

طراحی مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در راستای اثربخشی ادارات دولتی

سید علی مظلوم^۱، سعید صیادی^{۲*}، داوود کاوه^۳، زهرا شکوه^۴، علیرضا پیوند^۵

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول) sayadi@iauk.ac.ir

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴- گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۵- گروه علوم اجتماعی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۰۳/۱۶	هدف پژوهش حاضر طراحی مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در ادارات دولتی شهر کرمان بود. تحقیق به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ زمان مقطعی و به لحاظ روش از جمله تحقیقات آمیخته (کیفی - کمی) بود که در بخش کیفی از روش فراترکیب و بخش کمی از روش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری فراترکیب بر اساس بُعد یا حوزه موضوعی شامل تحقیق ۵۴ مقاله فارسی و ۶ مقاله لاتین بود و حجم نمونه تا رسیدن به اشباع مفهومی ادامه داشت روش نمونه‌گیری هدفمند بود. جامعه آمار بخش کمی کلیه کارکنان ادارات دولتی شهر کرمان به تعداد (۲۹۶۹۷) نفر است. حجم نمونه با فرمول کوکران ۳۸۰ نفر محاسبه شد، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای است و ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته مدل جهادی منابع انسانی اثربخش است روایی صوری و محتوایی توسط ۱۵ نفر از خبرگان با روش دلفی تایید شد و آلفا کرونباخ این پرسشنامه برای ۴ بعد اصلی عبارت بود از بعد فردی ۰/۷۷، بعد مدیریتی ۰/۷۳، بعد سازمانی ۰/۷۹، بعد زمینه‌ای ۰/۸۳ تجزیه تحلیل آماری با نرم افزار <i>spss</i> و <i>pls</i> انجام شد. یافته‌های نشان داد ۴ بعد اصلی مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در راستای اثربخشی سازمان شهر کرمان شامل فردی، مدیریتی، زمینه‌ای، سازمانی است و دارای ۲۹ مولفه فرعی است نتیجه اعتباریابی مدل نشان می‌دهد که مدل دارای نیکوی برازش خوبی است و شاخص‌های تبیین شده می‌تواند در واقعیت نیز اثربخش باشند.
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: مدل جهادی، منابع انسانی اثربخش، فردی، مدیریتی، سازمانی، زمینه‌ای.

مقدمه

در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها، با مسائلی از قبیل اداره امور داخلی، مدیریت منابع انسانی، بحران‌های مربوط به مسائل کارکنان و مواردی از این قبیل روبه‌رو بوده‌اند که استفاده از شیوه‌های قدیمی در مدیریت، پاسخگوی حل این مسائل و بحران‌ها نبوده است. از این رو، نیاز به خلاقیت در به‌کارگیری شیوه‌های مدیریت، بیش‌ازپیش احساس می‌شود (Zabihzadeh et al., 2019). بسیاری از این مسائل، حتی از بعد محلی، جنبه جهانی نیز به خود گرفته‌اند. شیوه‌های سنتی در مدیریت، دارای شکاف‌های متعددی از قبیل سلسله‌مراتب، بوروکراسی زیاد، تمرکز در اختیارات و مواردی

از این قبیل بوده‌اند که همه اینها نیازمند به‌کارگیری روش‌های رسمی و غیررسمی برای مدیریت اثربخش مرزهای سازمانی است. در این راستا، مدل‌های جدیدی از مدیریت ارائه شده‌اند که از اهداف، استانداردها، سازماندهی و پیچیدگی‌های متفاوتی برخوردارند. به طور معمول، سبک‌های جدید مدیریت زمانی پدید می‌آید که مدیران و یا سازمان‌هایی که آن‌ها در آن فعالیت می‌کنند، نمی‌توانند به حل مسائل بپردازند (Iyan & matthew, 2016). اما به دنبال یافتن راهی برای اثربخش و بهره‌وری سازمان هستند. مدیریت منابع یکی از راهکارهایی است که سازمان‌های سعی می‌کنند با استفاده از آن عملکرد بهتری از خود نشان دهند.

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان سیستمی برای استفاده صحیح و شایسته از نیروی انسانی در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده در یک سازمان تعریف می‌شود، منابع انسانی به‌عنوان فعالیت‌ها و سیستم‌هایی تعریف می‌کنند که از لحاظ رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Lee, 2010).

اثربخشی همواره یکی از دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها بوده و همواره در پی رسیدن به آن هستند (Jalilian, 2016). اثربخشی سازمانی از مهم‌ترین هدف‌های هر سازمان، است و تمامی تلاش‌ها در سازمان برای رسیدن به آن است برای اثربخشی و حفظ ادامه موفقیت در سازمان‌ها، مدیران بایستی ویژگی‌های خاص، توانایی‌ها و شایستگی‌های بالقوه و دانش و تجربه طولانی، مهارت‌های ارتباطی - اجتماعی داشته باشند زیرا رهبران می‌توانند تأثیر سازنده و مهمی در اثربخشی سازمانی داشته باشند (Poorsadegh et al., 2015). این موضوع باعث شد که مدیریت منابع انسانی اثربخش در سازمان‌ها مطرح گردد این مفهوم را به‌وضوح در مطالعات بسیاری از محققان اشاره شده است در یک سازمان، محاسبه اثربخشی چندان ساده نیست و شاخص‌ها و روش‌های متعددی برای سنجش و اندازه‌گیری عملکرد سازمان ارائه شده است (Raol & kanzas, 2020). مفهوم اثربخشی معمولاً به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی یا خدمات آن برمی‌گردد که در همه سازمان‌ها مشترک و معمول است تعداد بی‌شماری از ترکیب روش‌ها و سیاست‌های منابع انسانی وجود دارد که به‌نوعی اشاره به مدیریت منابع انسانی اثربخش دارند به‌عنوان مثال هاسلید معتقد است مدیریت منابع انسانی اثربخش دو بخش اثربخشی فنی و استراتژیک اشاره دارد؛ مسئله این جاست که در عصر که روزبه‌روز دنیا با تغییرات شگرفی روبرو می‌شود و تحولات عظیمی رخ می‌دهد دیدگاهی محدود به اثربخشی سازمان و یک‌جانبه که مثلاً مدل هدف را مدنظر قرار بدهیم کارا نیست. به‌خصوص در ایران که به دلایل مختلف سازمان‌های دولتی و غیردولتی با چالش‌های فراوانی روبرو هستند و نیاز به الگو مدلی که بتواند جواب‌گو نیازهای جامعه ایرانی باشد می‌تواند بخش بسیاری از مشکلات سازمان‌ها حال حاضر را کاهش دهد یکی از نمونه‌های بومی این مدیریت منابع انسانی همان مدیریت به شیوه جهادی است جهاد به معنای هرگونه کوشش در راه خدا معرفی کرده‌اند؛ بنابراین می‌توان جهاد را در ادبیات سازمانی تلاش معنوی دانسته و سازمان جهادی را سازمانی دانست که به‌واسطه داشتن ویژگی‌ها و شاخص‌های خاص در زمینه ظهور تلاش معنوی را فراهم می‌کند (Hosseini et al., 2016).

