری و انطباق با محیط شامل» را پیدا کند، امکان شناخت «عوامل پیش‌برنده» (قوت‌ها در عوامل سیستمی و فرصت‌ها در قلمرو نفوذ) و «عوامل بازدارنده» (ضعف‌ها در درون عوامل سیستمی و تهدیدها در قلمرو نفوذ) را پیدا کرده و می‌تواند به «پیش‌بینی تغییرات محیطی» دست یابد. در نتیجه، با تدوین «راهبرد مزیت رقابتی» و پیاده‌سازی آن بر پایه مدیریت «منابع و

قابلیت‌های سازمانی»، چگونگی «گسترش مرز سازمانی محیط فعالیت» در جهت «حیات و توسعه سازمانی» به‌وجود آمده و تداوم می‌یابد.

بخش سوم: رویکرد تطبیقی مبانی مدیریت راهبردی رایج با مدیریت راهبردی جهادی
با توجه به مبانی مدیریت راهبردی جهادی و کلیدواژه‌های اصلی مدیریت راهبردی رایج، اصول موضوعه‌های زیر از مبانی هستی‌شناسی (تکوین، تاریخ، جامعه و انسان) و مبانی معرفت‌شناسی قابل استخراج است که بر آن اساس، امکان مقایسه این دو نظام فکری در مدیریت راهبردی امکان‌پذیر خواهد شد:

۱. در این نظریه، واقعیت جامعه برخلاف دو رویکرد غالب نظریه‌های موجود عاملیت‌گرایی و ساختارگرایی که هرکدام به‌گونه‌ای به اعتباری بودن فرد یا جامعه قائل می‌شوند، جامعه را اعتباری نمی‌داند بلکه بر پایه «نظریه نظام اراده‌ها حول محور پرستش اجتماعی و تاریخی» تعریف می‌شود و معتقد است «واقعیت جامعه» از برآیند اراده به‌هم‌پیوسته انسان‌ها ذیل ولایت تکوینی و تاریخی شکل می‌گیرد و هر جامعه براساس نوع ولایتی که می‌پذیرد، به‌گونه‌ای خاص به تاریخ پیوند می‌خورد و درنهایت، یا در تبعیت از ولایت خدای متعال و یا در تبعیت از ولایت طاغوت متولد می‌شود و به بقا و تصرفات خود ادامه می‌دهد. محور تمایز واقعیت‌های اجتماعی همین محور تولی اجتماعی و تاریخی است (پیروزمند و جهان بخش، ۱۳۹۷: ص ۲۶).

۲. در نظریه مدیریت راهبردی جهادی نه «جبر تاریخی و اجتماعی» قابل قبول است و نه «اختیار و تفویض مطلق»، بلکه نظریه بین‌الامری مبتنی بر نظریه نظام اراده‌ها در سطوح مختلف اراده خدای متعال، اراده ولات الهی و اراده‌های انسانی است که تحولات را به‌وجود می‌آورد.

۳. حاکمیت مشیت الهی در این نظریه به‌عنوان امری ثابت بر همه تحولات طبیعی، اجتماعی و تاریخی تلقی شده و هیچ وقوعی خارج از اراده الهی تصور نمی‌شود؛ بنابراین، مرز سیستم‌های شامل بر طبیعت و جامعه و تاریخ به اراده خدای متعال و اولیای تاریخی او محدود می‌شود.

۴. دو واقعیت حق و باطل در نظریه 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 سازگاری با محیط باطل نه فقط تنها مسیر حیات و بقا تلقی

