

The Jihadi-Oriented Women's Management Model Based on the Integration of Religious Faith and Context-Driven Creativity (Case Study: Hazrat Zainab (S) Network, Rafsanjan)

Mohaddeseh Mehrabizadeh¹ , Hassan Gharavi² 

Alireza Moamen Arani³ 

1. Researcher, Cultural Ethnography Group, Baqir al-Uloom Research Institute, Qom, Iran (Corresponding Author).

m.mehrabizadeh@urd.ac.ir

2. PhD in Islamic Philosophy, Baqir al-Uloom University, Qom, Iran; Graduate of Advanced Seminars (Dars-e-Kharaj), Qom Seminary, Iran.

hgharavi22@gmail.com

3. Social Researcher, Baqir al-Uloom Research Institute, Qom, Iran.

a.r.moamen@gmail.com

Received: 2025/08/11; Accepted 2025/10/18

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In contemporary societies, effective crisis management increasingly relies not only on material resources and technological solutions but also on social capital, indigenous practices, and local trust networks. Iran, with its long history of natural and social crises, possesses significant cultural capacities for community-based crisis response. However, many of these capacities—particularly those mobilized by women—remain underexplored and insufficiently documented. Beyond their familial roles, Iranian women function as social connectors, organizers, and facilitators within



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

both community and religious spheres. By drawing upon social trust, collective solidarity, and a sense of shared responsibility, women are uniquely positioned to mitigate the effects of crises and sustain community resilience.

Despite this potential, existing literature on crisis management has predominantly emphasized formal, technical, and institutional approaches, often overlooking informal, spontaneous, and women-led initiatives. This study specifically focuses on the Hazrat Zainab (S) Network in Rafsanjan, which, over the past fifty years, has exemplified sustained, women-led organizational efforts in crisis management. The research aims to uncover and analyze an indigenous model of crisis management that integrates religious conviction with context-driven creativity. The objectives of the study include:

1. Identifying the mechanisms underlying the formation and sustainability of women's trust networks;
2. Analyzing informal leadership and communication structures;
3. Examining strategies for mobilizing material, social, and emotional resources; and
4. Elucidating the advantages and limitations of this women-led model relative to formal institutional approaches.

Ultimately, the study seeks to propose an indigenous, generalizable framework of crisis management grounded in women's lived experiences and the cultural-semantic fabric of Iranian society.

Method: This study employed a qualitative approach based on cultural ethnography to uncover the nuanced dimensions of women's jihadi-oriented crisis management within Rafsanjan's social and religious context. Ethnography, as a phenomenological and interpretive method, emphasizes understanding participants' lived experiences within their historical, cultural, and social settings.

The study population consisted of female activists affiliated with the Hazrat Zainab (S) Network in Rafsanjan, each with a minimum of five years of voluntary participation and direct exposure to crises, including the Iran-Iraq war, the Bam earthquake, and the COVID-19 pandemic. Data were collected through 25 in-depth semi-structured interviews guided by a standardized protocol validated for content by five experts in sociology and crisis management. Interviews lasted between 60 and 120 minutes, and participants were selected through purposive sampling, followed by snowballing until theoretical saturation was achieved.

In addition to interviews, field observations of ongoing activities and archival document reviews were conducted to ensure triangulation and enhance credibility. Collected data were analyzed using Braun and Clarke's (2022) reflexive thematic analysis, implemented in six stages from initial coding to theme development. Rigor and reliability were ensured through data triangulation, peer debriefing, participatory recoding, and alignment with Lincoln and Guba's (1985) trustworthiness criteria. Ultimately, the analysis yielded seven core mechanisms that form the foundation of the women's jihadi-oriented crisis management model in Rafsanjan.

Results: The reflexive thematic analysis revealed a comprehensive model of women's jihadi-oriented crisis management in Rafsanjan, organized around seven interrelated core mechanisms that integrate religious faith, context-driven creativity, and women's self-organization.

1. **Dynamic Dedication:** Religious faith serves as the system's driving force, translating spiritual values into practical action. Donations, religious rituals, and spiritual capital are leveraged to generate sustainable financial and motivational resources for crisis response.
2. **Gender-Sensitive Problem Identification:** This mechanism emphasizes recognition of women's hidden needs during crises, including family care, psychological support, and privacy preservation, offering a model of gender-responsive intervention.
3. **Transforming Gendered Limitations into Expertise:** Domestic skills, including sewing, confectionery, and embroidery, are redefined as productive tools that enhance women's economic, social, and crisis-response capacities.
4. **Operational Family-Centeredness:** Harmonizing jihadi missions with familial responsibilities ensures sustained participation of women and strengthens the institutional resilience of the network.
5. **Jihadi-Oriented Resilient Economy:** By eliminating intermediaries, establishing self-reliant marketplaces, and ensuring transparent reporting to donors, the network cultivates an ethical, trust-based economic model aligned with religious and social values.
6. **Contextual Adaptability:** Flexibility in leadership rotation, task reassignment, and local resource utilization enables rapid response, creating an agile, non-bureaucratic organizational structure capable of adapting to evolving crises.
7. **Resilient Human Capital:** A combination of expertise, commitment, and faith sustains organizational cohesion and ensures continuity of operations during crises.

Collectively, this model positions religious faith as a catalyst for operational innovation and highlights women as central agents of social resilience, capable of transforming cultural constraints into indigenous development capacities.

Discussion and Conclusion: The analysis demonstrates that the Rafsanjan women's jihadi-oriented crisis management model exemplifies an integrated framework of religious faith, context-driven creativity, and networked organization, offering an indigenous template for crisis management in Islamic societies. The theoretical foundation of the model rests on three core pillars:

1. Religious Faith as a Driver of Operational Innovation: Spiritual values are translated into tangible capacities, supporting resource mobilization, collective motivation, and activity continuity.
2. Organizational Agility and Contextual Adaptability: Flexible structures, local decision-making, and rapid response mechanisms transform rigid bureaucratic models into self-organizing, resilient networks.
3. Turning Gendered Limitations into Competitive Advantages: Redefining women's domestic and social roles in skill education, care provision, and economic management enhances participation and strengthens social resilience.

Practically, the model demonstrates that women-led community institutions, leveraging local trust networks and religious conviction, can effectively deliver relief, support social reconstruction, and restore hope even in the absence of formal institutional structures. The mechanisms of operational family-centeredness, jihadi-oriented resilient economy and resilient human capital ensures model sustainability and indicate its potential transferability to other regions.

From a policy perspective, the findings highlight the need for institutional support for women's volunteer networks, facilitation of context-driven training, and the integration of religiously-informed approaches into national crisis management frameworks. Theoretically, the study proposes a paradigm wherein faith serves as a source of meaning, creativity functions as a survival strategy, and women act as connectors of social capital. Ultimately, the Rafsanjan women's jihadi-oriented management model underscores that genuine social resilience emerges not merely from external resources but from the synergy of spirituality, rationality, and collective action within indigenous cultural frameworks. This model provides valuable insights for rethinking crisis management strategies

in Iran and similar contexts, emphasizing the critical role of women's leadership, trust networks, and culturally grounded approaches.

Acknowledgments: This article is derived from the research project titled "Women's Jihadi-Oriented Management Model Based on the Integration of Religious Faith and Context-Driven Creativity," conducted with the financial and academic support of the Baqir al-Uloom Research Institute. The authors sincerely appreciate the Institute's support and the cooperative participation of female activists from the Hazrat Zainab (S) Network in Rafsanjan.

Conflict of Interest: The authors declare no financial or organizational conflict of interest in the conduct, writing, or publication of this research. All stages of the study were carried out independently and in accordance with established research ethics principles.

Keywords: Women's Leadership, Trust Networks, Social Resilience, Crisis Management, Jihadi-Oriented Economy, Religious Conviction, Context-Driven Creativity.

Cite this article: Mehrabizadeh, Mohaddeseh, Gharavi, Hassan, and Moamen Arani, Alireza (2025). The Jihadi-Oriented Women's Management Model Based on the Integration of Religious Faith and Context-Driven Creativity (Case Study: Hazrat Zainab (S) Network, Rafsanjan). *Journal of Islam and Social Sciences* 17(34): 193-235.

الگوی مدیریت جهادی زنان مبتنی بر تلفیق ایمان دینی و خلاقیت اقتضایی (مطالعه موردی: مجموعه حضرت زینب علیها السلام رفسنجان)

محدثه مهرابی زاده^۱ ، حسن غروی^۲

علیرضا مؤمن آرنی^۳

۱. پژوهشگر گروه تجربه‌نگاری فرهنگی پژوهشکده باقرالعلوم علیه السلام، قم، ایران (نویسنده مسئول).

m.mehrabizadeh@urd.ac.ir

۲. دانش‌آموخته دکتری فلسفه اسلامی دانشگاه باقرالعلوم علیه السلام قم و دانش‌آموخته دروس خارج حوزه علمیه قم، ایران.

hgharavi22@gmail.com

۳. پژوهشگر اجتماعی پژوهشکده باقرالعلوم علیه السلام، قم، ایران.

a.r.moamen@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۶

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: در جوامع معاصر، مدیریت بحران دیگر صرفاً وابسته به منابع مادی و فناوری‌های پیشرفته نیست، بلکه مستلزم بهره‌گیری از سرمایه‌های اجتماعی، الگوهای بومی و شبکه‌های اعتماد محلی است. ایران با پیشینه‌ای طولانی از بحران‌های طبیعی و اجتماعی، ظرفیت‌های فرهنگی





فراوانی در مدیریت مردمی بحران‌ها دارد؛ اما بخش مهمی از این ظرفیت‌ها، به‌ویژه در میان زنان، تاکنون به‌صورت نظام‌مند مستندسازی نشده است. زنان در جامعه ایرانی، افزون‌بر نقش خانوادگی، در عرصه‌های اجتماعی و دینی نیز نقش پیونددهنده و سازمان‌دهنده دارند و می‌توانند با اتکا بر اعتماد اجتماعی، همبستگی جمعی و حس مسئولیت‌پذیری، در کاهش آسیب‌های ناشی از بحران‌ها نقشی کلیدی ایفا کنند. باوجوداین، ادبیات موجود در زمینه مدیریت بحران عمدتاً بر جنبه‌های فنی، سازمانی و دولتی متمرکز بوده و از ظرفیت‌های غیررسمی، خودجوش و زنانه غفلت کرده است. پژوهش حاضر با تمرکز بر مجموعه حضرت زینب (س) رفسنجان، که طی نیم‌قرن اخیر نمونه‌ای برجسته از سازمان‌دهی خودجوش زنان جهادگر بوده است، در پی کشف و تحلیل الگوی مدیریت بحران بومی مبتنی بر تلفیق ایمان دینی و خلاقیت اقتصادی است. اهداف اختصاصی پژوهش شامل شناسایی سازوکارهای شکل‌گیری و تداوم شبکه‌های اعتماد زنانه، تحلیل ساختارهای ارتباطی و رهبری غیررسمی، واکاوی راهبردهای بسیج منابع مادی و عاطفی، و تبیین مزایا و محدودیت‌های این الگو نسبت به مدل‌های رسمی است. در نهایت، این مطالعه می‌کوشد مدلی بومی و قابل‌تعمیم برای مدیریت بحران ارائه دهد که ریشه در تجربه زیسته زنان و نظام معنایی فرهنگ ایرانی دارد.

روش: پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و مبتنی بر تجربه‌نگاری فرهنگی انجام شده تا ابعاد پنهان الگوی مدیریت جهادی زنان در بستر فرهنگی و دینی رفسنجان شناسایی شود. تجربه‌نگاری به‌عنوان روشی پدیدارشناختی و تفسیرگرایانه، بر فهم عمیق از تجربه زیسته افراد در متن اجتماعی، تاریخی و فرهنگی تأکید دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل بانوان جهادگر مجموعه حضرت زینب علیها السلام رفسنجان است که دست‌کم پنج سال سابقه مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه و مواجهه مستقیم با بحران‌ها (نظیر جنگ تحمیلی، زلزله بم و کرونا) داشته‌اند. داده‌ها از طریق ۲۵ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق گردآوری شده که با استفاده از راهنمای مصاحبه استاندارد و پس از تأیید روایی محتوایی توسط پنج متخصص حوزه جامعه‌شناسی و مدیریت بحران انجام شده است. هر مصاحبه بین ۶۰ تا ۱۲۰ دقیقه طول کشید و نمونه‌گیری به شیوه هدفمند نظری و سپس با روش گلوله‌برفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. افزون‌بر مصاحبه‌ها، مشاهدات میدانی از فعالیت‌های جاری مجموعه و بررسی اسناد آرشیوی برای اعتبارسنجی داده‌ها استفاده



شد. داده‌های گردآوری شده با روش تحلیل مضمون بازتابی براون و کلارک (۲۰۲۱) طی ۶ مرحله از کدگذاری اولیه تا تولید مضامین نهایی تحلیل شدند. برای تضمین دقت و پایایی یافته‌ها، از روش‌های مثلث‌سازی داده‌ها، بازبینی همتایان، بازبندی مشارکتی و تطبیق با معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد. در نهایت، نتایج تحلیل در قالب هفت سازوکار محوری تبیین شد که مبنای الگوی مدیریت جهادی زنان رفسنجان را تشکیل می‌دهند.