سبک مدیریت جهادی پس از پیروزی انقلاب اسلامی بر اساس نیاز انقلاب، برخی نهادهای انقلابی، مطرح شد و منشأ خدمات گوناگون و فراوانی برای جامعه به‌ویژه اقشار محروم آغاز گشت. مدیریت جهادی به‌سرعت به فرهنگ و سبکی از مدیریت مبدل گشت تا آن‌جا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی و تقدسی در محافل علمی نیز به‌عنوان فرهنگی پویا و سبکی خاص از مدیریت موردتوجه قرار گرفت؛ هرچند مدل جهادی سازمان ریشه در بافت بومی ایران

اسلامی دارد و کارکردهای موفق به لحاظ عملی و کاربردی داشت؛ اما با مرور زمان این سبک مدیریتی به فراموشی سپرده شده است و تمایل کمتری برای اجرای خدمات و مدیریت‌های جهادی دیده شد. بر کسی پوشیده نیست که ایران دچار بحران‌های فراوانی شده است و بخش از این بحران‌ها به دلیل عدم اثربخشی سازمان‌ها و نهادهای کشوری است (Heidari Tafreshi, 2014).

کرمان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و شاهد مشکلات فراوانی هم در سطح خرد و هم سطح کلان در این شهر هستیم (فقر، فساد، رشوه‌خواری، در سطح خرد در سطح کلان مشکلاتی مانند بی‌آبی و رشد حاشیه شهر) عملکرد هرکدام از سازمان‌ها در چند ساله اخیر قابل دفاع نبوده است به‌عنوان مثال در مورد شرایط بحرانی بی‌آبی در شهر کرمان سازمان‌های آب و فاضلاب را مسئول می‌دانند و سازمان آب و فاضلاب هم سازمان‌های دیگری فرمانداری را مورد نقد و مسئول می‌داند. با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها که دارند مطمئناً نوع مدیریت حال حاضر نمی‌تواند کمبودها و مشکلات را حل نماید و نه تنها کشور از بحران‌های کنونی خارج نمی‌شوند؛ بلکه با مرور زمان این شرایط بدتر نیز خواهد شد؛ بنابراین با توجه به توضیحات داده شده که نشان داده شد مدیریت منابع انسانی اثربخش می‌تواند بر عملکرد سازمان‌ها اثرگذار باشد و از سوی دیگر مدیریت جهادی به‌عنوان الگویی کارا در مدیریت توانسته مشکلات سازمان‌ها را حل نماید؛ بنابراین این پژوهش برای پاسخ به این سؤال انجام شد که الگو یا مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در راستای اثربخشی سازمان در ادارات شهر کرمان چیست؟

مبانی نظری

جاجرمی زاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی را تحت عنوان شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد بر اساس سطوح جهان‌بینی، ایدئولوژی، و رفتار ارائه شد که در سطح جهان‌بینی شامل ۶ بعد، در سطح ایدئولوژی شامل ۱۷ مؤلفه، و در سطح رفتار شامل ۸۷ شاخص رفتاری است.

بهشت‌آیین (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان "مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها" تبیین مفهوم، شاخصه‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبر در قرآن کریم و منابع اسلامی است. فرهنگ سازمانی جهادی به مثابه شخصیت یک سازمان تأثیر بسزایی در موفقیت یا شکست آن دارد. در مدیریت اسلامی (جهادی) انسان‌گرایی به معنای واقعی کلمه مطرح است، یعنی توجه به انسان و ارزش‌های او و احترام و محبت به او، نه برای بهره‌وری بیشتر، بلکه برای این که او انسان است و در شریعت، انسان دارای حقوق مربوط به خویش است. در فرهنگ اسلامی نیز مدیریت عبارتست از ایجاد هماهنگی در اجزای یک نظام و فراهم کردن زمینه رشد و تعالی انسان‌ها از طریق ارائه خدمت شایسته به آن‌ها. هدف این پژوهش، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت جهادی با هدف شناسایی چالش‌ها می‌باشد. در ادامه ضمن تبیین مدیریت جهادی ویژگی‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی و فرهنگ سازمانی جهادی نیز معرفی شده است.

حصیری و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان "ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیتهای سازندگی" نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه یگانه لاله‌الله اصل بنیادین و ریشه الگوی مدیریت جهادی، مؤلفه‌های چهارگانه ارزش‌مداری، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری و جهادمحوری، مبانی فکری و فلسفی و سطح دوم، مؤلفه‌های هفتگانه رسالت‌محوری و آرمانخواهی، تکلیف‌گرایی و نتیجه‌گرایی توأمان، بینش و عمل هولوگرامی، نگاه فرایمانکاری، نگاه فراجانحی، مردم‌پایگی کارها و ابتنا بر ویژگیهای شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی، مبنای حرکت مدیریت جهادی و سطح سوم، مؤلفه‌های چهارگانه بومی‌سازی و خودکفایی در علم و فناوری، تمرکز بر گلوگاه‌ها (با استفاده از همه ظرفیتهای)، تمرکز بر تکمیل زنجیره ارزش (ظرفیت‌شناسی و ظرفیت‌سازی)

و به کارگیری صنعت و دانشگاه در سازندگی، راهبردهای متخذه و سطح چهارم و مؤلفه‌های سه گانه غلبه بر موانع و محدودیتها (غلبه بر تحریمها، انحصارشکنی، بن‌بست‌شکنی)، مدیریت بر محیط و چابک‌سازی و تحرک‌پذیری، نتایج و سطح پنجم، و درنهایت مؤلفه‌های سه گانه پیشروندگی (خط شکنی)، پیشبرندگی (شتاب‌دهی و حرکت‌های جهشی - میان‌بر) و اثرگذاری و الگوسازی ماندگار جزء پیامدهای مدیریت جهادی و سطح ششم الگو بود.

لیپک و سنل^۱ (۲۰۱۹) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تاثیر منابع انسانی جهادگر بر بهره‌وری در مراکز علمی و دانشگاهی ملبورن انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد مؤلفه‌های منابع انسانی جهادگر شامل سطح مهارت، کارایی کارکنان، ارزش‌های فردی، ارزش‌های اجتماعی، ریسک‌پذیری، جسارت، خلاقیت بر بهره‌وری سازمان تاثیر معنی‌داری دارد.