- نمی‌شود بلکه در روند تاریخی مسیر مغلوبه و منحط بشری دانسته می‌شود که خسران ابدی را برای انسان‌ها به همراه خواهد داشت.
۵. واقعیت در نگاه هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی «مدیریت راهبردی جهادی» اعم از عالم (غیب و مشهود) دانسته می‌شود؛ برخلاف دیدگاه‌های رایج که بر پایه اصالت تجربه عالم مشهود و محسوس تنها ملاک واقعیت پنداشته می‌شود.
۶. نسبت‌گرایی اسلامی در این نظریه با پرهیز از نسبت‌گرایی مطلق - که به عدم تفاهم منجر می‌شود - معتقد است که روابط بین‌الادّهانی بر اساس توحید تنظیم می‌شود و با ربوبیت الهی حتی میزانی از تفاهم بین مؤمن و کافر محض هم قابل تصور است (پیروزمند و جهان بخش، ۱۳۹۷: صص ۳۱-۲۹).
۷. بر همین اساس، عوامل پیش‌برنده و بازدارنده حرکت‌های اجتماعی و سازمانی 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 تساوی سهم اراده‌های اجتماعی، تاریخی و خدای متعال در تحولات، باوجود سهم‌بودن و صفرندیدن هریک از آنان مبنای تحلیل حرکت‌های اجتماعی و تاریخی در این نظریه به حساب می‌آید.
۹. تکامل و هماهنگی اراده‌های انسانی و تاریخی بر مبنای اراده الهی است که می‌تواند تکامل جامعه بشری را شکل داده و محقق کند و در این راستا غلبه جبهه حق بر باطل مزیت رقابتی مدیریت راهبردی جهادی است که بر پایه مشیت الهی وعده داده شده است.
۱۰. در این نظریه مفهوم حیات و پیشرفت سازمانی بر مبنای عبور از دنیا و ارتقای دائمی اخلاق و انتظارات سازمانی و اجتماعی مبتنی بر کرامت نفس در مقابل 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^۱

ردیف	موضوع تطبیق	وجه تطبیق ^۱	مدیریت راهبردی	مدیریت راهبردی جهادی
۱	روش سیستمی	اشتراک	توجه به شرایط زمانی و مکانی در تعیین و چگونگی پدیده‌ها	توجه به شرایط زمانی و مکانی در تعیین و چگونگی پدیده‌ها
		اختلاف	نسبیت‌گرایی مطلق عدم ملاحظه ارتباط پدیده‌ها با غایت هستی	نسبیت‌گرایی اسلامی توجه به ارتباط پدیده‌ها با غایت هستی
		امتیاز	محدود به ملاحظه 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 زیر مجموعه‌ها	توجه به قدرت تأثیرگذاری محیط شامل بر زیر مجموعه‌ها
		اختلاف	حاکمیت مطلق محیط شامل	حاکمیت نسبی محیط شامل متناسب با نظام اختیارات
		امتیاز	پیش فرض 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 نحوه تأثیرگذاری
		امتیاز	فرض تعامل سیستم صرفاً با یک واقعیت محیطی مادی غالب	توجه به سهم فلسفه تاریخ و سنن الهی در حرکت پدیده‌ها و سازمان‌ها
۵	سازگاری با محیط شامل	اشتراک	سازگاری با محیط شامل لازمه رشد و توسعه سیستم	سازگاری با محیط شامل لازمه رشد و توسعه 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. وجه تطبیق می‌تواند در سه سطح بررسی شود: اول، نسبت بین دو موضوع به‌صورت انطباق کامل (عموم و خصوص مطلق) باشد که آن را وجه اشتراک بین دو موضوع می‌نامیم؛ دوم، نسبت بین دو موضوع به‌صورت عموم و خصوص من وجه باشد که آن را وجه اختلاف می‌نامیم؛ سوم، نسبت بین دو موضوع به‌صورت متباین است که در این سطح وجه امتیاز مورد توجه قرار می‌گیرد.

