



ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده‌سازی مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۴ نسیم بیرعلایی

چکیده

با توجه به هدف پژوهش، این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر روش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل به تعداد ۱۹۰ نفر می‌باشد؛ و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۲۳ نفر شامل نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل فراوانی مشخصات دموگرافیک نمونه‌ها و برای تحلیل استنباطی از روش کای اسکوئر برای بررسی نظرات پاسخ‌دهندگان استفاده شد. همچنین برای بررسی سؤالات یا اهداف تحقیق به منظور بررسی عوامل سازمانی و مؤلفه‌های آن از آزمون t تک متغیره استفاده شد. همچنین برای بررسی روابط بین متغیرهای جامعه از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که آمادگی کارکنان و متغیرهای آن تأثیر معناداری بر اجرای مدیریت جهادی دارد. متغیرها و نمرات T نشان دادند که مذهب و رفتار با نمره ۷۶۱/۵ بالاترین سطح متغیر آمادگی فردی و هزینه با نمره ۶۰/۲ کمترین تأثیر را در اجرای مدیریت جهادی دارد.

کلمات کلیدی

آمادگی کارکنان، مدیریت جهادی، پیاده‌سازی مدیریت جهادی، ارزیابی آمادگی

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

مقدمه

انسان همیشه سعی می‌کند در زندگی روزمره خود به قدرت و ثروت بیشتری دست یابد؛ و رفاه بیشتری برای خود و مردمش فراهم کند. مروری کوتاه بر تاریخ نشان می‌دهد که این تلاش چه در زندگی فردی و چه در زندگی اجتماعی از گذشته دور بوده و هنوز هم وجود دارد.

همچنین بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که تاکنون جامعه‌ای یافت نشده است که حداقل بدون تشکیلات اساسی زندگی کرده باشد و هر سازمان اجتماعی برای رسیدن به اهداف خود نیازمند نوعی مدیریت متناسب با ساختار خود است. ناگفته نماند که درک ضرورت «مدیریت» مربوط به گذشته نیست، اما بشر از دیرباز دریافته است که برای رسیدن به آن «هدف» باید امکانات را بسیج کرد و آن‌ها را هدایت کرد. با پیروزی انقلاب اسلامی و حضور حکومتی دینی که در آن مبانی نظری امور حکومت بر ارزش‌های دینی و اعمال حکومت استوار است، «رضائیان» تحت تأثیر نگرش الهی انسان، مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از ابعاد اداره حکومت و فرآیندی که باید تحت تأثیر نگرش ارزشی جدید و جدید حاکم بر کل جامعه مورد توجه قرار گرفته است، مدیریت جهادی که پایه‌گذاری شد با پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و در دهه کنونی به رشد و موفقیت چشمگیری دست یافته است، مبتنی بر مفروضاتی است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارد. مدیریت جهادی تلاشی آینده‌نگر، برنامه‌ریزی شده و پایدار است که مبتنی بر استراتژی جهانی است و با شناسایی منطقی و سیستماتیک دشواری‌ها و استفاده از تمامی نیروها و منابع موجود، می‌کوشد به برنامه‌ای تحول‌آفرین دست یابد. (روستای آزاد ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، مقابله کشورمان با استکبار جهانی ایجاب می‌کند که هر چه سریع‌تر به دانش جدید دست یابیم و به ارزش‌های بسیار عمیق و پرمعنای اسلام چنگ بزنیم و هر دو را درهم آمیخته و با رعایت تمام موازین شرعی و آئین‌نامه؛ و مدیریت اسلامی، می‌توانیم ترفندهای شیطان را که برای شکست ما پیشنهاد می‌کنند، خنثی کنیم. (لطیفی، ۱۳۹۲).

بررسی مؤلفه‌های مدیریت جهادی، بررسی مبانی سیاسی و اجتماعی مدیریت جهادی و بررسی الگوی ساختاری مناسب برای استفاده از مدیریت جهادی و روش‌های اجرایی رویکرد جهادی از جمله محورهای پژوهشی مورد نیاز در این زمینه است. مدیریت جهادی باید به‌عنوان یک روش علمی در زمینه‌های مدیریت توسعه یابد و مؤثر واقع شود (لطیفی، ۱۳۹۲).

با توجه به ویژگی‌های محیطی و فرهنگی که بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه متمایز می‌شود، ضرورت توسعه نظریه‌ها و روش‌های مدیریت بومی در کشورهای در حال توسعه که دلالت بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

اثر بخشی سازمان‌ها در این کشورها دارد، بیش‌ازپیش برای کارشناسان چالش‌برانگیز است. بومی مدیریت ایجاد کرده است. بسیاری از کشورهای در حال توسعه به‌ویژه کشورهای مسلمان مانند ایران اسلامی به دنبال الگویی مناسب برای مدیریت سازمان خود هستند. بر این اساس، وجود یک الگوی مدیریت جامع که در آن بسترهای فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی، مذهبی و ملی کشورها لحاظ شده و جنبه علمی داشته باشد و از نظر قومیتی با فرهنگ ملی و اسلامی سازگار باشد؛ و دین تحقق اهداف مهم و اساسی انقلاب اسلامی ایران ضروری است.

اما متأسفانه مدیریتی که در کشور ما مورد توجه مجامع دانشگاهی و اجرایی بوده، مدیریتی از نوع غربی است که با فرهنگ دینی جامعه ما سازگاری ندارد. نمی‌توان انتظار داشت که تئوری‌های مدیریت در کشور ما به‌طور کامل قابل اجرا باشد. مکتب اسلام در نظریه رشد و تئوری مدیریت دلسوزانه منابع ارزشمندی دارد و فرهنگ جهادی محل ارائه این نگرش است (ابراهیم فر، ۱۳۹۵).

