



الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر پایه بیانات امام خامنه‌ای (حفظه...)

زهرا احتشام^۱

جواد پورکریمی^۲

فاطمه نارنجی‌ثانی^۳

میثم لطیفی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۳۰

چکیده

انقلاب اسلامی ایران و پس از آن، دفاع مقدس توانست ادبیات جهادی را وارد عرصه مدیریت و سازمان نماید. داشتن نیت صحیح، روح این مفهوم است که شاید در ادبیات علمی کم‌تر روی آن تأکید شده باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی و طراحی الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی است. پژوهش از نوع چندروشی کیفی است و از روش‌های تحلیل اسنادی و تحلیل محتوا استفاده شده است. بر اساس یافته‌های تحلیل اسنادی، رویکرد فضیلت‌گرایی در بین مکاتب اخلاقی غربی بیشترین قرابت را با رویکرد فلسفه اخلاق توحیدی (اسلامی) از حیث نگاه به نیت دارد. همچنین نیت می‌تواند در سه سطح عملکرد فردی افراد، عملکرد سازمانی افراد و عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد. تأثیرگذاری نیت در سطح عملکرد فردی افراد می‌تواند در سه بعد خود رفتار، نتایج رفتار و فاعل رفتار صورت پذیرد. همچنین مفهوم نیت استراتژیک می‌تواند ردپایی از نیت‌محوری در ادبیات مدیریت و سازمان غربی باشد. در بخش تحلیل محتوا، بیانات مقام معظم رهبری در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۴۰۳ مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحلیل محتوا الگوی مفهومی عملکرد جهادی را با دو مقوله اصلی نیت عملکرد (روح سازمان) و قالب عملکرد (کالبد سازمان) و با محوریت نیت سازمانی ترسیم نموده است. روح سازمان شامل پنج مؤلفه داشتن جهت و نیت مقدس، کار کردن برای خدا، ناراحت کردن و مبارزه با دشمن، انگیزه اعتلای جامعه و کشور و چشم‌پوشی از اهداف مادی و کالبد سازمان شامل پنج مؤلفه خستگی‌ناپذیری و دور زدن موانع، تلاش بی‌وقفه و خطرپذیری، تولیدکنندگی و عدم وابستگی به بیگانه، سرگرم نشدن به حواشی و زرق و برق‌ها و رعایت قانون و منطق است.

کلمات کلیدی:

نیت، نیت‌سازمانی، نیت استراتژیک، عملکرد جهادی، امام خامنه‌ای

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. z.ehtesham@ut.ac.ir

۲- دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. jpkarimi@ut.ac.ir (نویسنده مسئول)

۳- دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. fnarenji@ut.ac.ir

۴- دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. Latifi@isu.ac.ir

مقدمه

نظام ارزشی حاکم بر هر سازمان با توجه به ایدئولوژی تشکیل‌دهنده و فلسفه حاکم بر آن به صورت ناخواسته بر خلق و خو و رفتار افراد تأثیر می‌گذارد (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ در واقع بدون توجه به فلسفه، تحلیل نظریه‌های مدیریت و سازمان کاری ناشدنی است. در نظریه‌های جدید مدیریت نقش فلسفه عمل‌گرا نقشی انکارناپذیر است. عمل‌گرایی را می‌توان اساس بسیاری از نظریه‌های متداول در دانش مدیریت غربی دانست. بزرگان این فلسفه که بعد مادی‌شان بر بعد معنوی‌شان می‌چربد، به گونه‌ای مادر رفتارگرایی معاصر بوده و نظراتشان غیرمستقیم در نظریه‌های سیستمی و اقتضایی نیز مؤثر بوده است (فرهنگی، ۱۳۷۶). این فلسفه منجر به نگرش اصالت عمل گردیده و به نتایج و پیامدهای عملی اهمیت داده شد از همین روست که سبک سازمان‌های تمدن غربی خواه‌ناخواه به سمت رفتارهای مادی‌گرایانه سوق پیدا می‌کند (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵). در میانه هیا هو مادی‌گرایانه تمدن غرب، انقلاب اسلامی و بنیان‌گذار کبیرش با نهادهای زاییده خود همانند جهاد سازندگی، رویکرد فراموش شده حضرات معصومین (ع) را تحت عنوان کار جهادی به جامعه معرفی نمودند. جهاد اغلب به مبارزه معنوی درونی برای زندگی به عنوان یک مسلمان وارسته و مبارزات بیرونی برای ایجاد یک جامعه عادلانه اشاره می‌کند (روپسینگه و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به روایات معصومین جهاد هر گونه فعالیت، تلاش و مبارزه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اخلاقی، فرهنگی و اقتصادی و با هر وسیله‌ای اعم از جان، مال، زبان، فکر و قلم است که با هدف تقرب الی الله انجام می‌شود (احمدی، ۱۳۹۰).

مقام معظم رهبری در سال‌های اخیر گفتمان ساز ادبیات جهادی در جامعه هستند تا جایی که اندیشمندان غربی همچون اریک سندر لاپ (۲۰۲۰: ۳۱۲) پس از بررسی عمیق و میدانی جهاد سازندگی در ج.ا. ایران به آن اذعان کرده‌اند. می‌توان گفت ایشان به طور خلاصه دو نکته را در کار جهادی پررنگ می‌دانند: تلاش زیاد برای رضای خدای متعال و مبارزه با دشمن (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵). می‌توان ادعا کرد نیت درست و کسب رضایت الهی مهم‌ترین بعد کار جهادی است، اما متأسفانه اغلب در ادبیات مربوط به مدیریت و کار جهادی یا به این بعد اهمیت چندانی داده نمی‌شود و به ابعاد رفتاری همچون تلاش زیاد، خستگی‌ناپذیری، خدمت به محرومین و موارد مشابه اشاره می‌شود (مانند احمدی و روستا، ۱۴۰۰) و یا ابعاد نیت‌محوری همچون کسب رضایت الهی و ولایت‌مداری در ردیف سایر ابعاد به عنوان یکی از مؤلفه‌های بااهمیت ذکر می‌شود (مانند تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳ و بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۶). این مسئله باعث شده است که برخی پژوهشگران ادبیات جهادی را مشابه

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

ادبیات سازمان‌های مردم‌نهاد و سمن‌ها دانسته و یا نهایتاً مشابه ادبیات معنویت سازمانی، نیت الهی را صرفاً یکی از ابعاد کار جهادی در کنار سایر ابعاد قلمداد می‌کنند. این در حالی است که در فلسفه توحیدی، نیت روح عمل محسوب شده و هر عملی بدون در نظر گرفتن نیت همچون جسدی بی‌جان و یا میوه‌ای بدون بذر است (ساری و مسعودی، ۱۳۹۷).

تعاریف متعددی برای مفهوم نیت ارائه شده است که برخی از آن‌ها در جدول ۱ قابل ملاحظه است. نگاهی به مجموع تعاریف نشان می‌دهد که چند ویژگی مهم در بطن مفهوم نیت نهفته است: الف) آگاهانه بودن؛ به این معنا که فاعل از روی عادت و یا به‌صورت غریزی کاری انجام نمی‌دهد؛ ب) التفات به غایت و کمال نهایی کار؛ این ویژگی مخصوصاً در تعریف علامه طباطبایی (ره) و شهید مطهری (ره) پررنگ است؛ ج) اختیاری بودن عمل مقارن با نیت: فرد از روی اجبار کار را انجام نمی‌دهد؛ این ویژگی مخصوصاً در تعاریف امام خمینی (ره)، مصباح (۱۳۹۱) و علمی راد (۱۴۰۱) مورد اشاره است.

جدول ۱- تعاریف نیت از منظر اندیشمندان

مؤلفان/صاحب نظران	تعریف نیت
خواجہ نصیر طوسی (ره)	نیت عملی ذهنی است که واسطه میان علم و عمل واقع می‌شود و زمینه تحقق عمل را فراهم می‌آورد (مجلسی، ۱۴۰۳: ۵۱۴۰۳ ق.۱).
علامه محمدباقر مجلسی (ره)	نیت در معانی مختلفی استعمال می‌شود: نیت و قصدی که مقارن با عمل است؛ عزمی که بر عمل تقدم دارد، اعم از این که انجام آن عمل میسر باشد یا خیر؛ تمنای عمل، هر چند شخص می‌داند انجام آن کار برای وی امکان‌پذیر نیست (مجلسی، ۱۴۰۳: ۵۱۴۰۳ ق.۱).
علامه طباطبایی (ره)	کمال نهایی که فاعل در فعل خود به‌سوی آن سوق می‌یابد (طباطبایی، ۱۳۸۹: ۳۲۱)؛ و صورت علمی فکر یا تخیل که به سمت فعلی برای دست‌یابی به غایتش دعوت می‌کند (طباطبایی، ۱۳۸۵: ۱۵۶).
امام خمینی (ره)	عزم به اتیان کار پس از تصور و تصدی به فایده آن و حکم به لزوم اتیان آن؛ حالتی نفسانی که در جمیع افعال اختیاری پس از این امور پیدا می‌شود که از آن تعبیر به همت، تصمیم، عزم، اراده و قصد می‌شود (موسوی خمینی، ۱۳۷۳: ۱۵۶).
شهید مطهری (ره)	نیت همواره با هدف سروکار دارد و حقیقت آن چیزی جز هدف‌گیری در فعل نیست (مطهری، ۱۳۶۸: ۶۴۴).
علامه مصباح (ره)	انگیزه‌ای است که آگاهانه در فعل تأثیر داده شده، در صورت وجود انگیزه‌های مزاحم بر آن‌ها ترجیح داده شود (۱۳۹۱).
رهنما (۱۳۹۱)	در نظر گرفتن و لحاظ غایت و غرض فعل هنگام انجام آن. فعل فاقد نیت فعلی است ناآگاهانه و از روی عادت، چرا که در این دو گونه فعل، فاعل غرض و غایتی را در نظر نمی‌گیرد.
علمی راد (۱۴۰۱)	داعی و انگیزه برآمده از میل و گرایش مبتنی بر بینش و آگاهی که سبب گزینش فعل خاص از میان افعال مشابه و انجام آن می‌شود.
مایکل اسلوت	فرایندی آگاهانه که میل فاعل مختار به آن تعلق گرفته است. از این‌رو نیت در نظر اسلوت مرکب از فرایندهای ذهنی فاعل اعم از میل و علم است (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۷).
سرل ^۱ (۱۹۸۳)	نیت، یک مفهوم روان‌شناختی است که توسط یک شخص آگاه می‌تواند حالت‌های عمدی و حالت‌های ذهنی مرتبط با واقعیت خارجی را شکل دهد.

