



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت

العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی)

مجید احمدی<sup>۱</sup>

علیرضا روستا<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۸

### چکیده

پس از انقلاب اسلامی، به ویژه در سال‌های دفاع مقدس، یکی از شیوه‌های مدیریت که به طور خاص مورد توجه قرار گرفت، مدیریت جهادی بود که برگرفته از تعالیم اسلامی، بهره‌گیری از انرژی و توانمندی منابع انسانی است که با تکیه بر ارزش‌ها و اعتقادات معنوی صورت می‌گیرد. هدف این تحقیق، تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی) می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و بر طبق شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای غرب استان تهران (شهرقدس، شهریار، ملارد، صفادشت و سما اندیشه) می‌باشند. در واقع، تعداد ۱۲۵ پرسش‌نامه به روش تصادفی ساده توزیع و تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده است. پایایی پرسش‌نامه با ارزیابی ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته که به میزان ۰/۷۶۱ بوده است. همچنین داده‌ها با شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری و توسط نرم‌افزار Smart-PLS مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که مسئولیت و پاسخگویی مدیران، شایسته سالاری، التزام به تعهدات، روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان، و نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد.

### کلمات کلیدی

قرآن کریم، نهج‌البلاغه، آیت‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، مدیریت جهادی، عملکرد جهادی مدیران.

۱- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهرقدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Majid.Ahmadi.Article@gmail.com

۲- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهرقدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Alirezarousta@yahoo.com

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

### مقدمه

در آیه ۱۱ سوره صف، خداوند می‌فرماید: تُوْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ: به خدا و رسولش ایمان بیاورید و با اموال و جان‌هایتان در راه خدا جهاد کنید؛ که این کار (از هر تجارت) اگر دانا باشید برای شما بهتر است. با توجه به سیاق آیه، روشن است که منظور از جهاد، تجارت و ایمان به خدا و رسول خدا<sup>(ص)</sup> به همراه جان و مال است که نهایت آن، آموزش گناهان، جلب رضایت خداوند و رسیدن به بهشت است (طبرسی، ۱۳۷۲). در اهمیت و جایگاه جهاد همین بس که حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «همانا جهاد یکی از درهای بهشت است که خداوند آن را برای اولیای خاص خود گشوده است. جهاد جامه تقوا و زره استوار خداوند و سپر محکم اوست» (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۷). با پیروزی انقلاب اسلامی، کشور ایران در همان سال‌های ابتدایی با بحران جنگ نیابتی از سوی استکبار جهانی روبرو شد که در این زمان ملت پر شور انقلاب اسلامی با روحیه جهادی توانست در مقابل این بحران عظیم ایستادگی کند. بعد از بحران جنگ، استکبار جهانی، با عناوین مختلف از جمله ادعای نقض حقوق بشر و... تحریم‌هایی بر علیه کشورمان تحمیل نمود که همه این‌ها موجب کندی رشد اقتصادی شده بود. در این شرایط مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)؛ با هوشیاری عنوان مدیریت جهادی را مطرح فرمودند (پور اسدی و نوربخش، ۱۳۹۹).

«کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار؛ این کار جهادی است. کار را باید جهادی انجام داد تا ان‌شاءالله خدمت به خوبی انجام بگیرد» (مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۶/۶). اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد (مقام معظم رهبری در دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳).

مدیریت جهادی فقط یک ساختار مدیریتی نیست. در مدیریت جهادی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اعتقادات با ساختارهای علمی مدیریتی و ارزش‌های انقلابی و ولایتی در هم آمیخته تا نیروی محرکه‌ای بسیار قوی برای عبور از بحران‌ها ایجاد شود. با نگاهی مداوم به ارزش‌ها، مدیر جهادی مسیر حرکت را طوری طراحی می‌کند که هدف محقق شود در حالی که ارزش‌ها و اعتقادات تغییر نمی‌کند و مورد احترام است (فتح الهی، ۱۳۸۸). یکی از مسئولیت‌های مدیران در مدیریت جهادی پاسخگویی است.

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

نمی‌توان مدیری را یافت که مسئولیت خود را کاملاً انجام دهد در حالی که در مقابل مردم، سایر مدیران و کارمندان پاسخگو نباشد (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵). شایسته‌سالاری از جمله روش‌هایی است که برای انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان‌های مدرن با تغییرات مداوم و مستمر محیط کاری به وجود آمده است (کازرونی شامیری و مرادی، ۱۳۹۸). شرایط بحرانی مانند تحریم‌ها ایجاب می‌کند که مدیران سخت کار کنند و به تعهدات خود عمل کنند (وو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). در واقع، داشتن ارتباط قوی و چند جانبه با کارکنان از ویژگی‌های مهم مدیریت جهادی است (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵). نظارت در اسلام، یکی از روش‌هایی است که برای تربیت کارمندان و کارگزاران به کار گرفته می‌شود؛ زیرا قدرت، همواره میل به اقتدار طلبی و تمامیت خواهی را تقویت می‌کند و هر انسانی در معرض وسوسه‌های قدرت قرار می‌گیرد (بافکار، ۱۳۸۵). در نهایت، ارزیابی عملکرد می‌تواند به مدیران در حل مشکلات کمک کند (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵).

عملکرد مدیریت جهادی به عنوان یک نگرش الهی در دانشگاه‌های اسلامی، ریشه در ارزش‌های عالی انسانی افراد دارد که جان مایه تحقق فعل جهادی می‌شود. دانشگاه اسلامی باید با عزم ملی، مدیریت جهادی و نقشی که دانشگاه در ارتقای رویکرد شایسته‌سالاری و مسئولیت و پاسخگویی مدیران با نظارت و کنترل ایفا می‌کند، گام بردارد و در فراگیر کردن روابط خوب و قوی، عمل به تعهدات و ارتقای فرهنگ اسلامی-ایرانی در جامعه نقش مؤثری ایفا کند.