مانامی سوزوکی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) تحقیقی را تحت عنوان جذب منابع انسانی جهادی و تأثیر آن بر شرکت‌های تابعه خارجی در ژاپن انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که هر یک از سه جهت‌گیری استخدامی بر انتقال دانش‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد. به طور خاص، تأثیر مثبت جذب جهادی به حرفه‌هنگامی که شرکت‌های تابعه خارجی از طریق کسب تأسیس می‌شوند، افزایش می‌یابد. تأثیر مثبت جذب جهادی بین فرهنگ در انتقال دانش نیز با ارائه رتبه‌های حرفه‌ای تقویت می‌شود.

سوترلند^۳ (۲۰۲۱) تحقیقی را تحت طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد در سازمان پروژه محور مدیریت منابع انسانی مسئولیت ایجاد هماهنگی بین منابع انسانی و پروژه‌های سازمانی را برعهده دارد که این نقش همراه با اقدامات و فعالیت‌هایی مانند برنامه‌ریزی انتخاب، جذب و انتصاب، بکارگیری و خروج نیرو از پروژه همراه است مجموعه‌ای از مطالعات به بررسی کاربرد اصول اسلامی در مدیریت منابع انسانی سازمانی پرداخته‌اند رانا و ملکی^۴ (۲۰۱۷) دریافت که شیوه‌های منابع انسانی، زمانی که با اصول اسلامی همسو باشد، بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. هاشم^۵ (۲۰۱۶) همچنین همبستگی مثبت بین رویکرد اسلامی در مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی را نشان داد. حیات^۶ (۲۰۲۱) هر دو بر ماهیت کل نگر **HRM** اسلامی تأکید کردند که پیشرفت معنوی و مادی، توسعه فردی و جمعی و مقررات عادلانه را ادغام می‌کند این مطالعات در مجموع نشان می‌دهد که یک مدل جهادی منابع انسانی، بر اساس معیارهای اسلامی، می‌تواند اثربخشی سازمانی را با ترویج شیوه‌های اخلاقی و کل نگر منابع انسانی افزایش دهد. تحقیقات داخلی نیز بسیار از مطالب در حوزه مدل جهادی مطلبی ارائه شده است که به‌خوبی در این تحقیقات میت وان مشاهده کرد بهشت‌آیین (۱۴۰۰) حصیرچی و همکاران (۱۴۰۰) جاجرمی زاده و همکاران (۱۴۰۰) قائدعلی و سلیمی (۱۳۹۹) آنچه که در هیچ کدام از این تحقیقات مورد توجه قرار نگرفته است بحث اثربخشی مدل است که می‌توان نوآوری این پژوهش محسوب گردد.

تعاریف مفهومی

مدیریت منابع انسانی اثربخش: چگونگی ارتباط فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با نتایج مطلوب سازمانی است (نعمت الهی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۸).

مدیریت جهادی: مدیریت جهادی عبارت است از علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه تنها در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای نیل به اهداف راهبردی و کلان یک ساختار و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (عالی‌پور و عنایتی، ۱۳۹۹: ۱۳۹).

¹ Lepak & Snell

² Manami Suzuki

³ Sutherland

⁴ Rana, M. H, Shaukat Malik, m

⁵ Hayat, A. Rabia. S

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از جمله تحقیقات کاربردی؛ به لحاظ زمان مقطعی؛ به لحاظ روش ترکیبی (کیفی - کمی) است. در بخش کیفی در مرحله اول (روش کیفی) محقق در تلاش است با استفاده از روش فراترکیب به استخراج مقولات (ابعاد)، مفاهیم (مؤلفه‌ها)، و کدهای (شاخص‌های) مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی اثربخش را استخراج کرده و در بخش کمی به روش پیمایش اطلاعات جمع‌آوری و مدل پیشنهادی آزمون شد جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی بر اساس بعد موضوعی است که شامل ۵۴ مقاله فارسی و ۶ مقاله لاتین است؛ در این بخش حجم نمونه تا اشباع مفهومی ادامه داشت که در این تحقیق با ۶۰ مقاله، به اشباع مفهومی رسیدیم. جامعه آماری برای اعتباریابی ابعاد ۱۵ نفر خبرگان است با روش نمونه‌گیری هدفمند است شرط ورود متخصصین دلفی به اعتباریابی (داشتن دانش و تجربه در موضوع، تمایل، زمان کافی برای شرکت، داشتن تحقیقات علمی و مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، در دسترس بودن، تجربه، تناسب با رشته تحصیلی اشتغال به تدریس در دانشگاه) است در بخش کمی تعداد (۲۹۶۹۷) نفر، که در ادارات دولتی این شهر استفاده شد. حجم نمونه که با توجه به فرمول کوکران ۳۸۰ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نظر به اینکه در این تحقیق ادارات دولتی شهر کرمان به تعداد (۲۹۶۹۷) کارمند است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب می‌شوند، که از نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده می‌شود روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق نمونه‌گیری طبقه‌ای است. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه از روش تصادفی طبقات رندومی برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شده است، یعنی تعداد نفرات هر یک از واحدها مشخص شده و سپس بر اساس حجم نمونه تعداد افراد لازم برای نمونه‌گیری به نسبت حجم از لیست اسامی انتخاب و پرسش‌نامه بین آنها توزیع می‌شود. در این پژوهش نمونه آماری از طریق فرمول کوکران به صورت متناسب با حجم جامعه تعداد ۳۸۰ نفر تعیین شده است به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه محقق ساخته مدیریت جهادی منابع انسانی استفاده شد. در این تحقیق پرسش‌نامه جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی، با رویکرد اثربخشی توسط ۱۵ نفر از خبرگان تعیین روایی شد که روایی محتوایی پرسش‌نامه به میزان ۰/۸۱۵، محاسبه گردید. باتوجه به محاسبات انجام شده پایایی پرسش‌نامه جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷۱، است که این مقادیر از نظر پژوهشی قابل قبول هستند (بزرگ‌تر از ۰/۷). باتوجه به اینکه ضریب آلفای پرسش‌نامه بیشتر از ۰/۷ است می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی اثربخش سازمان از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. و جهت جمع‌آوری داده‌ها از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده گردیده است برای تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحلیل سؤالات مربوط به جمعیت‌شناختی تحقیق، تحلیل توصیفی داده‌ها و تعیین میزان مطلوبیت شاخص‌ها، از آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل^۱ و اس پی اس اس^۲، و حداقل مربعات جزئی^۳ انجام شد.