۱. نسبت نیت با عملکرد در مکاتب اخلاقی گوناگون

اگر پژوهشگران به دنبال بررسی اهمیت و اصالت نیت و جایگاه آن در ارزشمندی رفتار و عملکرد فردی باشند، ناگزیر می‌بایست ردّ آن را در مکاتب فلسفی به‌خصوص فلسفه اخلاق پیگیری نمایند. به‌طور کلی می‌توان گفت چهار مکتب نتیجه‌گرایی^۲، اخلاق وظیفه‌گرا^۳، اخلاق فضیلت^۴ و اخلاق اسلامی نظرات قابل توجهی در این حوزه دارند.

دیدگاه نتیجه‌گرایی: مکاتب نتیجه‌گرا تنها نتیجه عمل را مهم می‌دانند و انگیزه و قصد از فعل و انجام آن چندان مورد توجه آنان نیست (مصباح یزدی، ۱۳۸۴). فایده‌گرایی^۵ یکی از مهم‌ترین انواع نتیجه‌گرایی است. بر این مبنا، عملی اخلاقاً درست است که بیشترین نفع ممکن را برای بیشترین افراد ممکن فراهم سازد. بنا به این رویکرد، در حوزه اخلاق سازمانی، مدیران باید تلاش کنند بیشترین میزان نفع را برای بیشترین افراد ممکن با کمترین هزینه تأمین کنند. رویکرد فایده‌گرا بر فضای تصمیم‌سازی کسب و کار مدرن سلطه دارد؛ زیرا با اهدافی همچون کارآمدی، بهره‌وری و نفع مناسبت بیشتری دارد (سیمز، ۱۹۹۴؛ به نقل از عابدی رنانی، ۱۳۹۵).

دیدگاه وظیفه‌گرایی: این دیدگاه که با نظریات کانت شناخته می‌شود، معتقد است ارزش یک عمل به نتیجه و آثار آن بستگی نداشته و وابسته به میزان انطباقش با اصول و قوانین اخلاقی است (صادقی، ۱۳۸۸). از دیدگاه کانت، فعل اختیاری با دو شرط ارزش اخلاقی دارد؛ اول آن که مطابق وظیفه اخلاقی باشد و دوم آنکه به نیت عمل به وظیفه اخلاقی انجام شود (علمی‌راد، ۱۴۰۱). از مزیت‌های این رویکرد آن است که از قربانی شدن افراد و اقلیت‌ها در برابر مصالح اکثریت جلوگیری می‌کند (سیمز، ۱۹۹۴؛ به نقل از عابدی رنانی، ۱۳۹۵).

وظیفه‌گرایی کانت برخلاف نتیجه‌گرایان نیت فاعل را در ارزشمندی رفتار اخلاقی دخیل می‌داند (مصباح یزدی، ۱۳۸۴)؛ اما مسئله این است که هیچ توجهی به انگیزه درونی فاعل نداشته و صرفاً نیت عمل به قانون اخلاقی را مهم می‌شمارد (کاپلستون، ۱۳۸۷؛ به نقل از سپهری، ۱۴۰۲). نیتی که کانت ملاک ارزش قرار می‌دهد علتش اطاعت حکم عقل و احترام به قانون است (مصباح یزدی، ۱۳۷۶؛ ۱۱۲)؛

در قرن اخیر دو دیدگاه نتیجه‌گرایی و وظیفه‌گرایی از سوی متفکرین با انتقادات جدّی از جمله خودمختاری، عقل‌گرایی و جزء‌گرایی افراطی (مک اینتایر^۶، ۲۰۰۷)، غافل بودن از ساحت معنوی اخلاق (صادقی، ۱۳۸۸)، ماشین‌پنداشتن انسان (آنسکوم^۷، ۱۹۵۸)، بی‌انگیزگی (صادقی، ۱۳۸۸)، عدم

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

تشخیص اعمال واقعاً اخلاقی از اعمال تصادفی (اسلات، ۲۰۲۳)، تنگ و محدود شدن دایره رفتارهای اخلاقی (اسلامی، ۱۳۸۷)، خودخواهی اخلاقی (فرناندو^۸، ۲۰۰۹؛ به نقل از عبدی رنانی، ۱۳۹۵) و عدم فرصت برای حساسگری عقلانی در بسیاری صحنه‌ها (زیگون^۹، ۲۰۰۸؛ به نقل از عابدی رنانی، ۱۳۹۵) مواجه گشته‌اند.

بسیاری صاحب‌نظران به‌خاطر چنین اشکالاتی بر آن شدند تا با احیای نظریات اخلاقی ارسطو در پی زنده کردن فضایل شخصیتی باشند. به قول اسلات^{۱۰} (۲۰۲۳) هر نظریه اخلاقی که باعث شود هر انسانی در شرایط مختلف به راحتی تشخیص دهد که کار درست چیست، تا حدی ناقص یا حتی بی‌فایده به نظر می‌رسد، زیرا با احساس هوشیارتر ما از پیچیدگی طاقت‌فرسا پدیده‌های اخلاقی همخوانی ندارد. به عقیده این صاحب‌نظران در شرایط پیچیده است که فضایل شخصیتی به عنوان راهنمای انسان عمل می‌کنند.

دیدگاه اخلاق فضیلت: اخلاق فضیلت که ریشه در مسیحیت کهن دارد، تنها از قرن هجدهم به بعد به حاشیه رانده شد تا جا برای نظریه‌های وظیفه‌گرا و فایده‌گرا باز شود. طی این مدت مدار توجه نه بر فضیلت بلکه بر تکلیف، حق یا منفعت چرخیده است؛ اما با پیدایش روزافزون برخی معضلات مجدداً توجه برخی دانشمندان به‌سوی این دیدگاه چرخانده شده است (اسلامی، ۱۳۸۷). در این دیدگاه نیت جایگاهی بنیادین دارد و برخلاف دو رویکرد رقیبش بر ویژگی‌های درونی فاعل اعم از نیت یا انگیزه تأکید دارد (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۷). اخلاق فضیلت به کنشگر اخلاقی بیش از کنش اخلاقی توجه می‌کند. عملی اخلاقی است که از یک انسان فضیلت‌مند سر زده باشد (علمی راد، ۱۴۰۱). طبق این دیدگاه افعال تا آن حد درست هستند که نیت یا انگیزه عشق عمومی را نشان دهند؛ فارغ از این که تا چه حد به طور واقعی اهداف مترتب بر این عشق را به دست بیاورند. در مقابل یک فعل اشتباه خواهد بود، اگر نیتش بی‌تفاوتی یا بدخواهی نسبت به بشریت باشد، حتی اگر تصادفاً پیامدهای مطلوب را ایجاد کند (اسلوت، ۲۰۱۰، ص ۶۰؛ به نقل از خزاعی و همکاران، ۱۳۹۷). باوجود نقاط قوتی که دیدگاه اخلاق فضیلت نسبت به دو دیدگاه قبلی داشته و عنایت ویژه‌ای که نسبت به انگیزه درونی فاعل دارد، با این وجود، باز هم نقدهای جدی از قبیل مشکل معرفت‌شناختی (صادقی، ۱۳۸۸، رشد فضائل صرفاً از طریق عادت‌پذیری (عابدی رنانی، ۱۳۹۵ و سردرگمی در تشخیص و نبود راهنما (صادقی، ۱۳۸۸) از سوی صاحب‌نظران به آن وارد است. این نقدها مخاطب را متوجه ضرورت پرداختن به دیدگاه توحیدی (اسلامی) در باب فلسفه اخلاق و جایگاه نیت در ارتباط با عملکرد افراد می‌نماید.

دیدگاه اخلاق اسلامی (اخلاق توحیدی): در نظام اخلاق اسلامی، قصد و انگیزه فاعل از انجام فعل جایگاه ویژه‌ای دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۱۲)؛ اما عملی کاملاً اخلاقی است که هم دارای حسن فعلی و هم حسن فاعلی باشد. منظور از حسن و مطلوبیت فعل، شعاع اثرگذاری مفید عمل در خارج و اجتماع بشری است و منظور از حسن فاعلی، کیفیت صدور فعل از فاعل و شعاع انتساب عمل به فاعل و انگیزه‌های نفسانی و روحی است که موجب عمل شده است (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱: ۴۰۱). از یک طرف نمی‌شود کار ناپسند را قربه الی الله انجام داد. بنابراین باید کار، شایستگی نزدیک ساختن انسان به خدا را داشته باشد، یعنی حسن فعلی داشته باشد (جوادی آملی، ۱۳۷۷: ۲۴۵؛ به نقل از علمی راد، ۱۴۰۱)؛ و از طرف دیگر اگر عملی دارای حسن فعلی باشد، اما از حسن فاعلی برخوردار نباشد، انسان را به کمال نمی‌رساند. (مصباح یزدی، ۱۳۹۱: ۱۵۲؛ به نقل از سپهری، ۱۴۰۲). اخلاق اسلامی جهت نیت ارزشمند را نیز مشخص نموده است. تعبیراتی مانند اراده آخرت، اراده وجه الله، ابتغاء وجه الله و ابتغاء مرضات الله در قرآن کریم، جهت نیت یا همان قصد و انگیزه فاعل را مشخص می‌کند (علمی راد، ۱۴۰۱). درواقع در قرآن کریم گاهی به جای نیت به عنوان یک فرایند قلبی، مصداق خاص و خالص آن (وجه الله، مرضاء الله، رضوان الله) به کار رفته است (رهنما، ۱۳۹۱). بعد از بررسی چهار دیدگاه اساسی در حوزه فلسفه اخلاق پیرامون جایگاه نیت در عملکرد افراد، می‌توان نتایج را در قالب شکل ۱ خلاصه نمود:

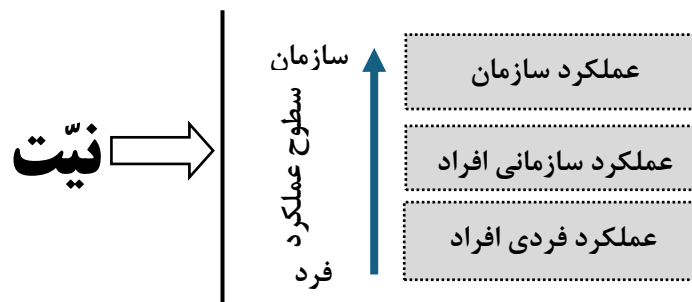


شکل ۱- ترتیب دیدگاه‌های مختلف فلسفه اخلاق بر اساس رشد جایگاه نیت در ارزشمندی عملکرد (یافته پژوهش)

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

۲. نحوه تأثیر نیت بر سطوح مختلف عملکرد

بعد از بررسی مبانی فلسفی جایگاه نیت، نوبت آن است که نحوه تأثیر نیت در عملکرد و چگونگی بروز و ظهور آن مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور پس از مطالعه ادبیات علمی، به نظر می‌رسد در سه سطح می‌توان درباره جایگاه نیت در عملکرد صحبت کرد. (مطابق شکل ۲).