در واقع، این پژوهش درصدد پاسخ به این سوال است که بر اساس قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) تبیین عملکرد مدیران جهادی چگونه باید باشد؟

### **چارچوب نظری**

#### **مسئولیت و پاسخگویی مدیران**

نه تنها مسئولیت در ساختارهای مدیریتی مورد احترام است، بلکه در اسلام نیز به طور ویژه بر آن تأکید شده است. برخی از موارد در زیر ارائه شده است. مسئولیت در قرآن کریم: **أَبَلِّغْكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنْصَحْ لَكُمْ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ** (آیه ۶۲ سوره اعراف)؛ پاسخگویی در قرآن کریم: **يَسْأَلُكَ النَّاسُ عَنِ السَّاعَةِ قُلْ إِنَّمَا عِلْمُهَا عِنْدَ اللَّهِ وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّ السَّاعَةَ تَكُونُ قَرِيبًا** (آیه ۶۳ سوره احزاب)؛ مسئولیت‌پذیری زمامداران و کارگزاران حکومتی همان پاسخگویی است؛ زیرا پاسخگویی، نوعی فرمانبرداری، اطاعت امر و اجابت درخواست دیگران در برابر وظایفی است که برعهده دارند و برای

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

شخص ایجاد تعهد می‌کند. در واقع، می‌توان گفت که عنصر اصلی مسئولیت‌پذیری همان پاسخگویی است، یعنی اصالت دادن به حقوق دیگران، به این معنا که «شما حق دارید و من تکلیف دارم» (نهج البلاغه، نامه ۳۸). صداقت و مسئولیت‌پذیری باید در مدیران وجود داشته باشد. هنر یک مدیر این است که مسئولیت‌پذیری داشته باشد. بر مبنای یک پایه منطقی، کار را انجام دهید و مسئولیتش را هم به گردن بگیرید؛ بگویید این کار را کردم، مسئولیتش هم با من است (مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۸۱/۰۶/۰۴). مسئله دیگر پاسخگویی مسئولان در پیشگاه خداوند است (مقام معظم رهبری در ابتدای درس خارج فقه درباره تبعات اخروی ریاست، ۱۳۹۷/۰۹/۲۷).

مسئولیت، یک ویژگی شخصیتی است که معمولاً به صورت یک نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و یک متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود و لذا در آموزش رفتارهای اجتماعی جایگاه قابل توجهی دارد (هاشم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷). روچا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، از پاسخگویی به عنوان "مسئولیت دائمی مدیران دولتی در قبال اقدامات انجام شده در رابطه با استفاده از قدرتی که جامعه به آن‌ها داده است" یاد می‌کند. با پاسخگویی، سازمان‌های عمومی رفتار کارکنان را مدیریت و کنترل می‌کنند (هان و هونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). بسیاری از محققان و سیاست‌گذاران عنوان کرده‌اند که پاسخگویی در موثرتر کردن بخش دولتی و در نتیجه افزایش عملکرد مهم است (دوبنیک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). گُرناک<sup>۵</sup> (۲۰۱۱)، خاطر نشان کرد که پاسخگویی فراتر از مسئولیت‌پذیری پیش می‌رود، زیرا عنصری از برنامه‌ریزی وجود دارد. وی متذکر شد که پاسخگویی بیانگر حرفه‌ای بودن و استانداردی بالاتر از مسئولیت‌پذیری است. وی همچنین اظهار داشت: "این تنها مسئولیت است که می‌تواند به دیگران اختصاص یابد - پاسخگویی قابل تفویض نیست".

با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه اول به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه اول: مسئولیت و پاسخگویی مدیران بر عملکرد جهادی مدیران تأثیر دارد.

### شایسته سالاری

«أَنَّ الْأَرْضَ يَرْثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ»، خداوند تأکید می‌کند که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است (آیه ۱۰۵ سوره انبیاء). حضرت علی(ع)، در خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه می‌فرماید: «کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد». این مفهوم در خطبه ۱۷۴ به وضوح نمایان است: «مردم، سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد و در آن به فرمان

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

خدا داناتر». همچنین مقام معظم رهبری در این باره می‌فرمایند: شناخت؛ اول بشناسیم نخبه‌ها را. بعد بدانیم که وجود این نخبه‌ها یک نعمت الهی است؛ این را خدا به ما داده، به مسئولین نظام داده. و بعد، از این وجود مغتنم و محترم و عزیز - یعنی مجموعه نخبه کشور و استعدادهای برتر- در جهت‌های درست استفاده کنیم (مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از نخبگان علمی کشور، ۱۳۸۸/۰۸/۰۶).

شایسته‌سازی به نظام اجتماعی گفته می‌شود که در آن بالاترین قدرت و درجه اجتماعی به تواناترین افراد داده شود (نات، ۲۰۱۹). همچنین به معنای شرایطی است که در آن افراد شایسته هر شغل، مسئول آن شغل هستند (سیدی و همکاران، ۱۳۹۸). سیستم اداری کشور، با وجود همه تلاش‌ها برای اصلاح آن، هنوز فاقد کارایی و پاسخگویی لازم است؛ یکی از دلایل اصلی آن، غفلت از شایسته‌سازی و نقش اساسی آن در تکامل و سلامت سیستم اداری است (مصطفی پور و همکاران، ۲۰۲۱). امروزه، شناسایی و اجرای سیستم شایسته‌سازی در سیستم اداری به یکی از وظایف سازمان‌ها تبدیل شده است. شرایط حاکم در سازمان‌ها و دستگاه‌های اداری ایجاب می‌کند که طبق منطق شایسته‌سازی، همه افراد با توجه به تخصص و آموزش دیده شده در یک مکان مناسب استخدام شوند (سیدی و همکاران، ۱۳۹۸). این مفهوم به سیستمی اشاره دارد که در آن ملاک انتخاب افراد صلاحیت و توانایی‌های درونی آن‌ها بود (نداشتن ثروت یا موقعیت سیاسی) و افراد بر اساس آن، مسیر پیشرفت و تعالی را در پیش می‌گیرند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). ساختار مدیریت جهادی نیاز دارد که افراد دارای تفکر جهادی و سازنده در موقعیت‌های مناسب در زمان‌های مناسب منصوب شوند. در ساختار مدیریت جهادی، مهم این است که چه کسی در رده بالا منصوب شود و نحوه چیدمان افراد مسئول و ترکیب آن‌ها چگونه باشد. یک مدیر شایسته در سازمان با تفکر جهادی متفکرانه، آگاهانه و فعال عمل می‌کند. مدیریت جهادی با ایجاد تعادل بین افراد و اشخاص، از بیشترین توانایی هر فرد استفاده می‌کند و از فشار بیش از حد بر آن‌ها جلوگیری می‌کند (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵).