^۱ Excel^۲ spss^۳ pls

یافته های تحقیق

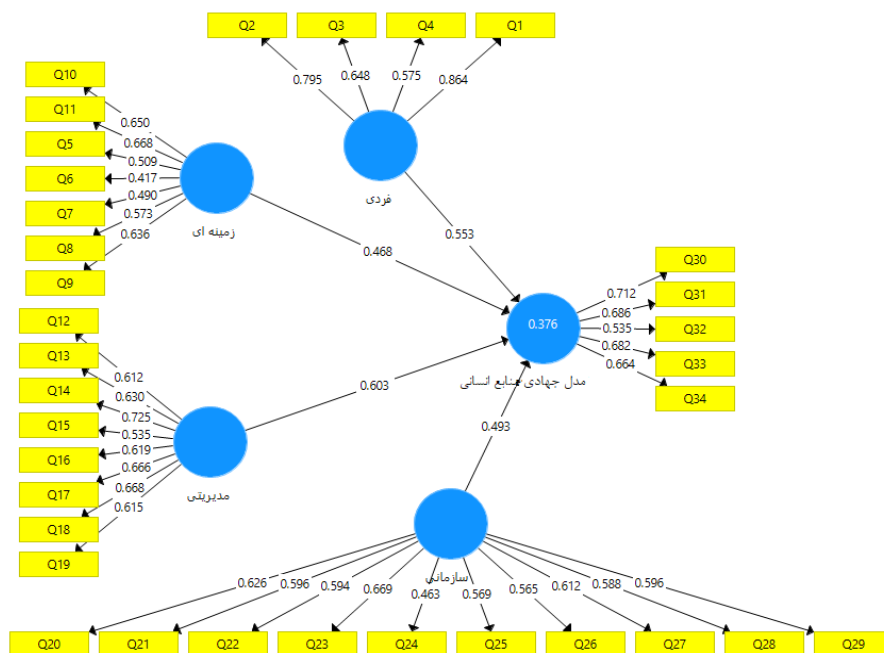
جدول ۱. شاخص های به دست آمده از مقالات

منابع	مؤلفه ها
عامل اردستانی (۱۳۹۶) حسینی (۱۳۹۶) مبینی (۱۳۹۵) حیدری تفرشی (۱۳۹۳) یاراحمدی خراسانی (۱۴۰۲)	ارتباطات سازمانی، نوآور،
ترابی و همکاران (۱۴۰۰) حسینی (۱۳۹۶) مبینی (۱۳۹۵)	تفکر جهادی (قناعت طلبی، مصلحت اندیشی، وظیفه شناسی، ارمان گرایی، قناعت طلبی)
حسینی (۱۳۹۶)	آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری)
ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) عامل اردستانی (۱۳۹۶) حسینی (۱۳۹۶)	تفکر جهادی (قناعت طلبی، مصلحت اندیشی، وظیفه شناسی، ارمان گرایی، قناعت طلبی، ظابطه گرایی)
شماعی کوپائی و اسماعیلی گیوی (۱۳۹۳) مبینی (۱۳۹۵)	مدیرپروری، تفکر جهادی (قناعت طلبی، قناعت طلبی، ظابطه گرایی)
ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳)	تفکر جهادی، روحیه جهادی (ایثارگری، هوش و ذکاوت، سعه صدر)
مبینی (۱۳۹۵) ترابی و همکاران (۱۴۰۰) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳)	آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری، مدیریتی، ارتباطات سازمانی، نوآور،
شماعی کوپائی و اسماعیلی گیوی (۱۳۹۳) ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)	روحیه و اخلاق جهادی (وجدان کاری، اهمیت دادن به زیر دست) وفاداری سازمانی
ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷) ترابی و همکاران (۱۴۰۰) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳)	روحیه و اخلاق جهادی (وجدان کاری، اهمیت دادن به زیر دست، ایمان خالص، خودباوری، سخت کوشی، تواضع، گذشت و عفو)
شماعی کوپائی و اسماعیلی گیوی (۱۳۹۳) عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷) ترابی و همکاران (۱۴۰۰) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳)	آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری، روحیه جهادی (ایثارگری، هوش و ذکاوت، سعه صدر)
ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)	آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری، وفاداری سازمانی، اخوت سازمانی)
محمدرضائی (۱۴۰۰) عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳) سعیدی نسب (۱۴۰۰) خزائی و همکاران (۱۳۹۸)	آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری)، هدف گذاری جهادی؛ تامین منابع انسانی جهادی؛ نهادینه کردن ارزش ها
شماعی کوپائی و اسماعیلی گیوی (۱۳۹۳) مبینی (۱۳۹۵)	روحیه و اخلاق جهادی (وجدان کاری، اهمیت دادن به زیر دست)
عامل اردستانی (۱۳۹۶) ذبیح زاده و همکاران (۲۰۲۰) مبینی (۱۳۹۵)	روحیه جهادی (ایثارگری، هوش و ذکاوت، سعه صدر)
آیینی و موسوی (۱۴۰۰) مبینی (۱۳۹۵) سعیدی نسب (۱۴۰۰)	سلامت سازمانی تاب اور، کارگروهي، پویایی سازمانی ارتباطات سازمانی، نوآور،