۶	عوامل پیش برنده	اشتراک	نیروی جلو برنده مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم	نیروی جلو برنده مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم
		اختلاف	تعریف پیش برندی در چهارچوب جهت گیری واحد محیطی	تفاوت تعریف پیش برندی با توجه به دو جهت گیری محیطی
		امتیاز	ارتباط ندادن ماهیت پیش برندی عوامل با جریان حق و باطل	توجه به ارتباط ماهیت پیش برندی عوامل با جریان حق و باطل
۷	عوامل بازدارنده	اشتراک	نیروی بازدارنده مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم	نیروی بازدارنده مؤثر در پیشبرد اهداف سیستم
		اختلاف	تعریف بازدارندگی در چهارچوب جهت گیری واحد محیطی	تفاوت تعریف بازدارندگی با توجه به دو جهت گیری محیطی
		امتیاز	ارتباط ندادن ماهیت بازدارندگی عوامل با جریان حق و باطل	توجه به ارتباط ماهیت بازدارندگی عوامل با جریان حق و باطل
۸	پیش بینی تغییرات محیطی	اشتراک	ضرورت شناخت روند تغییرات محیطی	ضرورت شناخت روند تغییرات محیطی
		اختلاف	فرض ثابت بودن 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 پایه مزیت رقابتی آن نسبت به رقیب	راهکار رسیدن به هدف بر پایه مزیت رقابتی آن نسبت به رقیب
		اختلاف	تنازع و درگیری در همه سطوح محیط «مادی گرایانه در جهت ارزش افزایی سود مادی»	تنازع و درگیری صرفاً بین جبهه حق و باطل نه در درون سیستم
		امتیاز	منفعل بودن در برابر جبهه حق	توان ایجاد مزیت و برتری به دلیل اشرافیت جریان حق بر باطل
۱۰	منابع و قابلیت های 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 سازمانی محیط فعالیت	اشتراک	دامنه نفوذ در محیط کسب و کار و فعالیت	دامنه نفوذ در محیط کسب و کار و فعالیت
		اختلاف	گستره نفوذ به تبع قدرت برتر	گستره نفوذ به تبع نظام اختیارات
		امتیاز	تأثیرگذاری مطلق قدرت مادی برتر بر عوامل محیط فعالیت	تأثیرگذاری نسبی جریان حق با تکیه بر عالم غیب به تبع پذیرش و تبعیت عوامل محیط فعالیت همسوز این جهت گیری

تداوم زمانی هویت سازمانی در محیط رقابتی	تداوم زمانی هویت سازمانی در محیط رقابتی	اشتراک	حیات و توسعه سازمانی	۱۲
اعتقاد به دو جریان حق و باطل در تبیین مفهوم حیات و توسعه در تداوم حرکت سازمانی	پیش فرض توسعه ذیل یک جریان مادی حاکم برای رشد و توسعه	اختلاف		
حیات و پیشرفت سازمانی بر مبنای عبور از دنیا و ارتقای دائمی اخلاق و انتظارات سازمانی و اجتماعی مبتنی بر کرامت نفس و معنویت	حیات و توسعه سازمانی بر مبنای تعلق به دنیا و ارزش آفرینی سود بیشتر	امتیاز		

جمع بندی

برای فراهم کردن امکان تطبیق «ادبیات راهبردی رایج» می توان ویژگی های «مدیریت راهبردی جهادی» را در قالب زیر تعریف و جمع بندی کرد:

مدیریت راهبردی جهادی که بر پایه «منطق تغییر و تحول سیستمی تکامل گرا» شکل یافته است، به ما می گوید سازمان به عنوان یک «سیستم پویا و جهت دار» با «نظام محیط ساز» خود در «تعامل سازنده» است و به میزانی که «قدرت هماهنگی با محیط شامل» را پیدا کند، امکان شناخت «عوامل پیش برنده جهت» (قوت ها در عوامل سیستمی و فرصت ها در قلمرو نفوذ) و «عوامل بازدارنده جهت» (ضعف ها در درون عوامل سیستمی و تهدیدها در قلمرو نفوذ) را پیدا کرده و می تواند به «پیش بینی تغییرات محیطی پایدار» دست یابد. در نتیجه با تدوین «راهبرد مزیت رقابتی حول محور تکامل انتظارات سازمانی» و پیاده سازی آن بر پایه مدیریت «منابع و قابلیت های سازمانی اخلاق محور»، چگونگی «گسترش مرز سازمانی محیط فعالیت همسو» در جهت «حیات و پیشرفت سازمانی» به وجود آمده و تداوم می یابد.