با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه دوم به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه دوم: شایسته‌سازی بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد.

#### **التزام به تعهدات**

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا؛ و به عهد [خود] وفا کنید، زیرا که از عهد پرشش خواهد شد. «(آیه ۳۴ سوره اسراء). یکی از عوامل تضعیف‌کننده ارتباط و پیوند بین کارکنان و مدیر، تأمین نشدن وعده‌هایی است که مدیر می‌دهد. همچنین در روابط با سایر نهادها و سازمان‌ها وفای به عهد، اصلی

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

خدشه‌ناپذیر می‌باشد و باعث جلب اعتماد می‌گردد. حضرت علی(ع)، در خطبه ۴۱ نهج البلاغه فرموده‌اند: «ای مردم، وفا همراه راستی است، که سپری محکم‌تر و نگهدارنده‌تر از آن سراغ ندارم، آن کس که از بازگشت خود به قیامت آگاه باشد خیانت و نیرنگ ندارد.» (نهج البلاغه، نامه ۴۱). روی این اهتمام داشته باشید که هر آنچه به عنوان یک وعده از شما صادر می‌شود، مردم در موعد معین ببینند که آن وعده تحقق پیدا کرد (مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیأت دولت، ۱۳۹۱/۰۶/۰۲). چقدر خوب است که همه وعده‌هایی که دولت به مردم داده، عمل بشود. اگر چنانچه وعده‌ای به مردم داده بشود و عمل نشود، این مشکلات درست خواهد کرد؛ نه فقط نسبت به دولت، بلکه به نظام (مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیأت دولت، ۱۳۹۰/۰۶/۰۶).

تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد بوده و پایبند است، و فرد متعهد به عهد و پیمان خود وفادار می‌ماند (شهید مطهری، ۱۳۷۰). تعهد بالا می‌تواند نظم بیشتر در کار و تمایل زیاد به ماندن در سازمان را در پی داشته باشد (عزیزی، ۱۳۹۰). وعده‌های مدیر در روزهای انتصاب یا قبل از انتصاب نباید بدون در نظر گرفتن شرایط آینده و توانایی‌ها و نیازهای سازمان باشد. در مدیریت جهادی، مدیر به تمام تعهدات خود متعهد است و معتقد است که این وظیفه او است (وو و همکاران، ۲۰۱۰).

با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه سوم به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه سوم: التزام به تعهدات بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد.

### **روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان**

«فَيْمَا رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَنْتَهِمْ لَخَشَّوْا مِنْ حَوْلِكَ» به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [= مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند (آیه ۵۹ سوره آل عمران). «فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَيِّنًا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى»؛ ولی به نرمی با او (فرعون) سخن بگویند؛ شاید متذکر شود، یا (از خدا) بترسد!» (آیه ۴۴ سوره طه). امیرمؤمنان علی(ع)، همواره مدیران و کارگزاران خویش را به پیوند و برقراری روابط نیکو با مردم به ویژه با پرهیزکاران و راستگویان سفارش می‌فرمود (نهج البلاغه، نامه‌های ۵۰ و ۵۳). هر کسی برای این که بتواند قدرتی داشته باشد - اگر اهل قدرت‌طلبی است - و وظیفه‌ای را در مسندی انجام دهد - اگر اهل انجام وظیفه است - شرطش این است که مردم او را بخواهند، با مردم رابطه خوب داشته باشد و رعایت مصالح مردم را بکند (مقام معظم رهبری در دیدار مسئولان سازمان صدا و سیما، ۱۳۸۱/۱۱/۱۵). به

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

میان مردم بروید، با مردم بی‌واسطه مرتبط بشوید، از مردم بشنوید؛ این از کارهای بسیار مهم است (مقام معظم رهبری در مراسم تنفیذ حکم دوازدهمین دوره ریاست جمهوری، ۱۳۹۶/۰۵/۱۲).

مقام معظم رهبری در سخنان خود درباره مدیریت جهادی عوامل و ویژگی‌های این نوع مدیریت را برای مسئولان تعیین کرده‌اند. به گفته وی و بر اساس اصول مدیریت جهادی، داشتن ارتباط قوی و چند جانبه با کارکنان از ویژگی‌های مهم مدیریت جهادی است (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵).

با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه چهارم به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه چهارم: روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد.

#### نظارت مبتنی بر نیاز

«يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا أَحْصَاهُ اللَّهُ وَ نَسُوهُ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ» در آن روز که خداوند همه آن‌ها را بر می‌انگیزد و از اعمالی که انجام دادند با خبر می‌سازد، اعمالی که خداوند حساب آن را نگه داشته و آن‌ها فراموشش کردند؛ و خداوند بر هر چیز شاهد و ناظر است» (آیه ۶ سوره مجادله). «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ»: خداوند، خطاب به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: و بدین سان شما را امتی میانه رو قرار دادیم تا ناظر بر اعمال مردم باشید (آیه ۱۴۳ سوره بقره). حضرت علی (ع) می‌فرمایند: با فرستادن ماموران مخفی راستگو و با وفا کارهای آنان (کارگزاران) را زیر نظر بگیر! زیرا بازرسی مداوم پنهانی، سبب می‌شود که آن‌ها به امانت‌داری و مدارا کردن به زیر دستان ترغیب شوند. اعوان و انصار خویش را سخت زیر نظر بگیر (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). همه باید نظارت شوند. نظارت بر کسانی که حکومت می‌کنند - چون حکومت به‌طور طبیعی به معنای تجمع قدرت و ثروت است؛ یعنی اموال بیت‌المال و اقتدار اجتماعی و اقتدار سیاسی در دست بخشی از حکام است - برای این که امانت به خرج دهند و سوء استفاده نکنند و نفس‌شان طغیان نکند، یک کار لازم و واجب است و باید هم باشد (مقام معظم رهبری در جمع دانشجویان و اساتید دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ۱۳۷۹/۱۲/۰۹). حضرت آیت‌الله خامنه‌ای نظارت مستمر بر زیرمجموعه‌ها را بسیار مهم و موجب رفع موانع احتمالی و پیشرفت کارها دانستند (مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت با رهبر انقلاب، ۱۳۸۷/۰۶/۰۲).