نتایج: یافته‌های پژوهش حاصل از تحلیل مضمون بازتابی داده‌های کیفی، الگوی جامع مدیریت جهادی زنان رفسنجان را در قالب هفت سازوکار بنیادین آشکار کرد که بیانگر تلفیق ایمان دینی، خلاقیت اقتضایی و خودسازمان‌دهی زنانه در مواجهه با بحران‌هاست. نخست، وقف پویا به‌عنوان موتور محرک نظام، ایمان دینی را از سطح معنوی به سطح عملیاتی ارتقا داده و نذورات، مناسک مذهبی و سرمایه‌های معنوی را به منابع مالی و انگیزشی پایدار تبدیل می‌کند. دوم، مسئله‌شناسی جنسیتی با تمرکز بر نیازهای پنهان زنان در بحران‌ها، از جمله مراقبت از خانواده، حمایت روانی و حفظ حریم خصوصی، الگویی از مداخله حساس به جنسیت را ارائه می‌دهد. سوم، تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص از طریق بازتعریف مهارت‌های خانگی مانند خیاطی، شیرینی‌پزی و پته‌دوزی، ظرفیت‌های زنانه را به ابزارهای تولیدی و حمایتی مؤثر بدل کرده است. چهارم، خانواده‌محوری عملیاتی نشان داد که هماهنگ‌سازی مأموریت‌های جهادی با مسئولیت‌های خانوادگی نه تنها موجب مشارکت پایدارتر زنان می‌شود، بلکه پایداری نهادی شبکه را نیز تضمین می‌کند. پنجم، اقتصاد مقاومتی جهادی با حذف واسطه‌ها، ایجاد بازارچه‌های خوداتکا و گزارش‌دهی شفاف به خیرین، الگوی اقتصاد اخلاقی و اعتمادبنیاد را پدید آورده است. ششم، انطباق اقتضایی توان شبکه را در تغییر مأموریت‌ها، چرخش مدیران و بهره‌گیری از ظرفیت‌های محلی افزایش داده و ساختاری چابک و بدون بوروکراسی ایجاد کرده است. سرانجام، نیروی انسانی تاب‌آور با ترکیب تخصص، تعهد و ایمان، انسجام سازمانی را در بحران‌ها حفظ کرده است. این الگو در مجموع، ایمان را به‌مثابه کاتالیزور نوآوری عملیاتی و زنان را به‌عنوان کنشگران محوری تاب‌آوری اجتماعی معرفی می‌کند که توانسته‌اند محدودیت‌های فرهنگی را به ظرفیت‌های توسعه بومی تبدیل کنند.

بحث و نتیجه‌گیری: تحلیل یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد الگوی مدیریت جهادی زنان



نوع مقاله: پژوهشی

رفسنجان نمونه‌ای برجسته از ترکیب ایمان دینی، خلاقیت اقتضایی و سازمان‌دهی شبکه‌ای است که می‌تواند به‌عنوان مدلی بومی برای مدیریت بحران در جوامع اسلامی استفاده شود. هسته نظری این مدل بر سه محور اساسی استوار است: نخست، ایمان دینی به‌عنوان موتور محرک نوآوری‌های عملیاتی که از طریق تبدیل ارزش‌های معنوی به ظرفیت‌های عینی، کارکردی راهبردی در تولید منابع، انگیزش جمعی و تداوم فعالیت‌ها ایفا می‌کند. دوم، چابکی سازمانی و انطباق اقتضایی که امکان واکنش سریع، تصمیم‌گیری محلی و اصلاح ساختار در شرایط بحرانی را فراهم آورده و الگوی بروکراسی صلب را به ساختار خودسازمان‌ده و منعطف بدل می‌سازد. سوم، تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به مزیت رقابتی که با بازتعریف نقش‌های زنانه در حوزه‌هایی نظیر آموزش مهارت، مراقبت اجتماعی و مدیریت اقتصادی، زمینه ارتقای مشارکت و تاب‌آوری اجتماعی را فراهم کرده است. در سطح کاربردی، این الگو نشان می‌دهد که نهادهای مردمی زنانه با اتکا بر شبکه‌های اعتماد محلی و ایمان دینی، می‌توانند در غیاب ساختارهای رسمی، نقش مؤثری در امداد رسانی، بازسازی اجتماعی و بازتولید امید ایفا کنند. خانواده‌محوری عملیاتی، اقتصاد مقاومتی جهادی و تربیت نیروی انسانی تاب‌آور، سه مؤلفه کلیدی پایداری این مدل هستند که امکان انتقال تجربه آن به سایر مناطق کشور را فراهم می‌کنند.

از منظر سیاست‌گذاری، نتایج تحقیق بر لزوم حمایت نهادی از شبکه‌های داوطلب زنانه، تسهیل آموزش‌های اقتضایی، و ادغام الگوهای دینی در نظام مدیریت بحران ملی تأکید دارد. در سطح نظری، این پژوهش پارادیمی نو را پیشنهاد می‌دهد که در آن، ایمان به‌مثابه منبع تولید معنا، خلاقیت به‌عنوان سازوکار بقا و زن به‌عنوان عامل پیونددهنده سرمایه اجتماعی عمل می‌کند. سرانجام، مدل مدیریت جهادی زنان رفسنجان اثبات می‌کند که تاب‌آوری واقعی نه محصول منابع بیرونی، بلکه حاصل هم‌افزایی معنویت، عقلانیت و کنش جمعی در بستر فرهنگ بومی است؛ الگویی که می‌تواند مبنای بازاندیشی در مدیریت بحران‌های آینده ایران قرار گیرد.

تقدیر و تشکر: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی «الگوی مدیریت جهادی زنان مبتنی بر تلفیق ایمان دینی و خلاقیت اقتضایی» است که با حمایت مالی و علمی پژوهشکده تبلیغ و مطالعات اسلامی باقرالعلوم (علیه السلام) انجام شده است. نویسندگان از پشتیبانی پژوهشکده و همکاری صمیمانه بانوان جهادگر مجموعه حضرت زینب (علیها السلام) رفسنجان در اجرای این پژوهش قدردانی می‌کنند.



نوع مقاله: پژوهشی

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تعارض منافع مالی یا سازمانی در انجام، نگارش و انتشار این پژوهش وجود ندارد و تمامی مراحل تحقیق به‌طور مستقل و براساس اصول اخلاق پژوهش انجام شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت زنان، شبکه‌های اعتماد، تاب‌آوری اجتماعی، مدیریت بحران، اقتصاد جهادی، ایمان دینی، خلاقیت اقتضایی.

استناد: مهرابی‌زاده، محدثه، غروی، حسن، و مؤمن آرانی، علیرضا (۱۴۰۴). الگوی مدیریت جهادی زنان مبتنی بر تلفیق ایمان دینی و خلاقیت اقتضایی (مطالعه موردی: مجموعه حضرت زینب علیها السلام رفسنجان). مجله اسلام و علوم اجتماعی ۱۷(۳۴): ۱۹۳-۲۳۵.



۱. مقدمه و بیان مسئله

جوامع معاصر همواره با بحران‌های متنوعی مواجه‌اند که مدیریت مؤثر آنها افزون بر منابع مادی، مستلزم سرمایه‌های اجتماعی و الگوهای سازماندهی بومی ریشه‌دار در جوامع محلی است. ایران به‌ویژه در مناطق مرکزی و شرقی با سابقه چالش‌های محیطی و اجتماعی، تجربیات غنی اما ناشناخته‌ای در مدیریت بحران دارد. یکی از ابعاد مهم و نسبتاً مغفول در این زمینه، نقش زنان در ایجاد و تقویت شبکه‌های اعتماد در سطح محلی است؛ زیرا زنان می‌توانند در تقویت پیوندهای اجتماعی، تسهیل ارتباطات و بازسازی اجتماعی نقش کلیدی ایفا کنند (کرمی، ۱۳۹۳). با وجود این، تمرکز بسیاری از پژوهش‌ها در حوزه مدیریت بحران بر جنبه‌های فنی و ساختاری است و جایگاه زنان در فرایندهای اعتمادسازی و شبکه‌سازی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۶). پرسش اصلی عبارت است از: سازوکارها، ویژگی‌ها و دستاوردهای شبکه‌های اعتماد زنانه بانوان جهادی رفسنجان به‌مثابه الگوی بومی مدیریت بحران از پیش از انقلاب تاکنون چیست؟

ضرورت پژوهش سه جنبه کلیدی دارد: نخست، ناکارآمدی مدل‌های وارداتی متمرکز بر نهادهای رسمی که سازوکارهای غیرمتمرکز و مبتنی بر اعتماد جوامع محلی (به‌ویژه زنان) را نادیده می‌گیرند؛ دوم، تمرکز دانش موجود بر نقش نهادهای دولتی و مردانه و غفلت از مستندسازی تجارب زنان در سازماندهی منابع، ایجاد همبستگی اجتماعی و ارائه حمایت‌های روانی و سوم، تکرار آزمون‌وخطاهای پرهزینه در بحران‌های مشابه به‌دلیل فقدان بانک دانشی از الگوهای بومی موفق.

هدف اصلی این پژوهش کیفی مبتنی بر تجربه‌نگاری، کشف و تحلیل الگوی مدیریت بحران بومی در شبکه‌های اعتماد زنانه بانوان جهادی رفسنجان است. اهداف اختصاصی شامل واکاوی چگونگی شکل‌گیری شبکه‌ها در بستر تاریخی-اجتماعی، تحلیل ساختارهای ارتباطی و رهبری غیررسمی، شناسایی مکانیسم‌های ایجاد و حفظ اعتماد، بررسی سازوکارهای بسیج منابع (مادی، اطلاعاتی، عاطفی)، کشف راهبردهای انطباقی در بحران‌های طبیعی و اجتماعی، و تحلیل مزایا و محدودیت‌های الگو نسبت به مدل‌های رسمی است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با بانوان و ذی‌نفعان محلی گردآوری شده‌اند.

دستاوردهای پژوهش در دو سطح نظری و عملی قابل‌تصور است. در بُعد نظری، تحقیق به غنای ادبیات «مدیریت بحران بوم‌محور» و «نقش جنسیت در تاب‌آوری» کمک می‌کند؛ مفاهیمی مانند

سرمایه اجتماعی را در بافت فرهنگی رفسنجان عینیت می‌بخشد و الگوواره‌های مردانه و متمرکز مدیریت بحران را تکمیل و به چالش می‌کشد. در سطح عملی-سیاستی، مستندسازی این الگو امکان بهینه‌سازی ظرفیت‌های موجود از طریق شناسایی و پیوند شبکه‌ها با نهادهای رسمی را فراهم می‌کند، محتوای آموزشی مبتنی بر راهکارهای بومی (بسیج منابع، ارتباطات بحران، حمایت روانی-اجتماعی) تولید می‌نماید، چهارچوبی برای تعمیم‌پذیری به مناطق هم‌بافت ایران ارائه می‌دهد، کارآمدی پاسخ‌ها را با افزایش سرعت و انطباق‌پذیری با نیازهای محلی ارتقا می‌بخشد و تاب‌آوری بلندمدت را از طریق تقویت سرمایه اجتماعی و خوداتکایی محلی افزایش می‌دهد.

مستندسازی این الگوی بومی گامی ضروری برای شکستن چرخه آزمون و خطاهای پرهزینه است. یافته‌ها نشان خواهند داد راه‌حل‌های پایدار مدیریت بحران نه در طرح‌های پیچیده یا فناوری‌های گران‌قیمت، بلکه در شبکه‌های اعتماد و همیاری زنانه‌ای نهفته است که طی نسل‌ها در بافت محلی رفسنجان تکامل یافته‌اند. آینده مدیریت بحران ایران مستلزم به‌کارگیری این الگوهای نامرئی ریشه‌دار در ظرفیت‌های بومی است.

۲. پیشینه

مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادی در نظام مدیریتی جمهوری اسلامی ایران طی دو دهه اخیر، به‌ویژه در حوزه اندیشه اسلامی، جایگاهی ویژه یافته است. این مفهوم بر تلفیق ایمان دینی، روحیه انقلابی، تعهد اخلاقی و کارآمدی مدیریتی استوار است و در سال‌های اخیر، محور بسیاری از پژوهش‌های نظری و تجربی قرار گرفته است. با وجود این، بررسی دقیق نشان می‌دهد که نقش زنان و نسبت آن با خلاقیت اقتضایی و ایمان دینی در قالب مدیریت جهادی کمتر به‌صورت نظام‌مند تحلیل شده است. در پژوهش‌های داخلی، نادری‌فر و همکاران (۱۳۹۸) با استفاده از روش دلفی، ۷۶ شاخص مدیریت جهادی را در سه طبقه فرهنگی-ارزشی، رفتاری و شخصیتی شناسایی کردند و نتیجه گرفتند که ایمان، ایثار و تعهد اخلاقی، مهم‌ترین مؤلفه‌های سازنده مدیریت جهادی هستند.

علی‌شیری و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تحلیل مفهومی خود، «آرمان‌گرایی واقع‌نگرانه» را به‌عنوان هسته اصلی مدیریت جهادی معرفی نمودند و تأکید داشتند که این نوع مدیریت بر نظام‌سازی انسانی،

رهبری معنوی، نوآوری و آینده‌نگری مبتنی است. سلطانی (۱۳۹۳) چالش‌های تحقق مدیریت جهادی را در سه سطح رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری بررسی کرده و الزامات آن را در ابعاد انسانی، مدیریتی و رویکردی طبقه‌بندی نمود.

در پژوهش‌های جدیدتر، بختیارزاده و همکاران (۱۴۰۴) در طراحی مدل تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه سازمان‌های دولتی نشان دادند که باور دینی، انگیزه درونی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نقش میانجی میان نگرش جهادی و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. همچنین، حمزه و همکاران (۱۴۰۳) با تأکید بر ابعاد فرهنگی و رفتاری، شش شاخص محوری فرهنگ جهادی را شامل بصیرت، عمل به‌هنگام، اخلاص، استقامت، تکلیف‌مداری و اطاعت از رهبری دانستند. رضایی میرقائد و همکاران (۱۴۰۰) نیز با تحلیل مضمون، نشان می‌دهد نظام انگیزشی غیرمادی، رهبری الهام‌بخش و حس مأموریت الهی از مهم‌ترین مؤلفه‌های پایداری مدیریت جهادی در نهادهای فرهنگی است.

در حوزه زنان و خانواده، مطالعات محدودی انجام شده است. حمیدزاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهند زنان با مدیریت منابع خانوادگی، اصلاح الگوی مصرف و ایجاد انسجام در خانواده، نقش فعالی در تحقق اهداف جهادی دارند. میرزائیان و باعدی (۱۳۹۳) با تمرکز بر الزامات مدیران زن در جامعه اسلامی تأکید کردند که مدیریت جهادی زنان افزون‌بر حوزه اجتماعی، باید مسئولیت‌های خانوادگی آنان را نیز در نظر گیرد؛ به‌ویژه در شرایطی که زن نقش هم‌زمان تربیتی، عاطفی و سازمان‌دهنده را برعهده دارد. حیاتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با تأکید بر مدیریت اقتصادی زنان در خانواده، نتیجه گرفتند که با اتخاذ رویکرد جهادی می‌توان الگوی مصرف، صرفه‌جویی و رشد اقتصادی خانواده را بهبود بخشید. نعمتی‌پیرعلی (۱۳۹۳) نیز با استناد به آیات قرآن، روایات و بیانات رهبر انقلاب، الگوی معرفتی مدیریت جهادی زنان را مبتنی بر سه اصل تعهد، ابتکار و ولایت‌پذیری تبیین نمود.

در سال‌های اخیر، تجربه‌نگاری به‌عنوان روشی کیفی و بومی برای مطالعه مدیریت جهادی در سطح فردی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. حاجی‌علیان (۱۴۰۲) در اثر خود با عنوان درست مثل یک زن به تجربه‌نگاری فعالیت گروه بانوان جهادی فی‌سبیل‌الله در دوران کرونا پرداخت و با تحلیل روایت‌های مشارکت‌کنندگان، مدلی از رهبری جمعی و ایثارگرانه را ارائه کرد. این پژوهش نشان می‌دهد همگرایی، اعتماد متقابل و انگیزه دینی، نقش محوری در تداوم فعالیت گروه‌های داوطلب

دارد. حسین زاده (۱۴۰۰) در کتاب به توان مردن نیز با بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد، تجربه‌های میدانی مجموعه‌های جهادی را مستند کرده و نتیجه گرفت که معنویت در عمل، عامل اصلی پایداری این سازمان‌های مردمی است.

افزون‌براین، ظهوریان (۱۴۰۴) در کتاب الگوی مدیریت نیروهای داوطلب مردمی در جهاد سازندگی با مصاحبه با ۲۵ مدیر با سابقه جهاد سازندگی، مدلی بومی برای مدیریت نیروهای مردمی مبتنی بر اعتماد، مسئولیت‌پذیری، انگیزه غیرمادی و همیاری جمعی ارائه نمود که نمونه‌ای از ترکیب تاریخ شفاهی و نظریه‌پردازی کیفی محسوب می‌شود. از منظر روش‌شناسی، مالکی‌بروجنی و دنیو (۱۴۰۲) به تبیین مبانی، روش‌ها و اهمیت ثبت تجارب در حرکت‌های جهادی می‌پردازند. آنها با بهره‌گیری از ابزارهایی مانند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، مشاهده میدانی و تحلیل اسناد، چهارچوبی نظام‌مند برای تجربه‌نگاری ارائه کرده و لزوم ثبت روایات عملی، مستندسازی فرایندها، بازتاب‌گیری ساختاری و انتقال دانش ضمنی را به‌عنوان راهکارهایی کلیدی برای بهبود کیفیت، تداوم و ارتقای بازدهی فعالیت‌های جهادی برجسته می‌کنند.

در پژوهش‌های بین‌المللی نیز مفاهیم مرتبط از منظر زنان، سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری بررسی شده است. پاتنام (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی را پایه انسجام و همکاری جمعی دانسته است. آلدريج (۲۰۱۲) بر نقش شبکه‌های محلی در بازسازی پس از بحران تأکید کرده و نورریس و همکاران (۲۰۰۸) سرمایه اجتماعی انطباقی را موتور تاب‌آوری معرفی کرده‌اند. انارسون (۲۰۱۲) زنان را سازمان‌دهندگان فعال پاسخ‌های غیررسمی در بحران دانسته است؛ درحالی‌که نومایر و پلیمپر (۲۰۰۷) بر ضرورت توجه به نابرابری‌های جنسیتی در سیاست‌های بحران تأکید دارند. افزون‌براین، هندمن (۲۰۰۸) و بردسل (۲۰۱۳) لزوم جنسیتی‌سازی مدیریت بحران را مورد تأکید قرار داده و ولکات و همکاران (۲۰۲۳) و نیری (۲۰۲۲) هشدار داده‌اند که اتکای صرف به شبکه‌های غیررسمی زنان بدون پشتیبانی نهادی می‌تواند پایداری اجتماعی و اثربخشی پاسخ‌های محلی به بحران را تهدید کند.

مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد که اگرچه در سال‌های اخیر ادبیات مدیریت جهادی در سطح نظری و سازمانی رشد قابل توجهی داشته است، اما پژوهش‌های نظام‌مند درباره تجربه زیسته زنان جهادی و تلفیق ایمان دینی با خلاقیت اقتصادی بسیار اندک است. اغلب پژوهش‌های پیشین رویکردی

تجویزی یا آرمانی داشته‌اند و کمتر از منظر تجربه و واقعیت‌های میدانی به موضوع پرداخته‌اند. از این رو، پژوهش حاضر با تکیه بر مطالعه موردی مجموعه حضرت زینب علیها السلام رفسنجان و با رویکرد تجربه‌نگاری، می‌کوشد الگویی بومی و عملی از مدیریت جهادی زنان ارائه دهد که هم مبتنی بر ایمان دینی باشد و هم بر خلاقیت اقتصادی در شرایط واقعی استوار شود.

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر کیفی از نوع مطالعه موردی با اتخاذ رویکرد تجربه‌نگاری^۱ به‌عنوان چهارچوب فلسفی و روش‌شناختی، به مطالعه الگوهای مدیریت بحران در شبکه‌های اعتماد زنانه می‌پردازد. تجربه‌نگاری که در سال‌های اخیر به‌عنوان روشی معتبر در پژوهش‌های اجتماعی حساس به بافت مورد اقبال فزاینده قرار گرفته، نه تنها رویدادها، بلکه فرایند معناسازی، بافت تاریخی-فرهنگی، و تعاملات پویای شکل‌دهنده تجربیات زیسته را مورد کنکاش قرار می‌دهد. این روش با تمرکز بر سه محور زمانمندی (توالی رویدادها)، اجتماعی بودن (روابط انسانی) و مکانی بودن (موقعیت‌های عینی)، امکان واکاوی نظام‌مند:

- شکل‌گیری مسئله (نیازهای بحرانی محلی)؛

- تدابیر اتخاذشده (راهبردهای خودجوش حل مسئله)؛

- پیامدهای مثبت و منفی اقدامات (دستاوردها و محدودیت‌ها) را فراهم می‌کند.

گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۲۵ تن از پیشکسوتان جهادگر رفسنجان (با حداقل ۵ سال سابقه مستمر) انجام شد. نمونه‌گیری به‌شیوه هدفمند نظری (Patton, 2015) انجام شده است.^۲

مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با مدت‌زمانی بین ۶۰ تا ۱۲۰ دقیقه انجام شد. در اجرای مصاحبه‌ها از یک راهنمای مصاحبه استفاده شد که روایی محتوایی آن براساس نظر پنج صاحب‌نظر در حوزه مدیریت بحران و جامعه‌شناسی تأیید شد ($CVR > 0.78$). این مصاحبه‌ها با هدف دستیابی به درک عمیق از تجربه‌ها، نگرش‌ها و معانی نهفته در کنش‌های مشارکت‌کنندگان صورت گرفت و تا رسیدن به

1. Narrative Inquiry

۲. توضیحات تکمیلی در بخش معرفی سوژه اراده می‌شود.

مرحله اشباع نظری ادامه یافت (Saunders et al., 2018). همچنین، مشاهدات میدانی از فعالیت‌های جاری شبکه به منظور تکمیل و اعتبارسنجی داده‌ها به کار گرفته شد و به غنای تحلیل‌ها افزود. تحلیل داده‌ها در گام نخست با پیاده‌سازی دقیق متون مصاحبه‌ها و سپس به کارگیری تحلیل مضمون بازتابی^۱ مطابق الگوی براون و کلارک (۲۰۲۱) انجام شد. این فرایند شامل شش مرحله بود: آشنایی مکرر با داده‌ها، کدگذاری اولیه تعاملی، خلق مضامین اولیه، بازنگری و پالایش مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین نهایی، و در نهایت تولید گزارش تحلیلی با استفاده از نرم‌افزار. همچنین، اعتباربخشی یافته‌ها از طریق بازبندی مشارکتی^۲، مثلث‌سازی داده‌ها (مصاحبه، مشاهده، اسناد) و بازبینی همتایان^۳ مطابق استانداردهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) تضمین شد.

۴. معرفی موضوع

موضوع مورد مطالعه بانوان جهادگر مجموعه خیریه حضرت زینب علیها السلام در شهرستان رفسنجان استان کرمان هستند که تجربه‌ای استثنایی از خودسازمان‌دهی زنانه را در بازه نیم قرن (پیش از انقلاب تاکنون) نمایندگی می‌کنند. این گروه فعالیت خود را در دهه ۱۳۵۰ به صورت هسته‌ای خودجوش متشکل از ۳ زن محله‌ای آغاز نمود که با شناسایی خانوارهای نیازمند محلی و توزیع کمک‌های محدود (مرحله شکل‌گیری مسئله)، نخستین سنگ‌بنای اعتماد اجتماعی را گذاردند. در بجهت انقلاب اسلامی (۱۳۵۷)، این هسته با تبدیل به شبکه‌ای منسجم و بهره‌گیری هوشمندانه از ظرفیت‌های نهادی مانند مساجد، به پشتیبانی لجستیکی از رزمندگان (دوخت البسه، ارسال دارو) پرداخت (تدبیر حل مسئله). در طول هشت سال دفاع مقدس، شبکه با ساختارسازی تدریجی، اقدامات گسترده‌تری شامل پخت نان و شیرینی برای جبهه‌ها، اسکان خانواده‌های جنگ‌زده، و رسیدگی به خانواده شهدا (حل مشکلات، کمک به برگزاری مراسم، ارتقای تاب‌آوری و...) را سازمان‌دهی کرد که نقشی حیاتی در کاهش آلام اجتماعی آن دوران ایفا نمود (دست‌آورد مثبت).

-
1. Reflexive Thematic Analysis
 2. Member Checking
 3. Peer Debriefing

پس از جنگ، فعالیت‌های این مجموعه با حفظ ماهیت مردمی، به سمت نهادسازی آموزشی (تأسیس حوزه علمیه خواهران در ۱۳۶۱) و پاسخ به بحران‌های جدیدی چون زلزله بم (۱۳۸۲)، سیل‌های متعدد، و همه‌گیری کووید-۱۹ گسترش یافت. در این بحران‌ها، شبکه با بسیج سریع داوطلب محلی، توزیع کمک‌معیشتی ماهانه، و راه‌اندازی خطوط مشاوره بهداشتی، به‌عنوان بازوی اجرایی مؤثر عمل کرد. ویژگی منحصر به فرد این شبکه، تکامل «بروکراسی مردمی» آن است: از سازمان‌دهی اولیه غیررسمی تا شکل‌گیری ساختاری با چهارچوب‌های شفاف (شورای مرکزی، کمیته‌های تخصصی، نظام مالی گزارش محور) که کاملاً خودتنظیم‌گر و بدون وابستگی به نهادهای دولتی توسعه یافته است. امروزه این مجموعه با تمرکز بر توانمندسازی اقتصادی تعداد قابل توجهی از زنان سرپرست خانوار (از طریق احداث کارگاه‌های خیاطی و آموزش‌های مهارتی) و حفظ فضای کاملاً زنانه و عام‌المنفعه، الگویی زنده از تاب‌آوری اجتماعی بوم‌محور را ارائه می‌دهد که مطالعه آن گامی ضروری در بازتعریف نقش زنان در مدیریت بحران است.