به طور خلاصه، نظریه ای که با عنوان «مدیریت راهبردی جهادی» ارائه شد از سه منظر تفاوت های اساسی و قابل تمیزی را با ادبیات رایج مدیریت راهبردی به شرح زیر نشان می دهد:

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

از آنجاکه هر نظریه ای در محیط فرهنگی خاصی شکل گرفته، نزج می یابد و به بلوغ خود می رسد؛ بر این اساس، مدیریت راهبردی جهادی خود را در فضا و محیط درگیری مستمر دو جریان تاریخی حق و باطل می بیند که بزرگ ترین وظیفه او «جهاد کبیر»^۱ و اطاعت نکردن و وابسته نشدن سیاسی، فرهنگی و اقتصادی به نظام استکبار جهانی و نیز جریان دادن فرهنگ خداپرستی در تمام شئون

۱. «فَلَا تَطْعِ الْكَافِرِينَ وَجَاهِدْهُمْ بِهِ جِهَادًا كَبِيرًا» (فرقان: ۵۲).

زندگی فردی و اجتماعی در نظام اسلامی است. این جهان بینی و نگاه کل گرایانه در محیط اندیشه مدیریت راهبردی جهادی، درست در مقابل فضای فکری مادی گرایانه حاکم بر نظریه های موجود مدیریت راهبردی است که تمام تلاش و فعالیت های خود را در جهت ارزش آفرینی سود بیشتر در بازار رقابت و تنازع با سایر قدرتمندانی می کند که آن ها هم حیات، بقا و توسعه را جز در دستیابی به سود مادی و منفعت مادی بیشتر نمی بینند و اساساً نمی توانند درکی از فضای محیطی مدیریت با رویکرد جهادی پیدا کنند.

دوم: تفاوت در سطح منطقی تجزیه، تحلیل و تفکر درباره مسائل و راهکارها

مدیریت راهبردی جهادی بر پایه «فلسفه نظام فاعلیت» به طور کلی در سه سطح محوری، تصرفی و تبعی به تجزیه و تحلیل مسائل «محیطی»، «سازمانی» و «قلمرو نفوذ سازمانها و نظام های اجتماعی» می پردازد و کیفیت و چگونگی حرکت سیستم ها را وابسته به این سه فاعل و به عبارت دیگر، تابع «نظام اختیارات» می داند که متقوم به یکدیگر بوده و نحوه تقویم آن ها چگونگی حرکت پدیده ها را تعیین می کند. بر پایه این منطق تفکر، اراده های انسانی و اجتماعی در صورتی که جهت خاص الهی یا مادی را اختیار کنند، تابع عوامل پیش برنده یا بازدارنده خاصی، می توانند بر محیط مقابل تأثیر گذاشته و دامنه نفوذ خود را در همان جهت گسترش دهند و به هیچ وجه محکوم شرایط محیطی حاکم موجود نبوده و اختیار آن ها است که جریانات اجتماعی و تاریخی را رقم می زند.

این مبنای منطقی درست در مقابل منطق سیستمی حاکم بر تفکر مدیریت راهبردی رایج است که معتقد است سیستم های شامل عامل تعیین کننده در حرکت سازمان و جامعه محسوب می شود و سازمانها و نظام های اجتماعی در پی آن هستند که بهترین نحوه سازگاری را با محیط های شامل و قدرتمندتر پیدا کنند و به عبارت دیگر، در این ادبیات «مؤثر بودن و تأثیرگذاری بر محیط» که ناشی از «انتخاب راهبرد» صحیح است، به معنای «بهینه گزینی» مورد نظر قرار می گیرد. اما در مقابل، مبانی رویکرد جهادی که به «اختیار» به معنای «حاکمیت بر جهت حرکت و قوانین» معتقد است، به هیچ وجه خود را تابع نگاه های جبرگرایانه حاکم محیطی نکرده بلکه فعال در جهت تغییر و تحولات اساسی در محیط می داند.