در خصوص اجرای مدیریت جهادی در سازمان، نیاز به تحقیق و بررسی است که چه تمهیداتی از بعد فردی کارکنان مورد نیاز است. به این ترتیب در پژوهش حاضر سعی شده است بعد آمادگی فردی مؤثر بر اجرای مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بررسی شود. بدین منظور مؤلفه‌های مؤثر آمادگی فردی کارکنان بر اجرای مدیریت جهادی با مطالعه نظریات اندیشمندان و تعدادی از صاحب‌نظران انتخاب و به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

✚ مؤلفه‌های آمادگی کارکنان در پیاده‌سازی مدیریت جهادی که شامل ۵ مؤلفه مهم: "انگیزشی"، "هزینه‌ای"، "روحیه"، "رفتاری" و "دین و سلوک" می‌باشد.

و نیز متغیر مدیریت جهادی به‌عنوان مفهوم پایه‌ای تحقیق حاضر که براساس تأکید مقام معظم رهبری بر برپایی سبک مدیریت جهادی در سازمان‌ها تعریف شده است^۱ (رهبری، دیدار شهردار و عضوهای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۲) و نیز با اهتمام به فرمایش مقام معظم رهبری این نیاز احساس شد که آمادگی فردی کارکنان بر پیاده‌سازی مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل مورد بررسی قرار گیرد.

هدف اصلی تحقیق: ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده‌سازی

مدیریت جهادی

اهداف فرعی آمادگی سازمانی

(۱) ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده‌سازی مدیریت جهادی

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

از لحاظ "انگیزشی" آن

۲) ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی

از لحاظ "هزینه‌ای" آن

۳) ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی

از لحاظ "روحیه" آن

۴) ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی

از لحاظ "رفتاری" آن

۵) ارزیابی میزان آمادگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی

از لحاظ "دین و سلوک" آن

مبانی نظری پژوهش

مدیریت جهادی، معنا و مفهوم دقیق آن

زمانی که مدیری قوانین و شگردهای مدیریتی بر اساس ارزش‌های اسلامی را در محیط کار خود پیاده می‌کند، روش کار او را سبک جهادی و مدیریت او را مدیریت جهادی می‌نامند.

«مدیریت جهادی واژه جدیدی در ادبیات انقلابی ما نیست، بلکه انصافاً مدیریتی است که فقط در مرحله دفاع مقدس با آن مواجه بوده‌ایم، مدیریتی که در دوران رهبری امام خمینی (ره) توانسته است کشور را از پرتگاه جنگی که استکبار جهانی ایران را در دوران دفاع مقدس به آن سوق داده بود، نجات داد و کارایی خود را به‌خوبی نشان داد (زارع، ۱۳۸۸: ۱۲۴).

مفهوم مدیریت جهادی

اصطلاح مدیریت جهادی از دو جزء «مدیریت» و «جهاد» تشکیل شده است. یکی از اساسی‌ترین ارکانی که می‌تواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلی خود جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منتهی شود، داشتن مدیریت جامع بر اساس موازین بومی، ارزش‌های ملی و باورهای دینی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که ممکن است در سایر مکاتب مدیریتی نیز آموزه‌های مشابهی داشته باشد، اما این آموزه‌ها فنی و تجربی هستند؛ یعنی روش و الگوی کاری است که در جوامع بشری تفاوت چندانی باهم ندارد، اما هرکدام از این سبک‌ها اثرگذاری متفاوتی دارند و شدت و ضعف تأثیر آن‌ها در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است. (اسحق، ۱۳۹۲: ۳۶)

تعاریف مدیریت جهادی

مدیریت جهادی مقوله‌ای مرتبط با انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در بخش‌هایی از دوران دفاع مقدس به‌ویژه نهاد جهاد سازندگی نمایان شده است. جریانی که از ویژگی‌های بارز آن ادای وظیفه و همسویی با اراده الهی در راستای تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومت برخاسته از اسلام ناب محمدی (صلی‌الله علیه و آله و سلم) بوده است. مدیریت جهادی یادگار گران‌بهایی از دوران دفاع و حماسه است که تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی، برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همگی در فضایی مملو از آموزه‌های اصیل دینی و مهم‌ترین ویژگی آن صورت گرفته است. است اراده انسان به اراده خداوند تبدیل‌شده است و البته نشانه این ترکیب عاشقانه اطاعت آگاهانه حاکم امر یا فقیه زمان است؛ بنابراین یکی از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی عقل و عشق است. به‌عبارت‌دیگر مدیریت جهادی با استفاده از ابزار علم و فناوری و با اراده الهی و بر اساس تدبیر الهی به امور برنامه‌ریزی می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجربیات دوران دفاع مقدس و روستاسازی و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب‌الله لبنان در برابر رژیم به‌شدت مسلح صهیونیستی، همه و همه نشان می‌دهد. کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سخت و پیچیده (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۷: ۱۱۸).

مدیریت جهادی، مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیر، با گام‌های بلند و شتاب مدبرانه که با بصیرت و شناخت دشمنان، موانع را یکی پس از دیگری پشت سر می‌گذارد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی پیش می‌رود (عزتی)، (۱۳۸۶: ۱۳۴)

مؤلفه‌های مدیریت جهادی

شاخص‌ها و مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی

مدیریت در طول تاریخ با روش‌ها و سبک‌های مختلف از زمان شکار تا زمان دانش‌بنیان نهاده شده است و با توجه به تغییرات ماهیت کار بر آن مسلط می‌شود و آنچه در مدیریت جهادی قابل‌ذکر است که برگرفته از مدیریت اسلامی است. این‌که علم و قوانین علمی در یک محیط ارزشی اعمال می‌شود و جامعه، سازمان و افرادی که دارای احساس قوی نسبت به باورها، آداب‌ورسوم و ارزش‌ها و مدیریت فرهنگی خاص هستند، مجبور به عمل در چارچوب نظام ارزشی اسلامی جامعه می‌شوند؛ و سازمان، اما اهداف مدیریت در جوامع غیر اسلامی، به‌ویژه در غرب، حداکثر کردن سود است و آنچه اصالت دارد، سود بیشتر است و این به این دلیل است که جوامع غربی سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

می‌کنند و انجام می‌دهند. اعتقاد به عاقبت کار (آخرت) نداشته باشد، درحالی‌که در مدیریت اسلامی و جهادی آخرت، ادامه زندگی دنیوی شمرده می‌شود و هرگونه فعالیت دنیوی را واجب تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا می‌دانند.