بنابراین نظارت، فرآیندی است برای کسب اطمینان از این که اقدامات و فعالیت‌های جاری سازمان، در جهت اهداف پیش‌بینی شده و منطبق با اقدامات برنامه‌ریزی شده می‌باشد (محمودیان و همکاران،

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

۱۳۹۴). نظارت، کسب اطلاعات از طریق مشاهده و بررسی وضع موجود و تعیین پیشرفت کارها در مقایسه با وضع مطلوب است (گریلاندا و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). نظارت مبتنی بر نیاز زمانی ایجاد می‌شود که افراد نسبت به نیازهای دیگران احساس مسئولیت کنند و بخواهند به این نیازها پاسخ دهند (کلارک و همکاران<sup>۸</sup>، ۱۹۸۹). همچنین مجموعه سیاست‌ها، مراقبت‌ها و عملکردهای مدیران است که برای مقایسه فعالیت‌های انجام شده با اصول مدون و همچنین اعمال اصلاحات لازم در جهت کاهش انحرافات احتمالی از اهداف تعیین شده صورت می‌پذیرد (الوانی، ۱۳۸۰).

با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه پنجم به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه پنجم: نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد.

### **عملکرد جهادی مدیران**

بر اساس آیه ۸ سوره زلزال، (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ): عملکرد انسان اگر به قدر ذره‌ای هم باشد ارزیابی و سنجیده خواهد شد و بر همین اساس صاحب‌نظران و محققین امروزه معتقدند که ارزیابی عملکرد، موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و ارزیابی عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد و سازمان‌ها در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی محسوب می‌گردد و تصور سازمانی که شامل ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد، محال است (سیدنقوی و فرهادی، ۱۳۹۵). حضرت علی(ع)، در نامه‌ای به مصریان که به مالک اشتر فرستاد، هنگامی که او را حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (نهج البلاغه، نامه ۶۲). مسئول در جمهوری اسلامی عملکرد خودش را به‌طور واضح در اختیار مردم قرار بدهد (مقام معظم رهبری در ابتدای جلسه درس خارج فقه، ۱۳۹۷/۰۷/۲۳).

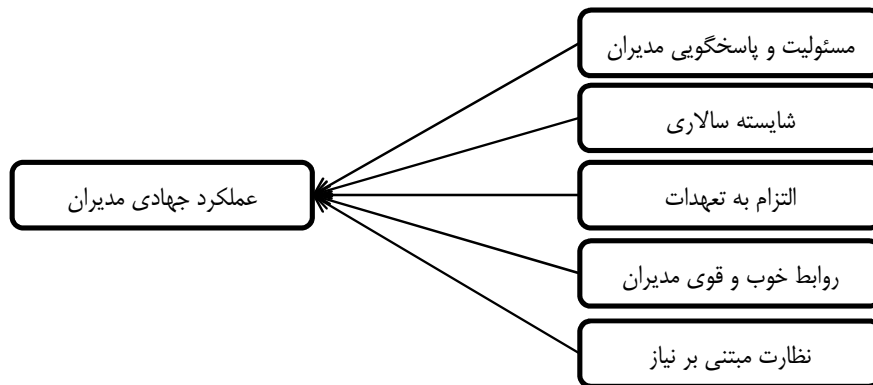
عملکرد، اثر نهایی فعالیت و تلاش افراد است که با توانایی‌ها، درک نقش‌ها و وظایف تنظیم می‌شود (خضری و همکاران، ۱۳۹۸). نلارین (۲۰۰۰)<sup>۹</sup>، مدیریت عملکرد را فرآیندی برای دستیابی به اهداف تجاری سازمان از طریق مشارکت بیشتر کارکنان در فعالیت‌ها و ارزیابی عملکرد را به عنوان ابزاری موثر برای نظارت و توسعه کارکنان در گروه‌های کاری در حوزه "مدیریت عملکرد" تعریف می‌کند. ارزیابی عملکرد می‌تواند به مدیران در حل مشکلات کمک کند. باز بودن سیستم منجر به پویایی آن در



### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

تعامل با محیط می‌شود و شناسایی و تشخیص مشکلات، نه تنها می‌تواند به تدوین یک برنامه ارزیابی مناسب برای رفع مشکلات کمک کند، بلکه اطمینان می‌دهد مدیرانی که از این طرح استفاده می‌کنند، عملاً احساس تعهد بیشتری می‌کنند (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵).

#### - مدل مفهومی پژوهش:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی برگرفته از مقالات (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵؛ مک‌آلیستر، ۱۹۹۵) است.

#### روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی است و بر طبق نوع، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری نامحدود است و نمونه‌گیری بین تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای غرب استان تهران (شهرقدس، شهریار، ملارد، صفادشت و سما اندیشه) در سال ۱۴۰۰ انجام پذیرفته است. همچنین، به دلیل وجود ضرایب خطا، تعداد ۱۲۵ پرسشنامه بین مشتریان پخش شده است و تعداد ۱۲۰ پرسشنامه کامل شده جمع‌آوری گردیده است.

جامعه آماری مورد بررسی، تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای غرب استان تهران (شهرقدس، شهریار، ملارد، صفادشت و سما اندیشه) می‌باشند. نمونه‌گیری از مدیران و کارکنان در سال ۱۴۰۰ با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با حضور در محل دانشگاه‌ها صورت پذیرفته است. توزیع پرسشنامه بین مدیران و کارکنان به شرح جدول ۱ انجام شده است.

تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

جدول ۱- نحوه توزیع پرسش نامه

#	دانشگاه	آدرس	تعداد پرسش نامه
۱	شهرقدس	انتهای بلوار کلهر	۲۴
۲	شهریار	کهنز	۲۴
۳	ملارد	بلوار رسول اکرم(ص)	۲۴
۴	صفادشت	میدان نبی اکرم(ص)	۲۴
۵	سما اندیشه	اندیشه فاز ۳	۲۴
	جمع کل	--	۱۲۰

گردآوری داده‌هایی که مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش است، از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌هایی که برای تایید یا عدم تایید فرضیه‌های پژوهش استفاده شد، از روش میدانی بهره برده شده است.