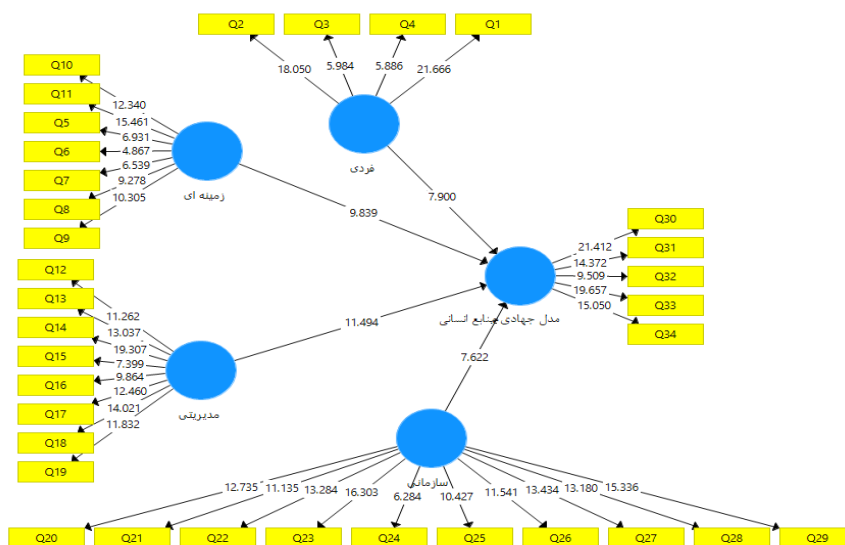
نواور، تفکر جهادی، آگاهی از ظوابط اسلامی، انسجام سازمانی	آیینی و موسوی (۱۴۰۰) شماعی کوپائی و اسماعیلی گیوی (۱۳۹۳) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳)
روحیه و اخلاق جهادی، وفاداری سازمانی، آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری) بعد مدیریتی، انسجام سازمانی فناوری سازمان جهادی؛ محیط سازمان؛ راهبردهای سازمان؛ قدرت کنترل سازمان؛ هدف گذاری جهادی؛	سعیدی نسب (۱۴۰۰) لطیفی وسعد آبادی (۱۳۹۳) آیینی و موسوی (۱۴۰۰) سعیدی نسب (۱۴۰۰) خزائی و همکاران (۱۳۹۸) سعیدی نسب (۱۴۰۰) خزائی و همکاران (۱۳۹۸) شیر و همکاران (۱۳۹۵) ترابی و همکاران (۱۴۰۰)
قانون مداری، مدیر پرور، ارتباطات سازمانی، نواور، تفکر جهادی، آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری)	طاهر کریم زاده (۱۳۹۳) حسن مدنی نژاد (۱۳۹۹) جواد معدنی، داود حسین پور، معصومه یاری (۱۳۹۵) میثم لطیفی، محمدحسین هاشمی گلیپایگانی، مصطفی یخچالی (۱۳۹۵) محمود رشیدی اقدم، حمیدرضا ترابی خالدي، محمود علیزاده (۱۳۹۹) مهدی یرکف، سید جعفر علوی، حجت گوهری (۱۴۰۱) قاسمی (۱۴۰۰) حسین بوداقي، سمیرا شادی (۱۳۹۳) مهدی یاراحمدی خراسانی (۱۴۰۲) علی رضا مظاهری (۱۳۹۴) مبینی، محمد (۱۳۹۷)
بعد زمینه ای، قانون مداری مدیر پرور ارتباطات سازمانی نواور، سلامت سازمانی تاب اور، کارگروهی، پویایی سازمانی	بهنام عبدی، مجید ملکی، علی اصغر سالار نژاد (۱۴۰۰) یونس نظری، منوچهر منطقی، قاسم تقی زاده، غلامرضا توکلی (۱۳۹۷) جعفر بیک زاد، مریم رزم جو، مریم رحمتی (۱۴۰۱) علی نقش، محمد پارچه باف دولتی (۱۳۹۴)
بعد فردی، سلامت سازمانی، تاب اور، کارگروهی، پویایی سازمانی؛ فناوری سازمان جهادی؛ محیط سازمان؛ راهبردهای سازمان؛ قدرت کنترل سازمان؛ هدف گذاری جهادی؛ تامین منابع انسانی جهادی؛ نهادینه کردن ارزش ها	جعفر بیک زاد، مریم رزم جو، مریم رحمتی (۱۴۰۰) مهدی جانعلی زاده قزوینی، آذر کفاش پور، امیر رحیم پور، مصیب سامانیان (۱۴۰۱) مهدی حسینی، علیرضا موغلی، محمدعلی سرلک، غلامحسین دلجو (۱۳۹۵) محمد مهدی بیگدلی، سینا عصاره نژاد دزفولی، مهدی حمزه پور، محمد پهلوانی زاده (۱۳۹۶) حامد قاسم پور، سید مهدی ویسمه (۱۳۹۹) محمدحسن مهری (۱۴۰۱) غلامعلی سلیمانی (۱۴۰۱)
بعد زمینه ای، کارگروهی، پویایی سازمانی عملکرد سازمانی، فناوری سازمان جهادی؛ قدرت کنترل سازمان؛ هدف گذاری جهادی؛ تامین منابع انسانی جهادی؛ نهادینه کردن ارزش ها	محمود غلامی، علی فرهادی، عبدالله وثوقی نیری، مسلم فرخی (۱۴۰۰) احمد الهیاری بوزنجانی، فریبرز رحیم نیا، محمدعلی انصاری، سعید مرتضوی (۱۳۹۳) حسین دانایی فرد، مصباح الهادی باقری کنی، سعید حجازی فر (۱۳۹۲) محمود رشیدی اقدم، حمیدرضا ترابی خالدي، محمود علیزاده (۱۳۹۹)
فردی، فرهنگ سازمانی، انسجام سازمانی، نهادینه کردن ارزش ها، تامین منابع انسانی آگاهی از ظوابط اسلامی (استعانت از خدا، مهدویت، ولایت مداری)	ترابی، علی اکبر رنای، تولائی (۱۳۹۵)، جاجرمی زادهو رعنائی (۱۴۰۰)، سعدآبادی، علی اصغر، کیارش فرتاش، فاطمه قهری (۱۳۹۸) اصغر افتخاری، محمدعلی زرگرزاده، مهدی شمشی (۱۳۹۷) محسن فرزاد، اسماعیل کاوسی (۱۴۰۰) میلاد شماعی کوپائی، محمدرضا اسمعیلی گیوی، مهدی عبدالحمید (۱۴۰۰)
آینده نگری، تاکید بر دانش و انتشار دانش، تصمیم گیری قاطع، عملکرد سازمانی، راهبردهای سازمان، قدرت کنترل سازمان، هدف گذاری جهادی	مبینی (۱۳۹۵) محمدرضائی (۱۴۰۰) شیر و همکاران (۱۳۹۵) عامل اردستانی (۱۳۹۶) سعیدی نسب (۱۴۰۰) خزائی و همکاران (۱۳۹۸)
بعد مدیریتی، عمل گرا، نگرش جهادی، اعتدال گرا، پابندی به اهداف حرفه ای گری، فرهنگ سازمانی، انسجام سازمانی	محمدرضائی (۱۴۰۰) عامل اردستانی (۱۳۹۶) ترابی و همکاران (۱۴۰۰) محمدرضائی (۱۴۰۰) عامل اردستانی (۱۳۹۶) شیر و همکاران (۱۳۹۵) حسینی (۱۳۹۶) لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳)
فناوری سازمان جهادی، محیط سازمانی	شیری و همکاران (۱۳۹۵) عامل اردستانی (۱۳۹۶)