موفقیت این مدیریت در زمینه‌ها و عرصه کاری در سایه اعتمادبه‌نفس، ایجاد روابط انسانی صمیمانه، معاشرت و مشورت، پیشگامی در کار، دوری از صفات زشت خودخواهی و بیشتر خواستن و پرهیز از نعمت دادن و اخلاص در عمل جدایی از مردم از دیگر اخلاق و فضایل مدیریت اسلامی است که در طول عمر جهاد سازندگی به برکت انقلاب اسلامی در محیط جهادی رعایت و اجرا شده و در این راه تلاش شده است. دو برابر شده و موفقیت‌ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و شکوفایی حاصل شده است. (رفیع پور، ۱۳۷۲).

بر اساس شرایط لازم، همواره باید بین ارزش‌های ثابت اصلی و راهبردی و مصادیق عینی جامعه ارتباط برقرار کرد. برای این منظور باید کانال‌های زیر برای چنین سیستم هدفمندی طراحی و تصمیمات اساسی گرفته شود.

۱. سیستم جستجو برای به دست آوردن اطلاعات در مورد محیط.
 ۲. سیستم تصمیم‌گیری برای نشان دادن و واکنش به محیط
 ۳. به‌روزرسانی سیستم و اطلاعات و ساختار داخلی.
- آنچه مهم است این است که برای تنظیم این رابطه باید به وضعیت شاخص‌ها و ویژگی‌های جهادی به شرح زیر و ساختار جدید بهبود این موارد که از نشانه‌های اصلی و عملیاتی است، توجه جدی داشت. سازمان. چگونه باید تنظیم شود؟
۴. ایجاد انگیزه برای خلاقیت و نوآوری افراد و سازمان‌ها و اعتمادبه‌نفس و شجاعت در کار.
 ۵. احساس مشارکت مردم و وجود انگیزه‌های الهی در فعالیت.
 ۶. اهمیت کار و فعالیت و روحیه تلاش و اعتقاد به استقلال و خودکفایی.
 ۷. روحیه کار جمعی، تعاونی، شورایی و احساس تعهد و مسئولیت قوی در رسیدن به هدف و سرعت در کار.
 ۸. فرهنگ قناعت، تولید، صرفه‌جویی، ساده زیستی و اولویت منافع عمومی.
 ۹. ارتباط رسمی و غیررسمی و برقراری روابط عاطفی غیررسمی در انجام فعالیت‌های رسمی.
 ۱۰. تحمل تعارض و اعتماد هدفمند و تسهیل محیط سازمانی برای رشد اعضا

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

۱۱. تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات.

اگر بخواهیم می‌توانیم در همه زمینه‌های تولیدی و در حد استقلال فکری، علمی، اقتصادی و خودکفایی واقعی پیش برویم، بنابراین باید روحیه جهادی را که همان میل و توانایی، روحیه و فرهنگ معنوی است در هم آمیخت؛ و اسلام ناب محمدی (ص) با کار علمی و نظم سازمانی در محیط کار و تلاش برای تقویت و پاسداری همیشه از آن (ایروانی، ۱۳۹۶)

بنابراین می‌توان گفت اگر فقط انواع وسایل و امکانات را داشته باشیم، اما علاوه بر آن ایمان، اعتماد به نفس، ایثار، اخلاص در کار، شجاعت، دوری از ترس، توکل و کمک از سوی خداوند، صداقت، استقامت و صداقت و در یک کلام روحیه و فرهنگ جهادی که با پایه‌ها یکی نیست، چگونه می‌توان از منابع و امکانات موجود به نحو مطلوب و بهینه استفاده کرد و در نظام اسلامی اگر این نقش‌ها و ارزش‌های اساسی وجود نداشته باشد، مانند حرکت با چشمان بسته است؛ و دست‌خالی و بی‌هدف این معیارهای ارزشی مهم را هرگز نباید فراموش کرد تا با داشتن آن‌ها و ایجاد فضای واقعی کار جهادی شاهد پیشرفت و توسعه در تمامی عرصه‌های سازمانی و اجتماعی باشیم. (محمدی، ۱۳۸۸).

از نظر تولایی و شکوهیار (۱۳۹۲)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی عبارت‌اند از:

هویت جهادی، ۲- نظام تشویقی در سازمان جهاد، ۳- نظام ارزشمند مورد قبول جهادگران، ۴- انسجام گروهی در جهاد، ۵- روش ارتباطی در سازمان جهاد، ۶- تحمل اختلاف سلیقه، ۷- ابتکار جهادگران، ۸- حرکت روبه‌جلو و سرپرست، ۹- قدرت پذیرش ریسک، ۱۰- کنترل، ۱۱- حمایت مدیریت.

از نظر بوداگی و شادی (۱۳۹۲)، مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت جهادی به شرح زیر است:

الف: بعد ساختاری با اجزایی مانند:

مدیریت برای خدا، مدیریت استانی، ساختار و سازمان منعطف با توجه به شرایط و مقتضیات.