جدول ۲- تعداد و منابع سوالات پرسش نامه

ردیف	متغیر	شماره سوال	تعداد گویه	منبع
۱	مسئولیت و پاسخگویی مدیران	۱-۳	۳	سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵
۲	شایسته سالاری	۴-۶	۳	سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵
۳	التزام به تعهدات	۷-۹	۳	سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵
۴	روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان	۱۰-۱۲	۳	سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵
۵	نظارت مبتنی بر نیاز	۱۳-۱۴	۲	مک آلیستر، ۱۹۹۵
۶	عملکرد جهادی مدیران	۱۵-۱۹	۵	سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵

در جدول ۲، شماره سوالات، تعداد گویه و منبع سوالات پرسش نامه استاندارد قید گردیده است.

جدول ۳- متوسط واریانس استخراجی سازه‌های تحقیق

متوسط واریانس استخراجی	سازه
۰/۷۱۳	مسئولیت و پاسخگویی مدیران
۰/۵۸۶	شایسته سالاری
۰/۶۱۷	التزام به تعهدات
۰/۷۷۴	روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان
۰/۶۷۳	نظارت مبتنی بر نیاز
۰/۷۶۳	عملکرد جهادی مدیران

### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

متوسط واریانس استخراجی سازه‌های تحقیق، بیانگر میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است، در صورتی که این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر خواهد بود. بر اساس جدول ۳، مقادیر متوسط واریانس استخراجی هر ۶ سازه مدل در وضعیت مطلوب (بیش از ۰/۵) می‌باشد.

جدول ۴- پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

سازه	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مسئولیت و پاسخگویی مدیران	۰/۷۸۹	۰/۷۶۴
شایسته‌سالاری	۰/۷۲۹	۰/۷۴۷
التزام به تعهدات	۰/۷۴۶	۰/۷۳۸
روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان	۰/۸۰۴	۰/۷۶۵
نظارت مبتنی بر نیاز	۰/۷۶۳	۰/۷۷۱
عملکرد جهادی مدیران	۰/۷۹۵	۰/۷۸۲

با توجه به جدول ۴، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای کلیه سازه‌های مدل در وضعیت مطلوب (بیش از ۰/۷) است.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش، جهت مشخص شدن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۵- خلاصه نتایج آزمون بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
مسئولیت و پاسخگویی مدیران	۱/۱۸۷	۰/۰۰۱	غیر نرمال
شایسته‌سالاری	۱/۳۶۴	۰/۰۰۱	غیر نرمال
التزام به تعهدات	۱/۲۸۳	۰/۰۰۱	غیر نرمال
روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان	۱/۱۰۶	۰/۰۰۱	غیر نرمال
نظارت مبتنی بر نیاز	۱/۲۴۹	۰/۰۰۱	غیر نرمال
عملکرد جهادی مدیران	۱/۱۱۷	۰/۰۰۱	غیر نرمال

با توجه به جدول ۵، کلیه متغیرها سطح معنی‌داری‌شان کمتر از ۰/۰۵ است و اگر متغیری سطح معنی‌داریش کمتر از ۰/۰۵ باشد، بدان معنی است که نرمال نیست. بالعکس، اگر متغیری سطح معنی‌داریش بیشتر از ۰/۰۵ باشد، نشان از نرمال بودن آن متغیر دارد.

تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تاییدی

متغیر	ضریب استاندارد	آماره تی	شاخص	ضریب استاندارد	آماره تی
مسئولیت و پاسخگویی مدیران	۰/۶۱۴	۳/۵۱۶	سوال ۱	۰/۸۲۹	۳۹/۷۶۰
			سوال ۲	۰/۹۲۸	۲۳/۱۵۰
			سوال ۳	۰/۸۹۸	۳۳/۱۰۹
شایسته سالاری	۰/۴۴۷	۲/۲۰۰	سوال ۴	۰/۹۳۳	۲۵/۶۹۷
			سوال ۵	۰/۸۸۷	۴۴/۳۸۶
			سوال ۶	۰/۸۲۰	۱۳/۳۱۹
التزام به تعهدات	۰/۵۰۸	۲/۴۴۵	سوال ۷	۰/۹۱۲	۲۵/۱۵۷
			سوال ۸	۰/۹۰۹	۲۸/۴۵۶
			سوال ۹	۰/۹۳۵	۴۱/۱۱۷
روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان	۰/۶۸۸	۴/۹۷۷	سوال ۱۰	۰/۸۱۳	۲۵/۰۷۷
			سوال ۱۱	۰/۸۸۲	۳۸/۰۳۸
			سوال ۱۲	۰/۵۷۸	۴/۹۸۰
نظارت مبتنی بر نیاز	۰/۵۴۸	۲/۹۵۹	سوال ۱۳	۰/۹۴۱	۲۶/۶۲۳
			سوال ۱۴	۰/۸۲۴	۳۷/۲۹۹
عملکرد جهادی مدیران	--	--	سوال ۱۵	۰/۹۱۸	۲۲/۲۲۸
			سوال ۱۶	۰/۸۹۹	۲۱/۳۹۸
			سوال ۱۷	۰/۵۰۲	۲۴/۷۷۸
			سوال ۱۸	۰/۶۱۸	۳۲/۳۷۳
			سوال ۱۹	۰/۹۱۱	۳/۵۱۲

جدول ۶، نتایج تحلیل عاملی تاییدی شاخص‌های هر یک از متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

**برازش مدل ساختاری تحقیق**

- ضرایب معناداری Z مقادیر (t-value)

پایه آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز آزمون فرضیه‌ها و تاثیر متغیرها می‌باشد. در رابطه با آزمون t، چنانچه قدر مطلق مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، رابطه ایجاد شده در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار خواهد بود و با اطمینان ۹۵ درصد، رابطه دو متغیر معنی‌دار است.

- ضریب تعیین (معیار R Squares یا R2):

این ضریب برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش و ضرایب R2، مربوط به متغیرهای پنهان درونزای وابسته مدل است.