سوم: تفاوت در سطح الگوی پیاده سازی و چگونگی اجرای راهبرد

بر پایه مبنای و پیش فرض های مدیریت راهبردی جهادی، الگوی طراحی و متوازن در حرکت سیستم ها و نظام های 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 به تبع آن رشد امکانات، فناوری و قابلیت‌های سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمان در جهت تحقق راهبردهای تدوین شده فراهم شود. همان‌طور که اشاره شد، رشد امکانات و فناوری و قابلیت‌های سازمانی در این منطبق سازگار با رشد اخلاق و کرامت انسانی معنی می‌شود.

این منطق درست در مقابل الگوی توازن‌بخشی در تفکر رایج مدیریت راهبردی است که در جهت رشد و توسعه سیستم، ارتقای «منابع و قابلیت‌های سازمانی و مجموعه‌های اجتماعی» را اعم از انسان، ابزار، امکانات، ساختار و فرهنگ، تنها در صورتی 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 در مقابل عامل سرمایه و ابزار ضریب اهمیت کمتری می‌یابند.

روشن است در آینده پیش‌رو و بر پایه این الگوی کلان با «تفکر جهادی» و تدقیق اصول و مبانی آن، گام‌های بعدی با کمک همه اندیشمندان و دغدغه‌مندان مدیریت جهادی برای نظریه‌پردازی در حوزه تکنیک‌ها، الگوها و مدل‌های عملیاتی سازمانی و راهبردی می‌تواند دقیق‌تر و کاربردی برداشته شود و مسیر تولید علم دینی کشور در حوزه حکمرانی و مدیریت به فضل الهی هموار شود. **إن شاء الله.**

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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 اهرنجان. 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. فلسفه روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ایمان، محمدتقی؛ کلاته ساداتی، احمد. ۱۳۹۲. روش شناسی علوم انسانی نزد اندیشمندان مسلمان. تهران: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- پارسانیا، حمید. ۱۳۹۳ کتاب نقد. شماره ۷۱-۷۰. قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- بوریل، گیسون، مورگان، گارت. ۱۳۹۶. نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمد تقی نوروزی، تهران: انتشارات سمت
- پیرس، جان؛ رابینسون، ریچاد کنت. ۱۳۹۳. برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک. ترجمه 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 نظریه سازمان. جلد اول. ترجمه حسن دانایی فرد و سید حسین کاظمی. تهران: انتشارات مهربان.
- جاجرمی‌زاده، محسن، خورسند رحیم زاده، مجید، منصور، 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 مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی وزارت جهادکشاورزی.
- _____ ۱۳۸۶. «شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی در دهه ۱۳۶۸-۱۳۶۸»

۱۳۵۸). مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

۱۳۸۷. «ویژگی‌های فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

۱۳۸۹. «نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، سخنرانی در همایش مدیریت و فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

۱۳۹۳. الگوی مدیریت جهادی. شیراز: انتشارات لوزا.

جوادی آملی، عبدالله. ۱۳۷۸. منزلت عقل در هندسه معرفت دینی. قم: مرکز نشر اسراء. زمستان ۱۳۷۸. چ سوم.

جمشیدی‌ها، غلام‌رضا. ۱۳۹۳. «رابطه علوم انسانی اجتماعی با گفتمان و الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت». تهران: مجله فرهنگی اجتماعی. سال پنجم. شماره چهارم. پیاپی ۲۰. صص ۲۴-۵.

خاکی فراملکی، محمدرضا. ۱۳۹۱. تحلیل هویت علم دینی و علم مدرن. قم: انتشارات فردا.

خامنه ای، سید علی. ۱۳۸۹. خطبه نماز جمعه، قابل دسترسی در www.khamenei.ir

دانایی فرد، حسن؛ اصغری صارم، علی. ۱۳۹۳. گفتارهایی در نظریه پردازی توسعه منابع انسانی سازمانی. تهران: انتشارات مهربان.