نحوه انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به صورت «نمونه‌گیری هدفمند نظری» انجام شد. در گام نخست، فعالان و جهادگرانی که دارای نقش‌های کلیدی و مدیریتی در مجموعه بودند، به‌عنوان اطلاع‌دهندگان محوری شناسایی شدند. سپس با بهره‌گیری از روش «گلوله‌برفی» و از طریق معرفی این افراد، سایر اعضا و کنشگران مؤثر در سطوح مختلف شناسایی و به تدریج به نمونه پژوهش افزوده شدند. فرایند گزینش براساس معیارهایی دقیق صورت گرفت که شامل حضور در مقاطع تاریخی مختلف از پیش از انقلاب تا دوره‌های معاصر، نقش محوری در تصمیم‌سازی و سازمان‌دهی فعالیت‌های جهادی، برخورداری از انگیزه و روحیه جهادی بالا، و تجربه مواجهه با دست‌کم دو نوع بحران متفاوت (از جمله بلایای طبیعی، بحران‌های اجتماعی یا اقتصادی) بود. برای افزایش تنوع و غنای داده‌ها، ملاحظات نظیر پراکندگی جغرافیایی، تنوع سنی و سطح فعالیت نیز لحاظ شد. تمامی مشارکت‌کنندگان پس از آگاهی از هدف پژوهش، رضایت خود را برای حضور در مطالعه اعلام کردند و اصول اخلاقی مربوط به محرمانگی و ناشناس‌سازی اطلاعات به‌طور کامل رعایت شد. برای آشنایی بیشتر با ویژگی‌های آنان، مشخصات مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان

کد مشارکت کننده	سطح تحصیلات	سال های فعالیت	نقش / مسئولیت در مجموعه
۱	سیکل	از بدو تأسیس	مؤسس
۲	سطح ۳ حوزه	۳۵ سال	مدیر حوزه
۳	دیپلم	۱۵ سال	عضو فعال
۴	سیکل	۴۰ سال	عضو فعال و سرحلقه در روستا
۵	دیپلم	۴۵ سال	اجرایی و عضو هیئت امراء
۶	سطح ۳	۲۵ سال	معاون فرهنگی
۷	دیپلم	۹ سال	عضو گروه شناسایی
۸	سطح ۳	۱۵ سال	عضو فعال گروه خیریه
۹	کاردانی	۱۵ سال	عضو گروه شناسایی
۱۰	دیپلم	۲۰ سال	بخش فرهنگی
۱۱	دیپلم	۴۰ سال	مسئول پشتیبانی میدانی
۱۲	سیکل	۱۴ سال	عضو فعال
۱۳	کارشناسی	۳۰ سال	مدیرعامل خیریه
۱۴	سطح ۴	۱۵ سال	مسئول فرهنگی
۱۵	سطح ۳	۷ سال	مشاور
۱۶	طلبه سطح ۳	۳۰ سال	عضو فعال و مددجوی سابق
۱۷	کارشناسی	۱۳ سال	عضو فعال گروه
۱۸	طلبه سطح ۳	۱۵ سال	مشاور فرهنگی و خانوادگی
۱۹	دیپلم	۲۵ سال	بخش فرهنگی
۲۰	طلبه سطح ۲	۱۰ سال	عضو فعال در فعالیت های آموزشی
۲۱	کارشناسی	۱۶ سال	هماهنگ کننده اردوهای جهادی
۲۲	کارشناسی روان شناسی	۹ سال	کارشناس امور بانوان جهادی
۲۳	دیپلم	۸ سال	مسئول تدارکات و پشتیبانی
۲۴	کارشناسی	۱۲ سال	رابط بین گروهی و شبکه سازی
۲۵	سطح ۳ حوزه	۱۸ سال	مسئول برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد

۵. یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش کیفی مبتنی بر تحلیل محتوای بازتابی، از طریق کدگذاری نظام‌مند ۲۱ کد باز (مصادیق عینی)، ۲۱ کد انتخابی (تم‌های یکپارچه‌کننده) و ۷ کد محوری (سازه‌های کلیدی) استخراج شدند که همگی در چهارچوب هفت مضمون اصلی سازماندهی شدند. هسته‌های نظری الگوی مدیریت بحران در قالب هفت سازوکار بنیادین وقف پویا، مسئله‌شناسی جنسیتی، تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص، خانواده‌محوری، اقتصاد مقاومتی جهادی، انطباق اقتصادی و نیروی انسانی تاب‌آور صورت‌بندی شدند.

جدول ۲. مفاهیم مرکزی و مفاهیم شکل‌دهنده

ردیف	مفهوم مرکزی (سازوکار بنیادین)	نقش / کارکرد این سازوکار در الگو	تعریف مفهومی	تم‌های انتخابی / کدهای سطح میانی	مقولات فرعی / کدهای باز
۱	وقف پویا تبدیل منابع دینی به ظرفیت عملیاتی	تأمین منابع مالی و معنوی غیررسمی و ایجاد سازوکارهای پایدار مشارکتی؛ هسته تأمین منابع و انگیزش در الگو.	بهره‌گیری هدفمند از مقدسات، مناسک و نذورات دینی برای تولید ظرفیت‌های عملی و مالی سازمانی.	- ایمان به‌مثابه موتور نوآوری - باور به «تکلیف‌محوری» به‌جای «امکان‌محوری» - تبدیل ارزش‌های دینی به مکانیسم‌های عملیاتی	۱-۱. استفاده از جلسات روضه برای جذب کمک‌های مردمی؛ ۱-۲. طراحی نمایشگاه طلای اهدایی در مجالس زنان؛ ۱-۳. تبدیل نذورات به سرمایه تولیدی.

ردیف	مفهوم مرکزی (سازوکار بنیادین)	نقش / کارکرد این سازوکار در الگو	تعریف مفهومی	تم‌های انتخابی / کدهای سطح میانی	مقولات فرعی / کدهای باز
۲	مسئله‌شناسی جنسیتی کشف نیازهای پنهان	تمرکز تحلیلی بر نیازهای جنسیتی، جهت‌دهی به مداخلات مناسب و جلوگیری از خطای سیاست‌گذاری جنسیتی.	شناسایی و رمزگشایی نیازها و آسیب‌های نامرئی زنان در موقعیت‌های بحران‌زده.	- نسبت‌گیری هوشمند با اقتضائات - شناخت مرزهای فقهی - اجتماعی فعالیت زنان - تمرکز بر «نیازهای نامرئی زنانه»	۱-۲. شستن لباس رزمندگان؛ ۲-۲. نگهداری از فرزندان خانواده‌های بحران‌زده؛ ۲-۳. مشاوره تلفنی برای حفظ حریم خانواده‌ها.
۳	تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص تمرکز بر فعالیت‌های زنانه	تبدیل محدودیت‌های نمادین / قانونی به حوزه‌های عملیاتی تخصصی که هم مأموریت سازمان را پر می‌کند و هم به توانمندسازی زنان می‌انجامد.	بازتعریف مرزهای محدودیت جنسیتی به‌عنوان زمینه‌های تخصصی و ظرفیت‌ساز برای مشارکت زنان.	- جهادی‌سازی سرمایه‌های انسانی - تربیت «نیروی انسانی چندمهارته متعهد» - خلق فضای فعالیت ایمن برای زنان	۱-۳. دوخت لباس رزمندگان توسط بانوان؛ ۲-۳. آموزش مهارت‌های خانگی به زنان سرپرست خانوار؛ ۳-۳. استفاده از مهدکودک برای تسهیل فعالیت طلاب.

ردیف	مفهوم مرکزی (سازوکار بنیادین)	نقش / کارکرد این سازوکار در الگو	تعریف مفهومی	تم‌های انتخابی / کدهای سطح میانی	مقولات فرعی / کدهای باز
۴	خانواده‌محوری اولویت‌دهی به کیان خانواده	کاهش تعارض نقش‌ها، افزایش مشارکت زنان شاغل در برنامه‌ها و تضمین استمرار عملکرد سازمان در شرایط بحران.	قرار دادن ثبات و سلامت خانواده به‌عنوان معیار طراحی برنامه‌ها و تصمیم‌گیری مدیریتی.	- انعطاف‌پذیری به‌مقابله استراتژی - طراحی «برنامه‌های منعطف زمان‌محور» - تلفیق تعهدات خانوادگی با مأموریت‌های جهادی	۴-۱. تنظیم ساعت برنامه‌ها با مسئولیت‌های خانوادگی؛ ۴-۲. تعطیلی موقت برنامه‌ها در تعطیلات رسمی؛ ۴-۳. تبدیل حوزه علمیه به خط تولید ماسک در کرونا.
۵	اقتصاد مقاومتی جهادی مدل‌های اقتصادی کم‌هزینه و خوداتکا	کاهش وابستگی مالی به منابع بیرونی، افزایش شفافیت و ایجاد درآمدزایی محلی که سازمان را در برابر شوک‌ها مقاوم می‌سازد.	خلق ساختارهای اقتصادی مبتنی بر منابع مردمی و نوآوری بومی برای پایداری عملیاتی.	- تاب‌آوری سازمانی ایمان‌بنیاد - ترکیب منابع مردمی با نوآوری بومی - ساختارهای اقتصادی شفاف و خوداتکا	۵-۱. حذف واسطه‌ها در تهیه مواد اولیه؛ ۵-۲. ایجاد بازارچه‌های خوداتکا برای مددجویان؛ ۵-۳. شفافیت مالی در گزارش‌دهی به خیرین.

مقولات فرعی / کدهای باز	تم‌های انتخابی / کدهای سطح میانی	تعریف مفهومی	نقش / کارکرد این سازوکار در الگو	مفهوم مرکزی (سازوکار بنیادین)	ردیف
<p>۱-۶. چرخش مدیران بین بخش‌های مختلف؛ ۲-۶. تغییر مأموریت مجموعه از آموزش به امدادرسانی؛ ۳-۶. استفاده از معتمدین محل برای توزیع کمک‌ها.</p>	<p>- مدیریت چابک مبتنی بر ظرفیت‌سنجی - اجتناب از بوروکراسی ثابت - سازوکارهای انعطاف‌پذیر محلی</p>	<p>توانایی تغییر سریع ساختارها، مأموریت‌ها و روش‌ها با توجه به اقتضاهای موقعیتی (چابکی محلی).</p>	<p>تسهیل پاسخ سریع و مقتصدانه در بحران؛ حفظ کارایی سازمانی در مواجهه با تحولات محیطی.</p>	<p>انطباق اقتضایی واکنش پویا به شرایط متغیر</p>	<p>۶</p>
<p>۱-۷. آموزش طلاب به‌عنوان مبلغان محله‌ای؛ ۲-۷. به‌کارگیری خانواده شهدا در ساختار مدیریتی؛ ۳-۷. استفاده از ظرفیت بومی در توزیع کمک‌ها.</p>	<p>- تربیت «سربازان جهادی چندوجهی» - نگاه راهبردی به توسعه منابع انسانی - سرمایه‌گذاری بر «تعهد دینی» به‌جای «تخصص رسمی»</p>	<p>شکل‌دهی نیروی انسانی متعهد، چندبعدی و مقاوم که ترکیبی از شایستگی‌های بومی، مذهبی و مهارتی دارد.</p>	<p>تأمین عنصر انسانی پایداری بخش الگو؛ تضمین استمرار ارزش‌محوری و عملیات محلی شده در درازمدت.</p>	<p>نیروی انسانی تاب‌آور تلفیق تخصص و تعهد دینی</p>	<p>۷</p>

الف) وقف پویا

جدول ۳. تبدیل منابع دینی به ظرفیت عملیاتی

کدگذاری انتخابی (تم یکپارچه کننده)	کدگذاری باز (مفاهیم عینی)
ایمان به مثابه موتور نوآوری	۱. استفاده از جلسات روضه برای جذب کمک‌های مردمی
باور به «تکلیف محوری» به جای «امکان محوری»	۲. طراحی نمایشگاه طلای اهدایی در مجالس زنان
تبدیل ارزش‌های دینی به مکانیسم‌های عملیاتی	۳. تبدیل نذورات به سرمایه تولیدی

مطالعه حاضر الگوی نظام‌مندی از «وقف پویا» را آشکار می‌کند که طی آن منابع دینی به ظرفیت‌های عملیاتی تبدیل می‌شوند. این فرایند از دو لایه تحلیلی مکمل تشکیل شده است: مستندسازی مصادیق عینی و شناسایی تم‌های یکپارچه‌کننده. در لایه نخست، سه سازوکار ملموس مشاهده می‌شود. نخست، استفاده استراتژیک از جلسات روضه برای جذب کمک‌های مردمی، که فضای معنوی این مجالس را به بستری برای بسیج مالی تبدیل کرده است:

«جلسات روضه که قبلاً فقط برای عزاداری برگزار می‌شد، برای ما خیلی مفید بود. ما از این جلسات برای جذب کمک‌های مردمی و جلب همکاری خانم‌ها استفاده کردیم. بانوان در این مجالس، با ایجاد فضایی دوستانه و معنوی، با هر توانایی که داشتند به ما کمک می‌کردند. بعضی وقت‌ها به‌عنوان نیروی کمکی می‌آمدند، بعضی اوقات وسایل مورد نیاز را تأمین می‌کردند و وقتی نیاز بود، پول هم جمع می‌کردند. بعضی از خانم‌ها هم افراد خیر را با خود می‌آوردند و ما را به آنها معرفی می‌کردند که واقعاً کمک بزرگی بود» (کد ۱۱).

دوم، طراحی نمایشگاه‌های طلای اهدایی در مجالس زنان، با تبدیل نمادهای ایستای ثروت به نقدینگی عملیاتی، هم انگیزه مشارکت را افزایش می‌دهد و هم شفافیت ایجاد می‌کند: «بعضی وقت‌ها که برای کارهایی نیاز به وجه نقد داشت، مثل بازسازی عتبات عالیات، خرید چرخ برای تولیدی زنان سرپرست خانوار، فعالیت‌های کشاورزی در نخلستان متعلق به مجموع نیاز، مجالس روضه برگزار می‌کردیم. بعد از جمع‌آوری پول یا طلا، خانم‌های مجموعه با هنر خودشون طلاهای دریافتی رو روی یک تابلو می‌دوختند و قاب می‌کردند و به نمایش می‌گذاشتند. این کار هم باعث می‌شد که بقیه انگیزه بیشتری برای کمک پیدا کنند و هم اینکه کسانی که کمک کرده بودند، می‌توانستند نتیجه زحماتشون رو ببینند. در یکی از این مجالس، نزدیک نیم کیلو طلا جمع شد!» (کد ۲).