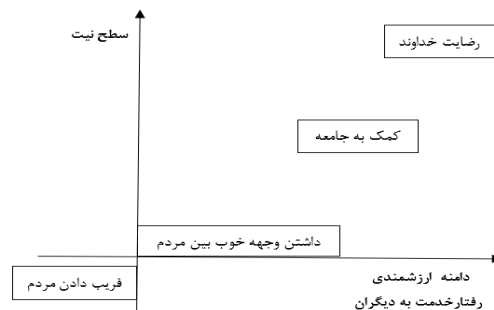
شکل ۲- تأثیر نیت بر سطوح مختلف عملکرد (یافته پژوهشگر)

۲-۱- تأثیر نیت بر عملکرد فردی افراد

نیت افراد می‌تواند در ابعاد گوناگونی بر عملکرد فردیشان تأثیرگذار باشد. در ادامه مبتنی بر مبانی علمی موجود، برخی از مهم‌ترین آن‌ها تبیین خواهد شد.

۲-۱-۱- نیت، تعیین‌کننده جهت و برد رفتار : هرچه نیت قوی‌تر باشد برد رفتار بیشتر و امکان دستیابی به اهداف دوردست‌تر در جهتی خاص افزون‌تر خواهد بود. (مصباح، ۱۳۹۱).

اهداف میانی در میان تمامی مردم مشترک است؛ چیزی که به عمل فرد ارزش می‌دهد، اهداف متوسط و میانی نیست؛ بلکه هدف نهایی است (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۷). به طور مثال از منظر فضیلت‌گرایان هدف عالی و نهایی فعل اخلاقی خیرخواهی عمومی است، اما از منظر دیدگاه اسلامی، حدّ نهایی نیت اخلاقی، اخلاص و رسیدن به قرب الهی است؛ بر این اساس می‌توان گفت برد فعل از منظر فضیلت‌گرایان ذیل و زیرمجموعه فعل از منظر دیدگاه اسلامی قرار می‌گیرد. شکل ۳ نمایشی از تأثیرگذاری نیت در برد عملکرد افراد را نشان می‌دهد. یک عملکرد واحد همچون خدمت به دیگران می‌تواند دامنه ارزشمندی رفتاری گسترده‌ای داشته باشد. به طور مثال بی‌تردید ارزش رفتار کسی که با نیت سوء استفاده تبلیغاتی و جلب مشتریان بیشتر برای شرکت خود به محرومین کمک می‌کند، نسبت به کسی که صرفاً به‌خاطر خدا یا التیام درد محرومین به آن‌ها خدمت می‌کند، یکسان نخواهد بود.



شکل ۳- تأثیر سطوح مختلف نیت در ارزشمندی رفتار خدمت به دیگران (یافته پژوهش)

۲-۱-۲- نیت، به منزله روح عمل: بزرگان فلسفه اخلاق اسلامی از قبیل ملاصدرا^(ه)، امام خمینی^(ه)، علامه طباطبایی^(ه)، علامه مصباح^(ه)، آیت‌الله جوادی آملی و شهید مطهری^(ه) همگی بر این نکته اذعان دارند که نیت به مثابه روح عمل است. به این معناست که نیت صرفاً یک عاملی بیرون از فعل نیست که بتواند موجب ارزشمندی یا انحطاط عمل شود، بلکه خودش دقیقاً روح زنده رفتارها و اعمال است (ساری و مسعودی، ۱۳۹۷)؛ و شهید مطهری (ره) اذعان دارد که نیت در خود فعل تأثیر می‌کند (نه صرفاً درنتایج آن) و باعث حسن و قبح و ثواب و عقاب آن می‌گردد. (مطهری، ۱۳۶۸: ۴۵۴).

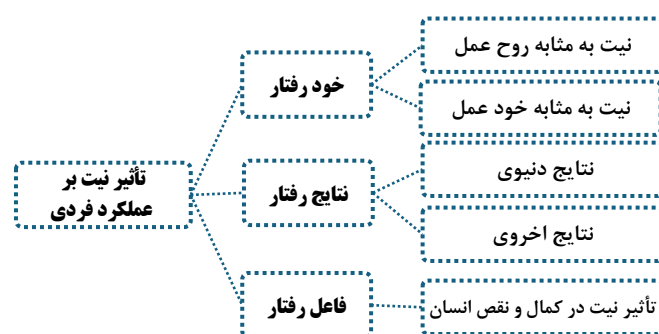
۲-۱-۳- نیت، به منزله فعل و عمل: گرچه ممکن است رفتار را تنها به فعل بیرونی و جوارحی اطلاق کنیم، می‌توانیم فعل را به معنایی عام‌تر در نظر بگیریم که شامل افعال درونی و جوانحی نیز بشود، و در این صورت، نیت نه امری در برابر فعل، بلکه نوعی فعل اختیاری است و در واقع، تنها فعلی که مستقیماً و تماماً در اختیار فاعل است، نیت است (مصباح، ۱۳۹۱).

۲-۱-۴- نیت، تأثیرگذار در کمال و نقص انسان: مصباح یزدی (۱۳۹۱) پس از بررسی دیدگاه‌های بزرگان فلسفه اخلاق اسلامی به این نتیجه رسیده است که نیت فراتر از خود رفتار و نتایج آن به صورت مستقیم و تکوینی موجب تغییر وجودی (رشد یا انحطاط) فاعل آن می‌باشد. بدین ترتیب، نیت عمل، در کمال و نقص وجود فاعل اخلاقی تأثیری مستقیم و تکوینی دارد.

۲-۱-۵- نیت، تأثیرگذار در نتایج عمل: بخش مهمی از آیات و روایات معصومین (ع) به بیان تأثیر نیت در نتایج و اعمال رفتار انسان می‌پردازد؛ برخی از این نتایج دنیوی بوده و برخی مربوط به سرای آخرت هستند. به طور مثال آثار دنیوی همچون توسعه و فراوانی رزق، سلامت قلب، یاری و کمک خداوند و بدن قوی و نیرومند از دل روایات به دست می‌آید (علمی راد، ۱۴۰۱). احمدی و

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

همکاران (۱۳۹۸) نیز با بررسی روایات نتایج اخروی را در پنج دسته تقسیم نموده‌اند. توجه به این آثار می‌تواند بسیاری برنامه‌ریزی‌های فردی و سازمانی را متحول کند. به طور مثال فرد یا سازمانی که به دنبال وسعت سود مادی خود است، صرفاً بر قالب و فرایندهای ظاهری کارها متمرکز نشده و سعی می‌نماید هم‌زمان با اصلاح نیت خود و خالص‌سازی آن به دنبال وسعت روزی خود باشد. بر ایت اساس ابعاد تأثیرگذاری نیت بر عملکرد فردی را می‌توان در قالب شکل شماره ۴ خلاصه نمود.



شکل ۴- ابعاد تأثیرگذاری نیت بر عملکرد فردی (یافته پژوهش)

۲-۲- تأثیر نیت بر عملکرد سازمانی افراد: درست است که سازمان‌ها برنامه‌ریزی‌ها و مأموریت‌های مختص خود را داشته و انتظارات واضحی از کارکنان خود دارند، با این‌وجود کارمندان می‌توانند در قبال وظایف مشخص خود در سازمان نیت‌های متفاوتی اعمال کرده و آثار متفاوتی نیز تولید نمایند. به قول مسعودی‌پور و مصلح (۱۳۹۶) کارمندان یک سازمان می‌توانند با نیت الهی، عملکرد سازمانی خود را نه تنها به‌عنوان ابزاری برای تأمین معاش، بلکه به‌عنوان عبادت و بندگی خداوند قرار دهند. با وارد شدن نیت درست در محاسبات مدیریت عملکرد کارکنان سازمان، گرایش‌های نفع‌طلبانه آنان کنترل و مسئولیت اخلاقی‌شان رشد پیدا خواهد کرد چرا که به قول عابدی‌رنانی (۱۳۹۵) با تأکید بر نیت توحیدی، کارکنان نه تنها اخلاق را قید و بندی بر فعالیت خود نمی‌پندارد؛ بلکه آن را موجب شکوفایی و رونق خود در بلندمدت خواهند دانست. علاوه بر این در مواقعی که سازمان انتظارات خلاف اخلاق و قوانین الهی را از کارکنان خود دارد، نیت درست الهی موجب تقویت شجاعت کارکنان شده، سکوت سازمانی را شکسته و موجب مقاومت آنان در برابر انجام فعل اشتباه خواهد شد.