جدول ۷- نتایج معیار R2 برای سازه درونزا

عملکرد جهادی مدیران	۰/۷۳۶
---------------------	-------

با توجه به جدول ۷، ملاحظه می‌شود که مقدار R2 برای سازه‌های درونزای پژوهش، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

- ضریب استون-گیزر (معیار Q2):

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد.

جدول ۸- نتایج معیار Q2 برای سازه درونزا

مسئولیت و پاسخگویی مدیران	۰/۷۸۲
شایسته‌سالاری	۰/۶۸۴
التزام به تعهدات	۰/۷۰۲
روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان	۰/۸۲۳
نظارت مبتنی بر نیاز	۰/۷۳۹
عملکرد جهادی مدیران	۰/۷۹۴

با توجه به جدول ۸، ملاحظه می‌شود که نتایج معیار Q2 برای سازه درونزا، بیانگر قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درونزای پژوهش است و نشانگر این است که مدل برازش مطلوب و قدرت پیش‌بینی مناسبی دارد.

- برازش مدل کلی با استفاده از معیار GOF:

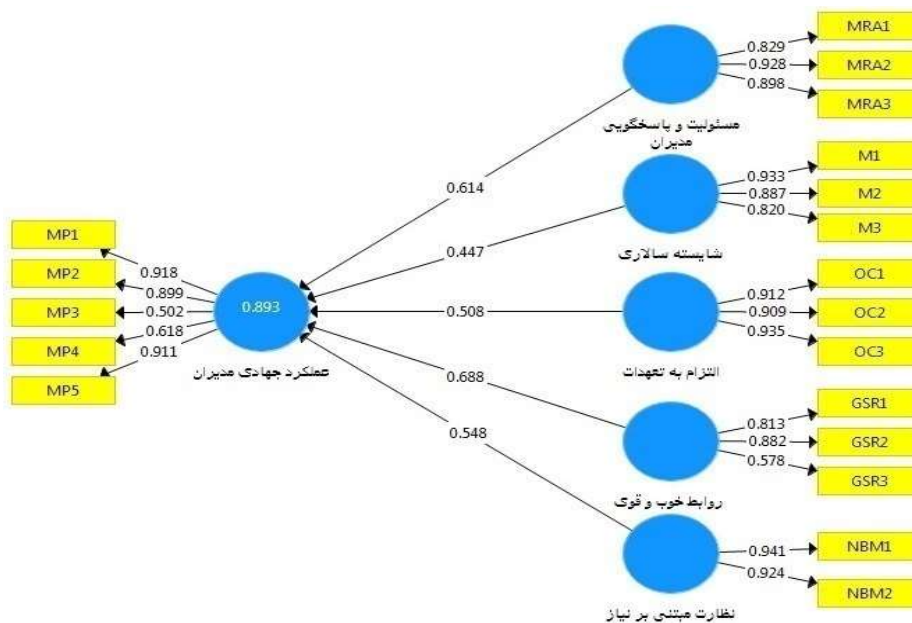
معیار GOF، برای بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری می‌باشد و محقق می‌تواند بعد از سنجش برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش خود، برازش کلی را نیز تبیین کند. در این رابطه، ضریب در وضعیت مطلوب (۰/۷۴۴) می‌باشد و بدین معناست که از برازش کلی مناسبی برخوردار است.

$$GOF = \sqrt{0/736 \times 0/754} = \sqrt{0/563} = 0/744$$

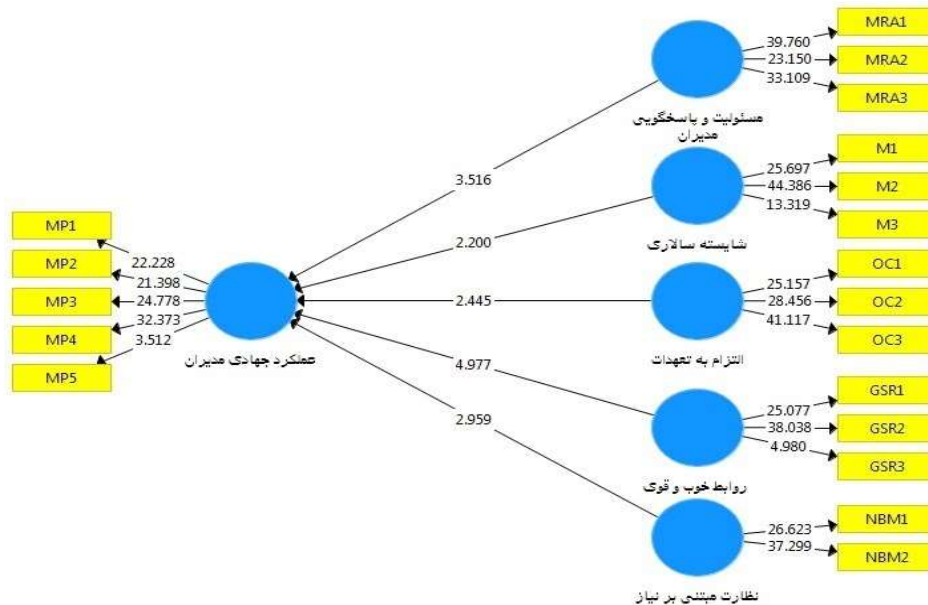
تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

نمودار ۱، خروجی نرم افزار و معناداری روابط موجود در مدل نظری می باشد. در تحلیل های عاملی تاییدی، حداقل مقدار بارهای عاملی قابل قبول ۰/۳، سطح معناداری متوسط ۰/۴، و مقادیر بالای ۰/۵، بیانگر سطح معناداری قوی و همبستگی زیاد بین متغیرهای مشاهده شده و عامل است.

نمودار ۲، خروجی نرم افزار و ضرایب معناداری در مدل نظری را نشان می دهد. با توجه به این که همه اعداد واقع بر مسیرها بالاتر از ۱/۹۶ هستند، بیانگر معنادار بودن مسیرها، مناسب بودن مدل ساختاری و تأیید همه فرضیه های پژوهش است.