سوم، تبدیل هدفمند نذورات به سرمایه تولیدی که بر ماهیت تکلیف‌محور آن تأکید دارد: «ما بعضی وقت‌ها به زمانی که در جلسات شرکت می‌کردند، می‌گفتیم که برای انجام کارهای تولیدی به مثلاً ۵ چرخ خیاطی صنعتی نیاز داریم. ازشون می‌خواستیم نذورات خودشون رو برای این کار بيارند. معمولاً از همین نذورات برای تجهیز مجموعه و راه‌اندازی کارهای تولیدی کمک می‌گرفتیم» (کد ۳).

در لایه تحلیل عمیق‌تر، دو تم محوری این سازوکارها را یکپارچه می‌کند. تم نخست «ایمان به مشابه موتور نوآوری» است که در آن باورهای دینی صرفاً انگیزه‌بخش نیستند؛ بلکه کاتالیزور خلق راه‌حل‌های بدیع می‌شوند. نمایشگاه طلای اهدایی (مورد ۱/۲) تنها در پرتو اعتماد ناشی از اشتراکات مذهبی امکان‌پذیر شد و جذب کمک در روضه (مورد ۱/۱) از انرژی جمعی مراسم برای تأمین مالی پروژه‌ها بهره برد. تم دوم «تکلیف‌محوری به جای امکان‌محوری» به‌عنوان الگویی عمل می‌کند که محدودیت‌های عینی را تحت‌الشعاع مسئولیت‌پذیری دینی قرار می‌دهد. تبدیل نذورات به سرمایه تولیدی (مورد ۱/۳) نمونه بارز این ذهنیت است که در آن «امکان» محدود منابع مصرفی، در پرتو «تکلیف» ایجاد ارزش پایدار، به حاشیه رانده می‌شود. این دو تم درهم‌تنیده، هسته نظری وقف پویا را شکل می‌دهند: ایمان، نوآوری‌های عملیاتی را می‌پروراند و نوآوری‌ها با تکیه بر تکلیف‌محوری، محدودیت‌های ساختاری را دور می‌زنند.

فرایند محوری «تبدیل ارزش‌های دینی به مکانیسم‌های عملیاتی» در این الگو، سه پیوند حیاتی ایجاد می‌کند: پیوند عینیت و ذهنیت (فعالیت‌های ملموس مانند نمایشگاه طلا، باورمندی‌های انتزاعی را عملیاتی می‌کنند)، پیوند سنت و نوآوری (بسترهای آیینی قدیمی برای اهداف جدید بازتفسیر می‌شوند) و پیوند فرد و جمع (نذورات شخصی به دارایی جمعی تبدیل می‌شود). این چرخه حیات، تغییر کارکردی را بدون تغییر ماهوی ممکن می‌کند؛ چنان‌که در نمایشگاه طلای اهدایی (مورد ۱/۲)، طلای نذری با حفظ نیت خیرخواهانه اولیه، از نمادی ایستا به عاملی در چرخه اقتصادی تبدیل می‌شود. وقف پویا از این طریق، انعطاف‌پذیری عملیاتی را با وفاداری به اصول دینی تلفیق نموده، نه تنها کارایی منابع مذهبی را افزایش می‌دهد، بلکه با پیوند سرمایه اجتماعی-اعتقادی و ظرفیت‌های مولد اقتصادی، پایداری نهادهای دینی در جهان معاصر را تضمین می‌کند. این الگو فراتر از یک مکانیسم تأمین مالی، الگویی برای بازآفرینی رابطه دیالکتیکی بین دین و توسعه عملیاتی است.

ب) مسئله‌شناسی جنسیتی

جدول ۴. کشف نیازهای پنهان در بحران

کدگذاری باز	کدگذاری انتخابی
۱-۲. شستن لباس رزمندگان	نسبت گیری هوشمند با اقتضانات:
۲-۲. نگهداری از فرزندان خانواده‌های بحران‌زده	شناخت مرزهای فقهی-اجتماعی فعالیت زنان
۳-۲. مشاوره تلفنی برای حفظ حریم خانواده‌ها	تمرکز بر «نیازهای نامرئی زنان»

داده‌های این بخش الگوی نظام‌مندی از «تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص» را آشکار می‌کند. این فرایند از دو لایه تحلیلی کدگذاری باز (مصادیق عینی) و کدگذاری انتخابی (تم‌های یکپارچه‌کننده) تشکیل شده است. در لایه نخست، سه راهبرد عملیاتی کلیدی مشاهده می‌شود: شستن لباس رزمندگان (۱-۲) که فراتر از یک خدمت بهداشتی، پاسخی استراتژیک به بحران حفظ کرامت رزمندگان بود: «گاهی اوقات با وانت لباس‌های خونی رزمندگان رو از منطقه می‌آوردند برامون و ما با کمک خانم‌های روستا این لباس‌ها رو می‌شستیم. آگه هم پارگی داشتند، رفو می‌کردیم» (کد ۴).

نگهداری از فرزندان خانواده‌های بحران‌زده (۲-۲) که از آن به مکانیسمی برای حل «بار مراقبتی نامرئی» زنان می‌توان نام برد: «زنان جنگ‌زده‌ای که یا شوهرشون رو از دست داده بودند یا خبری ازشون نداشتند، واقعاً حال و روز خوشی نداشتند و حال و حوصله بچه‌شون را هم نداشتند. ما در این شرایط سعی می‌کردیم حداقل کمی آرامش بهشون بدیم. برای همین، مهدکودک راه انداختیم و بچه‌های اون‌ها رو نگه می‌داشتیم. این تجربه دقیقاً به ما کمک کرد تا برای زنان زلزله‌زده بم هم کاری کنیم و بتونیم بهشون یاری برسونیم» (کد ۱۲).

و مشاوره تلفنی برای حفظ حریم خانواده‌ها (۳-۲) که آن را می‌توان پاسخی به تناقض پنهان نیاز به حمایت روانی و الزامات حریم خصوصی توصیف کرد: «در دوران همه‌گیری کرونا، شرایط به‌گونه‌ای شد که زنان دیگر مثل گذشته نمی‌توانستند از خانه بیرون بیانند. از طرفی، شوهرانشان هم دائم در خانه بودند و به آنها نظارت می‌کردند. ما هم نمی‌توانستیم به خانه‌هایشان برویم، زیرا اگر همسرانشان می‌فهمیدند که مشکلاتشان را با ما در میان می‌گذارند، اوضاعشان بدتر می‌شد. شرایط برای برخی از آنها خیلی سخت بود. به همین دلیل، تصمیم گرفتیم با توجه به این وضعیت، مشاوره تلفنی را راه‌اندازی کنیم تا مشکل رفت و آمد حل شود» (کد ۲).

در لایه تحلیل عمیق‌تر، سه تم محوری منطق درونی این اقدامات را یکپارچه می‌کند. نخست، «نسبت‌گیری هوشمند با اقتضانات» که در مشاوره تلفنی (۲-۳) تجلی یافته است: تبدیل محدودیت‌های دسترسی فیزیکی به فرصتی برای ابداع راهکارهای غیر حضوری. دوم، «شناخت مرزهای فقهی-اجتماعی فعالیت زنان» که در فعالیت شستشوی البسه رزمندگان (۲-۱) نمود می‌یابد؛ کنشگران با عبور آگاهانه از تابوی «تماس با البسه غیرخویشاوندی» از طریق استناد به فریضه شرعی پشتیبانی از جبهه، مشروعیتی دینی برای اقدام خود ایجاد کردند. سوم، «تمرکز بر نیازهای نامرئی زنانه» که نگهداری از فرزندان (۲-۲) نمونه بارز آن است و افشاگر «کوری جنسیتی» در سیاست‌گذاری‌های رسمی بحران محسوب می‌شود. فرایند محوری «کشف نیازهای پنهان» در این الگو از دو مکانیسم بنیادین بهره می‌برد: «بازتعریف اولویت‌ها در سنج‌های کیفی» (ارتقای خدمات به‌ظاهر حاشیه‌ای مانند شستشوی البسه به اموری حیاتی با پیوند مستقیم به حفظ کرامت و سلامت روانی) و «تحول در ابزارهای ارائه خدمات» (همانند مشاوره تلفنی که فناوری مدرن و حساسیت‌های سنتی را تلفیق می‌کند). این مکانیسم‌ها در کنار هم، مدل «مداخله بحران جنسیت‌آگاه» را شکل می‌دهند که سه ویژگی متمایز دارد: حساسیت فرهنگی (طراحی خدمات در چارچوب هنجارهای پذیرفته‌شده)، تاب‌آوری غیرمستقیم (تقویت زنان به‌عنوان محور تاب‌آوری خانواده بدون ایجاد تنش اجتماعی)، و کشف گسست‌های سیستمی (پرداختن به شکاف بین نیازهای عینی زنان و خدمات رسمی).

سرانجام، این چهارچوب سه‌گانه کیفی را بازتعریف می‌کند: شستن لباس رزمندگان (۲-۱) نماد «صیانت از کرامت انسانی»، نگهداری از فرزندان (۲-۲) تجلی «کاهش بار مراقبتی نامرئی»، و مشاوره تلفنی (۲-۳) نمونه عینی «حفظ حریم خصوصی». این مثلث عملیاتی نه‌تنها الگویی بوم‌محور برای پاسخ به بحران‌های جنسیت‌محور ارائه می‌دهد، بلکه چهارچوبی نظری برای بازتعریف تاب‌آوری اجتماعی از مسیر توانمندسازی هوشمندانه زنان در بسترهای فرهنگی-دینی فراهم می‌کند.

ج) تمرکز بر فعالیت‌های زنانه

جدول ۵. تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص

کدگذاری انتخابی	کدگذاری باز
جهادی‌سازی سرمایه‌های انسانی:	۱-۳. دوخت لباس رزمندگان توسط بانوان
تربیت «نیروی انسانی چندمهارته متعهد»	۲-۳. آموزش مهارت‌های خانگی به زنان سرپرست خانوار
خلق فضای فعالیت ایمن برای زنان	۳-۳. استفاده از مهدکودک برای تسهیل فعالیت طلاب

داده‌های این بخش الگوی نظام‌مندی از «تبدیل محدودیت‌های جنسیتی به تخصص» را آشکار می‌کند که از دو لایه تحلیلی کدگذاری باز (مصادیق عینی) و کدگذاری انتخابی (تم‌های یکپارچه‌کننده) تشکیل شده است. در لایه نخست، سه راهبرد محوری مشاهده می‌شود: دوخت لباس رزمندگان توسط بانوان (۱-۳) که براساس بیان مشارکت‌کننده، مهارت خانگی خیاطی را به خدمتی استراتژیک در پشتیبانی جبهه ارتقا داد: «با شروع جنگ تحمیلی، خیلی فکر کردیم که با توجه به اینکه ما زنان هستیم و امکان حضور در جبهه را نداریم، چه کمکی می‌توانیم به جبهه کنیم کمکی که زنانه باشد و از عهده اون بر بیاییم. قبل از جنگ، مدت‌ها به زنان آموزش خیاطی می‌دادم و این (خیاطی) کار برای ما راحت بود. از طرفی، همه در خانه‌شان چرخ خیاطی داشتند و نیاز نبود ابزار خاصی را تهیه کنیم و آنهایی که به دلیل داشتن بچه یا زندگی در روستا نمی‌توانستند حضوری شرکت کنند، می‌توانستند غیرحضوری کمک کنند. بعداً شیرینی‌پزی و آشپزی را هم به این فعالیت‌ها اضافه کردیم» (کد ۱).

آموزش مهارت‌های خانگی به زنان سرپرست خانوار (۲-۳) که مشارکت‌کننده آن را راهی برای خروج از انفعال اقتصادی می‌داند: «از یک جایی به بعد دیدم که هر ماه داریم مبلغ قابل توجهی به زنان سرپرست خانوار و بی‌بضاعت می‌پردازیم و این باعث شده که اون‌ها تبدیل به مصرف‌کننده بشن. بنابراین تصمیم گرفتیم بهشون ماهیگیری یاد بدیم. شروع کردیم به آموزش خیاطی، پخت شیرینی، پته‌دوزی، خشک کردن سبزیجات و تهیه ترشی. ما هم هرطور که می‌توانستیم کمک کردیم؛ هم آموزش دادیم، هم مواد اولیه رو تأمین کردیم و هم برای فروش محصولاتشون تلاش کردیم تا بتونن به استقلال مالی برسن» (کد ۱۳).

و استفاده از مهدکودک برای تسهیل فعالیت طلاب (۳.۳) که می‌توان آن را راهکاری برای رفع مانع مراقبتی توصیف کرد: «طلبه‌های خواهر به خاطر بچه برای همکاری محدودیت‌هایی که داشتند، به راحتی نمی‌تونستند کنارمون باشند، تصمیم گرفتیم یک مهدکودک راه بندازیم. با این کار هم فاصله بین مادران و فرزندانمون رو کم کردیم و دیگه لازم نبود برای درس و کمک، بچه‌ها به خونه کسی برن. همچنین این امکان رو فراهم کردیم که در طول روز بتونن به بچه‌هاشون رسیدگی کنن و باهاشون دیدار داشته باشن.» (کد ۱۴).