جدول ۲. ابعاد اصلی و مولفه های پژوهش

بعد	مولفه
مدیریتی	آینده نگری
	عمل گرا
	تاکید بر دانش و انتشار دانش
	تصمیم گیری قاطع
	نگرش جهادی
	اعتدال گرا
	پایبندی به اهداف
	حرفه ای گری
	امانت داری در تصمیمات
	فرهنگ سازمانی
سازمانی	انسیجام سازمانی
	قانون مداری
	مدیر پرور
	ارتباطات سازمانی
	نوآور
	سلامت سازمانی
	تاب اور
	کارگروھی
	پویایی سازمانی
	فناوری سازمان جهادی
زمینه ای	تامین منابع انسانی
	محیط سازمانی
	راهبردهای سازمان
	قدرت کنترل سازمان
	هدف گذاری جهادی
	نهادینه کردن ارزش ها
	تفکر جهادی
	وفاداری سازمانی
	روحیه و اخلاق جهادی
	آگاهی از ظوابط اسلامی
فردی	



شکل ۱. بار عامل کلی مدل تحقیق



شکل ۲. آماره تی بوت استرایینگ مدل تحقیق

روایی همگرا

همچنین روایی همگرا نیز محاسبه شده است. هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه گیری شوند همبستگی بین این اندازه گیری ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون هایی که خصیصه ی واحدی را اندازه گیری می کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می‌باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، حیاتی است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) استفاده می شود. مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته شده است (هر و همکاران، ۲۰۱۹).

روابط زیر بر قرار می باشد:

$$CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$AVE > 0.5$$

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
فردی	۰.۷۷۳	۰.۷۸۳	۰.۸۳۲
زمینه ای	۰.۸۳۵	۰.۷۹۹	۰.۸۹۵
مدیریتی	۰.۷۳۶	۰.۶۹۸	۰.۸۲۷
سازمانی	۰.۷۹۴	۰.۷۰۰	۰.۷۳۵
مدل جهادی منابع انسانی	۰.۷۸۱	۰.۷۰۵	۰.۸۰۴

طبق نتایج جدول فوق، آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می شود. مقدار پایایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE و ۰/۷ است و هر یک از سازه های مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

روش فورنل و لاکر

میزان رابطه ی سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها است؛ به گونه ای که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در دل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با سازه های دیگر. روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه ها) در مدل باشد. بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می پذیرد که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. این مدل در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند. مشخصه اصلی این ماتریس آن است که قطر اصلی یک است. سپس مقادیر موجود روی قطر اصلی ماتریس را با ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده در AVE جایگزین می کنیم و در نهایت جدول ۴ ارائه می شود.

جدول ۴. روش فورنل و لاکر

مدل جهادی منابع انسانی	سازمانی	مدیریتی	زمینه ای	فردی	
					فردی
				۰.۸۸۵	
			۰.۸۹۴	۰.۸۶۵	زمینه ای
		۰.۸۳۶	۰.۸۱۹	۰.۸۰۵	مدیریتی
	۰.۸۳۷	۰.۸۰۸	۰.۸۰۲	۰.۷۸۸	سازمانی
۰.۸۴۰	۰.۸۲۸	۰.۷۹۳	۰.۷۹۱	۰.۷۸۳	مدل جهادی منابع انسانی

همانطور که در جدول (۴) مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که مدل ما دارای روایی و اگرایی مناسبی است. تحقیقات اخیر توسط هنسler و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که معیار فورنل لاکر هنگامی که بارهای عاملی سازه‌ها اختلاف جزئی باهم دارند، به خوبی عمل نمی‌کند. بنابراین هنسler و همکاران معیار HTMT را بعنوان جایگزین پیشنهاد داده‌اند. در صورتی که مقادیر تمامی اعداد مندرج در ستون‌ها در این روش کمتر از ۰.۹ باشد مدل از روایی و اگرایی مناسب برخوردار خواهد بود.

جدول ۵. نتایج روش HTMT جهت بررسی روایی و اگرایی

مدل جهادی منابع انسانی	سازمانی	مدیریتی	زمینه‌ای	فردی
فردی				
زمینه‌ای			۰.۷۳۵	
مدیریتی		۰.۷۲۳	۰.۶۷۹	
سازمانی	۰.۷۳۴	۰.۵۹۴	۰.۶۴۲	
مدل جهادی منابع انسانی	۰.۷۹۰	۰.۵۳۷	۰.۷۰۰	۰.۶۰۳

با توجه به جدول (۵) اینکه مقدار اعداد به دست آمده کمتر از ۰.۹ است، بنابراین روایی و اگرایی HTMT مورد قبول است.

مدل درونی (مدل ساختاری)

پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا، می‌توان نتایج حاصل از مدل ساختاری را ارائه کرد. در بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل توجه ای نمی‌شود و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش مدل ساختاری شامل معیار χ^2 ، معیار اندازه تاثیر $\mathbf{F}$ و معیار $\mathbf{Q}$ استفاده می‌شود.

معیار ضریب تعیین $\mathbf{R}^2$

معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. نکته‌ی حیاتی در اینجا این است که $\mathbf{R}^2$ تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. هر چه قدر مقدار $\mathbf{R}^2$ مربوط به سازه‌های درون‌زا یک مدل بیشتر باشد نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ را به عنوان ضعیف، متوسط، قوی بودن مدل تعیین می‌کنند. همچنین هنسler (۲۰۰۹) و هر و همکاران (۲۰۱۱) سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده‌اند.

$$R^2 = 0.376$$

براساس نتایج شکل ۲ ضریب تعیین ($\mathbf{R}^2$) سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین عملکرد مولفه‌های وابسته نشان می‌دهد که ۳۸ درصد از تغییرات متغیرهای مدل از مجموع تاثیرات متغیرات مستقل و وابسته توضیح داده می‌شود که قویاً قابل قبول است.