ب: بعد رفتاری با مؤلفه‌هایی مانند:

اعتماد به نفس، سخت‌کوشی، تحول، پویایی، تلاش زیاد و سرعت عمل در کار

ج: بعد زمینه‌ای با مؤلفه‌هایی مانند:

مشارکت، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال (تولایی و شکه یاری، ۱۳۹۲).

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول زیر آمده

است:

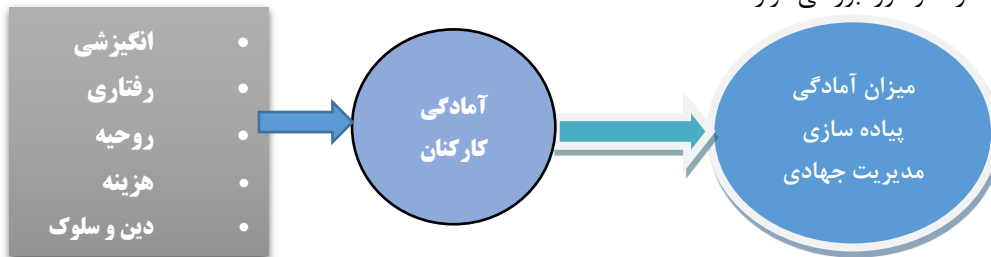
ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

جدول ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی

منبع	شاخصه‌های مدیریت جهادی	مؤلفه‌های مدیریت جهادی	ابعاد مدیریت جهادی	مدیریت جهادی	
- پور عزت و قلی پور، ۱۳۸۸ (۱۳۹۰) - محمدتقی امانپور در سال ۱۳۹۰ - (دلاور، ۱۳۹۰) - قائدعلی و مشرف جوادی ۱۳۹۳	تلاش براساس انگیزه‌های معنوی	انگیزشی			
	تلاش بی‌وقفه و شبانه‌روزی کارکنان سازمان				
	مبنا قرار دادن رضایت مدیران و روسا در انجام امورات و فعالیت‌ها توسط کارکنان				
	اشتقاق داشتن کارکنان به خدمت داوطلبانه				
	خودجوش و فعال بودن کارکنان				
	علاقه به خدمت کردن				
	ایجاد جو همدلی				
	همفکری و همراهی در بین کارکنان				
حکم‌فرما نمودن نگرش "همه باهم برای خدمتگزاری همه‌جانبه" در بین اعضای سازمان					
- ابروانی ۱۳۷۷ - هاشم ورزی، ۱۳۹۲ - دلاور، ۱۳۹۰	داشتن ایثار و فداکاری	رفتاری			
	آمادگی و توانایی در پذیرش مسئولیت‌های مختلف				
	رعایت اصل وجدان کاری در رفتار				
	اولویت داشتن مسائل کاری بر مسائل شخصی				
	داشتن نگرش ما می‌توانیم به‌جای من می‌توانم و داشتن نگرش ما می‌دانیم به‌جای من می‌دانم				
انتقادپذیر بودن و رفتار بر پای حق					
- ابروانی ۱۳۷۷ -- پوتنام، ۲۰۰۰، بارنی و هانسن، ۱۹۹۴ - پوتنام، ۲۰۰۰ - قائدعلی و مشرف جوادی ۱۳۹۳ - پور عزت و قلی پور، ۱۳۸۸ - هاشم ورزی، ۱۳۹۲	متعهد و مسئولیت‌پذیر بودن در رساندن سازمان به اهداف	روحیه			
	کارکردن با افتخار				
	اعتمادسازی در جامعه				
	داشتن اصل اعتماد منشی و عدالت‌طلبی				
	و ایجاد جو صمیمیت، دوستی و محبت بین اعضا				
- قائدعلی و مشرف جوادی ۱۳۹۳ - نراقی، ۱۳۸۰ - طبرسی، ۱۳۷۵ - هاشم ورزی، ۱۳۹۲ - پور عزت و قلی پور، ۱۳۸۸ - دلاور، ۱۳۹۰	استفاده درست و غیرشخصی از بیت‌المال	هزینه			
	ساده زیستی فردی				
	ساده زیستی سازمانی				
	صرفه‌جویی در هزینه اجرای پروژه				
- محمدتقی امانپور ۱۳۹۰ - پور عزت و قلی پور، ۱۳۸۸	عبادت تلقی نمودن کار و تلاش	دین و سلوک			
	معتقد بودن و برتری داشتن اصل خدمت‌گذاری بر دیگر دیدگاه‌ها				
	رعایت نمودن امانت‌داری در بهره‌گیری از امکانات سازمان				

مدل مفهومی تحقیق

محقق در پژوهش حاضر با توجه به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق مدل مفهومی را در شکل ۱- ارائه و مورد بررسی قرار داده است؛



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق اقتباس از مدل مفهومی (زواره و همکاران ۱۳۹۳)

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به هدف پژوهش، این پژوهش از نوع پژوهش کاربری و با توجه به روش، در گروه تحقیقات توصیفی-پرسشنامه ای (پیمایشی) قرار می‌گیرد. پژوهش حاضر از نظر فلسفی در حوزه پژوهش کیفی قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، از آنجایی که جهت‌گیری پژوهش حاضر بنیادی است، از روش کیفی و راهبردهای آن برای کشف مفاهیم و روابط آن‌ها استفاده کرده‌ایم؛ و از آنجایی که در این تحقیق سعی شده با استفاده از داده‌های جزئی مدلی به دست آید، رویکرد این پژوهش «رویکرد استقرایی» است.

ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. همچنین از بیانات مقام معظم رهبری، طرح‌های پژوهشی، پایان‌نامه‌ها و مقالات همایش‌های مدیریت جهادی و کتب و مقالات لاتین استفاده شده است. شاخص‌های مربوط به مدل مفهومی تحقیق نیز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، مدل‌های مدیریت اسلامی و نیز با استفاده از نظرات صاحب‌نظران استخراج شده است. در نهایت شاخص‌های مذکور در ۲۷ سؤال آورده شده و توسط محقق طراحی و در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش پیش رو شامل کلیه کارکنان کلیه سطوح واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل به تعداد ۱۹۰ نفر می‌باشد؛ و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۲۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. همچنین برای پاسخ به سؤالات تحقیق و همچنین بررسی روابط بین متغیرهای جامعه از نرم‌افزار SPSS برای تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسشنامه، آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شد. برای بررسی تناسب مدل مفهومی و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بسته آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه‌های تحقیق استفاده شد. همچنین از آزمون t تک متغیری برای بررسی سؤالات تحقیق یا اهداف تحقیق به منظور بررسی عوامل سازمانی و اجزای آن استفاده شد.

یافته‌های تحقیق:

➤ تحلیل توصیفی

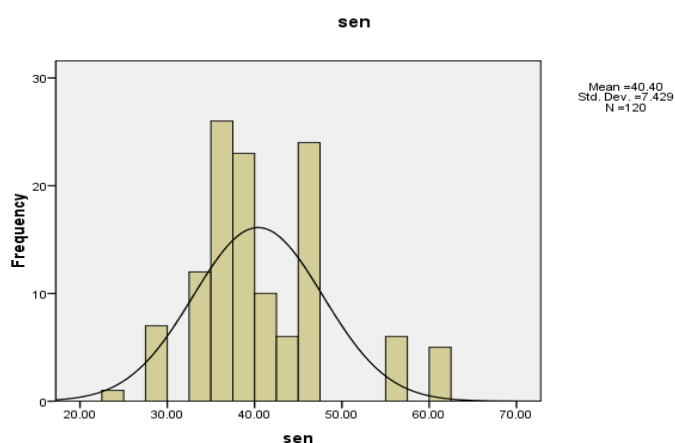
خصوصیات جمعیت شناختی:

جدول ۲- وضعیت سن در بین آزمودنی‌ها

سن	فراوانی	درصد	درصد اعتبار
۲۴	۱	۰/۸	۰/۸
۲۹	۷	۵/۸	۵/۸
۳۴	۱۲	۱۰	۱۰
۳۵	۱۵	۱۲/۵	۱۲/۵
۳۶	۱	۰/۸	۰/۸
۳۷	۱۰	۸/۳	۸/۳
۳۸	۱۶	۱۳/۳	۱۳/۳
۳۹	۷	۵/۸	۵/۸
۴۰	۴	۳/۳	۳/۳
۴۲	۶	۵	۵
۴۳	۳	۲/۵	۲/۵
۴۴	۳	۲/۵	۲/۵
۴۵	۱۸	۱۵	۱۵
۴۶	۶	۵	۵
۵۷	۶	۵	۵
۶۰	۵	۴/۲	۴/۲
جمع	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، بیشترین فراوانی مربوط به سن ۴۵ سالگی ۱۵ درصد و کمترین فراوانی مربوط به سن ۲۴ سالگی ۰٫۸ درصد است. نمودار زیر این تغییرات را نشان می‌دهد

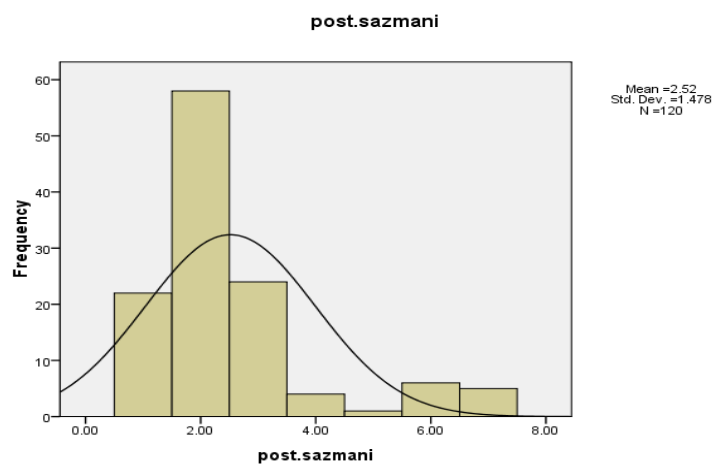


جدول ۳- وضعیت پست سازمانی در بین آزمودنی‌ها

پست سازمانی	فراوانی	درصد	درصد اعتبار
کارشناس	۲۲	۱۸/۳	۱۸/۳
کارشناس مسئول	۵۸	۴۸/۳	۴۸/۳
رئیس اداره	۲۴	۲۰	۲۰
معاون مدیر	۴	۳/۳	۳/۳
مدیر	۱	۰/۸	۰/۸
مدیرکل	۶	۵	۵
معاون اول	۵	۴/۲	۴/۲
جمع	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی متعلق به کارشناسان مسئول با ۴۸٫۳ درصد و کمترین فراوانی به مدیر با ۰٫۸ درصد گزارش شده است. نمودار زیر این تغییرات را نشان می‌دهد.