دانایی فرد، حسن. ۱۳۸۹. نظریه پردازی: مبانی و روش شناسی‌ها. تهران: سمت.

دری، بهروز. ۱۳۹۰. «علوم انسانی، از آرمان تا واقعیت و ضرورت‌ها، کندوکاوی در سیاست‌ها

و راهبردهای علوم انسانی از منظر اسناد بالادستی و ارائه چهارچوبی برای سند راهبردی علوم

انسانی». چکیده مقالات دومین کنگره ملی علوم انسانی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی

و مطالعات فرهنگی.

دیوید، فرد آر. ۱۳۷۹. مدیریت استراتژیک. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران:

دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۳۸۶. مدیریت استراتژیک. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران:

دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

دوهیم، آریم ام؛ استیمپرت، لری؛ چپزلی، جولسی ای. ۱۳۹۳. تفکر استراتژیک. ترجمه

محمدحسین پیرامی. تهران: دنیای اقتصاد.

رایبترز، استیفن. ۱۳۷۸. تئوری سازمان. ترجمه الوانی و دانایی فر. تهران: صفار.

- رضایان، علی. ۱۳۸۸. تجزیه و تحلیل سیستم‌ها. تهران: سمت.
- _____ 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، جانمجايا. 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؛ جاجرمی زاده، محسن؛ تقوی، محمدرضا. ۱۳۹۲. «فرهنگ به مثابه رسانه‌ای بین اراده و عمل جمعی (مطالعه تطبیقی فرهنگ اسلامی و سکولار)». مجله رسانه و فرهنگ. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال سوم. شماره دوم. پاییز و زمستان ۱۳۹۲.
- عبدالهی، یحیی. ۱۳۹۳. فلسفه تاریخ شیعی. قم: کتاب فردا.
- علم الهدی، جمیله. ۱۳۸۶. «چرخش از عالم دوقطبی به جهان سه درجه‌ای». تهران: فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره 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.
- لشکر بلوکی، مجتبی. ۱۳۹۰. جاری سازی استراتژی. تهران: آریانا قلم.
- لطیفی، میثم. ۱۳۹۲. مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- _____ ۱۳۸۹. انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان. تهران: مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول- بهار و تابستان صص ۴۱-۸۰
- مبینی دهکردی، علی؛ ربانی، آرزو. ۱۳۹۱. «مدیریت راهبردی مبتنی بر 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. صص ۱۳۱-۱۰۱
- _____ ۱۳۹۳. کتاب نقد. شماره ۷۱-۷۰. قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- نجاری، رضا. ۱۳۹۰. «روش نظریه پردازی شهید مطهری در مبحث رشد». تهران: دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۱۹. شماره ۲. پاییز و زمستان. صص ۱۰۳-۸۷.
- نقی زاده، محمد، شریفیان، احسان. ۱۳۹۰. «تأملی در جایگاه علوم انسانی در خلق فضای

- الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت». چکیده مقالات دومین کنگره ملی علوم انسانی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- هچ، ماری جو. ۱۳۹۴. نظریه سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن. ترجمه حسن دانایی فر، تهران: انتشارات مهربان نشر.
 - هورواث، ریچ. ۱۳۹۵. اوج گیری: قواعد سه گانه تفکر استراتژیک پیشرفته. ترجمه نادر سیدکالاب و بابک وطن دوست. تهران: آریاقلم.
 - هیل، چارلز دبلیو ال. جونز، گرث. ۱۳۹۴. مدیریت استراتژیک. ترجمه علی پارسائیان. تهران: هوشمند تدبیر.
 - یزدانی مقدم، احمد رضا. ۱۳۸۵. «آغاز و انجام تاریخ؛ با نگاه به اندیشه فلسفی-قرآنی علامه طباطبایی». مجله نگاه حوزه. ۴ آذر. شماره ۱۹۶.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی