

کارآمدی مدیران جهادی مبتنی بر نگرش‌های اعتقادی و عملکردی

حسین زین‌الصالحین^۱، مسعود پورکیانی^{۲*}، سعید صیادی^۳، سنجر سلاجقه^۴، ایوب شیخی^۵

۱- دانشجوی دکتری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

۲- نویسنده مسئول و استادیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۳- استادیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۴- استادیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۵- استادیار، دانشکده آمار و ریاضات، دانشگاه باهنر، کرمان، ایران

چکیده

مدیریت جهادی از جمله مفاهیمی است که به واسطه ضرورت‌های انقلاب اسلامی شکل گرفته و آثار و برکات فراوانی را در سالیان گذشته نصیب کشور کرده است. با گسترده شدن عرصه دشمنی استکبار و جهت‌گیری رو به پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، احساس نیاز به بهره‌گیری از الگوهای شکل گرفته در این مسیر افزایش یافته است؛ از این رو هدف این پژوهش، شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی با تحلیلی کیفی و کمی در سازمان ثبت‌احوال کشور است. مولفه‌های مدیریت جهادی از طریق مطالعات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان آگاه به موضوع و با استفاده از تکنیک دلفی، مورد شناسایی و در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شد. جامعه آماری پژوهش شامل دو گروه خبرگان شامل ۲۵ نفر و از مدیران، معاونین و مدیران و رئیس ادارت سازمان ثبت‌احوال ایران است که ۱۴۸ بودند. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی، نشان داد که: مدیریت جهادی شامل دو بعد: اعتقادی و مولفه‌های آن (نگرش اعتقادی، رفتار اعتقادی، نقش‌های اعتقادی و وظایف اعتقادی) و بُعد عملکردی و مولفه‌های آن (نگرش عملکردی، رفتار عملکردی، نقش‌های عملکردی و وظایف عملکردی) است. پیشنهاد می‌گردد تا مولفه‌های اعتقادی تقویت گردد تا عملکرد مدیران با حسن نیت محقق شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، مدیریت جهادی، نگرش اعتقادی، نگرش عملکردی، سازمان ثبت‌احوال ایران.

مقدمه و بیان مساله

هر کشوری با توجه به زیرساخت‌ها، عوامل زمینه‌ای و شرایط خاص اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی، نیروی انسانی، منابع طبیعی، موقعیت جغرافیایی و ... نیاز به مدیریت خاص به خود دارد. در همین راستا، مدیریت جهادی نوعی از مدیریت بومی ایرانی اسلامی است که با مولفه‌های عملکردی مشخص، به دنبال کسب اهداف فردی و سازمانی می‌باشد که این سبک نوین می‌تواند بسیاری از چالش‌های موجود مدیریتی کشور را حل نماید (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶: ۱۸). مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است (عزتی، ۱۳۹۳: ۵۵). در واقع مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی است و در آغاز انقلاب اسلامی و بویژه در سال‌های دفاع مقدس، روحیه و رضایت خاطر نصیب جوانان انقلاب اسلامی و افرادی کرد که از مدت‌ها قبل تاب و توان ملاحظه برخی اعمال کاری‌ها را نداشتند زمینه ساماندهی شور و شوق جوانان و انقلابیون جهت خدمت به محرومان جامعه که خواستی طبیعی و درخور پیام‌ها و نیت انقلاب اسلامی و رهبر کبیر آن بود را فراهم کرد (کوشکی، ۱۳۹۳: ۷۲). مدیریت جهادی کار خستگی‌ناپذیر با تکیه بر ارزش‌ها و اعتقادات معنوی است، در این شیوه مدیریت صرف نظر از تشریفات زاید، مدیران سعی می‌کنند قابلیت‌ها و توان بالقوه خود و افراد تحت نظارت خود را به سرعت در راستای تحقق اهداف تعریف شده همسو و هم راستا نمایند بطوری که از حداکثر توانمندی و خلاقیت افراد، بیشترین بهره‌برداری را به منظور دستیابی به توسعه همه‌جانبه بعمل آورند (مظفری و محمدی، ۱۳۹۵: ۹۱). مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران است (پورعزت و باقری، ۱۳۹۱، ۴۳).

مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز هست همواره مدنظر امام خامنه‌ای (مدظله العالی) بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است. ایشان در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید کردند و مدیریت جهادی را به عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند (کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵). مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همان‌گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نوع دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱: ۸۱).

نامگذاری سال ۱۳۹۳ به عنوان اقتصاد و فرهنگ همراه با عزم ملی و مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری مدظله بر ضرورت واکاوی این مفهوم و اصول و ارزش‌های حاکم بر آن می‌افزاید. آنگاه که از عوامل و عناصر موثر در تحول و شکوفایی نظام سیاسی و اجتماعی سخن به میان می‌آید، عنصر مدیریت و کم و کیف آن، در زمره نخستین و مهمترین عامل نقش آفرین، قلمداد می‌گردد، زیرا بین نحوه استفاده بهینه از منابع و امکانات مادی و معنوی، سرمایه نیروی انسانی و میزان تحولات و رشد همه‌جانبه کشور با نوع و شیوه مدیریت، رابطه معناداری وجود دارد (موحد، ۱۳۸۶: ۳۳). گاهی نیاز است که مدیران در کمترین زمان و با رویکردی جهادی، تصمیمی اتخاذ کرده و از تعلل و عدم

تصمیم‌گیری اجتناب کرده و تصمیم مقتضی را اتخاذ نمایند. با توجه به تمدن اسلامی ایرانی و تاکید مقام معظم رهبری، مدیریت جهادی راهکاری برای رفع این مشکل خواهد بود. مدیریتی که با پذیرش ریسک و داشتن روحیه‌ای جهادی و خستگی ناپذیر، تصمیمی اتخاذ کند و متناسب با تحولات از هدر رفت منابع و علی‌الخصوص زمان جلوگیری کند. با توجه به نقش و اهمیت مدیریت و همچنین توجه به مفهوم بومی مدیریت جهادی در این تحقیق سعی شده است تا به سوال‌های ذیل پاسخ داده شود:

- ۱- مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران کدام‌اند؟
- ۲- وضعیت مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران چگونه است؟
- ۳- اعتبار الگوی مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران به چه میزان است؟

ادبیات تجربی و نظری

جهاد در لغت

واژه جهاد در کتب لغت - عربی و فارسی - کاربردهای مختلفی دارد که از آن میان می‌توان به معنای: تلاش و کوشش، پایمردی و جدیت در کار، طاقت و توان، زحمت طاقت فرسا، مبارزه و نبرد در راه دین، نبرد مقدس اشاره نمود. (المنجد، فرهنگ عربی معاصر، مفردات راغب، فرهنگ معین). در مجموعه می‌توان از واژه جهاد، به معنی تلاش و مبارزه همراه با سختی، پایمردی و بلند همتی برای دستیابی به اهداف والا و آرمانی یاد نمود (منتظری و منتظری، ۱۳۹۴: ۱۴۷). در واقع در مورد بحث جهاد باید بیان کرد که جهاد واژه‌ای عربی است از ریشه جهد به معنای مشقت، تلاش، مبالغه در کار، به نهایت چیزی رسیدن و توانایی (راغب، ۱۳۸۷: ۱۶۲). قرآن کریم نیز هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای نیکی‌ها را جهاد و قتال را شعبه‌ای از آن می‌داند. در منظومه گفتمانی مقام معظم رهبری به عنوان مبدع مبحث مدیریت جهادی، جهاد این گونه تشریح شده است (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳: ۵۵):

جهاد در لغت از ریشه «جهد و جهد» به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است. صاحب قاموس می‌گوید: «اصل کلمه جهاد از «جهد» (به فتح جیم و ضم آن) است، و به معنای تلاش توأم با رنج و زحمت می‌باشد (روحی و فیاض بخش، ۱۳۹۲: ۱۱۱). جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن می‌باشد و نیز اسم است به معنی جنگ. جنگ را از آن جهت جهاد گویند که تلاش توأم با رنج است». صاحب جواهر در تعریف اصطلاحی جهاد می‌گوید: جهاد بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپا داشتن شعائر دین است. جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه ارزش‌های والا... پس جهاد، فقط جنگ نیست! جهاد به معنی کوشش وسیعی است که قدمتی به اندازه قدمت بشریت دارد (راغب، ۱۳۸۷: ۱۶۲). جهاد تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه‌جانبه، همگانی و همیشگی است (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۹۶). جهاد چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی) از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. جهاد حاوی دو مفهوم، سلبی و ایجابی است، وجه سلبی آن از بین بردن ظلم و ستم چه بر نفس و چه بر جامعه و وجه ایجابی آن سازندگی نفس و یا سازندگی جامعه است. در قرآن کریم گاهی بحث از قتال شده است مانند آیه واجب شدن نبرد با مشرکین که می‌فرماید «كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ» و گاهی بحث جهاد مطرح گردیده است: «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ». واژه «قتال» فقط به معنای

مقابله نظامی و درگیری با دشمن است ولی واژه «جهاد» به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها است و قتال شعبه‌ای از جهاد است (موحد، ۱۳۸۶: ۳۵).

از دیدگاه حضرت آیت الله خامنه‌ای، جهاد، آن عرضِ عریض و آن عملِ شامل و عام و نافع تمام نشدنی است که در انواع و اشکال مختلف تحقق پیدا می‌کند. از نظر ایشان معیار جهاد، همان چیزی است که امروز در زبان فارسی در کلمه «مبارزه» وجود دارد. به عنوان مثال می‌گویند نویسنده مبارزه؛ نویسنده غیرمبارزه؛ عالم مبارزه؛ عالم غیرمبارزه؛ دانشجوی مبارز و طلبه مبارزه؛ دانشجوی غیرمبارز و طلبه غیرمبارزه؛ جامعه مبارز و جامعه غیرمبارزه؛ پس، جهاد یعنی «مبارزه». از طرفی این مبارزه را متقوم بر ارکانی می‌دانند که وجودشان باعث شکل‌گیری جهاد می‌شود. این ارکان عبارتند از: «اول اینکه در آن جدّ و جهد و تلاش و تحرک باشد. دوم، در مقابله دشمنی باشد. مبارزه، در آنجا که دشمن نیست، معنا ندارد» (۱۳۷۳/۶/۲۰).

مفهوم مدیریت جهادی

مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت. در همین راستا، محققان و صاحب‌نظران تلاش در ارائه تعریف از مدیریت جهادی داشته‌اند. از جمله: مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است و هدف آن، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می‌باشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است (پالوچ و نقی پورفر، ۱۳۸۶: ۲۰۱). مدیریت جهادی شیوه‌ای خاص از علم و هنر هماهنگی جهت تحقق اهداف سازمانی است که رنگ و لعاب جهادی داشته که در آن مدیریت نعمتی برای خدمتگذاری به مردم می‌باشد (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳). در واقع مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همان‌گونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نوع دوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱: ۲۴).

مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۶).

مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر علم و دانش است که مبنای آن، نظام ارزشی اسلام است، یعنی نظام ارزشی، مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه‌های علمی مدیریت مدیران قرار می‌گیرد و از طریق تعیین هدف در سیستم مدیریت تاثیر می‌گذارد (ابراهیمی فر، ۱۳۹۶: ۹۶). لازمه چنین مدیریتی که به تعبیر مقام معظم رهبری، مبارزه‌ای در برابر دشمنی و یا ممانعی نظیر آن قلمداد می‌گردد آن است که (منتظری و منتظری، ۱۳۹۴، ۵۵):

اولاً: همه امور، هدفمند، هوشمندانه، عاقلانه و دشمن شکن باشد.

ثانیاً: در دیدگاه، احساس و عمل نقش آفرینان، قرار داشتن و در برابر دشمن یا موانع پیش روی، کاملاً مشهود و متجلی باشد.

تعبیر نارسا از مدیریت جهادی

با سیری در مقالات نوشته شده در مدت اخیر، متوجه تعاریفی از «مدیریت جهادی» می‌شویم که صحیح یا تمام به نظر نمی‌رسند. به عبارت دیگر بعضاً افراد به تبیین بخشی از ویژگی‌های آن پرداخته ولی چنین می‌پندارند که این تعاریف جامع و شامل هستند. لذا اشاره‌ای گذرا خواهیم داشت به بعضی از این تعاریف (جلیلی، ۱۳۹۴: ۴۱):

۱- **مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی است:** دیده شده که در بعضی از مقالات «مدیریت جهادی» را همان مدیریت اسلامی معنا کرده اند. اما این تلقی صحیح به نظر نمی‌رسد. هر چند «مدیریت جهادی» هر چه که باشد، حتماً اسلامی هم هست، ولی هر مدیریت اسلامی، لزوماً جهادی نیست. در توضیح بیشتر این مطلب، باید گفت که مبحث مدیریت اسلامی مبحث جدیدی نیست و در کنار مباحثی همچون اقتصاد اسلامی، روان شناسی اسلامی و... قدمتی به درازای بحث «علوم انسانی اسلامی» دارد. اما مدیریت جهادی مبحثی جدیدتر است؛ چنان که اقتصاد جهادی (یا جهاد اقتصادی) نیز چنین است. اساساً اگر مطالبه‌ی رهبری معظم همان مفهوم آشنای «مدیریت اسلامی» بود، نیازی به استفاده از اصطلاح کمتر شناخته شده‌ی «مدیریت جهادی» نبود! لذا به نظر می‌رسد مقوله‌ی «مدیریت جهادی» معنایی اخص از مدیریت اسلامی داشته باشد. در نتیجه، تعریف «مدیریت جهادی» به مدیریت اسلامی تعریف کاملی نیست.

۲- **علمی بودن و دانش محوری:** مقام معظم رهبری در جلسه‌ی تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ضمن برشمردن ویژگی‌های سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، بعد از اینکه ویژگی چهارم را «رویکرد جهادی» می‌دانند، ویژگی دهم را «دانش محوری» معرفی می‌کنند. همین مطلب که معظم له این دو مقوله را قسیم یکدیگر قرار داده اند، نشان دهنده‌ی این است که رویکرد جهادی غیر از رویکرد دانش محوری است. البته واضح است که منظور از مطلب فوق این نیست که «مدیریت جهادی» دانش محور نیست، بلکه منظور این است که تعریف «مدیریت جهادی» غیر از «مدیریت دانش محور» است. به عبارت دیگر، «مدیریت جهادی» حتماً دانش محور هم هست، اما مدیریت دانش محور لزوماً جهادی نیست!

۳- **پر قدرت بودن:** در بعضی مقالات از صفت «پر قدرت بودن» به عنوان قید «مدیریت جهادی» نام برده شده است. اما به نظر می‌رسد صرف پر قدرت بودن از قیود «مدیریت جهادی» نباشد. توضیح بیشتر و تکمیلی در این مورد در مباحث آینده و ذیل عنوان «جدیت، خستگی ناپذیری و شوق به کار» خواهد آمد.

۴- **با برنامه بودن:** به نظر می‌رسد همان خطای مفهومی که در موارد قبلی روی داده در اینجا هم تکرار شده است. برنامه داشتن از اولویت یک مدیریت صحیح و علمی است که طبیعتاً در اقتصاد اسلامی هم مورد تأکید است، اما تعریف «مدیریت جهادی» به مدیریت «با برنامه» صحیح به نظر نمی‌رسد. چه بسا مدیریتی با برنامه باشد، اما در عین حال از جهادی بودن بسیار دور باشد.

جهاد در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

مقام معظم رهبری در تشریح موضوع جهاد فرموده‌اند: معیار جهاد شمشیر و میدان جنگ نیست. معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه‌ی مبارزه وجود دارد. فلانی آدم مبارزی است. فلانی آدم مبارزی نیست. نویسنده‌ی مبارز، نویسنده‌ی غیرمبارز. عالم مبارز، عالم غیرمبارز. دانشجوی مبارز و طلبه‌ی مبارز، دانشجوی غیرمبارز و طلبه‌ی غیرمبارز. جامعه‌ی مبارز و جامعه‌ی غیرمبارز. پس جهاد یعنی مبارزه. در مبارزه دو چیز حتماً لازم است: یکی اینکه در آن جد و جهد و تحرکی باشد. انسان در رختخواب یا در پستوی خانه که نمی‌تواند مبارزه کند، در مبارزه باید جد و جهدی وجود داشته باشد... دو اینکه در مقابلش دشمنی باشد. مبارزه در آنجا که دشمن نیست معنا ندارد. پس جهاد متقوم بر این دو رکن است... اگر کسی علیه دوست جدوجهد کند این جهاد نیست بلکه فتنه و اخلال است. اگر کسی در مقابل دولت حق در مقابل صلاح و نظام حق جدوجهد و تلاش کند این فتنه و محاربه است، جهاد نیست. حالا این جدوجهدی که انجام می‌گیرد به هر شکلی باشد چه به شکل نوشتن، گفتن، کتاب و چه به شکل شب‌نامه، شایعه‌پراکنی، نق زدن و منفی‌بافی همه‌اش فتنه‌گری و اغواگری و بعضی از اشکالش محاربه است. اگر همه‌ی این‌ها در مقابل دشمن خدا و دشمن علی لسان الله و لسان رسوله و اولیائه‌ علیهم‌السلام باشد می‌شود جهاد فی سبیل الله. پیغمبر (ص) به این‌گونه جهاد دعوت می‌کند (اعتصامی و فاضلی، ۱۳۹۲: ۱۸).

روحیه جهادی

مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می‌گیرد و این‌گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید؛ بلکه همانند دیگر منش‌ها و خلق و خوی بشر می‌بایست با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شده و به عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می‌توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت؛ زیرا هر کسی چنان عمل می‌کند که شاکله و شخصیت وجودی‌اش شکل گرفته است. از نظر رهبری، غفلت از روحیه جهادی موجب می‌شود تا نتوان در مقابل انبوه مشکلات، کاری را پیش رفت و از موقعیت‌ها و فرصت‌ها بهره برد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۲، ۷۲). امام خامنه‌ای می‌فرماید: «گاهی اوقات غفلت از روحیه جهادی و ایثار داشته‌ایم». امام خامنه‌ای در سال‌های قبل از عنوان «جهاد اقتصادی» استفاده کرده است. این بار از مدیریت جهادی سخن به میان آورده است. ایشان سال ۱۳۹۰ را با توجه به مجموعه اطلاعات و مشاوره‌هایی که از جاهای مختلف به معظم‌له می‌رسد، سال جهاد اقتصادی نام‌گذاری فرمودند. جهاد همان‌طور که ایشان توضیح دادند یک مفهوم خاص است؛ چرا که به هر کار و تلاشی جهاد اطلاق نمی‌شود، بلکه کار و تلاشی جهاد است که در مقابل دشمن انجام گیرد، در ادبیات امروزی ما نام دیگر آن مبارزه و جنگیدن است. این مبارزه و جهاد باید بار معنایی و ارزشی خود که همان نیت خدایی داشتن است، را با خود داشته باشد (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲).

شاخصه‌های روحیه جهادی

جهاد از ماده جهد به معنای مشقت است و در اصطلاح شرع، عبارت است از بذل جان، مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان. بنابراین، جهاد در اصطلاح قرآنی و فقه اسلامی، تنها جهاد با اسلحه و نظامی

نیست، بلکه همه اشکالی که موجب می‌شود تا اسلام اجرایی شود و در میان مردم و جامعه تحقق یابد، جهاد است و مجاهد کسی است که با هر آنچه در توان دارد در همه زمینه‌ها از جمله نظامی، اقتصادی، جهاد علمی و مانند آن از مال و جان بگذرد و تلاش کند تا هدف اسلام برآورده شود. شاخصه‌هایی که در آیات و روایات برای روحیه جهادی بیان شده عبارتند از (مظفری و محمدی، ۱۳۹۴: ۲۶):

۱- ایمان و اخلاص: از جمله مهم‌ترین شاخص‌های روحیه جهادی ایمان و اخلاص است. خداوند در آیاتی توفیق بر جهاد خالصانه و به دور از هرگونه ترس از سرزنشگران را جلوه فضل الهی دانسته است. این بدان معناست که هر کسی به این روحیه دست نمی‌یابد، مگر اینکه از ایمان و اخلاص بهره برده باشد (آل عمران، آیات ۱۷۳ و ۱۷۴؛ مائده، آیه ۵۴؛ ممتحنه، آیه ۱).

۲- اتحاد و وحدت: از دیگر عناصر و شاخص‌های روحیه جهادی می‌توان به اتحاد، وحدت و همدلی میان اقشار جامعه اشاره کرد. خداوند در آیاتی از جمله ۱۵۲ سوره آل عمران و ۴۵ و ۴۶ سوره انفال به این شاخص اشاره کرده و بر لزوم اتحاد و پرهیز از نزاع در عرصه جهاد با دشمن تاکید نموده است.

۳- احسان و ایثار: از دیگر شاخص‌های روحیه جهادی احسان و ایثار است. اینکه شخص از حق و حقوق خود بگذرد و مردم و دیگران را مقدم دارد (بقره، آیه ۱۹۵).

۴- استغفار از اسراف: انسان‌ها در موقعیت‌هایی چون قدرت و ثروت گرایش به اسراف می‌یابند. لذا باید همواره خود را در پناه خدا قرار داده و از هرگونه اسراف و خطا استغفار کند. خداوند در آیه ۱۷۴ سوره آل عمران، آرزوی خواهی از گناه و اسراف در کارها را از شاخص‌های جهاد و روحیه جهادی دانسته است.

۵- پرهیز از سستی: اینکه انسان اهل مقاومت، استقامت و صبر باشد و کاهلی نکند، از واژه جهاد که از جهد به معنای مشقت و تلاش بی‌وقفه و مستمر است به دست می‌آید. البته خداوند بر ضرورت پرهیز مجاهدان اسلام، از سستی در تعقیب دشمنان و امور دیگر در آیاتی از جمله آیه ۱۰۴ سوره نساء و ۴۵ و ۴۶ سوره انفال تاکید کرده است.

۶- نظم: از دیگر شاخص‌های روحیه جهادی نظم در امور است. خداوند در آیه ۴ سوره صف می‌فرماید که نظم نیروها در میدان جهاد، از شاخص‌های پسندیده و ارزشمند در تحقق روحیه جهادی است.

۷- پرهیز از غرور و عجب: قدرت و ثروت و موفقیت در امری موجب می‌شود که انسان دچار عجب و غرور شود و زمینه برای اشتباه و خطا فراهم گردد. خداوند در آیه ۴۷ سوره انفال از رهسپار شدن به جبهه‌های نبرد، با سرمستی و غرور نهی کرده است. این عامل در هر حوزه دیگری که مرتبط به جهاد است می‌تواند تاثیرات منفی و مخربی به جا گذارد.

۸- توکل: خداوند بارها بر اصل توکل تاکید کرده و حتی به پیامبر (ص) سفارش کرده که در هنگام عزم بر انجام کاری اصل توکل را فراموش نکند؛ زیرا این خداوند است که برای اسباب، آثار قرار می‌دهد و مشیت اوست که تاثیرات را رقم می‌زند. همین مسئله در خصوص جهاد نیز به عنوان یک شاخص مورد تاکید قرآن در آیه ۵۱ سوره توبه قرار گرفته است (آل عمران، آیه ۱۵۹).

۹- ذکر بسیار خدا: از شاخص‌های مهم دیگر روحیه جهادی این است که انسان همواره خدا را در یاد داشته و خود را در محضر خدا ببیند. چنین حالتی موجب می‌شود که هرگز کار را در گستره کوچک دنیا و برآورد نیازهای مردم نبیند بلکه یک انگیزه قوی و آسمانی و بلندتری او را هدایت و تقویت کند (انفال، آیه ۴۵). البته شاخص‌های دیگری می‌توان برشمرد ولی به اهم آن‌ها در این مطلب اشاره شد (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳).

پیشینه پژوهش

«جهاد، هر گونه تلاش و کاری است که برای خدا و در راه خشنودی او صورت پذیرد، خواه جهاد با مال، کمک به محرومان، خواه مجاهدی باشد که در صحنه نبرد و دفاع از اسلام گام بر می‌دارد و خواه در راه بدست آوردن ارزش‌های اخلاقی» (لغتنامه معین).

مقام معظم رهبری با نگرشی نوین و متناسب با اهداف راهبردی انقلاب اسلامی از جهاد و گونه‌های آن سخن به میان آورده و می‌فرماید: «جهاد عبارت از تلاشی است که در مقابل یک دشمن انجام می‌گیرد، هر جور تلاشی جهاد نیست، جهاد عبارت از تلاشی که در برابر یک چالش خصمانه از سوی طرف مقابل صورت می‌گیرد، این جهاد است» (بیانات مقام معظم رهبری، ۹۲/۱۱/۱۴).

جدول ۱: اهداف و یافته‌های پژوهش‌های قبلی

نویسندگان	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهمترین یافته‌ها
موحد (۱۳۸۶)	بررسی مدیریت جهادی و ابعاد آن	بُعد ساختاری (مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط)؛ بُعد رفتاری (مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت‌ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها) و بُعد زمینه‌ای (مدیریت مشارکت پذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت المال)
میر (۱۳۸۶)	بررسی اصول حاکم بر مدیریت جهادی	اصول حاکم بر مدیریت جهادی عبارتند از: ایثارگری، مردمی بودن، انعطاف پذیری، دین‌مداری و ولایت محوری، اعتماد متقابل در تمامی سطوح
ملکی زوارم (۱۳۸۸)	مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریت	مدیریت جهادی بهترین و موثرترین روش‌های مقابله با شرایط کنونی ایران و جهان
ایروانی (۱۳۸۸)	بررسی مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی	مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی عبارتند از: ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف پذیری، ولایت محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی
رضوان خواه و دهکردی (۱۳۹۰)	تبیین کار جهادی (با تأکید بر جهاد اقتصادی)	اصل احساس مسئولیت، اصل حفظ عزتمندی، تخصص، مداومت ورزی بر یک کار مشخص، تجربه اندوزی، رعایت

<p>اخلاق حرفه‌ای، تعهد و وجدان کاری، کار مضاعف و پرهیز از تنبلی، پرهیز از دغل کاری، استقلال، جلب رضای پروردگار، کسب روزی حلال، شکرگزاری و استفاده صحیح از نعمات و اصالت کار</p>		
<p>عناصر اصلی تشکیل دهنده فرهنگ جهادی عبارتند از: هویت جهادی، ابتکار فردی، هدایت و سرپرستی، سیستم تشویقی، انسجام، الگوی ارتباطی، تحمل اختلاف سلیقه، خطرپذیری، کنترل، حمایت مدیریتی و پایبندی به نظام ارزشی اسلام</p>	<p>بررسی عناصر اصلی تشکیل دهنده فرهنگ جهادی</p>	<p>مرتضوی و زارع‌پور نصرآبادی (۱۳۹۱)</p>
<p>مدیریت جهادی، الگوی بومی و کارآمدی است که می‌تواند مسائل اساسی کشور را در دهه پیشرفت و عدالت و با توجه به هجمه سنگین دشمنان برای ناکارآمدسازی نظام اسلامی، حل و ایران اسلامی را در موقعیت برتری راهبردی قرار دهد</p>	<p>بررسی مدیریت جهادی مفهوم شناسی، مؤلفه‌ها و الزامات تحقق آن</p>	<p>خزائی و همکاران (۱۳۹۳)</p>
<p>مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگیها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آنها در سازمانها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خود کم بینی صاحب نظران و عالمان مدیریت و تحقیق پژوهش مستمر در این جهت دارد</p>	<p>بررسی مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی و ضرورت بررسی آن</p>	<p>میرمادی و آذرشسب (۱۳۹۳)</p>
<p>در بخش نخست از مولفه‌هایی نظیر: ارزش گرایی، روحیه جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان گرایی، نقش سنت‌های الهی و مصادیق هریک سخن به میان آمده است. در بخش دوم، مزیت‌ها و پیامدهای تحقق مدیریت جهادی مورد بررسی قرار گرفته است</p>	<p>طراحی مدل مفهومی مدیریت جهادی (مؤلفه‌ها مصادیق)</p>	<p>منتظری و منتظری (۱۳۹۴)</p>

تعریف مفاهیم

مدیریت جهادی: مدیریت جهادی فرایند علمی و منطقی تحت تاثیر ارزشها و نگرش‌های اسلامی-توحیدی است که در بستر فرهنگ جهادگونه و با انگیزه الهی در پی خدمتگزاری بر محور رفتارهای جهادی در راستای کمال آحاد جامعه و آسان ساز گسترش عدالت شکل می‌گیرد (اسمعیلی، ۱۳۹۳: ۴۸).

نگرش: نگرش مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیات رفتاری نسبت به یک شیء، شخص یا واقعه است. به عبارتی تمایل نسبتاً پایدار به شخصی، چیزی یا رویدادی است که در احساس و رفتار نمایان می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۰۸).

نگرش اعتقادی: نگرش اعتقادی عبارتست از اعتقادات منسجم و یکپارچه توحیدی که خداوند را محور امور می‌داند و ارزش‌ها، اخلاقیات، آداب و رسوم و رفتارهای انسان را با یکدیگر، طبیعت و با خویشتن را تنظیم می‌کند (حیدری رفعت و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۱۱).

نگرش عملکردی: به حالتی ذهنی یا عصبی حاکی از تمایل، که از طریق تجربه سازمان یافته و بر پاسخ‌های فرد به تمامی موضوعات و موقعیت‌هایی که با آن در ارتباط است، تأثیری جهت‌دار یا پویا دارد (سعیدی، ۱۳۹۱: ۳۷).

رفتار: رفتار پاسخی است که ارگانیسم به انگیزه بیرونی می‌دهد. به بیان دیگر رفتار واکنشی است که در برابر یک عمل یا کنش بیرونی از موجود زنده سر می‌زند. این رفتار در انسان پیچیده‌تر از سایر موجودات است. دلیل این پیچیدگی فرایندهای ذهنی گسترده و تو درتوی انسان است (هیلگارد و اتکینسون، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۴).