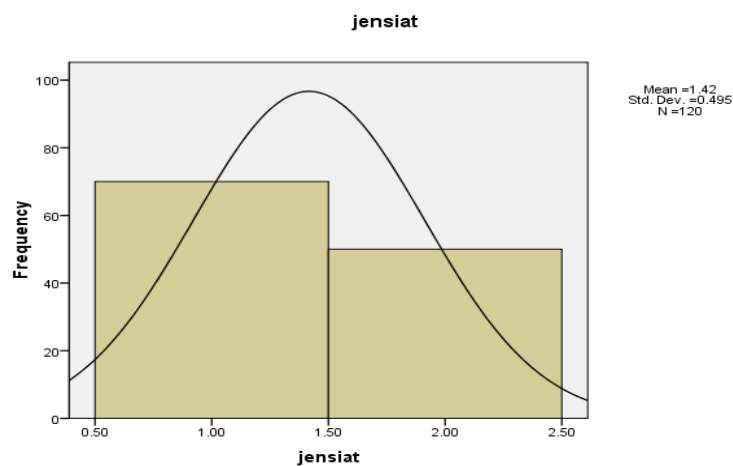
ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی



جدول ۴- وضعیت جنسیت در بین آزمودنی‌ها

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد اعتبار
زن	۷۰	۵۸/۳	۵۸/۳
مرد	۵۰	۴۱/۷	۴۱/۷
جمع	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، فراوانی زنان ۵۸/۳ درصد و فراوانی مردان ۴۱/۷ درصد است. نمودار زیر این تغییرات را نشان می‌دهد

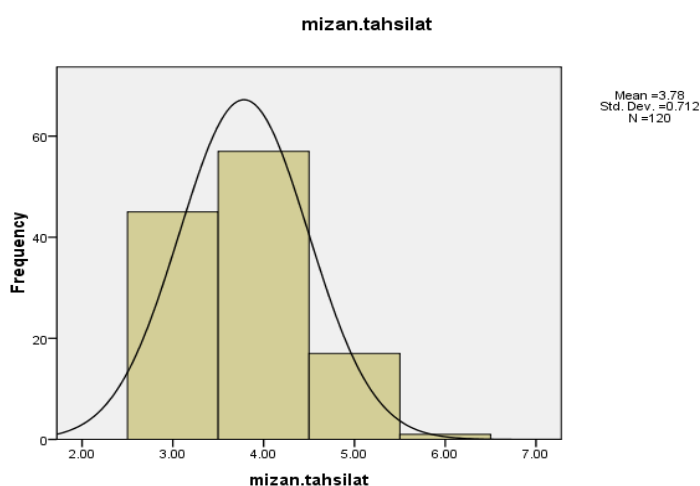


جدول ۵- وضعیت میزان تحصیلات در بین آزمودنی‌ها

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد اعتبار
لیسانس	۴۵	۳۷/۵	۳۷/۵
فوق لیسانس	۵۷	۴۷/۵	۴۷/۵
دکتری	۱۷	۱۴/۲	۱۴/۲
بدون پاسخ	۱	۰/۸	۰/۸
جمع	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، بیشترین فراوانی مقطع کارشناسی ارشد ۴۷/۵ درصد و کمترین فراوانی مقطع دکتری ۱۴/۲ درصد است.

نمودار زیر این تغییرات را نشان می‌دهد

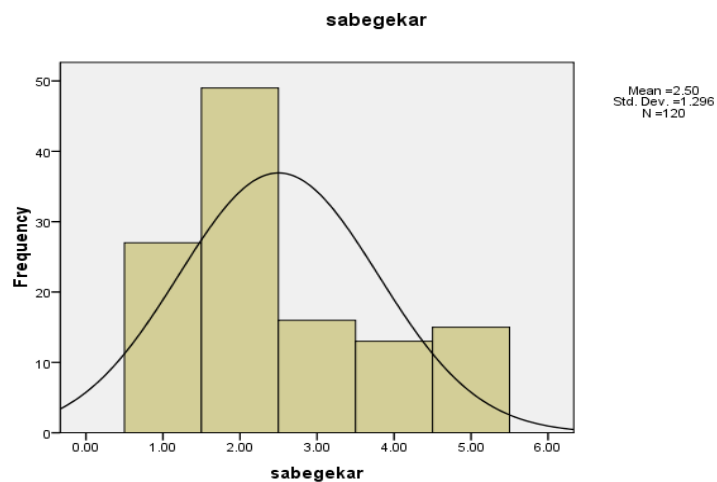


جدول ۶- وضعیت سابقه کار در بین آزمودنی‌ها

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد اعتبار
۵ سال و کمتر	۲۷	۲۲/۵	۲۲/۵
۶ تا ۱۰ سال	۴۹	۴۰/۸	۴۰/۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶	۱۳/۳	۱۳/۳
۱۶ تا ۲۰ سال	۱۳	۱۰/۸	۱۰/۸
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۵	۱۲/۵	۱۲/۵
جمع	۱۲۰	۱۰۰	۱۰۰

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، بیشترین فراوانی ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار ۴۰,۸ درصد و کمترین فراوانی ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه کار ۱۲,۵ درصد است. نمودار زیر این تغییرات را نشان می دهد



تو

جدول ۷- بررسی متغیرهای مربوط به آمادگی کارکنان

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	کمینه	بیشینه
انگیزشی	۲۸/۰۴	۲۸	۴/۲	۱۷/۷	۱۸	۳۷
هزینه	۱۳/۷	۱۴	۲/۴	۶/۲	۹	۱۹
روحیه	۱۷/۶	۱۸	۲/۶	۷/۰۵	۱۲	۲۳
رفتاری	۲۴/۶	۲۵	۳/۳	۱۱/۴	۱۶	۳۳
دین و سلوک	۵۶/۳	۰/۶۵	۰/۸۱	۰/۶۵	۵۴	۵۸

جدول ۷- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش مربوط به آمادگی کارکنان را نشان می دهد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

➤ آمار استنباطی:

جدول ۸- ارزیابی آمادگی کارکنان

گزاره	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
انگیزشی	۱۲۰	۲۸/۰۴	۴/۲	۰/۳۸
هزینه	۱۲۰	۱۳/۷	۲/۴	۰/۲۲
روحیه	۱۲۰	۱۷/۶	۲/۶	۰/۲۴
رفتاری	۱۲۰	۲۴/۶	۳/۳	۰/۳۰
دین و سلوک	۱۲۰	۵۶/۳	۰/۸۱	۰/۰۷