فراتر از همه این موارد از آنجاکه نیت، روح عمل است و طبق مبانی فلسفی توحیدی که قبلاً تبیین

شد، حسن فاعلی (نیت)، روح عملکرد و حسن فعلی صرفاً جسد بی‌جان عملکرد است، گسترش نیت الهی موجب تقویت روح اصلی عملکرد و ایجاد جنبه واقعی ملکوتی اعمال سازمانی خواهد شد. در همین راستا رانجی گولاتی^{۱۱} (۲۰۱۹) نیز نیت سازمانی را یکی از ابعاد مهم روح سازمانی عنوان می‌کند و معتقد است اگر همه کارکنان نیت مشترکی داشته باشند که آن نیت را دلیل وجودی^{۱۲} خود دانسته، به واسطه آن نیت، خود را بخشی از چیزی بزرگ‌تر بدانند، به‌وسیله آن نیت بتوانند تاریخ‌سازی کنند و یا در روش زندگی مردم اصلاح یا تغییری ایجاد نمایند، باعث خواهد شد روح یک کسب‌وکار یا سازمان ایجاد شود.

۳-۲- تأثیر نیت بر عملکرد سازمان: ممکن است تک‌تک کارکنان سازمان به وظایف اخلاقی خود عمل کنند، ولی این عملکرد اخلاقی انفرادی همیشه به معنای عملکرد اخلاقی سازمان به‌عنوان یک کل نیست، بلکه آنچه تضمین می‌کند عملکرد اخلاقی افراد به عملکرد اخلاقی سازمان منجر شود هماهنگی بین افراد در جهت مأموریت اخلاقی سازمان است. در همین زمینه لیست و پتیت^{۱۳} (۲۰۱۱) عاملیت گروهی را در کنار عاملیت فردی مطرح می‌نمایند. در ادبیات علمی سازمان و مدیریت، شاید بتوان ردّ پای نیت و جایگاهش در عملکرد سازمان را در کلیدواژه نیت استراتژیک^{۱۴} جست‌وجو نمود. البته به اذعان مانتر و سیلینس^{۱۵} (۲۰۰۷) گفتمان دانشگاهی باکیفیت در این زمینه که توسط محققان فرایند استراتژی انجام شده باشد محدود است. درواقع زمان زیادی نیست که برخی علاقه‌مندی‌ها به این ساختار از شاخه عملی و جدیدتر استراتژی در حوزه مدیریت استراتژیک که در دهه ۲۰۰۰ تأسیس شده، به وجود آمده است. با مطالعه ادبیات این مفهوم، شاید بتوان ادعا کرد علم مدیریت بر پایه تجاربی که کسب کرده، ناخودآگاه به‌سوی نوعی نیت‌گرایی در سازمان سوق داده شده است.

شاید برداشت اولیه از نیت استراتژیک آن باشد که مقوله‌ای شبیه برنامه‌ریزی استراتژیک، چشم‌انداز یا مأموریت سازمان است و چندان ارتباطی با مفهوم نیت به آن صورت که در مبانی فلسفی اخلاق، مخصوصاً فلسفه اسلامی بحث می‌شود، ندارد. اما از دو طریق می‌توان این ادعا را رد کرد. اول، اذعان صاحب‌نظران مبنی بر تفاوت نیت استراتژیک با مفاهیم مشابهی همچون برنامه‌ریزی استراتژیک؛ و دوم، مفاهیمی که در بطن تعاریف نیت استراتژیک وجود دارد و نشان می‌دهد تقارب زیادی با مفهوم نیت مذکور دارد.

هامل و پراهلاد^{۱۶} (۲۰۰۵) معتقدند نیت استراتژیک فراتر از علاقه صرف توسعه یک برنامه استراتژیک، کار بر روی مأموریت، چشم‌انداز و یا هدف سازمانی است. تجسم و رؤیاپردازی یک موقعیت مطلوب رهبری و تعیین معیاری است که سازمان برای ترسیم پیشرفت خود از آن استفاده می‌کند. از

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

نظر آن‌ها نیت استراتژیک با برنامه‌ریزی استراتژیک از این جهت متفاوت است که برنامه استراتژیک بر ابزارها تا رسیدن به هدف تمرکز می‌کند در حالی که نیت استراتژیک با تعیین هدف، فضایی را برای فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک برای تمرکز بر ابزار باقی می‌گذارد. مانتر و سیلینس^{۱۷} (۲۰۰۷) درباره تفاوت نیت استراتژیک توضیح می‌دهند اهداف به این سؤال پاسخ می‌دهند که "چه چیزی باید به دست آید" و "چه زمانی"، چشم‌انداز با مجموعه‌ای از اهداف موردنظر تعریف می‌شود، اما نیت استراتژیک توسط مواردی همچون منابع موردنیاز، قابلیت تحقق اهداف موردنظر و موارد مشابه، محدود نمی‌شود و همین مسئله نیت استراتژیک را با اهداف و چشم‌انداز متفاوت می‌کند. به قول اودیتا و بلو^{۱۸} (۲۰۲۳) نیت استراتژیک به نیت گسترده، فراگیر و آینده‌نگر اشاره دارد. درواقع آرزوها را برای آینده تشریح می‌کند، بدون اینکه ابزاری را که برای دستیابی به آن اهداف موردنظر استفاده می‌شود، مشخص کند. در طول زمان پایدار است و اهدافی را تعیین می‌کند که سزاوار تلاش و تعهد شخصی هستند. از نظر آن‌ها نیت استراتژیک قلب تمام استراتژی است.

همان‌گونه که قبلاً مطرح شد علاوه بر اذعان خود صاحب‌نظران مبنی بر تفاوت نیت استراتژیک با مفاهیمی همچون، اهداف، چشم‌انداز و برنامه‌ریزی استراتژیک، مفاهیمی در بطن تعاریف نیت استراتژیک وجود دارد که نشان از تمایز نیت استراتژیک با مفاهیم مشابه مذکور و تقارب آن با مفهوم نیت فلسفه اخلاق دارد. برخی از این مفاهیم در جدول ۳ قابل ملاحظه‌اند. شاید خود نویسندگان و صاحب‌نظران به عمق تأثیرگذاری این مفاهیم در ادبیات نیت استراتژیک اشاره پررنگی نکرده باشند، اما بی تردید چیدمان آن‌ها در کنار یکدیگر هر مخاطبی را نسبت به تقارب جنس نیت استراتژیک به نیت موردنظر فلسفه اخلاق مجاب خواهد کرد.

جدول ۲- برخی ویژگی‌های نیت استراتژیک (یافته‌های پژوهش)

مفاهیم	شواهد
نمادین بودن	نیت استراتژیک به کارکنان در تمام سطوح سازمان راهنمایی نمادین ^{۱۹} می‌کند تا در طول زمان در شرایط عدم قطعیت با همکار کنند (جارجابکوفسکی و کاپلان ^{۲۰} ، ۲۰۱۵)
داشتن ایدئولوژی مشترک	نویسندگان حوزه استراتژی بر داشتن ایدئولوژی، نیت‌ها و باورهای مشترک بین اعضای سازمان تأکید دارند (اوشاناسی ^{۲۱} ، ۲۰۱۶).
مرتبط با مدیریت شهودی ^{۲۲} شرقی و متفاوت با مدیریت منطقی غربی	هامل و پراهلاد (۱۹۸۹) نیت استراتژیک را با شیوه‌های مدیریت شرقی و جنبه‌های "نرم"، مولد و شهودی توسعه استراتژی مرتبط می‌دانند؛ برخلاف رویکردهای سنتی و مبتنی بر برنامه‌ریزی منطقی و موقعیت‌یابی غربی (اوشاناسی، ۲۰۱۶)
مرتبط با دلیل وجودی افراد	نیت استراتژیک هدف وجودی و دلیل بودن کارکنان محسوب می‌شود (گولاتی، ۲۰۱۹).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۹، پائیز ۱۴۰۴

مفاهیم	شواهد
جاه‌طلبی ^{۲۳} نامتناسب با منابع و ظرفیت‌ها	شرکت‌هایی که به سطح جهانی ارتقا یافته‌اند، رهبری‌شان همیشه با جاه‌طلبی‌هایی شروع شده که بسیار نامتناسب با منابع و قابلیت‌هایشان بوده است (هامل و پراهالاد، ۱۹۸۹).
یک رؤیا و هیجان	نیت استراتژیک یک رؤیا، یک هیجان و عصاره استراتژی است (هامل و پراهالاد، ۱۹۹۴).
علاقه‌مندی غیرعقلانی و وسواس‌گونه ^{۲۴}	شرکت‌های موفق فکری وسواس‌گونه و غیرعقلانی را برای پیروزی در تمام سطوح سازمان ایجاد کرده‌اند (هامل و پراهالاد، ۱۹۸۹).
غیرقابل برنامه‌ریزی	نیت استراتژیک مقصودی است که نمی‌توان برای آن برنامه‌ریزی کرد (پراهالاد و دوز ^{۲۵} ، ۱۹۸۷؛ به نقل از امورو و توو ^{۲۶} ، ۲۰۱۵).