رفتار اعتقادی: رفتاری است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد، خواه انسان به خاطر احساسات نوع دوستی انجام دهد، خواه به خاطر زیبایی فعل، خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استقلال روح و عقل و... (مقیمی، ۱۳۹۰: ۱۷۴).

رفتار عملکردی: معیارها و الگوهای سنجیده و پسندیده حاکم بر رفتار انسانی که موجبات همکاری: لح و تداوم حیات جمعی را فراهم می‌سازد (خسروی، ۱۳۹۳: ۹).

نقش: نقش عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارها، اعمال و وظایف مرتبط که انتظار می‌رود یک فرد یا گروه انجام دهد (گائینی، ۱۳۹۱: ۶۲).

نقش اعتقادی: الگوهای رفتاری استاندارد مبنی بر این که از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه اعمال و رفتاری خوب و چه رفتارهایی بد هستند (نوشادی، ۱۳۹۲: ۱۴۵).

نقش عملکردی: یک هنجار که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (معیدفر، ۱۳۹۰: ۴).

وظیفه: گاهی به مفهوم بسیار وسیع برای اشاره به اعمالی (یا حتی خودداری از اعمالی) بکار برده می‌شود که به وسیله قوانینی امر یا نهی می‌شود که بر حوزه‌های مهم زندگی اجتماعی حاکم بوده یا به عنوان قوانین حاکم بر هر نوع هم‌کاری مورد قبول باشند (گولد و کولب، ترجمه فارسی، ۱۳۹۰: ۱۴۶).

وظایف اعتقادی: حالتی درونی است که فرد بوسیله اعمالش به آن مقید می‌شود و از طریق این اعمال معتقد می‌شود که به فعالیت‌هایش ادامه دهد (نوشادی، ۱۳۹۲: ۱۴۵).

وظایف عملکردی: انجام اجزای کامل یک کار که این عمل حس تکامل و مسئولیت را در قبال کار افزایش می‌دهد (وحدتی، ۱۳۹۰: ۲۷).

این پژوهش از نظر روش، توصیفی و از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده‌ها پرداخته است و از تکنیک دلفی هم در مراحل مختلف تحقیق استفاده شده است. در چارچوب روش‌های مورد اشاره، از ابزارهای مختلفی برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. این ابزارها عبارت‌اند از:

۱- بررسی کتابخانه‌ای: یکی از ابزارهای اصلی مورد استفاده در این پژوهش مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و... است. از نتایج این مطالعه در تدوین مبانی نظری پژوهش استفاده شده است. این اقدام مبنای تهیه مدل اولیه و استخراج مولفه‌های مدیریت جهادی سازمان ثبت احوال ایران است.

۲- پرسشنامه: در این پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه، تکنیک ساختمندی برای گردآوری داده‌ها است که در آن از همه پاسخگویان، مجموعه سوالات یکسانی پرسیده می‌شود (رواس، ترجمه فارسی، ۱۳۹۰: ۸۷). ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بوده است و جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز، از ۳ پرسشنامه استفاده شد.

۱- **پرسشنامه شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران:** ابتدا نوع خاصی از پرسشنامه (به صورت باز و بسته) که شامل سؤال‌های عمومی (جمعیت شناختی) و تخصصی بوده است، برای نظرسنجی از خبرگان و با هدف شناسایی مدیریت جهادی و مولفه‌های آن در سازمان ثبت احوال ایران و مدل پژوهش، طراحی و اجرا شد. در واقع، این پرسشنامه به منظور تأیید مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران مورد نظر، بود. بدین منظور، در این پرسشنامه از مقیاس درجه بندی ۵ گزینه‌ای لیکرت^۱ استفاده شد. عبارت‌های مورد استفاده در این پرسشنامه به صورت کاملاً مناسب، مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب طراحی شده است که به ترتیب دارای ارزش ۵ الی ۱ هستند.

همچنین بعد از تعیین روایی پرسشنامه برای گردآوری داده‌های مربوط به سنجش وضعیت متغیرهای تحقیق از پرسشنامه ذیل استفاده شد:

۲- **پرسشنامه سنجش مدیریت جهادی:** برای سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه‌ای شامل ۵۸ سؤال استفاده شد که دو بعد: اعتقادی (نگرش اعتقادی، رفتار اعتقادی، نقش‌های اعتقادی و وظایف اعتقادی) و عملکردی (نگرش عملکردی، رفتار عملکردی، نقش‌های عملکردی و وظایف عملکردی) را می‌سنجد. پاسخ به هر یک از سؤال‌ها در یک طیف ۵ گزینه‌ای بصورت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) مشخص شد. به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ اختصاص داده شد.

جدول ۲: شماره سؤال‌های متغیر مدیریت جهادی و مولفه‌های آن

شماره سؤال	مولفه	بعد
۱-۱۰	نگرش اعتقادی	اعتقادی
۱۱-۱۷	رفتار اعتقادی	
۱۸-۲۳	نقش‌های اعتقادی	

^۱ Likert Scale

۲۴-۲۸	وظایف اعتقادی	عملکردی
۲۹-۳۵	نگرش عملکردی	
۳۶-۴۳	رفتار عملکردی	
۴۴-۵۱	نقش‌های عملکردی	
۵۲-۵۸	وظایف عملکردی	

۳- پرسشنامه تعیین اعتبار مدل نهایی: بعد از تایید و بررسی وضعیت مدل‌ها در جامعه آماری تحقیق، محقق مدل‌های نهایی شده را دوباره در اختیار خبرگان قرار داد و تایید نهایی مدل‌های ارزیابی شده را مورد بررسی و سنجش قرار داد. برای تعیین اعتبار مدل‌های تحقیق از نظرات ۳۰ نفر از خبرگان استفاده شد. عبارت‌های مورد استفاده در این پرسشنامه به صورت کاملاً مناسب، مناسب، تا حدی مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب طراحی شده‌اند.

روش تحلیل داده‌ها

در این پژوهش در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره‌های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده‌ها به بررسی فرضیه‌ها و سوالات تحقیق پرداخته شد برای بررسی فرضیات از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و Smart PLS ویراست ۲/۲ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. برای بررسی سؤال‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، مدلسازی معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است.

جامعه و نمونه

جامعه آماری این پژوهش را در فرآیند ساخت مدل، خبرگان آگاه به موضوع تشکیل داده‌اند. خبرگان پژوهش حاضر، اساتید دانشگاه و متخصصین در حوزه خط مشی بودند که از طریق فن دلفی در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند و تعداد ۲۵ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب گردید. گروه دوم جامعه آماری مدیران، معاونین و رئیس ادارت سازمان ثبت احوال ایران است که تعداد آنها ۱۴۸ نفر است و به علت محدود بودن جامعه آماری کلیه افراد جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات

روایی محتوایی: روایی محتوایی پرسشنامه مدیریت جهادی از نظرات ۵ نفر از خبرگانی که در ساخت مدل به روش دلفی مشارکت داشته‌اند، بهره گرفته شد و روایی پرسشنامه مدیریت جهادی با ضریب ۰/۹۹ مورد تایید قرار گرفت.

پایایی: برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و^۱ CR (پایایی ترکیبی) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (هیر و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج پایایی در جدول ۳ آورده شده است. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۶ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای تحقیق است.