گزاره	نمره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
انگیزشی	۷۲/۷	۱۱۹	۰/۰۰۰	۲۷/۹
هزینه	۶۰/۲	۱۱۹	۰/۰۰۰	۱۳/۷
روحیه	۷۲/۵	۱۱۹	۰/۰۰۰	۱۷/۵
رفتاری	۷۹/۷	۱۱۹	۰/۰۰۰	۲۴/۶
دین و سلوک	۷۶۱/۵	۱۱۹	۰/۰۰۰	۵۶/۳

با توجه به کمی بودن داده‌ها، برای بررسی متغیرهای تحقیق از آزمون t استیودنت استفاده شد و سطح معنی‌داری آزمون یا خطای آزمون کمتر از حد استاندارد یعنی ۰/۰۵ است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که آزمون قابل‌توجه است از این نظر می‌توان گفت آمادگی سازمانی و متغیرهای آن تأثیر بسزایی در اجرای مدیریت جهادی دارد. متغیرها و امتیازات آن نشان می‌دهد که دین و سلوک با نمره ۷۶۱/۵ بالاترین میزان از متغیر آمادگی فردی و هزینه با نمره ۶۰/۲ کمترین تأثیر را در پیاده‌سازی مدیریت جهادی داراست.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی هدف پژوهش ارزیابی میزان آمادگی فردی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل برای اجرای مدیریت جهادی، مشاهده شد که مدیریت جهادی دارای مؤلفه‌های انگیزشی، رفتاری، روحی، هزینه دین و رفتار است.

در ارزیابی میزان آمادگی فردی (انگیزه، هزینه، روحیه، رفتار، دین و رفتار) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اجرای مدیریت جهادی، نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون یا خطای آزمون کمتر است. از حد استاندارد، یعنی ۰/۰۵، بنابراین آزمون قابل‌توجه است؛ یعنی می‌توان گفت آمادگی

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

فردی و متغیرهای آن تأثیر بسزایی در اجرای مدیریت جهادی دارد. متغیرها و امتیازات آن نشان می‌دهد که دین و رفتار با نمره ۷۶۱/۵ بیشترین آمادگی فردی و هزینه با نمره ۶۰/۲ کمترین تأثیر را در اجرای مدیریت جهادی دارد. نتایج سید نقوی و همکارانش (۲۰۱۳)، کالیانی و همکارانش (۲۰۱۷)، ولباردا و همکارانش (۲۰۰۰)، چانگ و هونگ (۲۰۰۵)، لیالو و همکارانش (۲۰۱۰) با این پژوهش همخوانی دارند.

در توضیح این تحقیق می‌توان گفت که به نظر می‌رسد رفتارهای فرا نقشی متأثر از سبک‌های مدیریتی باشد. یکی از روش‌های نوینی که در ادبیات مدیریت کشورمان به آن اشاره شده، سبک مدیریت جهادی است. تبیین مفهوم، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در گرو تحقیق و تفکر در قرآن کریم است (نامتی پیرعلی، ۱۳۹۲). نگاه غرب به توسعه انسانی مادی گرایانه و تنها برای دستیابی به اهداف خاص است. مدیریت از دیدگاه غرب عبارت است از استفاده مؤثر از نیروی انسانی برای رسیدن به هدف موردنظر؛ اما در نظریه رشد انسان وسیله‌ای برای رسیدن به هدف نیست، بلکه اعتلای انسان هدف نهایی است. انگیزه‌های بسیار بالایی که افراد را تا سرحد ایثار می‌رساند در نظریه‌های سازمان و مدیریت نادیده گرفته می‌شود. انسان امروزی تشنه نظریه‌هایی است که بتواند مشکلات و مشکلات ناشی از هجوم فناوری‌های رنگارنگ در حوزه فعالیت‌های انسانی را حل کند. اخلاقی بودن موضوعی است که باید به آن عمل کنیم. از سوی دیگر مدیریت اسلامی روشی از مدیریت است که همه افراد یک گروه را با جهت‌گیری نظام ارزشی اسلامی مسئول و متأثر از ارزش‌ها می‌داند (اکرمی، ۱۳۹۲). تحولات قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیاء (ص) در چند سال اخیر به تدریج باعث شده تا روش‌های مدیریتی بیش‌ازپیش تغییر کند. مدیریت قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیاء (ص) باهدف توسعه مدیریت و اعتلای جامعه ایرانی اسلامی نیازمند اخلاق عملی خاص خود است تا اثربخش، کارآمد و موفق باشد. مدیریت جهادی به‌عنوان علم و هنر کنترل فعالیت‌های جمعی مبتنی بر مبارزه نه‌تنها در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... وجود دارد (قلی پور، ۱۳۸۹).

لذا برای صحت این برنامه‌ها و تحقق بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) و همچنین اجرای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و ترویج فرهنگ زندگی و مدیریت جهادی و درنهایت، با توجه به اینکه اسلام به‌عنوان یک آموزه در بستر زندگی اجتماعی و سیاسی مسلمانان روزبه‌روز حضور و کانون انقلاب اسلامی، یعنی ایران شاهد این مدعا است، نظام اسلامی به‌شدت نیازمند است. مدیرانی که مولود اخلاق اسلامی و مسلح به علم مدیریت هستند. مدیرانی که در تحقق آرمان‌ها و اهداف بهترین استفاده رادارند

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

و از نیروها و امکانات در جهت اهداف مقدس و ارزشمند استفاده می‌کنند و مدیریت اسلامی الگوی آنها در انجام کارهاست (عاشوری، ۱۳۹۲).

پیشنهادها

پیشنهادها بر اساس نتایج تحقیق

۱. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به همبستگی مثبت بین خرده مقیاس مدیریت جهادی و آمادگی کارکنان، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی لازم در زمینه مدیریت جهادی مورد مطالعه در این پژوهش برای مدیران برگزار شود.