مجموع ویژگی‌های مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که گویا در حوزه نیت استراتژیک، انسان و سازمان محصور در دو دوتا چهارتای عقل مادی نمانده و ناخودآگاه به سوی مفاهیم فرامادی آرمان‌گرایی، ایدئولوژی مشترک، داشتن دلیل وجودی، علاقه غیرعقلانی و مدیریت نرم و شهودی شرقی رفته است. گویی ادبیات سازمان و مدیریت نیز در تلاش است روح یک سازمان را به نیت‌ها گره بزند، برخلاف آن چه که سال‌ها بر مبنای مکاتب نتیجه‌گرایی و فایده‌گرایی صرفاً بر پیامدها و سود مادی تأکید می‌شده است. جالب است که در ادبیات نیت استراتژیک واژه "obsession" زیاد به کار رفته است. مفهومی که فرهنگ انگلیسی آکسفورد آن را این‌گونه تعریف می‌کند: «حالتی که در آن ذهن شخص کاملاً بر از افکار یک چیز یا شخص خاص است به نحوی که معقول یا عادی نیست». شاید همین یک واژه برای اثبات مدعای قبلی کافی باشد. حتی واقع‌گرایان افراطی نیز نمی‌توانند این واقعیت را انکار کنند که برای پیشبرد برنامه‌های خود از ارزشی‌ترین مفاهیم نظیر منافع ملی، امنیت ملی و... استفاده می‌کنند، زیرا بحث از چگونگی که در بطن استراتژی نهفته است، منطقاً نمی‌تواند از باید و نباید جدا باشد (خلیلی، ۱۳۸۵). این تا جایی است که امروزه حتی نقش ایدئولوژی را در استراتژی برندسازی شرکت‌ها نیز بررسی می‌نمایند (ماسا و تستا^{۲۷}، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

به‌طور کلی پژوهش‌های مرتبط با موضوع حاضر را می‌توان به دو قسمت تقسیم نمود. دسته اول، پژوهش‌هایی که در حوزه عملکرد جهادی انجام شده‌اند. غالب پژوهش‌های حوزه جهادی، تحت عنوان مدیریت جهادی انجام شده و کمتر پژوهشی یافت می‌شود که به‌صورت خاص بعدعملکردی را موردنظر قرار داده باشند. با این وجود در جدول شماره ۳ به پژوهش‌هایی از قبیل احمدی و روستا (۱۴۰۰) و جلیلی (۱۳۹۴) اشاره شده است. دسته دوم، پژوهش‌هایی که پیرامون نیت سازمانی و یا الگوهای عملکرد سازمانی بر مبنای اسلامی (که نیت نیز در آن‌ها لحاظ شده) انجام شده‌اند (مندرج در جدول شماره ۳).

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

جدول ۳- برخی پژوهش‌های حوزه عملکرد جهادی و نیت سازمانی

نویسنده	عنوان	روش	یافته‌ها
رجبی و توکلی (۱۴۰۲)	الگوی ارزیابی عملکرد از منظر قرآن کریم	جستجوی کتابخانه‌ای و روش تفسیری شهید صدر	این پژوهش الگوی ارزیابی عملکرد قرآنی را عناصر فطرت، منافع معنوی و مادی انسان‌ها در سازمان‌های رحمانی ترسیم نموده است. درست است که به طور مستقیم به مفهوم نیت و تأثیر آن در رفتار عملکرد و ارزیابی آن اشاره نشده؛ اما چون غایت و نقطه اوج الگوی پژوهش تقرب الی الله است، به طور تلویحی می‌توان اهمیت نیت را از آن برداشت نمود.
احمدی و روستا (۱۴۰۰)	تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت العظمی امام خامنه‌ای	توصیفی - همبستگی	مدل مفهومی عملکرد جهادی مدیران دارای پنج بعد مسئولیت و پاسخ‌گویی مدیران، شایسته‌سالاری، التزام به تعهدات، روابط خوب و قوی و نظارت مبتنی بر نیاز است.
احمدی و همکاران (۱۳۹۸)	تبیین نظری رابطه نیت با عملکرد سازمانی از منظر اسلام	تحلیل اسنادی و حدیث پژوهی	تأثیرگذاری نیت بر عملکرد سازمانی محصول تأثیرگذاری نیت در دو محور نفس عمل و نتیجه عمل است؛ عملکرد مطلوب سازمانی عملکردی است که علاوه بر حسن فعلی، دارای حسن فاعلی و نیت صحیح نیز باشد.
جوادی و گنجعلی (۱۳۹۷)	نقش و کارکردهای نیت در مدیریت اسلامی	فهم حدیث	یافته‌های پژوهش نقش نیت را دو قسم اهمیت و ریشه‌ها و کاربرد آن را در سه قسم الزامات، آثار تکوینی (مثل قوت جسم، اثر در رزق و...) و ارزیابی عملکرد (دو حوزه ارزیابی عندالخلق و ارزیابی عندالله) توضیح داده است.
صادقی پور و مصلح (۱۳۹۶)	بازشناسی مفهوم عملکرد در اندیشه قرآنی: با تأکید بر رویکرد سازمانی	روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم	در این پژوهش مدل مفهومی عملکرد صالحانه دارای دو بعد حسن فعلی و حسن فاعلی طراحی شده که با تأکید بر حسن فاعلی (نیت) معتقد است تبعات قابل توجهی را در حوزه مدیریت عملکرد خواهد داشت.
سید نقوی و فرهادی (۱۳۹۵)	ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر نهج‌البلاغه	تحلیل محتوای کیفی و نگاشت شناختی	در این پژوهش ویژگی‌های ارزیابی عملکرد در اندیشه امام علی (ع) در قالب دو بعد ویژگی‌های اجرایی و اهداف و رویکردها به‌دست آمده است. علی‌رغم آن که به طور مستقیم اشاره‌ای به اهمیت و نقش نیت در ارزیابی عملکرد نشده است، اما چون یکی از مؤلفه‌های بعد اهداف و رویکردها، نتیجه‌گرایی عنوان شده است، دیگر نمی‌توان از نقش نیت در ارزیابی عملکرد چشم‌پوشی نمود.
جلیلی (۱۳۹۴)	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی	توصیفی و تحلیلی	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی در نه بعد ترسیم شده اند.
اودیتا و بلو ^{۲۸} (۲۰۲۳)	هدف استراتژیک و عملکرد سازمانی (مطالعه بانک‌ها در آسایا، ایالت دلتا نیجریه)	پیمایشی مقطعی	نیت استراتژی و ابعاد آن (مأموریت، چشم‌انداز و اهداف) رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی داشته و بعد اهداف توانسته است بیشترین قابلیت پیش‌بینی (۵۸٪) را نسبت به عملکرد سازمانی داشته باشد.
اوشاناسی ^{۲۹} (۲۰۱۶)	نیت استراتژیک: ادبیات، سازه و نقش آن در پیش‌بینی عملکرد سازمان	توصیفی - تحلیلی	پژوهشگر پس از تعریف مفهوم نیت استراتژیک به توضیح سه بعد آن شامل چشم‌انداز مشترک، تمرکز منابع و آینده‌نگری پرداخته و در نهایت معتقد است روابط تعدیل‌شده‌ای بین نیت استراتژیک، عدم اطمینان محیطی و تصدی مدیرعامل وجود دارد.

مجموع پژوهش‌ها گواه بر آن است که تاکنون در ادبیات مدیریت و کار جهادی، نسبت به پررنگ سازی بعد نیت کم‌لطفی شده، بنابراین پژوهش حاضر بر آن است تا با پررنگ کردن گفتمان نیت‌گرایی به طراحی الگوی عملکرد جهادی بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع چندروشی کیفی بوده و با دو روش تحلیل اسنادی و تحلیل محتوا انجام شده است. در بخش اول پژوهش، به‌منظور بررسی ادبیات نیت‌سازمانی چهار سؤال مدنظر پژوهشگر بوده است: - مکاتب فلسفی مطرح (فلسفه اخلاق) چه دیدگاهی درباره نیت، اصالت نیت و جایگاه نیت در رابطه با فعل دارند؟ - ابعاد تأثیر نیت بر عملکرد فردی افراد چیست؟ - تأثیر نیت بر عملکرد سازمانی افراد چگونه است؟ - تأثیر نیت بر عملکرد سازمان چگونه است؟ پژوهشگران برای پاسخ به این سؤالات، به کمک روش تحلیل اسنادی، پس از مطالعه مقالات و اسناد مرتبط، خود به تحلیل ادبیات موجود پرداخته و دسته‌بندی‌ها و الگوهایی را ترسیم نموده است. در بخش دوم به‌منظور طراحی الگوی عملکرد جهادی از منظر مقام معظم رهبری، به کمک روش تحلیل محتوا، مجموع سخنرانی‌ها، مستندات و مکتوبات متعلق به مقام معظم رهبری، در بازه زمانی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۴۰۳، حاوی کلیدواژه‌های جهاد، کار جهادی و عمل جهادی، گردآوری و مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور از پایگاه دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای^{۳۰} و جستجوی در گوگل استفاده شد. به‌منظور تکمیل داده‌های کیفی، ادبیات موضوع بررسی و مقالات و آثار مرتبط با موضوع جمع‌آوری و مطالعه گردید. در مرحله بعد با استخراج واحدهای معنایی و تشکیل مفاهیم و مؤلفه‌ها با تحلیل محتوای بیانات، مقوله‌های کلی به دست آمدند. درنهایت اعتبار یافته‌های کیفی پژوهش با مصاحبه با دو صاحب‌نظر این حوزه به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

پس از طی فرایند کدگذاری کیفی (استخراج واحدهای معنایی از دل بیانات مقام معظم رهبری، استخراج مفاهیم، سپس دسته‌بندی مفاهیم و به‌دست‌آمدن مؤلفه‌ها و مقوله‌ها) درنهایت دو مقوله اصلی حسن فاعلی (نیت کار جهادی) و حسن فعلی (قالب کار جهادی)، ۱۰ مؤلفه و ۲۹ مفهوم به‌دست‌آمده است. ابعاد عملکرد جهادی از منظر مقام معظم رهبری در جدول ۴ قابل ملاحظه است.