نتیجه گیری

باتوجه به یافته‌های به دست آمده ۴ بعد برای مدل جهادی منابع انسانی اثربخشی تعریف کرد که عبارتند از شاخص فردی، مدیریتی، سازمانی و زمینه‌ای یافته‌های به دست آمده با تحقیقات جاجرمی و همکاران (۱۴۰۰) فرزاد و کاوسی (۱۴۰۰) همسو و هم جهت است. جهت تبیین باید گفت باتوجه به تحقیقات انجام گرفته در حوزه مدیریت جهادی منابع انسانی، مشخص شده است که عامل فردی به عنوان یکی از ابعاد اساسی این مدل، نقش بسیار مهم و اثربخشی در بهبود عملکرد سازمانی دارد. این اهمیت به دلیل چند عامل مهم قابل تبیین است. اولاً، در مدیریت جهادی منابع انسانی، تمرکز بر توانمندسازی و توسعه فردی به عنوان ابزار اساسی شناخته شده است. توانمندسازی فردی از طریق آموزش و ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌ها، افزایش انگیزه و تعهد فرد به سازمان را ایجاد می‌کند. این به عنوان یک پیشنهاد عملی برای بهبود عامل فردی در مدیریت جهادی منابع انسانی نشان می‌دهد. ثانیاً نقش رهبری و مدیریت افراد نیز در ابعاد فردی این مدل بسیار حیاتی است. رهبران که توانایی ایجاد ارتباطات مثبت با کارکنان را دارند و به ایجاد فضای کاری پویا و پشتیبانی کننده اهمیت می‌دهند، می‌توانند انگیزه و تعهد فردی را افزایش دهند که بهبود چشمگیری در اجرای استراتژی‌های سازمانی دارد. در کل، مدیریت جهادی منابع انسانی با تأکید بر عامل فردی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با یک تیم متفاوت و متنوع، به بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف استراتژیک خود بی‌نظیری دست یابند. همچنین در تبیین نقش بعد مدیریتی باید گفت درک و توجه به این عامل برای بهبود فرایندها و عملکرد سازمانی بسیار حیاتی است. علت مشخص این اهمیت را توضیح می‌دهد. در مدیریت جهادی منابع انسانی، نقش مدیریت در تعیین و تشخیص استراتژی‌ها و اهداف اساسی سازمان بسیار حیاتی است. مدیران با توانمندی در تدوین و اجرای استراتژی‌هایی که با اهداف جهادی سازمان همخوانی داشته باشند، می‌توانند هدفمندی و یکپارچگی را در سازمان ترویج دهند مدیران با توانایی در ایجاد فرهنگ سازمانی جهادی و ایجاد ارتباط مثبت با کارکنان، می‌توانند انگیزه و تعهد فردی را افزایش دهند. این ارتباط مثبت و فرهنگ جهادی، بهبود ارتباطات داخلی و خارجی سازمان را تسهیل می‌کند. توانایی مدیران در ایجاد ساختارها و فرایندهای انعطاف پذیر که به سازمان این امکان را می‌دهند تا با چالش‌ها و تغییرات محیطی مواجه شود، از اهمیت بسزایی برخوردار است. این انعطاف پذیری به سازمان این امکان را می‌دهد که با تغییرات به سرعت واکنش نشان دهد و در مسیر جهادی خود پیش برود. در نتیجه، نقش بسیار اساسی مدیران در مدیریت جهادی منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمانی، افزایش موفقیت‌های استراتژیک و ایجاد توازن بین اهداف جهادی و نیازهای منابع انسانی می‌شود. این اهمیت بر اساس تجربیات و تحقیقات حاکی از آن است که مدیریت جهادی منابع انسانی نه تنها یک چالش استراتژیک است، بلکه به عنوان محرک اصلی برای موفقیت سازمانی به حساب می‌آید. همچنین عامل سازمانی در مدیریت جهادی منابع انسانی مسئولیت ایجاد ساختارهای سازمانی مناسب و اجرای سیاست‌های توسعه‌ای را بر عهده دارد. این ساختارها و سیاست‌ها باید از جهت پشتیبانی از افراد برای دستیابی به اهداف جهادی و تحقق مأموریت‌های سازمانی بهینه باشند. در کل، عامل سازمانی در مدیریت جهادی منابع انسانی مهم‌ترین پایه‌ها را فراهم می‌کند تا سازمان بتواند با چالش‌ها و تغییرات محیطی مقابله کند و به دستاوردهای جهادی خود برسد. ایجاد یک سازمان انعطاف پذیر، متناسب با اهداف جهادی، از نقاط قوت مدیریت جهادی منابع انسانی است که افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی را تضمین می‌کند در نهایت برای تبیین نقش بعد زمینه‌ای در مدل جهادی منابع انسانی، این بعد اهمیت زیادی به تعامل با محیط خارجی و مسائل محیطی می‌دهد. تطابق با شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاستی در زمینه جهادی، به سازمان کمک می‌کند تا به بهترین شکل ممکن با موفقیت مواجهه کرده و از فرصت‌های محیطی بهره‌مند شود. عامل زمینه‌ای در مدیریت جهادی منابع انسانی مسئولیت ایجاد روابط مثبت با جوامع محلی و جهانی را بر عهده دارد. این ارتباطات می‌تواند به گسترش نفوذ سازمان در جوامع محلی کمک کرده و در جهت تحقق اهداف جهادی به کارآیند عامل زمینه‌ای در مدیریت جهادی منابع انسانی تأکید بر تعامل با محیط و اجتماع دارد که این تعاملات می‌تواند به سازمان در دستیابی به اهداف جهادی و تحقق مأموریت‌های خود کمک کنند. ارتباطات سازمان با زمینه اطراف و مشارکت در فعالیت‌ها و پروژه‌های جهادی محلی و جهانی، به سازمان امکان می‌دهد تا تأثیرات مثبت بیشتری را در محیط خود ایجاد کند و در مسیر تحقق اهداف جهادی خود قدم بردارد.

منابع انسانی مهم ترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارکنان سازمان با همدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف سازمان برنامه‌های استراتژیک داشته

باشند دستیابی به موفقیت و اثربخشی سازمانی محتملتر است. توجه به راهبردهای اسلامی به عنوان یک راهکار موثر در دستیابی به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت می تواند شرایط را برای تحولات سودمند در سازمان ها مهیا سازد و اثربخشی هرچه بیشتر سازمان ها را رقم بزند بر همین اساس می توان بیان داشت مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی می تواند به عنوان یک ابزار منسجم و مستحکم در پیشبرد اهداف سازمانی و نیز اثربخشی هرچه بیشتر سازمان مفید و مؤثر باشد. مدل جهادی به عنوان یک سبک رهبری، راهبردی کاربردی در دستیابی به یک سازمان پویا خواهد بود. مدل جهادی به عنوان یک الگوی مدیریتی و راهکاری برای عبور از بن‌بست‌ها و مشکلات پیش‌روی سازمان ها و جهان اسلام است که در کانون توجه مقام معظم رهبری در چند سال اخیر بوده است. هم‌چنین تداوم الهام‌بخشی انقلاب اسلامی و الگو شدن آن برای سایر ملت ها و تقویت پیش‌آهنگی حرکت جهانی اسلام با محوریت جمهوری اسلامی به عنوان ام‌القرای اسلام نیازمند فرهنگ و مدیریت جهادی است. بنا به تعبیر مقام معظم رهبری 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 خباثت آمیز قدرت های جهانی قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد. به هر حال اینک که ضرورت جامعه ایجاب می کند تا مدیریت نهادهای بر سازمان ها حاکم باشد لازم است بیش از هر زمان دیگر نقاط قوت و چالش های فرا روی این رویکرد را بشناسیم و با شناخت کافی وضعیت موجود برای حفظ و گسترش این تفکر و بازیابی هویت نهادهای مسخ شده در سازمان های کشور تلاش کنیم تا ضمن اثربخشی هرچه بیشتر سازمان های دولتی در پیشبرد و توسعه کشور نیز گام های اساسی بر داشته شود. مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی ترکیبی است از «واژه‌های مدیریت و جهاد»؛ که اولی ناظر به عمل و دومی گویای یک ارزش دینی است، پس تحقق مدل جهادی نیازمند تقویت دو سامانه در کنار هم است. دو سامانه‌ای که ناظر به عمل و ارزش‌ها باشد. هم‌چنین با توجه به تعاریفی که به‌صورت خاص از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» ارائه می‌شود، می‌توان گفت مدیریت جهادی یعنی: علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه‌تنها در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای نیل به اهداف راهبردی و کلان یک ساختار و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد. در واقع در مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی مدیران ایثارگر و خداباور، با استفاده از منابع انسانی (عقلی و معنوی) و امکانات مادی (نرم افزاری و سخت افزاری) برای پیش برد و تعالی سازمان به‌کار می‌گیرند. در پایان پیشنهاد می‌شود از آنجا که مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی حرکتی خالصانه در راه خداوند است و بر پایه معنویت و ارزش‌های اخلاقی و اسلامی استوار است، این مدل می‌تواند در این مقطع حساس مشکلات فرهنگی الگویی مناسب و کاربردی باشد و با رهبری امام خامنه‌ای کشور را سرفراز و محکم نگه داشت؛ طبق فرمایش مقام معظم رهبری به شکوفایی مدیریت جهادی نیاز است و به‌عنوان ضرورت کلیدی کشور احساس می‌شود.