¹ Composite Reliability

جدول ۳: پایایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه)

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
نگرش اعتقادی	۰/۹۰۶	۰/۹۲۱
رفتار اعتقادی	۰/۸۳۴	۰/۸۷۷
نقش‌های اعتقادی	۰/۸۷۰	۰/۹۰۳
وظایف اعتقادی	۰/۷۳۳	۰/۸۲۴
نگرش عملکردی	۰/۸۹۰	۰/۹۱۴
رفتار عملکردی	۰/۸۸۷	۰/۹۱۰
نقش‌های عملکردی	۰/۸۸۸	۰/۹۱۱
وظایف عملکردی	۰/۸۶۳	۰/۸۹۵
مقدار قابل قبول	>۰/۶	>۰/۶

مراحل انجام و به کارگیری روش

جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق، از سه پرسشنامه استفاده شد. ابتدا نوع خاصی از پرسشنامه (به صورت باز و بسته) که شامل سؤال‌های عمومی (جمعیت شناختی) و تخصصی بوده است، برای نظرسنجی از خبرگان و با هدف نهایی‌سازی مولفه‌های مدیریت جهادی و مدل پژوهش، طراحی و اجرا شد. همچنین در این تحقیق برای سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه‌ای شامل ۵۸ سوال استفاده شد که دو بعد: اعتقادی و بُعد عملکردی را می‌سنجد. همچنین از پرسشنامه سوم برای سنجش اعتبار الگوی مدیریت جهادی توسط خبرگان استفاده شد.

تحلیل تجربی

به منظور تبیین این ابعاد مدیریت جهادی در ابتدا باید از مباحث مدیریت اسلامی به عنوان پایه و اساس مدیریت جهادی فهم درستی داشت. در واقع مدیریت جهادی، نمود بیرونی و تبلور عملیاتی مدیریت اسلامی است. محور این سطح بندی، تمرکز بر مباحث حکمرانی مبتنی بر مبنای فکری نظام اسلامی در زمینه مدیریت و تفکر امام خمینی (ره) است. در نگاه ایشان مدیریت جهادی مستلزم جهاد با نفس، و از جمله احکام شرعی فردی است؛ اما به آن محدود نیست بلکه در قالب تلاش مستمر شبانه روزی برای تحقق اهداف عالی انقلاب اسلامی متبلور می‌شود و این همان رویکرد جهادی در مدیریت کشور است که در این دستگاه فکری، حفظ نظام از اوجب واجبات می‌شود و این چنین سطحی از مدیریت نیازمند نگاهی سختگیرانه به ویژگی‌های فردی و اجتماعی است که مصداق برجسته جهاد اکبر و حداقل اثر آن عبارت است از:

عدم پذیرش مسئولیت به هر شرطی

عدم چشمداشت و حس طلبکاری از انقلاب و نظام

...

بر این اساس در تبیین مولفه‌های مدیریت جهادی، باید توجه کرد که این شایستگی‌ها در سطحی خواهد بود که برونداد آن مدیران جهادی باشد. بدین منظور بهره‌گیری از مباحث مدیریت اسلامی و منویات مقام معظم رهبری، که بحق مصداق بارزی از مدیر عالی با الگوی مدیریت جهادی است، می‌تواند پایه تبیین این ابعاد قرار گیرد. در گام بعدی روش تحلیل مضمونی، مضمون‌های تفسیری در قالب مضمون‌های فراگیر تبیین می‌شود. در واقع در این مرحله با بهره‌گیری از مباحث نظری و به منظور ایجاد کاربردی و تبیین بهتر مضمون‌های تفسیری به دسته‌بندی آنها در قالب مضمون‌های فراگیر اقدام می‌شود. برخی از پژوهشگران عوامل مؤثر بر کارآمدی را در قالب عوامل فردی، سازمانی و محیطی دسته‌بندی می‌کنند (پرز و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۱۲). تقسیم‌بندی دیگری که می‌توان از عوامل مؤثر بر کارآمدی انجام داد، تقسیم‌بندی آن به عوامل مادی (غیر روانی) و عوامل روانی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱: ۵۵). گفتنی است این گونه تقسیم‌بندی در مطالعات پترسون و لوتانز^۱ (۲۰۰۳) در زمینه تبیین ویژگی‌های کارآمدسازی مدیران مورد توجه قرار گرفت. آنها در مطالعات خود عوامل کارآمدی مدیران را به دو دسته عوامل روانشناختی و غیرروانی تقسیم کردند که عوامل روانشناختی بر حوزه رفتاری فرد متمرکز است و عوامل غیرروانی در سطح مباحث شخصیتی و نگرشی اقدام به بررسی علل کارآمدی می‌پردازد.

مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران کدام‌اند؟

H_0 : مؤلفه معرفی شده در تبیین متغیر مورد بررسی مناسب نیست ($\mu \leq 3$).

H_1 : مؤلفه معرفی شده در تبیین متغیر مورد بررسی مناسب است ($\mu > 3$).

در این پژوهش برای طراحی مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) مورد بررسی قرار گرفته است. هم‌زمان با شناسایی ابعاد و شاخص‌ها هر یک از متغیرها، مصاحبه خبرگی با خبرگان مربوطه (شامل اساتید و متخصصان آگاه به موضوع مدیریت منابع انسانی) ترتیب داده شده است. مصاحبه خبرگی عمدتاً از نوع مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته^۲ بوده است. با توجه به اینکه برای سنجش مناسب مؤلفه‌های معرفی شده از طیف لیکرت^۳ استفاده شده است؛ بنابراین برای تأیید مؤلفه‌ها از عدد (۳/۰۰) که سطح متوسط مورد سنجش را نشان می‌دهد استفاده شده است و میانگین نظرات خبرگان شرکت‌کننده در روش دلفی، درباره مؤلفه‌های مؤثر به وسیله آزمون t با مقدار نظری (۳/۰۰) مقایسه شد. چنانچه نمره مؤلفه در نظر گرفته شده بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) باشد، مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱ آورده شده است. تمامی مؤلفه‌های پیشنهادی در این قسمت مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند ($3 >$ میانگین نظر خبرگان).

جدول ۴: بررسی میانگین مؤلفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه خبرگان ($n=30$)

بُعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
اعتقادی	۱. نگرش اعتقادی	۴/۳۳	۰/۷۳	۱۰/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید

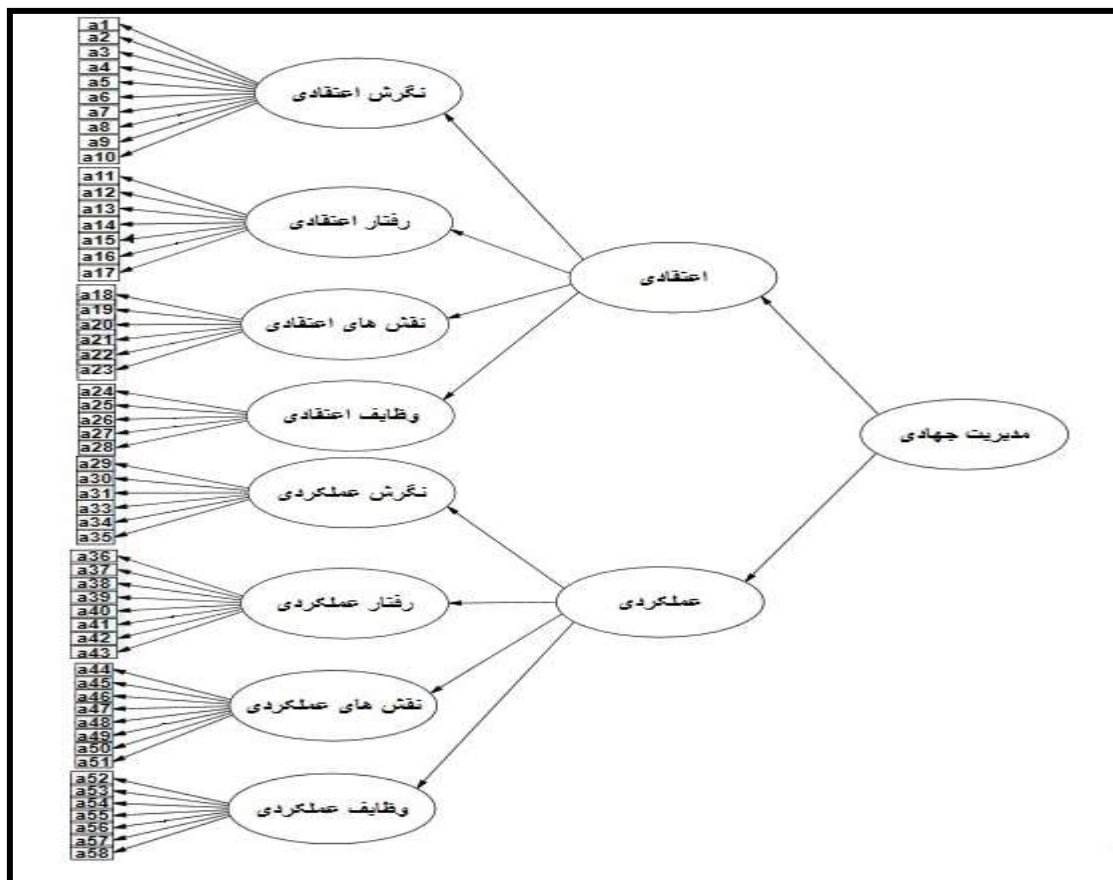
¹ Peterson & Luthans

² Semi Structured Interview

³ Likert Scale

⁴ t Test

تأیید	۰/۰۰۱	۸/۶۱	۰/۶۲	۳/۹۶	۲. رفتار اعتقادی	
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۹۵	۰/۵۹	۴/۳۰	۳. نقش‌های اعتقادی	
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۸۹	۰/۶۶	۴/۲۰	۴. وظایف اعتقادی	
تأیید	۰/۰۰۱	۱۵/۸۳	۰/۵۱	۴/۴۷	۱. نگرش عملکردی	عملکردی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۰/۷۹	۰/۶۳	۴/۲۳	۲. رفتار عملکردی	
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۸۸	۰/۷۲	۴/۰۳	۳. نقش‌های عملکردی	
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۹۵	۰/۶۸	۴/۲۳	۴. وظایف عملکردی	



نمودار ۱: مدل نهایی مدیریت جهادی

توصیف متغیر مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن در سازمان ثبت احوال کشور

نحوه ساخت این متغیر از ۵۸ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برای این متغیر برابر با (۴/۳۵)، انحراف معیار (۰/۴۴)، کمترین (۲/۷۲) و بیشترین (۵/۰۰) مشاهده شده است. اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های متغیر مدیریت جهادی شامل میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های متغیر مدیریت جهادی در میان پاسخ‌گویان

بُعد	مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
اعتقادی	نگرش اعتقادی	۱۴۸	۴/۷۲	۰/۳۶	۳/۶۰	۵/۰۰
	رفتار اعتقادی	۱۴۸	۴/۲۹	۰/۵۴	۲/۵۷	۵/۰۰
	نقش‌های اعتقادی	۱۴۸	۴/۱۶	۰/۶۱	۲/۱۷	۵/۰۰
	وظایف اعتقادی	۱۴۸	۴/۴۵	۰/۳۹	۳/۴۰	۵/۰۰
عملکردی	نگرش عملکردی	۱۴۸	۴/۳۵	۰/۵۳	۱/۸۶	۵/۰۰
	رفتار عملکردی	۱۴۸	۴/۱۸	۰/۵۷	۱/۶۲	۵/۰۰
	نقش‌های عملکردی	۱۴۸	۴/۱۴	۰/۵۸	۱/۷۵	۵/۰۰
	وظایف عملکردی	۱۴۸	۴/۳۷	۰/۴۹	۲/۸۶	۵/۰۰

اعتبار الگوی مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران به چه میزان است؟ در این بخش به منظور بررسی و تعیین اثربخش الگوی پیشنهادی پژوهش، مدل مفهومی و نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش حاضر در اختیار خبرگانی که در ساخت الگو مشارکت داشتند قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شده است که با توجه به مدل مفهومی و نتایج به دست آمده از آزمون سؤال‌های پژوهش مشخص نمایند که آیا الگوی پیشنهادی اثربخش بوده است یا خیر. نتایج نشان داد که ۲۴ نفر (۹۶ درصد) از خبرگان اثربخشی الگوی مدیریت جهادی را تأیید کرده‌اند (جدول ۶).

جدول ۶: بررسی اعتبار الگوی مدیریت جهادی

نظر خبرگان	فراوانی	درصد فراوانی
تأیید مدل	۲۴	۹۶/۰
عدم تأیید مدل	۱	۴/۰
کل	۲۵	۱۰۰/۰

نتیجه‌گیری و آرایه دلالت‌های نظری و عملی پژوهش

جهت بررسی مشخصات الگوی مدیریت جهادی در سازمان ثبت احوال ایران از روش دلفی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج نهایی تأیید می‌کند که خط‌مشی‌های عمومی از دو بُعد اعتقادی و عملکردی تشکیل شده است. همچنین از هشت مؤلفه نگرش اعتقادی، رفتار اعتقادی، نقش‌های اعتقادی، وظایف اعتقادی، نگرش عملکردی، رفتار عملکردی، نقش‌های عملکردی و وظایف عملکردی تشکیل شده است. یوسفی و اکبری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان

تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی با استفاده از روش تحلیل مضمون مبتنی بر تحلیل سخنان امام خامنه‌ای (مدظله العالی) بایسته‌های مدیران سیاسی در دو دسته اعتقادی و عملیاتی دسته‌بندی کرده‌اند. موحد (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی مدیریت جهادی و ابعاد آن پرداختند و مدیریت جهادی را در سه بعد و مؤلفه تعریف کرده است که عبارتند از: بُعد ساختاری (مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط)؛ بُعد رفتاری (مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریت‌ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت کوشی، خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کارها) و بُعد زمینه‌ای (مدیریت مشارکت‌پذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت المال). ایروانی (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی پرداخت و مؤلفه‌های زیر را به عنوان مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی بر شمرده است: ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایت‌محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت جهادی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است. اگر بخواهید، میزان اثربخشی سازمان‌ها و نهادهای دولتی موجود را مورد سنجش قرار دهید، بی‌شک، جهاد یکی از ارگان‌هایی است که بالاترین درجات رسیدن به اهداف و اثربخشی را در رابطه با ذینفعان، به خود اختصاص داده است. این مهم در ایران اسلامی، که به دنبال ارائه یک الگوی موفق از نظام سیاسی و شیوه مدیریت بومی و متناسب با فرهنگ و زمینه‌های مدیریتی خود است، از اهمیتی دوچندان برخوردار است. با مرور تاریخ حکومت‌داری در ایران اسلامی با مقاطع و موضوعات دشواری روبه‌رو می‌شویم که نظام اسلامی با بهره‌گیری از رویکرد مدیریت خاص خود با اقتدار از آنها عبور کرده و کارآمدی خود را به منصفه ظهور گذاشته است که تبلور آن را در دوران دفاع مقدس شاهد بوده‌اید؛ الگویی که امروزه از آن با عنوان مدیریت جهادی نام برده می‌شود؛ الگویی که به گفته مقام معظم رهبری می‌تواند راهبرد اصلی در فرایند کارآمدسازی و تربیت مدیران قلمداد شود. بدین جهت، زمامداران و دولتمردان برآنند تا از بین الگوها و نظام‌های مختلف مدیریتی، به اتخاذ مدلی مبادرت نمایند که اولاً: در مقایسه با دیگر متدها و روش‌ها، برتر و کارآمدتر باشد، ثانیاً: راه را برای رسیدن به آرمان‌ها و اهداف ملی، هموارتر سازد. مدیریت جهادی، الگویی از مدیریت اسلامی است که بر اساس آن، مدیر در عرصه کار حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد و تلاش را همانند عرصه جهاد و دفاع تلقی کرده و با رویکرد تکلیف‌محوری و بانیت الهی، همه‌توان و ظرفیت خود را برای انجام هر چه شایسته‌تر وظیفه به میدان آورده و با صبر، توکل و امید به نصرت پروردگار در جهت انجام وظیفه گام بر می‌دارد.