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

جدول ۴- ابعاد عملکرد جهادی از منظر مقام معظم رهبری (یافته‌های پژوهش)

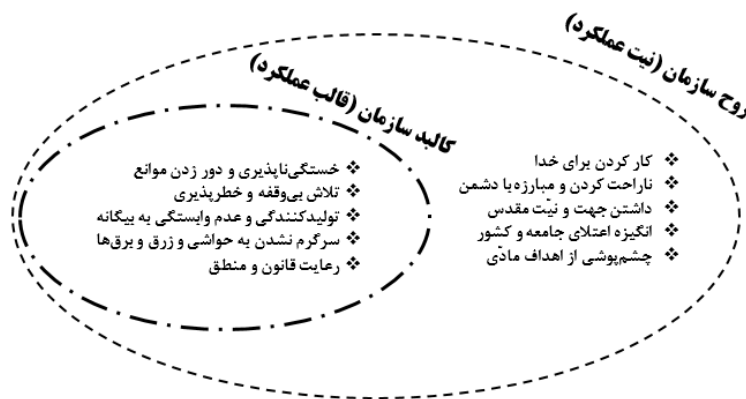
مقوله	مؤلفه‌ها	مفاهیم	واحد معنایی	منبع
حسن فاعلی (نیت) کار جهادی (ی)	ناراحت کردن و مبارزه با دشمن	مبارزه با دشمن	جهاد عبارت است از آن تلاشی که در برابر یک چالش خصمانه از سوی طرف مقابل صورت می‌گیرد.	بیانات ۱۳۹۳/۴/۱۱
			هرکس که در راه روشننگری فکر مردم، تلاشی بکند، از آنجاکه در مقابله با دشمن است، تلاشش «جهاد» نامیده می‌شود.	بیانات ۱۳۷۵/۳/۲
			جهاد یعنی مبارزه. مبارزه یعنی تلاش پُر نیرو در مقابل یک مانع یا یک دشمن. اگر هیچ مانعی در مقابل انسان نباشد، مبارزه وجود ندارد.	بیانات ۱۳۸۳/۸/۲
			جهاد یعنی مبارزه؛ در مقابل یک خصم است؛ در مقابل یک مانع است.	بیانات ۱۳۸۶/۴/۲۵
	عدم تبعیت از دشمن	حساسیت نسبت به دشمن	دشمن را باید شناخت و در مقابل کارهای او باید حساسیت نشان داد.	بیانات ۱۳۹۵/۳/۱۴
		عدم تبعیت از دشمن	طبعاً وقتی حساسیت نسبت به دشمن بود، دیگر تبعیت نخواهد بود، و عرض کردیم که عدم تبعیت همان جهاد کبیر است.	بیانات ۱۳۹۵/۳/۱۴
		مواجهه با مانع	ملاک در صدق جهاد این است که این حرکتی که انجام می‌گیرد، جهت‌دار و مواجهه با موانعی باشد.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱
	جهت و نیت مقدس داشتن	جهت‌دار بودن	نگاه کنید ببینید برای کشور و انقلاب شما کدام دشمن عنود در کمین نشسته و شما باید با آن مبارزه کنید؟ کارتان در آن صراط که شد، می‌شود جهاد. بنابراین، اگر دنبال علمی بگردید که این علم، دشمنان آن اهداف را نه فقط ناراضی نمی‌کند، خرسند هم می‌کند، این جهاد نیست.	بیانات ۱۳۸۶/۴/۲۵
			ملاک در صدق جهاد این است که این حرکتی که انجام می‌گیرد، جهت‌دار باشد.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱
			جهاد یعنی مبارزه برای یک هدف والا و مقدس.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱
به‌خاطر خدا کارکردن	داشتن هدف الهی	وقتی دارای جهت و هدف الهی بود، آن‌وقت جنبه‌ی تقدس هم پیدا می‌کند.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱	
	هدف انسانی و خدایی داشتن	کار جهادی یعنی خستگی‌ناپذیری، بی‌مزد و بی‌منت کارکردن، هدف را انجام‌وظیفه‌ی انسانی و خدایی قرار دادن، و پیش رفتن.	بیانات ۱۴۰۳/۵/۷	
	معنوی و ارزشی بودن	جهاد که یک امر ارزشی معنوی است.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱	
	داشتن هدف و ایمان به خدا	قتال یک گوشه‌ای از جهاد است. جهاد یعنی حضور در میدان با مجاهدت، با تلاش، باهدف و بالایمان؛ این می‌شود جهاد؛ لذا «جاهدوا بأموالکم و أنفسکم فی سبیل اللّٰه».	بیانات ۱۳۸۹/۴/۲	
انگیزه اعتلای جامعه و کشور	آرمان‌گرایی و دنبال‌قله بودن	آرمان‌گرایی در علم، یعنی در زمینه مسائل علمی باید دنبال قله بود؛ امروز درس خواندن، علم‌آموزی، پژوهش و جدیت در کار اصلی دانشجویی، یک جهاد است.	بیانات ۱۳۹۱/۵/۱۶	
		جهاد مستمر علمی باهدف کسب مرجعیت علمی و فناوری در جهان.	سیاست‌های کلی علم و فناوری، ۱۳۹۳/۶/۲۹	
	انگیزه خدمت به مصالح کشور	این مسئولیت‌ها اگر به‌طور جدی، به‌دور از انگیزه‌های شخصی، به‌دور از هر چیزی جز انگیزه خدمت به مصالح کشور انجام بگیرد، بزرگ‌ترین کار جهادی است.	بیانات ۱۳۹۳/۳/۴	
		جهاد با نفس این است که از تفریحاتان بزنید، از آسایش جسمانی‌تان بزنید، از فلان کار	بیانات ۱۳۸۹/۴/۲	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۹، پائیز ۱۴۰۴

مقوله	مؤلفه‌ها	مفاهیم	واحد معنایی	منبع
	اهداف مادی	و خدمت به جامعه	پروپول و پردرآمد بزئید تا یک حقیقت زنده علمی را به دست بیاورید و مثل دسته گل به جامعه‌تان تقدیم کنید.	
		صرف نظر کردن از مقام و شهرت و کار در راه خدا	فرق می‌کند اینکه کسی برای پول، برای مقام، برای شهرت یا فقط برای خود علم کار کند؛ یا نه به عنوان جهاد فی سبیل الله کار کند، در راه خدا تلاش کند.	بیانات ۱۳۹۱/۱/۱
		بی‌مزد و بی‌منت کار کردن	کار جهادی یعنی خستگی‌ناپذیری، بی‌مزد و بی‌منت کار کردن، هدف را انجام وظیفه انسانی و خدایی قرار دادن و پیش رفتن.	بیانات ۱۴۰۳/۵/۷
	تلاش بی‌وقفه و خطرپذیری	مجاهدت و تلاش	دربوزه‌گری و منتظر نشستن برای هدیه شدن علم از این سو و آن سو نیست؛ دنبال علم می‌روید تا آن را به دست بیاورید؛ این علم جهادی و علم برخاسته از مجاهدت و اجتهاد و تلاش است.	بیانات ۱۳۸۳/۴/۱
		جهد و کوشش	جهاد با جهد و تلاش از لحاظ ریشه یکی‌اند؛ یعنی در آن معنای جهد و کوشش وجود دارد.	بیانات ۱۳۸۶/۴/۲۵
		تلاش بی‌وقفه و همراه با خطرپذیری	جهاد یعنی تلاش بی‌وقفه، همراه با خطرپذیری - در حد معقول البته - و پیشرفت و امید به آینده.	بیانات ۱۳۸۷/۷/۳
		مجاهدت و تلاش	قتال یک گوشه‌ای از جهاد است. جهاد یعنی حضور در میدان با مجاهدت، با تلاش، با هدف و با ایمان؛ این می‌شود جهاد؛ لذا «جاهدوا بأموالکم و أنفسکم فی سبیل الله».	بیانات ۱۳۸۹/۴/۲
	خستگی‌ناپذیری و دورزدن موانع	تلاش شبانه‌روزی و جدی	حرکت جهادی یعنی جدی، شبانه‌روزی، پرتلاش و پُرانگیزه.	بیانات ۱۴۰۰/۴/۷
		خسته نشدن و دورزدن موانع	جهاد یعنی خسته نشدن، یعنی با فکر درست و منطقی درست راهی را انتخاب کردن و ایمان به آن راه پیدا کردن و آن را با همه سختی‌هایش، با همه موانعش دنبال کردن و پیش رفتن.	بیانات ۱۳۹۵/۱۰/۱۳
		خستگی‌ناپذیری	کار جهادی یعنی خستگی‌ناپذیری، بی‌مزد و بی‌منت کار کردن، هدف را انجام وظیفه انسانی و خدایی قرار دادن و پیش رفتن.	بیانات ۱۴۰۳/۵/۷
		تولیدکننده بودن	جاهد فی سبیل الله تولیدکننده است؛ باید هم علم را بیاموزیم و هم علم را تولید کنیم.	بیانات ۱۳۸۵/۱/۱
	رعایت قانون و منطق	انتخاب راه با فکر و منطق درست	جهاد یعنی خسته نشدن، یعنی با فکر درست و منطقی درست راهی را انتخاب کردن و ایمان به آن راه پیدا کردن و آن را با همه سختی‌هایش، با همه موانعش دنبال کردن و پیش رفتن.	بیانات ۱۳۹۵/۱۰/۱۳
		رعایت قانون	البته چهارچوب‌های قانونی و اداری وجود دارد، باید رعایت بشود، اما کار جهادی، کیفیت است، نوع کار است. صد درصد کار قانونی می‌شود انجام داد، به صورت جهادی و به غیر صورت جهادی.	بیانات ۱۴۰۳/۵/۷
		سرگرم‌نشدن به حواشی و زرق و برق‌ها	ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم. انقلابی یعنی اینکه خودمان را سرگرم کارهای حاشیه‌ای و تشریفاتی و زرق و برقی و مانند اینها نکنیم.	بیانات ۱۳۹۶/۲/۱۰
		سرگرم‌نشدن به حواشی و زرق و برق‌ها		

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

بر پایه یافته‌های به دست آمده، شکل ۴ الگوی عملکرد جهادی را مبتنی بر نیت سازمانی نشان می‌دهد.



شکل ۴- الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی (یافته پژوهش)

درست است که ارزش اخلاقی عملکرد چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، هم به نیت و هم به شکل و قالب فعل وابسته است، اما نسبت فعل با نیت، نسبت جسد به روح است؛ یعنی نیت عنصر اساسی در خلق ارزش اخلاقی به شمار می‌آید (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ج ۱: ۱۱۴)؛ و در مقایسه با فعل این نیت است که دارای اصالت است (مصباح یزدی، ۱۳۹۴: ۳۴۱). بر همین اساس است که مقام معظم رهبری نیز در این باره معتقدند: اگر در همه کارها روحیه‌ی جهادی باشد، کار، پیشرفت مضاعف می‌کند اما کار بدون روحیه‌ی جهادی، روح لازم را ندارد (بیانات رهبر انقلاب، ۱۴۰۲/۴/۲۱).