منابع

- بهشت‌آیین، مهدی؛ (۱۴۰۰) مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها، مجله رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۲ (جلد نهم)، ۳۲ - ۶۰.
- پورصادق، ناصر، ذاکری قزآنی، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶.
- جاجرمی زاده، محسن، رعنائی کردشولی، حبیب اله؛ باقری، مسلم؛ الهیاری، احمد؛ مبشری، علی اصغر. (۱۴۰۰). شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نوزدهم، شماره ۱، صص ۹۷-۱۲۲.

جلیلیان، کیومرث. (۱۳۹۵). بررسی اجمالی اثربخشی سازمانی. فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، سال دوم، شماره ۳، ۱۰۹-۱۱۴.

حسینی، مهدی، موغلی، علیرضا، سرلک، محمدعلی، دلجو، غلامحسین. (۱۳۹۵). طراحی مدل سازمان جهادی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال چهارم، شماره ۳، صص ۱۳-۲۸.

حصیرچی، امیر؛ عبدالهی، عبادالله؛ تولایی، روح الله؛ (۱۴۰۰) ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت های سازندگی با رویکرد الگو سازی ساختاری تفسیری (نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا)، مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱۱۵، ۴۳-۹۹.

حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۹۳) مدیریت جهادی. تهران: انتشارات حکمت و عرفان.

ذبیح زاده باغلوئی، محمود، مقیمی، سید محمد، سیدجوادی، سید رضا، تابان، محمد. (۱۳۹۸). طراحی و تفسیر الگوی پیاده سازی مدیریت منابع انسانی جهادی. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست و دوم، شماره ۸۴، صص ۲۶-۵۶.

راثول، ویلیام، کازانس، اچ. سی (۱۳۹۹)، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، ترجمه وزیری سابق، حسین.، تهران، شرکت برق منطقه ای تهران، چاپ سوم.

عالی پور، علیرضا؛ عنایتی، ترانه. (۱۳۹۹). طراحی مدل آینده بازار کار در افق ۱۴۰۴ با رویکرد مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی. فصلنامه اقتصاد دفاع، سال پنجم، شماره ۱۸، صص ۱۳۵-۱۵۸.

نعمت الهی، مجید؛ محمدی حسینی، سیداحمد؛ حسین زاده، مهدی. (۱۳۹۶). تاثیر عوامل سازمانی بر اثربخشی سازمانی

با میانجی گری مدیریت دانش در کلانتری های غرب و شرق استان تهران. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی

، شماره ۴۳، صص ۶۷-۹۴.

Hayat, A. Rabia. S (2021) Islamic Principles of Human Resource Development and Their Relevance to Organizational Performance, ĪQĀN. Vol: 04, Issue: 01, DOI.10.36755/iqan144. 2021, PP: 47-63.

Hashim, J. (2016) Human resource management practices on organizational commitment: The Islamic perspective. Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, vol24,214-220.

Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2019) Investigating the Impact of Jihadist Human Resources on Productivity in Melbourne Scientific and Academic Centers. Journal of Management, 28(4), 517-543

Manami Suzuki, Naoki Ando and Hidehiko Nishikawa (2020), Attracting jihadi human resources and its impact on foreign subsidiaries in Japan, Management Research Review, vol. 42 no. 8, DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0145>, ISSN: 2040-8269

Rana, M. H, Shaukat Malik, m. (2017) Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles, Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, ISSN: 1753-8394. Dio.10.1108/IMEFM-04-2016-0060

Sutherland John, (2021), Designing a human resource management model in project-based organizations, Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, vol. 7 no. 2, DOI: <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2018-0038>.

Designing a Jahadi model of human resources based on Islamic criteria in line with the effectiveness of government departments

Seyed Ali Mazloun, Saeed Siyadi, Davood Kaveh, Zahra Shokouh, Alireza Peyvand

Abstract

The current research was conducted with the aim of designing a Jihadi model of human resources based on Islamic criteria in the government offices of Kerman city. The research was a mixed research (qualitative-quantitative) in terms of practical purpose, in terms of cross-sectional time, and in terms of method. The meta-composite statistical population based on the subject area included 54 Persian articles and 6 Latin articles, and the sample size continued until conceptual saturation was reached. The sampling method was purposive. The population of quantitative statistics is all the employees of the government departments of Kerman city in the number of (29697) people. The sample size was calculated using Cochran's formula of 380 people, stratified sampling method and the research tool of the researcher-made Jihad model of human resources is effective, face and content validity was confirmed by 15 experts using the Delphi method, and Cronbach's alpha of this questionnaire for the 4 main dimensions of the expression From individual dimension 0.77, managerial dimension 0.73, organizational dimension 0.79, contextual dimension 0.83, statistical analysis was done with spss and pls software. The findings showed that the 4 main dimensions of the jihadi model of human resources based on Islamic criteria for the effectiveness of the Kerman city organization include individual, managerial, contextual, organizational and have 29 sub-components. The model validation results show that the model has a good goodness of fit and the Explanations can be effective in reality.

Keywords: Jahadi model of effective, individual, managerial, organizational, contextual human resources.