این سازوکار، مانع ساختاری مراقبت را به زیرساخت تخصص‌آفرین مبدل کرد و فضای فعالیت ایمنی برای رشد حرفه‌ای زنان ایجاد کرد. فرایند تحول یادشده از سه مکانیسم بنیادین بهره می‌برد: بازمهندسی ارزشی مهارت‌ها (اعتباربخشی به قابلیت‌های حاشیه‌ای مانند خیاطی)، تخصص‌زایی توأم با تعهد ایدئولوژیک (ترکیب شایستگی فنی و ارزش‌های دینی)، و زیرساخت‌سازی برای رفع موانع نامرئی (امکان‌سازهای عملیاتی مانند مراکز مراقبتی). این مکانیسم‌ها در تعامل پویا، مدل «تحول جنسیتی تخصص‌محور» را شکل می‌دهند که سه ویژگی متمایز دارد: بومی‌سازی راه‌حل‌ها از طریق بهره‌گیری از ظرفیت‌های فرهنگی موجود، ارزش‌افزایی چندلایه با تلفیق ابعاد اقتصادی و اجتماعی، و توسعه پایدار مبتنی بر اقتضانات بدون ایجاد گسست ساختاری. در این الگو، محدودیت‌های جنسیتی نه به‌عنوان مانع، بلکه به موتور محرکه خلق تخصص‌های منحصربه‌فرد تبدیل می‌شوند؛ چنان‌که دوخت البسه رزمندگان نماد تبدیل مهارت خانگی به تخصص استراتژیک، آموزش مهارت‌ها مصداق تحول مسئولیت معیشتی به توانمندی اقتصادی، و مهدکودک تجلی گذر از مانع مراقبتی به زیرساخت توسعه‌ای است.

د) خانواده‌محوری

جدول ۶. اولویت دهی به کیان خانواده

کدگذاری انتخابی	کدگذاری باز
انعطاف‌پذیری به مثابه استراتژی:	۱-۴. تنظیم ساعت برنامه‌ها با مسئولیت‌های خانوادگی
طراحی «برنامه‌های منعطف زمان‌محور»	۲-۴. تعطیلی موقت برنامه‌ها در تعطیلات رسمی
تلفیق تعهدات خانوادگی با مأموریت‌های جهادی	۳-۴. تبدیل حوزه علمیه به خط تولید ماسک در کرونا

داده‌های این جدول الگوی راهبردی نوینی را در اولویت‌دهی به کیان خانواده به‌مثابه محور طراحی عملیات ترسیم می‌کند که مبتنی بر تبدیل تعهدات خانوادگی به مزیت عملیاتی است. سه فعالیت کلیدی این چهارچوب عبارت‌اند از: تنظیم ساعت برنامه‌ها با مسئولیت‌های خانوادگی (۴-۱) که می‌توان آن را مهندسی هوشمندانه زمان برای حل «چالش زمان‌بندی دوگانه» توصیف کرد: «درست است که کار ما جهادی بود، اما اولویت ما خانواده‌ها بودند. ما سعی کردیم ساعات کاری زنان را طوری تنظیم کنیم که با شرایط خانوادگی‌شان همخوانی داشته باشد. مثلاً زمانی که در روستا زندگی می‌کردند، کارهای برش خورده را از ما می‌گرفتند و در خانه خودشان دوخت و دوز می‌کردند. زنانی که سن و سال بیشتری داشتند و کسی در خانه نبود، می‌توانستند بدون هیچ محدودیتی کار کنند. همچنین زنان جوان فقط در ساعاتی که همسرانشان در خانه نبودند، همکاری می‌کردند.» (کد ۱۵).

عطیلی موقت برنامه‌ها در تعطیلات رسمی (۴-۲) که زمان استراحت را به سرمایه‌ای برای تقویت پیوندهای خانوادگی تبدیل می‌کند: «در روزهای تعطیل رسمی هیچ برنامه‌ای برای زنان ترتیب نمی‌دادیم. حتی در زمان‌های مناسبت‌های مذهبی که نیاز به برگزاری مراسم بود، سعی می‌کردیم مراسم را یک روز قبل برگزار کنیم تا افراد مجبور نشوند در روز تعطیل خانواده‌شان را تنها بگذارند و به برنامه‌های ما بیایند. همیشه می‌گوییم روزهای تعطیل، روز خانواده است.» (کد ۲).

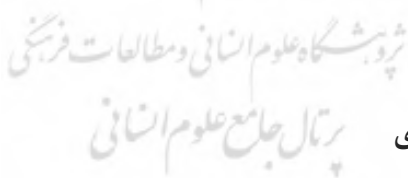
و تبدیل حوزه علمیه به خط تولید ماسک در کرونا (۴-۳) که با ادغام مأموریت‌های جهادی و مسئولیت‌های خانوادگی، «فاصله کاذب میان فضای مقدس و فضای خانگی» را از میان برداشت: «ما از قبل از کرونا به‌منظور حمایت از زنان سرپرست خانوار، کارگاه دوخت لباس را راه‌اندازی کرده بودیم و زیرساخت‌های لازم را داشتیم. به محض اینکه همه‌گیری کرونا آغاز شد و اعلام شد که نیاز به ماسک وجود دارد، تولیدی را تغییر کاربری دادیم. با توجه به نیاز جامعه و مهارت خیاطی خوبی که از قبل به دست آورده بودیم، بدون فوت وقت شروع به دوخت ماسک کردیم» (کد ۱۳).

این مدل از طریق سه تم محوری ساختاریابی شده است: نخست، «انعطاف‌پذیری به‌مثابه استراتژی» که در تنظیم ساعت برنامه‌ها (۴-۱) متجلی می‌شود و برنامه‌ریزی را حول اقتضانات خانوادگی پویا بازتعریف می‌کند. دوم، «طراحی برنامه‌های منعطف زمان‌محور» که تعطیلات رسمی (۴-۲) را از حالت تعلیق فعالیت به فرصت سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی خانواده تبدیل می‌نماید. سوم، «تلفیق

تعهدات خانوادگی با مأموریت‌های جهادی» که در خط تولید ماسک (۴-۳) با ایجاد «هم‌مکانی فعالیتی»، الگوی سنتی تفکیک قلمروها را دگرگون کرده است.

فرایند محوری این الگو بر سه مکانیسم استوار است: بازمهندسی زمان به‌مثابه بستر استراتژیک (تبدیل چهارچوب‌های زمانی به ابزارهای توازن‌بخش در ۴-۱ و ۴-۲)، خلق هم‌پوشانی‌های کارکردی (ادغام فیزیکی وظیفه دینی و خانوادگی در ۴-۳)، و تبدیل محدودیت به زیرساخت (تغییر مسئولیت‌های مراقبتی از عامل بازدارنده به بخشی از معماری عملیاتی). این مکانیسم‌ها در کنار هم مدل «سازمان خانواده‌پایه» را شکل می‌دهند که سه ویژگی متمایز دارد: چابکی ساختاری (تطبیق پویا با نیازهای متغیر خانوارها)، انسجام ارزشی (عدم تعارض بین تعهدات نهادی و خانوادگی)، و تاب‌آوری اکولوژیک (تقویت هم‌زمان بنیان‌های نهادی و اجتماعی).

سرانجام، این چهارچوب چهار مؤلفه حیاتی را معرفی می‌کند: زمان‌شناسی هوشمند (۴-۱) که تنش‌های نقش‌محور را خنثی می‌سازد، ریتم‌شناسی جمعی (۴-۲) که چرخه‌های استراحت را به فرصت‌های انسجام‌بخش تبدیل می‌نماید، مکان‌شناسی تلفیقی (۴-۳) که مرزهای کاذب کار/خانواده را بازتعریف می‌کند، و ارزش‌شناسی یکپارچه که مأموریت‌های جهادی را در امتداد مسئولیت‌های خانوادگی قرار می‌دهد. این الگو ثابت می‌کند خانواده‌محوری صرفاً یک شعار اخلاقی نیست، بلکه مهندسی عملیاتی پیشرفته‌ای است که با تبدیل خانواده به «واحد پایه تولید معنا»، پایداری بلندمدت نهادها را تضمین می‌نماید.



ه) اقتصاد مقاومتی جهادی

جدول ۷. خلق مدل‌های اقتصادی کم‌هزینه

کدگذاری انتخابی	کدگذاری باز
تاب‌آوری سازمانی ایمان‌بنیاد:	۱-۵. حذف واسطه‌ها در تهیه مواد اولیه
ترکیب منابع مردمی با نوآوری بومی	۲-۵. ایجاد بازارچه‌های خوداتکا برای مددجویان
ساختارهای اقتصادی شفاف و خوداتکا	۳-۵. شفافیت مالی در گزارش‌دهی به خیرین

داده‌های جدول شماره ۷ الگوی پیشرفته‌ای از خلق مدل‌های اقتصادی کم‌هزینه در چهارچوب اقتصاد مقاومتی جهادی را ترسیم می‌کند که مبتنی بر تبدیل محدودیت‌های مالی به فرصت‌های راهبردی است. سه مکانیسم کلیدی این چهارچوب عبارت‌اند از: حذف واسطه‌ها در تهیه مواد اولیه (۵.۱) که آن را می‌توان بازمهندسی زنجیره تأمین بر پایه اعتماد مستقیم توصیف کرد:

«اوایل کارمون، پارچه و مواد لازم رو از پارچه‌فروشی‌های شهر می‌خریدیم. بعد از یه مدتی که دیدیم خرید از واسطه خیلی گرونه، تصمیم گرفتیم مستقیم از کارخونه بخریم. بعد از جنگ هم برای کمک به خانواده‌های جنگ‌زده و نیازمند همین روش رو ادامه دادیم؛ یعنی صبر می‌کردیم تا لیست کامل بشه و بعد یکجا سفارش می‌دادیم. وقتی کرونا شروع شد، دیگه کارمون راه افتاده بود و پارچه‌های لازم برای دوخت ماسک رو مستقیم از درب کارخونه سفارش می‌دادیم و اینطوری کلی در هزینه‌ها صرفه‌جویی کردیم» (کد ۱۱).

این اقدام با جایگزینی روابط مبتنی بر اعتماد به جای سازوکارهای بازار رسمی، هزینه‌های مبادله را کاهش می‌دهد. ایجاد بازارچه‌های خوداتکا برای مددجویان (۵-۲) که چرخه معیوب وابستگی را به اکوسیستم اقتصادی خودگردان تبدیل می‌کند: «ما سعی کردیم به زن‌هایی که تحت پوشش داریم، کار یاد بدیم تا مستقل بشن. ولی بعد از یه مدت به مشکل خوردیم که تولیداتشون رو کجا بفروشند. به همین خاطر تصمیم گرفتیم کنار جلسات زنانه‌ای که مرتب برگزار می‌کردیم، بازارهای کوچیکی راه بندازیم تا تولیداتشون رو معرفی و بفروشند. کم‌کم این کار گسترش پیدا کرد و با کمک زن‌هایی که به جلسات می‌ومدند، سفارش‌های خوبی هم گرفتیم. مثلاً مردم شهر برای مراسم ختمشون معمولاً از ما شیرینی سفارش می‌دادند» (کد ۵).

این سازوکار با تبدیل مصرف‌کنندگان منفعل به تولیدکنندگان فعال، چرخه‌های خودتغذیه‌گر ارزش ایجاد می‌کند. شفافیت مالی در گزارش‌دهی به خیرین (۵-۳) که آن را مهندسی اعتماد سیستماتیک می‌توان نام نهاد: «وقتی کارمون را شروع کردیم، برای تأمین نیازها، نیاز به کمک و حمایت مداوم خیرین داشتیم. تمام تلاشمون این بود تا هرطور شده اعتماد خیرین رو جلب کنیم و حمایتشون از ما دائمی بشه. یکی از کارها این بود که لیست ریز مخارج و فاکتورها را براشون می‌فرستادیم. همچنین اون‌هم را هم درگیر دخل و خرج کردیم. همچنین، تدبیر دیگه این بود

خیرینی که کمک زیادی داشتند را جزو هیئت مدیره بگذاریم تا بتوانند نظارت بیشتری داشته باشند و احساس اطمینان کنند» (کد ۱۱).

این فرایند با ایجاد حلقه‌های بازخورد شفاف، سرمایه اجتماعی را به سرمایه عملیاتی تبدیل می‌کند. این مدل از طریق سه تم محوری ساختاریابی شده است: نخست «تاب‌آوری سازمانی ایمان‌بنیاد» که در حذف واسطه‌ها (۵-۱) متجلی می‌شود و شبکه‌های توزیع را در برابر اختلالات خارجی مقاوم می‌کند. دوم، «ترکیب منابع مردمی با نوآوری بومی» که بازارچه‌های خوداتکا (۵-۲) نمونه آن است و با تلفیق سرمایه‌های خرد مردمی و دانش محلی، وابستگی به نهادهای متمرکز را قطع می‌کند. سوم، «ساختارهای اقتصادی شفاف و خوداتکا» که شفافیت مالی (۵-۳) زیرساخت آن محسوب می‌شود و با کاهش هزینه‌های نظارتی، جریان منابع را پایدار می‌کند. فرایند محوری این الگو بر سه مکانیسم استوار است: کاهش رادیکال هزینه‌های مبادله (۵-۱)، ایجاد چرخه‌های خودتغذیه‌گر ارزش (۵-۲)، و مهندسی شفافیت به مثابه سپر اعتماد (۵-۳).

این مکانیسم‌ها در تعامل پویا، مدل «اقتصاد جهادی مقاومتی» را شکل می‌دهند که سه ویژگی متمایز دارد: کارایی هزینه‌محور (حداکثرسازی خروجی با حداقل منابع)، تاب‌آوری شبکه‌ای (تکیه بر ساختارهای غیرمتمرکز)، و پایداری مبتنی بر اعتماد (تکیه بر سرمایه اجتماعی). سرانجام چهار مؤلفه حیاتی این الگو را عملیاتی می‌کند: بازطراحی زنجیره ارزش (۵-۱) که با حذف لایه‌های غیرضروری کارایی ایجاد می‌کند، توانمندسازی حلقه‌های بسته اقتصادی (۵-۲) که وابستگی به سیستم‌های خارجی را قطع می‌نماید، مهندسی شفافیت به مثابه زیرساخت (۵-۳) که هزینه‌های نظارتی را به حداقل می‌رساند، و ترکیب سینرژی ک منابع مردمی-بومی که نوآوری‌های کم‌هزینه را ممکن می‌کند. این چهارچوب ثابت می‌کند اقتصاد مقاومتی جهادی صرفاً یک گفتمان سیاسی نیست، بلکه مهندسی اقتصادی پیشرفته‌ای است که با تبدیل محدودیت به موتور نوآوری، الگویی جهان‌شمول برای توسعه تاب‌آور ارائه می‌دهد.