با این نگاه، اگر فرد یا سازمانی با وجود تلاش بی‌وقفه، دور زدن موانع، خطرپذیری، رعایت قانون و تولیدکنندگی بتواند به پیشرفت‌های مدنظر خود برسد، اما نیت مقدس و الهی نداشته باشد، صرفاً کالبد و جسد عملکرد خود را به سرانجام رسانده، از کمال اصیل فعل و فاعل خود بازمانده و نمی‌توان گفت عملکرد جهادی اتفاق افتاده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با ظهور انقلاب اسلامی و سپس دفاع مقدس، فرهنگ کار جهادی توانست در حل بسیاری معضلات نقش‌آفرینی کرده و توجه بسیاری پژوهشگران داخلی و خارجی را به سمت خود جلب نماید. در سه دهه اخیر رهبر معظم انقلاب اسلامی تمام همت خود را صرف زنده نگه‌داشتن، بازتعریف و بسط پدیده مدیریت و کار جهادی نموده و بیانات ارزشمند متعددی را در این باره ارائه نموده‌اند. در پژوهش حاضر

ضمن بازخوانی فرمایشات معظم‌له پیرامون کار جهادی و کدگذاری کیفی آن‌ها، سعی شد با نگاهی متفاوت به ابعاد کار جهادی پرداخته شود. با وجود آن که در فلسفه توحیدی نقش و اعتبار زیادی برای نیت رفتارها قائل شده، تا جایی که نیت به مثابه روح عمل مطرح می‌شود، اما متأسفانه در ادبیات جهادی، کمتر بر نقش محوری نیت تأکید شده، تا جایی که گاهی برخی پژوهشگران تفاوت چندانی بین مدل رفتار جهادی و سازمان‌های مردم‌نهاد و سمن‌ها نمی‌بینند. پژوهش حاضر سعی نمود با محور قراردادن نیت سازمانی، ابعاد مختلف کار جهادی را ترسیم نماید. براین اساس مؤلفه‌های ده‌گانه کار جهادی در دو مقوله نیت کار (روح سازمان) و قالب کار (کالبد سازمان) تقسیم‌بندی شدند؛ دقیقاً مطابق با مفاهیم حسن فاعلی و حسن فعلی که به کرات در فلسفه اسلامی و روایات اهل بیت مشاهده می‌شوند. قبلاً مسعودی‌پور و مصلح (۱۳۹۶) نیز در قالب مدل مفهومی عملکرد صالحانه و احمدی و همکاران (۱۳۹۸) تحت عنوان رابطه نیت با عملکرد سازمانی از منظر اسلام، به ترکیب حسن فاعلی و حسن فعلی در سازمان اشاره کرده بودند. با گسترش رویکرد اخلاق فضیلت در فلسفه اخلاق غربی و ظهور مفاهیمی همچون نیت استراتژیک در ادبیات مدیریت و سازمان، کار برای تأکید بر نیت محوری در حوزه عملکرد سازمانی راحت‌تر شده است. با وارد آمدن اشکالات و انتقادات متعدد بر مکاتب نتیجه‌گرا، فایده‌گرا و وظیفه‌گرا (مکاتبی که اهتمام چندانی به انگیزه درونی فاعل ندارند)، بعد از تقریباً دو دهه، راه برای بازگشت به مکتب توحیدی که در کنار قالب رفتار و پیامدهای مادی آن، به نیت انجام رفتار نیز توجه دارد، باز شده است.

مطالعه ادبیات نشان داد که نیت می‌تواند در سه سطح عملکرد فردی، عملکرد سازمانی افراد و عملکرد سازمان بر رفتار و عملکرد تأثیر گذاشته و موجب تغییراتی در سه بعد خود رفتار، نتایج رفتار و فاعل رفتار گردد. با در نظر گرفتن این تأثیرگذاری می‌توان به راحتی دریافت که کار جهادی نه فقط به خاطر مؤلفه‌های رفتاری همچون تلاش خستگی‌ناپذیر، خطرپذیری، پرهیز از حواشی، رعایت قوانین و... بلکه به خاطر نیت‌های مقدس و متعالی همچون خداپاوری، کسب رضایت الهی، مبارزه با دشمنان، پرهیز از مادیات و قصد کمک به جامعه می‌تواند موجب پیشرفت مضاعف و رفع موانع بزرگ و اساسی گردد؛ چنانچه رهبر انقلاب در این باره می‌فرمایند: «ما از اول انقلاب، هر کار بزرگی که توانسته‌ایم انجام بدهیم، به برکت اعتماد به نفس و بلندپروازی و کار جهادی بوده است» (بیانات رهبر انقلاب، ۱۳۸۴/۱۰/۱۴). با این تفاسیر، اگر نیت محوری در سازمان را پذیرفته و اصالت در مقابل فعل به نیت داده شود، دو شبهه اساسی پیش روی فعالان سازمانی و عرصه مدیریت خواهد بود: اول، از آنجاکه نیت قابل اندازه‌گیری نیست، چطور می‌توان نیت افراد را در سازمان سنجیده و در ارزیابی‌ها دخیل نمود؟ و

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

دوم، از آنجاکه نیت امری غیر ملموس، درونی و تقریباً غیرقابل برنامه‌ریزی است، چگونه می‌توان برای تقویت یا اصلاح آن در عرصه سازمانی راهکار ارائه داد؟ پاسخ به این سؤالات می‌تواند پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی داشته باشد.

اول، همان طور که در مبانی پژوهش مطرح شد، موضوعات جدیدی همچون نیت استراتژیک که در ادبیات امروز مدیریت وارد شده‌اند، دقیقاً با ویژگی‌هایی همچون غیرقابل برنامه‌ریزی، غیرمنطقی، نامنتطبق با ظرفیت‌ها و منابع، شهودی بودن و موارد مشابه توصیف می‌شوند؛ دوم، رویکرد اندازه‌گیری و سنجش دقیق پدیده‌های سازمانی متعلق به دیدگاه‌های اثبات‌گرایانه است که می‌توان گفت تقریباً در عصر حاضر حتی در ادبیات علمی غربی نیز منسوخ شده تلقی می‌شود؛ سوم، در پدیده‌های نمادین و شهودی، مدیران عالی و رهبران سازمان نقشی اساسی دارند، تا جایی که برگلمن^{۳۱} (۱۹۹۴) و لوواس و گوشال^{۳۲} (۲۰۰۰) در تعریف نیت استراتژیک سازمان مولفه مدیران عالی را قید کرده و معتقدند نیت‌ها به واسطه رهبران و مدیران سطح بالا در سازمان گسترش یافته و تقویت می‌شوند (امبور و توو، ۲۰۱۵).

باتوجه به این توضیحات پیشنهاد می‌شود پژوهشگران به جای دغدغه ذهنی درباره اندازه‌گیری نیت‌ها بر نمادهای گسترش نیات صحیح در سازمان تمرکز کرده و برای استفاده مدیران مطرح نمایند. همچنین نقش مدیران سطح عالی در نیت سازمانی را بررسی کرده و ابعاد آن را روشن نمایند. پژوهش‌های علمی با روش مطالعه موردی بر روی نهادها و گروه‌هایی که به‌صورت ملموس توانسته‌اند عملکرد جهادی را به نمایش گذاشته و با نیت درست و الهی‌شان تحولی در عرصه مدیریت و رفع محدودیت‌ها ایجاد نمایند، انجام شود؛ نهادهایی همچون جهاد سازندگی، داستان تأسیس پژوهشگاه رویان، کانون‌های جهادی پربازده مانند کانون دانش‌پژوهان نخبه و بسیاری موارد مشابه دیگر؛ روایت علمی فرایندها و عملکرد آن‌ها فتح بایی برای شفاف‌سازی و گسترش محوریت نیت صحیح جهادی در سازمان‌ها خواهد بود.

منابع

- (۱) احمدی، مجید؛ روستا، علیرضا. (۱۴۰۰). تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت العظمی امام خامنه‌ای. فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، (۳)، ۸۰-۱۰۰.
- (۲) احمدی، مهدی. (۱۳۹۰). تبیین سیستمی رهنمودهای مقام معظم رهبری در خصوص جهاد اقتصادی. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۵ (۵۵): ۳۹-۷۲.
- (۳) اسلامی، سیدحسن. (۱۳۸۷). اخلاق فضیلت‌مدار و نسبت آن با اخلاق اسلامی. پژوهشنامه اخلاق، ۱ (۱).
- (۴) بیگدلی، محمد مهدی؛ عصاره نژاد دزفولی، سینا؛ حمزه‌پور، مهدی و پهلوانی زاده، محمد. (۱۳۹۶). شناسایی و سطح‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی جهادی در سازمان‌های مردم‌نهاد. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، (۷۶): ۹۳-۱۲۳.
- (۵) تولایی، روح‌الله؛ شکوهیار، سجاد. (۱۳۹۳). ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی موازن. نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۱۹): ۱۵-۳۷.
- (۶) جلیلی، حبیب‌الله. (۱۳۹۴). مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی. شیراز: کنفرانس ملی آینده‌پژوهشی علوم انسانی و توسعه.
- (۷) خزاعی، زهرا؛ لاریجانی، مریم؛ نبوی میبیدی، مریم السادات. (۱۳۹۷). بررسی جایگاه نیت در نظام اخلاقی علامه طباطبایی و مایکل اسلوت. پژوهش‌های اخلاقی، ۸ (۴): ۷۹-۹۶.
- (۸) خلیلی، رضا. (۱۳۸۵). ایدئولوژی و استراتژی؛ نسبت‌سنجی مفهومی نگرش ایدئولوژیک و تفکر استراتژیک. فصلنامه مطالعات راهبردی، ۹ (۴): ۷۵۹-۷۸۸.
- (۹) رهنما، علی. (۱۳۹۱). نقش نیت در ارزش فعل اخلاقی. پژوهش‌های قرآنی، ۱۷ (۴): ۴-۱۹.
- (۱۰) ساری عارفی، معصومه سادات؛ مسعودی، جهانگیر. (۱۳۹۷). تبیین نقش نیت در ارزش اخلاقی از منظر ملاصدرا. پژوهش‌های فلسفی کلامی، ۲۰ (۴): ۹۱-۱۱۰.
- (۱۱) سپهری، خدیجه. (۱۴۰۲). جایگاه حسن فعلی و حسن فاعلی در ارزشمندی اخلاقی افعال از منظر آیت‌الله مصباح یزدی. معرفت اخلاقی، ۱۴ (۱): ۱۰۹-۱۲۷.
- (۱۲) صادقی، مرضیه. (۱۳۸۰). بررسی سه دیدگاه اخلاق مبتنی بر فضیلت، اخلاق مبتنی بر عمل و اخلاق مکمل. مجله نامه مفید، (۲۸).
- (۱۳) طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۸۵). نهایه الحکمه، قم: بوستان کتاب. چ ششم. ج دوم.
- (۱۴) طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۸۹). بدایه الحکمه. قم: بوستان کتاب. چ دوازدهم. ج دوم.