مدیریت و کار جهادی یعنی کار فقط برای رضای خدا، بدون وقفه، خستگی‌ناپذیر و بدون منت و تا سر حد توان؛ با داشتن این ویژگی‌ها این نظام مدیریتی می‌تواند از تمامی جهات الگوی مناسبی باشد. به همین دلیل همیشه برای تحقق کارهای مهم از این روحیه و مدیریت نام برده می‌شود. امام راحل (ره) در این خصوص می‌فرماید: عشق جهاد در خدمت به اسلام و مردم چشم دل عاشقان خدمت به این مردم را روشن کرده است. بنابراین یکی از خصوصیات کار جهادی و مدیریت جهادی، اعتقادی کار کردن و کار برای رضای خدا و تلاش برای از بین بردن فقر، محرومیت، وابستگی و امر مقدس‌سازندگی و آبادانی است. هر شخصی که در این چرخه مدیریت قرار بگیرد با اخلاص، تقوا و احساس

رضایتمندی از خدمت به جامعه و مردم و روحیهٔ ایثار و خدمت و بدون چشمداشت کار می‌کند. بنابراین این کار برای او عبادت است. مدیریت جهادی برخواسته از ایثار و داشتن هدفی بالاتر از اهداف دنیوی و مادی است. جهاد واژه‌ای مقدس است که بیش از ۴۰ بار در قرآن کریم از آن سخن به میان آمده است.

نتیجه بیانگر این است که هر فرد مسئول در نظام جمهوری اسلامی برای اینکه بتواند مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی عمل کند و کارآمدی فردی خود را به منصفه ظهور بگذارد براساس منویات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) باید دارای ویژگی‌هایی باشد که ایشان بارها در طول سالیان گذشته در دیدار اقشار و گروه‌های مختلف بیان کرده‌اند. لازم به ذکر است که عوامل مطرح شده در این الگو در واقع ویژگی‌هایی است که هر مدیر برای ایفای نقش جهادی در نظام مدیریتی باید در خود تقویت کند و بنا به نوع مسئولیت و سطح آن، این عوامل وزن متفاوتی می‌یابد و لذا شایسته است که این الگو متناسب با هر گروه شغلی وزن‌دهی شده و همچنین پژوهشی در جهت بررسی و آسیب‌شناسی چگونگی انتخاب و عملکرد مسئولین فعلی و گذشته انجام شود.

پیشنهاد می‌گردد تا مدیران جهادی با توجه به ارزش‌ها و مبانی نظام اسلامی و روحیه‌ای خستگی‌ناپذیر و با تکیه بر اعتقادات مذهبی در صدد انجام امور و وظایف شغلی خود برآیند و با توجه به اعتقادات و نگرش اعتقادی خود و همچنین با تکیه بر عملکرد و کارایی خود زمینه موفقیت سازمانی را فراهم آورند.

منابع

- ۱- ابراهیمی فر، ع، ۱۳۹۶، مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران.
- ۲- اسحاقی، ح، ۱۳۹۳، مؤلف‌های مدیریت جهادی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در هزاره سوم.
- ۳- بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۲۰ اسفند ۹۲.
- ۴- اعتصامی، م و فاضلی، ح، ۱۳۹۲، درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی (ع) از منظر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اندیشه مدیریت، شماره ۲، ۱۲۸-۱۰۲.
- ۵- پورصادق، ن، ۱۳۹۴، تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان، فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، دوره هفتم، شماره چهارم: فحه ۱۱۶-۹۵.
- ۶- پورعزت، ع و باقری، م، ۱۳۹۲، ارائه الگوی ترکیبی برای خط‌مشی‌گذاری در عرصه دانشگاه، مجلس و راهبرد، تابستان، دوره ۲۰، شماره ۷۴، از صفحه ۱۶۵ تا صفحه ۱۹۹.
- ۷- جلیلی، ح، ۱۳۹۴، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت منابع انسانی.
- ۸- سلطانی، م، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، مدیریت اسلامی، شماره ۸، ۴۰-۹.
- ۹- عابدی جعفری، ح و تسلیمی، م و فقیهی، ا و شیخ‌زاده، م، ۱۳۹۰، تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه‌های مدیریت راهبردی، دوره ۵، شماره ۲، پاییز و زمستان: فحه ۱۵۱-۱۹۸.

- ۱۰- لطیفی، م و سعدآبادی، ح، ۱۳۹۳، پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، راهبرد فرهنگ، شماره بیست و هشتم، زمستان.
- ۱۱- مرتضوی، م و زارع‌پور نصیرآبادی، ف، ۱۳۹۲، فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی، فصلنامه مهندسی فرهنگی، سال هفتم شماره ۷۱ و ۷۲، آذر و دی.
- ۱۲- مظفری، م و محمدی، ب، ۱۳۹۵، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان جهادی، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی.
- ۱۳- منتظری، غ و منتظری، م، ۱۳۹۴، مدل مفهومی مدیریت جهادی (مؤلفه‌ها مصادیق)، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی عمران بنای تدبیر، مرکز آموزش علمی و کاربردی هلال احمر استان گلستان.
- ۱۴- موحد، خ، ۱۳۸۶، تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی.
- ۱۵- نعمتی پیرعلی، د، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم، عنوان نشریه: بصیرت و تربیت اسلامی، زمستان، دوره ۱۱، شماره ۳۱، از صفحه ۷۳ تا صفحه ۹۳.
- ۱۶- یوسفی، ر و اکبری، ب، ۱۳۹۶، تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۵۲، شماره ۵، تابستان: ص ۹۲-۶۵.
- ۱۷- پورعزت، ع، ۱۳۹۳، مبانی دانش اداره دولت و حکومت، تهران، سمت.
- ۱۸- شفیع آبادی، ع، ۱۳۹۱، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل: با تجدید نظر کلی و اضافات. تهران: رشد، چاپ اول.
- ۱۹- عزتی، م، ۱۳۹۳، «واکاوی مفهوم مدیریت جهادی»؛ <http://www.borhan.ir/NSite/FullStory/News/?Id=7041>
- ۲۰- قرآن کریم
- ۲۱- کوشکی، ا، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی چیست؟ (با تاکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری، برگرفته شده از سایت مطالعات مدیریت دفاع مقدس hdmstudy.ir

22- Peter, T & Mandy, E (2005). Relationship of functional flexibility with individual and work factors, journal of bussiness and psychology, 20, 112.

23- Peterson, S & Luthans, E (2003). The Positive Impact of Development of Hopeful Leaders, journal of Leadership and Organization Development, 24, 123.