و) انطباق اقتصادی

جدول ۸. واکنش پویا به شرایط متغیر

کدگذاری باز	کدگذاری انتخابی
۱-۶. چرخش مدیران بین بخش‌های مختلف	مدیریت چابک مبتنی بر ظرفیت‌سنجی:
۲-۶. تغییر مأموریت مجموعه از آموزش به امدادسانی	اجتناب از بوروکراسی ثابت
۳-۶. استفاده از معتمدین محل برای توزیع کمک‌ها	سازوکارهای انعطاف‌پذیر محلی

داده‌های جدول شماره ۸ الگوی پیشرفته‌ای از مدیریت پویا در شرایط متغیر را ترسیم می‌کند که مبتنی بر انطباق اقتصادی و تبدیل چالش‌های محیطی به فرصت‌های راهبردی است. سه مکانیسم کلیدی این چهارچوب عبارت‌اند از: چرخش مدیران بین بخش‌های مختلف (۶.۱) که فراتر از جایجایی ساده نیروی انسانی، مهندسی «سرمایه دانشی سیال» را هدف می‌گیرد:

«مدیر به معنای معمول وجود ندارد... مسئولیت‌ها را به افراد توانمند می‌سپاریم... برخی مدیران شهر از همین افراد بودند» (کد ۲).

این اقدام سازمان را از الگوی «مدیریت بخش محور» به سمت «هوش جمعی افقی» سوق می‌دهد. تغییر مأموریت مجموعه از آموزش به امدادسانی (۶-۲) که یکی از جهادگران آن را پاسخی انقلابی به «گسست مأموریت-واقعیت» می‌داند: «اوایل به خانم‌ها آموزش نظامی هم می‌دادیم، بعدها دیدیم وقتی زنان قرار نیست وارد میدان جنگ بشن ضرورتی برای وقت گذاشتن برای آموزش برخی موارد نیست باید انرژی و وقت را بگذاریم برای چیزهایی که واقعاً موقع بحران در میدان نیاز مبرم وجود دارد و به حاشیه نریم» (کد ۱۰).

این تحول با تشخیص به موقع تغییر نیازهای محیطی، «چندظرفیتی سازی مأموریتی» را ممکن کرد. استفاده از معتمدین محل برای توزیع کمک‌ها (۶-۳) که به گفته یکی از مشارکت‌کنندگان، شبکه‌های اعتماد محلی خلق می‌کند: «رفسنجان شهر کوچکی هست و برای کمک به نیازمندان دو تا مشکل داشتیم. اول اینکه بعضی خانواده‌ها به خاطر ترس از آبرو، کمک‌ها رو نمی‌پذیرفتند و دوم اینکه، خیلی‌ها هم چون نمی‌خواستند به خاطر نیازشون شرم‌منده بشن، اصلاً شناسایی نمی‌شدند. برای حل این مشکل، تصمیم گرفتیم هر محله رو به یک فرد معتمد بسپاریم که خودش هم در همون محله زندگی می‌کنه و با بقیه مردم در ارتباطه. اینطوری هم راحت‌تر می‌تونه نیازمندان رو شناسایی کنه و هم کمک‌ها رو با حفظ کرامت و آبروی افراد به دستشون برسونه» (کد ۹).

این سازوکار با تبدیل «آگاهی محلی» به ابزار مدیریتی، الگوواره کنترل متمرکز را دگرگون کرد. سه تم محوری ساختار این مدل انطباق‌پذیر را شکل می‌دهند: نخست، «مدیریت چابک مبتنی بر ظرفیت‌سنجی» که در چرخش مدیران (۶-۱) با طراحی «نقشه نیازهای لحظه‌ای» سازمان متجلی می‌شود. دوم، «اجتناب از بوروکراسی ثابت» که تغییر مأموریت (۶-۲) نمونه آن است و با جایگزینی «پروتکل‌های زنده» به جای دستورالعمل‌های منجمد، امکان بازتعریف فوری مأموریت‌ها را فراهم می‌کند. سوم، «سازوکارهای انعطاف‌پذیر محلی» که در به‌کارگیری معتمدین (۶-۳) با «عدم تمرکز هوشمند»، جامعه را به بازوی اجرایی خودتنظیم تبدیل می‌نماید.

فرایند محوری این الگو بر سه مکانیسم استوار است: تزریق پویای دانش سازمانی (۶-۱) که سازمان را به «مغز جمعی سیال» بدل می‌کند؛ تغییر مأموریت زنجیره‌وار (۶-۲) که ارگانیک‌سازی سازمانی را قادر به پوست‌اندازی فوری می‌سازد؛ و خودسازمان‌دهی محلی (۶-۳) که هزینه‌های انطباق را به حداقل می‌رساند. این مکانیسم‌ها در تعامل دیالکتیکی، مدل «انطباق اقتضایی پویا» را شکل می‌دهند که سه ویژگی کلیدی دارد: هوش موقعیت‌محور (واکنش بر اساس تحلیل لحظه‌ای)، ساختار شکنی هدفمند (تخریب خلاقانه چهارچوب‌های قدیمی)، و سازمان‌دهی بازتولیدشونده (بازآرایی مستمر بدون فروپاشی). سرانجام، چهار مؤلفه حیاتی، انطباق‌پذیری فعال را عملیاتی می‌سازند: گردش دانشی (۶-۱) که کهنگی ذهنی را مهار می‌کند؛ انعطاف مأموریتی (۶-۲) که مرزهای عملیاتی را سیال می‌نماید؛ سازوکارهای ریشه‌دار محلی (۶-۳) که هزینه‌های انطباق را درونی می‌کند؛ و حذف گلوگاه‌های بوروکراتیک که زمان واکنش را به حداقل می‌رساند.

ز) نیروی انسانی تاب‌آور

جدول ۹. تالیق تخصص و تعهد دینی

کدگذاری انتخابی	کدگذاری باز
تربیت «سربازان جهادی چندوجهی»	۱-۷. آموزش طلاب به عنوان مبلغان محله‌ای
نگاه راهبردی به توسعه منابع انسانی	۲-۷. به‌کارگیری خانواده شهدا در ساختار مدیریتی
سرمایه‌گذاری بر «تعهد دینی» به جای «تخصص رسمی»	۳-۷. استفاده از ظرفیت بومی در توزیع کمک‌ها

داده‌های جدول شماره ۹ الگوی نوینی از توسعه منابع انسانی مبتنی بر تلفیق تخصص و تعهد دینی را ترسیم می‌کند که تاب‌آوری نیروی انسانی را از مسیر ترکیب شایستگی‌های فنی و سرمایه‌های اعتقادی بازتعریف می‌نماید. سه مکانیسم کلیدی این چهارچوب عبارت‌اند از: آموزش طلاب به عنوان مبلغان محله‌ای (۷-۱) که از نظر مشارکت‌کنندگان مهندسی «تخصص چندلایه محلی» را محقق کرد؛ «وقتی مرکز مشاوره راه‌اندازی شد و به طلبه‌ها آموزش دادیم، شروع کردیم به تقسیم اون‌ها براساس محله. اینطوری هم بهتر می‌تونستند به افراد نیازمند مشاوره بدن و هم در دسترس و معتمدتر بودند. این کار برکات زیادی داشت و کم‌کم با کمک طلاب یک شبکه در سطح شهر تشکیل دادیم که در دوران کرونا خیلی به کارمون آمد» (کد ۶).

این سازوکار طلاب را به پلی بین نهادهای مذهبی و نیازهای جامعه تبدیل کرد. به‌کارگیری خانواده شهدا در ساختار مدیریتی (۷-۲) که خانم خلیلی آن را تبدیل «سرمایه اخلاقی» به ابزار مدیریت تغییر توصیف می‌کند: «بعد از شروع جنگ، بعضی از اون‌ها که به ما کمک می‌کردند، همسر یا فرزندشون شهید می‌شدند و به اینکه دورشون شلوغ باشه بیشتر می‌شد (جلوگیری از تنهایی و افسردگی). ما دیدم که برکت کار ما از شهداست و حضور خانواده‌های شهدا اعتماد مردم را هم به ما بیشتر می‌کنه. مردم به شهدا ارادت خاصی داشتن و این باعث می‌شد با اعتماد بیشتری خانواده‌های شهدا رو در کارهای خیر همراهی کنند. این تدبیر هم برکت معنوی داشت و هم مادی».

این اقدام «مدیریت دانش تلخ» را به سرمایه راهبردی بدل نمود. استفاده از ظرفیت بومی در توزیع کمک‌ها (۷-۳) بر نقش شبکه‌های اعتماد ریشه‌دار تأکید دارد: «ما از مردم محله کمک می‌گرفتیم، اون‌ها خانواده‌ها رو می‌شناختند و می‌دونستند چه کمکی نیاز دارن. مثلاً در دوران کرونا، یک خانم خیر بود که شوهرش راننده تاکسی بود و به خاطر تعطیلی با مشکلات زیادی روبرو شده بودند. شوهرش اجازه نمی‌داد از کسی کمک بگیرن. ما از یکی از معتمدین محله کمک خواستیم و شب به طوری که همسرش نفهمه، کمک‌ها رو به عنوان نذر به دستشون رسوندیم. اینطوری کمک‌ها رو بدون اینکه خجالت بکشن، بهشون دادیم» (کد ۸).

این مکانیسم با ترکیب آگاهی محلی و تعهد ذاتی، دقت عملیاتی را افزایش داد. سه تم محوری ساختار این مدل را شکل می‌دهند: نخست، «تربیت سربازان جهادی چندوجهی» که در آموزش طلاب

(۱-۷) با تلفیق تخصص فقهی، مهارت‌های روان‌شناسی اجتماعی و دانش بوم‌شناختی متجلی شد. دوم، «نگاه راهبردی به توسعه منابع انسانی» که به‌کارگیری خانواده‌شهدا (۲-۷) نمونه آن است و سرمایه‌نمادین را به اهرم سازمانی تبدیل می‌کند. سوم، «سرمایه‌گذاری بر تعهد دینی به‌جای تخصص رسمی» که در توزیع محلی (۳-۷) با اولویت‌دهی به اعتماد بومی برخاسته از اعتقادات مشترک، پارادایم‌گزینش نیرو را دگرگون کرد.

فرایند محوری این الگو بر سه مکانیسم استوار است: ترکیب دانش (تلفیق آموزش‌های فقهی-مشاوره‌ای در ۱-۷)، تبدیل سرمایه‌های نمادین به مدیریتی (انتقال اعتبار اخلاقی خانواده‌شهدا به قدرت سازمانی در ۲-۷)، و ایمن‌سازی عملیاتی از طریق اعتماد بومی (اتکا به شبکه‌های اعتقادی در ۳-۷). این مکانیسم‌ها مدل «نیروی انسانی تاب‌آور چندبعدی» را شکل می‌دهند که سه ویژگی کلیدی دارد: انعطاف‌پذیری کارکردی (ایفای همزمان نقش‌های متعدد)، تاب‌آوری ایدئولوژیک (پایداری از طریق تکیه‌گاه‌های اعتقادی)، و اثربخشی بوم‌سازگار (تناسب راه‌حل‌ها با شرایط محلی).

سرانجام، چهار مؤلفه حیاتی تاب‌آوری را محقق می‌کند: تربیت ترکیبی (۱-۷) که طلاب را به نیروهای چندرسانه‌ای تبدیل می‌کند، مدیریت نمادین راهبردی (۲-۷) که سرمایه اجتماعی شهدا را به اهرم سازمانی بدل می‌کند، تفویض اختیار مبتنی بر اعتماد بومی (۳-۷) که هزینه‌های کنترل را کاهش می‌دهد، و بازتعریف شایستگی که تعهد دینی را هم‌تراز مهارت فنی به رسمیت می‌شناسد. این مدل ثابت می‌کند در جوامع دینی، اوج تاب‌آوری نیروی انسانی زمانی محقق می‌شود که تخصص و تعهد نه در تقابل، بلکه در امتداد یکدیگر قرار گیرند.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر الگوی سه‌سطحی پیشرفته‌ای را شناسایی کرده است که با تبدیل هوشمندانه محدودیت‌های جنسیتی به مزیت‌های راهبردی، تاب‌آوری اجتماعی را در بحران‌ها بازتعریف می‌کند. هسته مرکزی این مدل بر سه پایه استوار است. نخست، ایمان دینی به عنوان موتور محرکه نوآوری‌های عملیاتی عمل می‌کند که فراتر از انگیزه‌بخشی صرف است. نمونه عینی این سازوکار را می‌توان در «وقف پویا» مشاهده کرد که نذورات سنتی را به سرمایه تولیدی تبدیل می‌کند، یا در نمایشگاه‌های طلای اهدایی زنان که

طلای بی‌استفاده را به نقدینگی عملیاتی مبدل می‌کند، بدون آنکه ماهیت نذری آن مخدوش شود. این فرایند هوشمندانه نشان می‌دهد که ارزش‌های دینی می‌توانند بدون تغییر ماهوی، به مکانیسم‌های اقتصادی کارآمد پیوند بخورند.