نمودار ۱- مدل ساختاری تحقیق (تحلیل مسیر) در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۲- مدل ساختاری تحقیق (تحلیل مسیر) در حالت اعداد معناداری

جدول ۹- ضرایب تاثیر، مقدار آماره آزمون و نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب تاثیر	t-Value	نتیجه آزمون فرضیه
تاثیر مسئولیت و پاسخگویی مدیران بر عملکرد جهادی مدیران	۰/۶۱۴	۳/۵۱۶	تایید فرضیه
تاثیر شایسته سالاری بر عملکرد جهادی مدیران	۰/۴۴۷	۲/۲۰۰	تایید فرضیه
تاثیر التزام به تعهدات بر عملکرد جهادی مدیران	۰/۵۰۸	۲/۴۴۵	تایید فرضیه
تاثیر روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان بر عملکرد جهادی مدیران	۰/۶۸۸	۴/۹۷۷	تایید فرضیه
تاثیر نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد جهادی مدیران	۰/۵۴۸	۲/۹۵۹	تایید فرضیه

جدول ۹، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. در این خصوص، آزمون t برای کلیه فرضیه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ است و بدین معناست که با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین متغیرها معنی‌دار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی سنجش، تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در شهر تهران می‌باشد.

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

رهبر معظم انقلاب بارها در سخنان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را به عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. معظم له در این باره فرمودند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احياناً خواب آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد» (مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰). مدیریت جهادی می‌تواند کشور را به تعالی اقتصادی و بالندگی فرهنگی و اجتماعی برساند؛ زیرا این نوع مدیریت بر اساس علم و درایت تعریف می‌شود و مدیران در مسیر آن تمام همت و قدرت خود را بر کار و همت متمرکز می‌کنند (مقام معظم رهبری در دیدار با مسئولان نظام، ۱۳۹۲/۰۶/۰۶).

در این پژوهش ۵ فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها حاکی از آن است که مسئولیت و پاسخگویی مدیران، شایسته‌سالی، التزام به تعهدات، روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان، و نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد جهادی مدیران تأثیر دارد. هر پژوهش علمی در حیطه علوم مدیریت جدای از رسالت خود، نیاز به ارائه پیشنهادها و راه‌کارهای مدیریتی دارد تا راهنما و چراغ راهی برای جامعه مورد مطالعه و دیگر علاقه‌مندان که احتمالاً در آینده در این راه قدم می‌گذارند، باشند. همان‌طور که گفته شد در این پژوهش ۵ فرضیه داشتیم.

بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه ۱ (مسئولیت و پاسخگویی مدیران بر عملکرد جهادی مدیران تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره  $t$  آن برابر با ۳/۵۱۶ شد، تایید شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، از آنجائیکه مدیر مسئول‌پذیر و پاسخگو در زمان بحران مجاهدانه در عرصه حضور فعال داشته، با خلاقیت درصدد رفع مشکل یا کاهش آن بر می‌آید و همواره در کنار مردم بوده و زمینه ملاقات مردم با خود را نیز فراهم می‌کند و به عواملی هم‌چون: ترجیح دادن، ایستادگی کردن، و شریک شدن توجه نمایند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

هم‌چنین بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه ۲ (شایسته‌سالی بر عملکرد جهادی مدیران تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره  $t$  آن برابر با ۲/۲۰۰ شد، تایید شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، از آنجائیکه مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزاندگی و شایستگی مسئولان و کارگزاران آن نظام است، اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به



### فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت، زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌آید و به عواملی هم‌چون: دانش، مهارت و توانایی افراد، خبرگی و ویژگی‌های لازم، و استخدام و ارتقا افراد عنایت داشته باشند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

با توجه نتایج به دست آمده از فرضیه ۳ (التزام به تعهدات بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد) به دلیل اینکه آماره  $t$  آن برابر با ۲/۴۴۵ شد، تایید شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، از آنجائیکه مدیرانی که تعهد و پایبندی دارند بالتبع، در کار خود نظم بیشتری خواهند داشت و در سازمان بیشتر می‌مانند و کار بیشتری انجام می‌دهند و در نتیجه، عملکرد بالاتری خواهند داشت و به عواملی هم‌چون: در اولویت بودن، تلاش کردن، و انجام تعهدات سازمانی توجه نمایند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

هم‌چنین بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه ۴ (روابط خوب و قوی مدیران با کارکنان بر عملکرد جهادی مدیران) به دلیل این‌که آماره  $t$  آن برابر با ۴/۹۷۷ شد، تایید شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، مدیران می‌بایست در برخورد با کارکنان رفتاری مناسب، اصولی، صحیح و احترام آمیز نشان دهند و رعایت مصالح آن‌ها را بکنند و در همه کارکنان این احساس را ایجاد کنند که گفت‌وگو، هم‌فکری، مشارکت و خلاقیت آنان در سازمان مورد ارج و احترام قرار می‌گیرد، تا کارکنان نسبت به سازمان عملکرد بهتری نشان دهند و به عواملی هم‌چون: ارتباط مناسب، روابط دو جانبه مناسب، و روابط صمیمی توجه نمایند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (سیری پلشت و خنیفر، ۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه ۵ (نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد جهادی مدیران تاثیر دارد) به دلیل اینکه آماره  $t$  آن برابر با ۲/۹۵۹ شد، تایید شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، که بازدید مدیر از بخش‌ها و قسمت‌های مختلف سازمان و نظارت و کنترل وی بر عملکرد کارکنان، به صورت غیرمنتظره و بدون اطلاع قبلی صورت بگیرد. این کار باعث می‌شود که کارکنان با توجه و دقت بیشتری به کار و فعالیت بپردازند و از کم‌کاری و کاستن از کیفیت کارها بپرهیزند و به عواملی هم‌چون: دانستن مشکل و دانستن اوضاع کار توجه نمایند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (مک‌آلیستر، ۱۹۹۵) همسو می‌باشد.

## تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

بنابراین پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی به این موارد توجه کنند:

در تحقیقات آتی متغیرهای تعدیل‌گری همچون سن، میزان تحصیلات، درآمد مشتری و منطقه جغرافیایی سنجیده شود. همچنین تاثیر جنسیت بر رابطه متغیرها بررسی گردد و این پژوهش را در سایر شهرستان‌های بزرگ ارزیابی کنند. در نهایت، رابطه عملکرد مدیران بر بهره‌وری سازمان‌ها، رابطه عملکرد مدیران بر روی رضایت ارباب رجوع، رابطه بین عملکرد مدیران و تحصیلات کارکنان دستگاه‌های اجرایی، و رابطه بین عملکرد مدیران و ترک خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌های پژوهش شامل موارد زیر است:

- مشکل هماهنگی با مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها جهت توزیع پرسشنامه.
- شیوع ویروس کوید ۱۹ و در پی آن، احساس ترس، نگرانی، ناامیدی و افسردگی در میان مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها.