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

- ۱۵) عابدی رنای، علی. (۱۳۹۵). اخلاق فضیلت سازمانی: کاربرد اخلاق فضیلت در سازمان. معرفت، ۲۶ (۲۳۹): ۶۱-۷۲.
- ۱۶) علمی‌راد، فاطمه. (۱۴۰۱). نقش نیت در عمل اخلاقی از منظر روایات اسلامی. فصلنامه علمی - پژوهشی اخلاق پژوهی، ۵ (۳)، ۳۳-۵۴.
- ۱۷) فرهنگ، علی‌اکبر. (۱۳۷۶). تجربه‌گرایی و رفتار انسانی. دانش مدیریت، ۱۰ (۳۷ و ۳۸)، ۴۳-۷۱.
- ۱۸) کلانتری، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). بررسی دیدگاه‌ها در مفهوم‌شناسی حدیث «نیت المؤمن خیر من عمله». فصلنامه علمی علوم حدیث، ۲۶ (۳)، ۷۲-۹۴.
- ۱۹) لطیفی، میثم؛ هاشمی گلپایگانی، سید محمدحسین؛ یخچالی، مصطفی (۱۳۹۵). شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی. نشریه مدیریت اسلامی، (۹۵): ۱۳۵-۱۶۵.
- ۲۰) مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳). بحارالانوار. بیروت: موسسه وفا. ج شصت و هفتم.
- ۲۱) مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۷۶). اخلاق در قرآن. قم: مؤسسه آموزشی-پژوهشی امام خمینی^(ره).
- ۲۲) مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۸۴). نقد و بررسی مکاتب اخلاقی. قم: موسسه امام خمینی^(ره).
- ۲۳) مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۱). اخلاق در قرآن. تحقیق و نگارش محمد حسین اسکندری، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^(ره).
- ۲۴) مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۴). نقد و بررسی مکاتب اخلاقی. تحقیق و نگارش احمدحسین شریفی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^(ره).
- ۲۵) مصباح، مجتبی. (۱۳۹۱). نقش نیت در ارزش اخلاقی. فصلنامه تخصصی اخلاق و حیانی. ۱ (۲): ۸۱-۱۰۴.
- ۲۶) مطهری، مرتضی. (۱۳۶۸). مجموعه آثار. تهران: انتشارات صدرا.
- ۲۷) موسوی خمینی، سیدروح‌اله^(ره). (۱۳۷۳). آداب‌نماز. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- 28) Anscombe, G. E. M. (۱۹۵۸). Modern moral philosophy. Philosophy, ۳۳(۱۲۴), ۱-۱۹. <https://philpapers.org/rec/GEMMMP>.
- 29) Gulati, R. (۲۰۱۹). The soul of a start-up: companies can sustain their entrepreneurial energy even as they grow. Harvard Business Review, ۹۷(۴), ۸۴-۹۲. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=۵۶۳۰۴>
- 30) Hamel G., and Prahalad C.K., (۱۹۹۴) Competing for the future. Boston MA: Harvard University Press. <https://hbr.org/۱۹۹۴/۰۷/competing-for-the-future>
- 31) Hamel, G. Prahalad, C.K. (۲۰۰۵). Strategic Intent. Harvard Business Review press. <https://hbr.org/۲۰۰۵/۰۷/strategic-intent>

- 32) Hamel, G., & Prahalad, C. K. (۱۹۸۹). Strategic intent. *Harvard Business Review*, ۶۷, ۶۳-۷۸.
- 33) Jarzabkowski, P., & Kaplan, S. (۲۰۱۵). Strategy tools-in-use: A framework for understanding “technologies of rationality” in practice. *Strategic management journal*, ۳۶(۴), ۵۳۷-۵۵۸. <https://doi.org/10.1002/smj.2270>
- 34) List, C., & Pettit, P. (۲۰۱۱). *Group agency: The possibility, design, and status of corporate agents*. Oxford University Press.
- 35) Lob, E. (۲۰۲۰). *Iran's Reconstruction Jihad: Rural Development and Regime Consolidation After ۱۹۷۹*. Cambridge University Press.
- 36) MacIntyre, A. (۲۰۱۳). *After virtue*. A&C Black.
- 37) Mantere, S., & Sillince, J. A. (۲۰۰۷). Strategic intent as a rhetorical device. *Scandinavian Journal of Management*, ۲۳(۴), ۴۰۶-۴۲۳. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2007.03.002>
- 38) Massa, S., & Testa, S. (۲۰۱۲). The role of ideology in brand strategy: the case of a food retail company in Italy. *International Journal of Retail & Distribution Management*, ۴۰(۲), ۱۰۹-۱۲۷. <https://doi.org/10.1108/0959-0551211201865>
- 39) Mburu, S. N., & Thuo, J. K. (۲۰۱۵). Understanding the concept of strategic intent. *International Refereed Journal of Engineering and Science (IRJES)*, ۳(۶), ۱۱۴-۱۱۹. <http://dx.doi.org/10.31686/ijer.vol3.iss6.384>
- 40) O'Shannassy, T. F. (۲۰۱۶). Strategic intent: The literature, the construct and its role in predicting organization performance. *Journal of Management & Organization*, ۲۲(۵), ۵۳۸-۵۹۸. <https://doi.org/10.1017/JMO.2015.46>
- 41) Odita, A. O., & Bello, A. (۲۰۱۵). Strategic intent and organizational performance a study of banks in Asaba, Delta state Nigeria. In *Information and Knowledge Management*, ۵(۴), ۶۰-۷۱.
- 42) Oxford Learner's Dictionaries (۲۰۲۴), Accessible at : <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>
- 43) Rupesinghe, N., Naghizadeh, M. H., & Cohen, C. (۲۰۲۱). Reviewing jihadist governance in the Sahel. NUPI Working Paper. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14304.61449>
- 44) Searle, John R. (۱۹۸۳). *Intentionality: An Essay in the Philosophy of Mind*. New York: Cambridge University Press.
- 45) Slote, M. (۲۰۲۳). Agent-based virtue ethics. In *Philosophical Essays East and West: Agent-Based Virtue Ethics and other topics at the intersection of Chinese*

الگوی عملکرد جهادی مبتنی بر نیت سازمانی بر .../احتشام، پورکریمی، نارنجی ثانی و لطیفی

thought and Western analytic philosophy (pp. ۸۳-۹۵). Cham: Springer Nature Switzerland.

یادداشت‌ها:

-
- 1 Searle
 - 2 Consequentialism
 - 3 deontological ethics
 - 4 Virtue ethics
 - 5 utilitarianism
 - 6 MacIntyre
 - 7 Anscombe
 - 8 Fernando
 - 9 Zigon
 - 10 Slote
 - 11 Ranjay Gulati
 - 12 Existential significance
 - 13 List & Pettit
 - 14 Strategic intent
 - 15 Mantere & Sillince
 - 16 Hamel & Prahalad
 - 17 Mantere & Sillince
 - 18 Odit & Bello
 - 19 symbolic guidance
 - 20 Jarzabkowski & Kaplan
 - 21 O'Shannassy
 - 22 intuitive
 - 23 ambitions
 - 24 obsession
 - 25 Parahalad & Doz
 - 26 Mburu & Thuo
 - 27 Massa & Testa
 - 28 Odit & Bello
 - 29 O'Shannassy
 - 30 <https://farsi.khamenei.ir/>
 - 31 Burgelman
 - 32 Lovas and Ghoshal

Jihadi Performance Model Based on Organizational Intention Based on the Statements of Imam Khamenei

Zahra Ehtesham¹

Javad Pourkarimi²

Fatemeh Narenji Thani³

Meysam Latifi⁴

Receipt: 30/01/2025

Acceptance: 21/07/2025

Abstract

The Islamic Revolution of Iran was able to introduce jihadi literature into the field of management and organization. Having the right intentions is the spirit of this concept that is perhaps less emphasized in the scientific literature. The purpose of the present study is to examine and design a jihadi performance model based on organizational intention. The research is of a qualitative multi-method type and uses document and content analysis methods. Based on the findings the virtue approach among Western ethical schools is most similar to the monotheistic ethical philosophy approach in looking at intention. Intention can also be effective at three levels: individual performance, organizational performance, and organizational performance. The impact of intention on the level of individual performance can be in three dimensions: behavior itself, behavior results, and the agent of behavior. Also, the concept of strategic intention can be a trace of intention-centeredness in Western management and organization literature. In the content analysis section, the statements of the Supreme Leader between ۱۳۷۵ and ۱۴۰۳ have been examined. The findings of the content analysis have outlined a conceptual model of jihadi performance with ten components and two main categories: performance intention (organizational spirit) and performance format (organizational body), centered on organizational intention. The spirit of the organization includes five components: having a holy direction and intention, working for God, disturbing and fighting the enemy, the motivation to elevate society and the country, and renouncing material goals. The body of the organization includes five components: tirelessness and overcoming obstacles, relentless effort and risk-taking, productivity and independence from outsiders, not being distracted by sideshows and glamour, and observing law and logic.

Keywords:

Intention, Organizational intention, Strategic intention, Jihadist performance, Imam Khamenei.

1-PhD Student, Department of Higher Education Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran z.ehtesham@ut.ac.ir

2-Associate Professor, Department of Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author) jpkarimi@ut.ac.ir

3-Associate Professor, Department of Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. fnarenji@ut.ac.ir

4-Associate Professor, Department of Human Resource Management and Organizational Behavior, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadeq University, Tehran, Iran. Latifi@isu.ac.ir