سطح دوم این الگو به سازوکارهای انطباق پویا می‌پردازد که سازمان‌ها را قادر می‌کند در شرایط متغیر، واکنش‌های سریع و هدفمندی نشان دهند. دو محور کلیدی این بخش عبارت‌اند از: «مسئله‌شناسی جنسیتی»، که نیازهای پنهان زنان مانند شستن لباس رزمندگان یا نگهداری از فرزندان بحران‌زده را شناسایی می‌کند، و «انعطاف‌پذیری مأموریتی»، که نمونه بارز آن تبدیل حوزه علمیه به خط تولید ماسک در پاندمی کروناست. این چابکی عملیاتی، سازمان‌ها را از بوروکراسی‌های دست‌وپاگیر رها و امکان‌بازآرایی فوری منابع را فراهم می‌کند.

پیامد نهایی این فرایند، ایجاد الگوی بومی مدیریت بحران با سه ویژگی متمایز است: نخست، خانواده‌محوری عملیاتی که با تنظیم ساعت کاری متناسب با مسئولیت‌های مراقبتی و ادغام فضای کار و خانواده، تعارض نقش‌ها را کاهش می‌دهد. دوم، اقتصاد جهادی کم‌هزینه که با ایجاد بازارچه‌های خوداتکا و حذف واسطه‌ها، شبکه‌های اقتصادی مقاوم می‌کند. سوم، نیروی انسانی که طلاب را به مشاوران محله‌ای تبدیل کرده و از سرمایه اجتماعی خانواده‌های شهدا در مدیریت بهره می‌برد. این ویژگی‌ها می‌توانند به بهبود کارایی و تاب‌آوری جوامع محلی در مواجهه با بحران‌ها کمک کنند.

در سطح نظری، این مدل سه تحول اساسی ایجاد می‌کند: نخست، این مدل اثبات می‌کند که شبکه‌های اعتماد زنان - نه ساختارهای سلسله‌مراتبی - اساس تاب‌آوری در بحران‌ها هستند. دوم، نشان می‌دهد که محدودیت‌هایی مانند بار مراقبتی، اگر به زیرساخت‌های تخصص‌آفرین (مانند مهدکودک‌های آموزشی) تبدیل شوند، می‌توانند به مزیت راهبردی بدل شوند. سوم، ایمان دینی را به عنوان بستر نوآوری معرفی می‌کند که با بازتفسیر پویای سنت‌ها (مانند تبدیل نذورات به سرمایه تولیدی)، منابع مذهبی را در چرخه توسعه قرار می‌دهد. این تحولات نظری می‌توانند به درک بهتر ما از چگونگی ایجاد تاب‌آوری و توسعه پایدار در جوامع محلی کمک کنند.

دستاوردهای عملی این پژوهش پنج راهکار سیاستی را ارائه می‌دهد. یکی از این راهکارها به کارگیری شبکه‌های محلی زنان برای توزیع هدفمند کمک‌هاست که به کاهش هزینه‌های نظارتی منجر می‌شود.

همچنین، طراحی آموزش‌های پیش‌بحران بر اساس تجربیاتی نظیر شستن لباس رزمندگان به آمادگی بهتر در شرایط بحرانی کمک می‌کند. توسعه الگوهای قابل تعمیم، مانند بازارچه‌های خوداتکا، برای مناطق مشابه نیز به ارتقاء خودکفایی اقتصادی کمک می‌کند. افزون‌براین، افزایش کارایی از طریق رویکردهای خانواده‌محور به جلب رضایت ذی‌نفعان منجر می‌شود. سرانجام، تقویت تاب‌آوری بلندمدت با سرمایه‌گذاری بر انسجام اجتماعی به افزایش همبستگی و همکاری در جامعه کمک می‌کند.

الگوی مدیریت جهادی زنان رفسنجان سه تصور رایج را می‌شکند: نخست، راه‌حل‌های پایدار نه در طرح‌های پیچیده فناورانه، بلکه در شبکه‌های اعتماد ساده نهفته است. دوم، محدودیت‌های جنسیتی با مهندسی خلاقانه (مانند تبدیل خیاطی خانگی به پشتیبانی جبهه) به موتور محرکه توسعه تبدیل می‌شوند. سوم، تلفیق ایمان و نوآوری راهکاری برای خروج از چرخه بی‌پایان آزمون و خطاست. آینده مدیریت بحران ایران در گرو شناسایی چنین الگوهای بومی‌ای است که در بافت محلی رشد کرده‌اند. نادیده گرفتن این گنجینه نه تنها فرصت‌سوزی است، بلکه به معنای کنار گذاشتن نیمی از نیروی خلاق جامعه در ساختن تاب‌آوری جمعی خواهد بود. این پژوهش ثابت می‌کند توسعه پایدار زمانی محقق می‌شود که «محدودیت» به «فرصت تحول» و «اعتقاد» به «زیرساخت ابداع» تبدیل شود.

منابع

- اکبری، م.، نجفی، س.، و ندریان، ح. (۱۳۹۶). رابطه سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی درک شده با سلامت روان زنان در شهر سنندج: مطالعه‌ای مبتنی بر جامعه. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۵(۳)، ۱۵۵-۱۶۳.
- بختیارزاده، م.، بگ‌زاده، ش.، و خدابخش، ن. (۱۴۰۴). ارائه مدل مدیریت جهادی و تأثیر آن در توسعه سازمان‌های دولتی. رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱۷، ۲۲-۴۷.
- حاجی‌علیان، ص. (۱۴۰۲). درست مثل یک زن. قم: پژوهشکده باقرالعلوم (ع).
- حسین‌زاده، م. (۱۴۰۰). به توان مردم: تجربه‌نگاری فعالیت‌های اجتماعی مجموعه‌های مردمی کشور (چاپ سوم). تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- حمزه، م.، سلطانی‌فر، م.، و همتیان، ه. (۱۴۰۳). شاخص‌های مؤثر بر توسعه نهادهای انقلابی مبتنی بر فرهنگ جهادی با تکیه بر تاریخ انقلاب معاصر و انقلاب اسلامی ایران. تحولات سیاسی اجتماعی معاصر ایران، ۸، ۱۹-۴۲.
- حمیدزاده، م.، شمس‌آبادی، س. ل.، و همایون‌والا، ا. (۱۳۹۳). نقش زنان در مدیریت جهادی بهینه‌سازی الگوی مصرف. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۵(۳)، ۱۵۵-۱۷۴.
- حیاتی، ع.، حیدری، ر.، و صیدی، ع. ا. (۱۳۹۳). واکاوی نقش مدیریت اقتصادی زنان در خانواده با تأکید بر مدیریت جهادی. در اولین کنفرانس سراسری توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- رضایی میرقاند، محسن، افجه، سید علی‌اکبر، دهقانان، حامد، اصلی پور، حسین، و دهقان توران پستی، میثم. (۱۴۰۰). طراحی شبکه مضامین تصمیم‌گیری در مدیریت جهادی مبتنی بر تجربه دفاع مقدس. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۰(۱)، ۱-۲۱. doi: 10.22034/miu.2021.1099
- سلطانی، م. ر. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی: چالش‌ها و الزامات. مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ۹-۳۹.
- ظهوریان، م. (۱۴۰۴). الگوی مدیریت نیروهای داوطلب مردمی در جهاد سازندگی: مبتنی بر مصاحبه با مدیران جهاد سازندگی. تهران: راه‌یار.

- علی شیری، م. م.، تولایی، ر. ا.، و بیدی، م. (۱۳۹۵). اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور. چشم انداز مدیریت دولتی، ۲۸، ۸۹-۱۰۹.
- کرمی، س. (۱۳۹۳). نقش زنان در مدیریت بحران. در همایش ملی جایگاه و نقش زنان در مدیریت جهادی.
- مالکی بروجنی، م. م.، و دنیوی، م. (۱۴۰۲). تجربه نگاری جهاد. تهران: پژوهشکده فرهنگ و هنر اسلامی.
- میرزائیان، س. ر.، و باعدی، م. (۱۳۹۳). الزامات مدیریت زنان در جامعه اسلامی با رویکرد مدیریت جهادی. در همایش ملی جایگاه و نقش زنان در مدیریت جهادی.
- نادری فر، ع.، پورکیانی، م. م.، زاینده رودی، م.، و شیخی، ا. (۱۳۹۸). شاخص های مدیریت جهادی. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۱۰ (۳۴)، ۸۷-۱۰۳.
- نعمتی پیرعلی، د. ا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱ (۳۱)، ۷۳-۹۳.

References

- Akbari, M., Najafi, S., & Nadrian, H. (2017). The relationship between social capital and perceived social support with mental health among women in Sanandaj: A community-based study. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*, 5(3), 155-163. [In Persian]
- Aldrich, D. P. (2012). *Building resilience: Social capital in post-disaster recovery*. University of Chicago Press.
- Ali-Shiri, M. M., Tolaei, R. A., & Beidi, M. (2016). The governing principles of Jihadi management: A qualitative analysis of Jihadi management experiences in Iran. *Public Management Outlook*, 28, 89-109. [In Persian]
- Anderson, K. M., Renner, L. M., & Danis, F. (2012). Resilience and growth in the aftermath of domestic violence. *Violence Against Women*, 18(11), 1279-1299. <https://doi.org/10.1177/1077801212470543>
- Bakhtiarzadeh, M., Bagzadeh, Sh., & Khodabakhshi, N. (2025). Presenting a model of Jihadi management and its impact on the development of governmental organizations. *New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance*, 17, 22-47. [In Persian]

- Bradshaw, S. (2013). *Gender, development and disasters*. Edward Elgar Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Haji-Alian, S. (2023). *Just Like a Woman*. Qom: Baqir al-Olum (A.S.) Research Institute. [In Persian]
- Hamidzadeh, M., Shams-Abadi, S. L., & Homayoun-Vala, E. (2014). The role of women in Jihadi management for optimizing consumption patterns. *Public Management Outlook*, 5(3), 155–174. [In Persian]
- Hamzeh, M., Soltanifar, M., & Hamtian, H. (2024). Indicators affecting the development of revolutionary institutions based on Jihadi culture with emphasis on the history of the contemporary and Islamic Revolution of Iran. *Contemporary Socio-Political Transformations of Iran*, 8, 19–42. [In Persian]
- Hayati, A., Heydari, R., & Seyyedi, A. A. (2014). An analysis of women's economic management in families with an emphasis on Jihadi management. In *Proceedings of the First National Conference on Sustainable Development in Educational and Psychological Sciences, Social and Cultural Studies*. [In Persian]
- Hossein-zadeh, M. (2021). *Be Tavane Mardom: Documentation of social activities of popular movements in Iran* (3rd ed.). Tehran: Imam Hossein Comprehensive University. [In Persian]
- Hyndman, J. (2008). Feminism, conflict and disasters in post-tsunami Sri Lanka. *Gender, Technology and Development*, 12(1), 101–121. <https://doi.org/10.1177/097185240701200107>
- Karami, S. (2014). The role of women in crisis management. In *Proceedings of the National Conference on the Position and Role of Women in Jihadi Management*. <https://civilica.com/doc/558843/> [In Persian]
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry* (Vol. 75). SAGE.
- Maleki-Boroujeni, M. R., & Denavi, M. (2023). *Jihad Experience Documentation*. Tehran: Research Institute of Islamic Culture and Art. <https://civilica.com/doc/558856/> [In Persian]
- Mirzaeian, S. R., & Baedi, M. (2014). The requirements of women's management in the Islamic society with a Jihadi management approach. In *Proceedings of the National Conference on the Position and Role of Women in Jihadi Management*. <https://civilica.com/doc/558856/> [In Persian]

- Naderifar, A., Pourkiani, M., Zayandeh-Roudi, M., & Sheikhi, E. (2019). Indicators of Jihadi management. *Public Policy in Management (Mission of Public Administration)*, 10(34), 87–103. [In Persian]
- Nemati-PirAli, D. A. (2014). Jihadi management from the perspective of the Holy Qur'an. *Insight and Islamic Education*, 11(31), 73–93. [In Persian]
- Neumayer, E., & Plümper, T. (2007). The gendered nature of natural disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3), 551–566. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8306.2007.00563.x>
- Njeri, S., & Daigle, M. (2022). Women leading local humanitarian response during the Covid-19 pandemic. London: Overseas Development Institute (ODI). https://odi.org/documents/8272/Womens_rights_organisations.pdf
- Norris, F. H., Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., & Pfefferbaum, R. L. (2008). Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *American Journal of Community Psychology*, 41(1), 127–150. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE.
- Pelling, M. (2012). *The vulnerability of cities: Natural disasters and social resilience*. Routledge.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Rezaei Mirghaed, M., Afjeh, S. A. K., Dehghanian, H., Aslipoor, H., & Dehghan Touran Poshti, M. (2021). Designing a thematic network of decision-making in jihad management based on the experience of the Sacred Defense. *Management in Islamic University*, 10(1), 1-21. doi: 10.22034/miu.2021.1099 [In Persian]
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Soltani, M. R. (2014). Jihadi management: Challenges and requirements. *Islamic Management*, 22(2), 9–39. https://im.ihu.ac.ir/article_201798.html [In Persian]

- Walcott, R., Schmidt, C., Kaminsky, M., Singh, R. J., Anderson, L., Desai, S., & de Hoop, T. (2023). Women's groups, covariate shocks, and resilience: An evidence synthesis of past shocks to inform a response to COVID-19. *Gates Open Research*, 7, 111.
- Zhoorian, M. (2025). A model for managing popular volunteer forces in Jihad-e Sazandegi: Based on interviews with Jihad-e Sazandegi managers. Tehran: Rahyar Publications. [In Persian]