## منابع

- ۱) قرآن کریم
- ۲) نهج البلاغه
- ۳) تدابیر و سخنرانی‌های مقام معظم رهبری، حضرت آیت‌الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مدظله العالی).
- ۴) احمدی، سید علی‌اکبر؛ صدر منصوری، سعید؛ درویش، حسن؛ رجب‌بیگی، مجتبی (۱۳۹۸) شناسایی شایستگی‌های مدیریتی در فرایند استعدادیابی؛ مورد مطالعه: صنعت نفت ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۰، شماره ۳۹، ۶۳-۹۶.
- ۵) الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۰) ویژگی‌های نظام کارآمد نظارتی. مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۶) بافکار، حسین (۱۳۸۵) کارمند صالح، قم، مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.
- ۷) پور اسدی، محمد؛ نوربخش، حامد (۱۳۹۹) نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، سال ۱۵، شماره ۵۴، ۸۱-۱۱۰.
- ۸) سیدنقوی، میرعلی؛ فرهادی، علی (۱۳۹۵) ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال ۵، شماره ۱۵، ۲۱-۳۹.
- ۹) سیدی، سیدمحمدرضا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ گنجعلی، اسدالله؛ خائف الهی، احمدعلی (۱۳۹۸) طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران عالی دولتی با روش فراترکیب. دوره ۹، شماره ۳۳، ۵۴-۷۹.
- ۱۰) خضری، زهرا؛ مظلوم خراسانی، محمد؛ نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۳۹۸) فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی. ماهنامه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱۶، ۳۹-۵۲.
- ۱۱) طبرسی، فضل‌بن‌حسن (۱۳۷۲) مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن. ج ۳. تهران: انتشارات ناصرخسرو.
- ۱۲) عزیزی، سعید (۱۳۹۰) بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم). پژوهشنامه مالیات، شماره ۱۱، ۱۹۶-۱۷۳.
- ۱۳) فتح‌الهی، پژمان (۱۳۸۸) بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.

### تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات... / احمدی و روستا

۱۴) کازرونی شامیری، هادی؛ مرادی، سعید (۱۳۹۸) نقش آموزش‌های مجازی و حاکمیت فن‌آوری اطلاعات در شایسته سالاری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۴۴، ۱۶۹-۱۵۵.

۱۵) محمودیان، حمید؛ ساجدی، علی‌محمد؛ بیگم فقیهی، طاهره (۱۳۹۴) نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی (علیه السلام). فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، ۲۱۱-۱۹۱.

۱۶) مطهری، مرتضی (۱۳۷۰) مدیریت رهبری در اسلام، تهران: صدرا.

۱۷) هاشم‌نیا، شهرام؛ علیپور، وحیده؛ طاهری، سیده معصومه (۱۳۹۷) اثربخشی آموزش مهارت‌های حل مسئله بر تفکر انتقادی و مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوره دوم شهر چهار باغ. ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

18) Clark, Margaret. S., Mills, Judson. R, & Corcoran, David. M. (1989). Keeping track of needs and inputs of friends and strangers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 533-542.

19) Cornock, Marc. (2011). Legal definitions of responsibility, accountability and liability. *Nursing Children & Young People*, 23(3), 25-26.

20) Dubnick, Melvin. J., Yang, Kaifeng., & Menzel, Donald. C. (2010). "The pursuit of accountability: Promise, problems, and prospects", In D. Menzel & H. White (Eds.), *The state of public administration* (pp. 171-186) New York, NY: M.E. Sharpe.

21) Grillanda, Stefano., Carminati, Marco., Morichetti, Francesco., Ciccarella, Pietro., Annoni, Andrea., Ferrari, Giorgio., Strain, Michael., Sorel, Marc., Sampietro, Marco., & Melloni, Andrea. (2014). Non-invasive monitoring and control in silicon photonics using CMOS integrated electronics. *Optica*, 1(3), 129-136.

22) Han, Yousueng., & Hong, Sounman. (2019). The Impact of Accountability on Organizational Performance in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 3-23.

23) McAllister, Daniel. J. (1995). Affect – and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, 24-59.

24) Mostafapour, Mohammad.Ali., Samiee, Roohalla., Mostaghimi, Mahmood.Reza., & Cheraghali, Mahmood.Reza. (2021). Studying the Relationship

- Between Meritocracy and Administrative System Health in Government Organizations: By Explaining the Mediating Role of Mackenzie Model. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 415-428.
- 25) Nath, Saheli. (2019). "Praemia Virtutis Honores? The Making of Global Reputations and the False Promise of Meritocracy". *Global Aspects of Reputation and Strategic Management (Research in Global Strategic Management)*, Emerald Publishing Limited, 18, 167-184.
- 26) Nelarine, Cornelius. (2000). "Human Resource Management: A Managerial Perspective". Cengage Learning EMEA; 2th edition.
- 27) Rocha, Arlindo.Carvalho. (2008). "O Processo orcamentario Brasileiro como instrumento de accountability". In *Anais do 3º APG – Encontro de Administração Publica e Governança*, Salvador, BA, Brasil.
- 28) Siri Palasht, Maryam., & Khanifar, Hossein. (2015). Studying Managers' Performance Based on Jihadi Management Features. *Intl.J.Humanities*, 22(3),29- 57.
- 29) Wu, Zhaohui., Steward , Michelle.D., Hartley, Janet.L. (2010). Wearing many hats: Supply managers' behavioral complexity and its impact on supplier relationships. *Journal of Business Research*, 63(8), 817-823.

یادداشت‌ها

- 
1. Wu et al.
  2. Rocha
  3. Han & Hong
  4. Dubnick et al.
  5. Cornock
  6. Nath
  7. Grillanda et al.
  8. Clark et al.
  9. Nelarine
  10. McAllister