۲. با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق، توصیه می‌کنیم سیاست‌های سازمانی به این موضوع برای آموزش آموزه‌های آمادگی کارکنان توجه کنند.

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

منابع

- ۱) ایروانی، محمد، جواد، (۱۳۸۵)، مقایسه دو نوع نظام نهادی و سنتی، مجموعه مقالات برگرفته از همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۸-۲
- ۲) ایروانی، محمدجواد، (۱۳۷۷)، نهادگرایی و جهاد سازندگی، روابط عمومی جهاد سازندگی، تهران.
- ۳) اسحق، سید حسین (۱۳۹۲)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی (صادقانه با مدیران)، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران)، قم.
- ۴) ابراهیم فر، عبدالجواد، (۱۳۸۵)، مبانی اعتقادی در فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران؛ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی.
- ۵) اکرامی محمود و رجب‌زاده، سمیه، (۱۳۹۷)، توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی‌های مدیران، فرآیند مدیریت توسعه، شماره ۷۷، پاییز.
- ۶) بهراوندیانی، غلامرضا، (۱۳۸۸)، رویکردهای مختلف به اندیشه‌های سیاسی در اسلام، فصلنامه علوم سیاسی، شماره ۱۱.
- ۷) پور صادق، ناصر و زکری غضانی، زهرا. (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی از سه بعد رهبری، پیروی و زمینه. فصلنامه پژوهشی مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، شماره (۴) ۷، ۹۵-۱۱۶.
- ۸) تولایی، ر؛ و شکوهیار، س. (۱۳۹۲)، ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره (۱۹) ۵، ۴۵-۱۵.
- ۹) سلطانی، شهبازی، م. سلوطفیان، س. ۱۳۹۵. شناسایی ویژگی‌های یک مدیر جهادی به روش فراترکیبی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، (۱) ۲۵، ۱۹۹-۲۳۰.
- ۱۰) حجازی فر، س. ۱۳۹۳. ماهیت و مؤلفه‌های مدیریت جهادی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، (۳) ۲۳، ۹۵-۱۲۳.
- ۱۱) جمعی از نویسندگان، (۱۳۹۲)، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ص. ۱۷، قم: مجموعه انتشارات دینی احمد حسین پور شاهرودی، ص. ۴۳-۶۰.
- ۱۲) خامنه‌ای، سید علی، (۱۳۹۱)، بیانات ابتدای درس خارج فقه.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

- ۱۳) دانیالی، تهمینا و موسوی، فروغ السادات، (۱۳۸۵)، شناخت و تبیین مبانی روش‌ها و رویکردهای فرهنگی و جهادی، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، حوزه نمایندگی ولایت فقیه در وزارت جهاد کشاورزی، تهران، ایران
- ۱۴) رضائیان، علی، (۱۳۷۸)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- ۱۵) رستاآزاد، رضا، (۱۳۸۵)، مدیریت و اعتماد، مجموعه مقالات چاپ‌شده اولین کنفرانس علمی مدیریت جهادی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۱۶) رهبر انقلاب در شروع درس خارج فقه در ۷۳/۶/۲۰، (۱۱۱).
- ۱۷) زارع، ساسان، (۱۳۸۸)، جنبش‌های جهادی و جوانان، همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۱۴-۱۲۴.
- ۱۸) زواره، علی‌رضا، (۱۳۹۲)، راهکارهای توسعه، ترویج و نهادینه‌سازی فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری، دومین مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد و کشاورزی، انتشارات. دفتر نمایندگی فقیه، تهران.
- ۱۹) عظیمی، مهدی، حدائق، محمدرضا، (۱۳۸۷)، فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگی‌های آن‌ها (مجموعه مقالات برگرفته از همایش)، وزارت جهاد کشاورزی، تهران.
- ۲۰) عزتی، کیوان، (۱۳۹۵)، تحلیل مفهوم مدیریت جهادی، همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۴۰-۱۲۵.
- ۲۱) قالی پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ سبک رو، مهدی، (۱۳۹۶)، کاربرد مدل میدان نیرو در برنامه‌ریزی جانشین پروری، دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، سال سوم انتشار، شماره اول بهار و تابستان، ص ۱۱۹-۱۳۹.
- ۲۲) فیروزآبادی، س و عساریان نژاد، ح (۱۳۹۰)، از جهاد تا جهاد (گفتمان فرهنگ جهاد در انقلاب شکوهمند جمهوری اسلامی ایران). انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی (داع)، ۱۵۲ ص.
- ۲۳) فوکو، میشل، (۱۳۸۰)، ایران روح دنیای بی‌روح است، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهانپنده، تهران، انتشارات نی، ص. ۸۰، ۵۷.
- ۲۴) لطیفی، م و سعدآبادی، ح (۱۳۹۲). پژوهشی پدیدارشناختی برای درک ماهیت مدیریت جهادی. مجله راهبرد فرهنگ، (۲۸)، ۷، ۱۲۲-۹۲.

ارزیابی میزان آمادگی کارکنان در پیاده سازی مدیریت جهادی.../پیرعلایی

- ۲۵) محمودزاده، علی، فروزش، اکبر، مرتضوی، مهدی، (۱۳۸۸)، تحلیل و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی (ویرایش اول)، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولایت فقیه، اسفند، ۱۳۸۸.
- ۲۶) محمودزاده، علی و همکاران، (۱۳۸۷)، تحلیل و بازشناسی فرهنگ مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی.
- ۲۷) محمدی، (۱۳۸۸)، مجموعه مقالات فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۲۸) مرتضوی، محمود، جلال عراقی، (۱۳۸۶)، عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی، سومین مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۵۴-۱۶۴.

Evaluation of the level of preparation of employees in the implementation of jihadi management in the Islamic Azad University of Ardabil province

Receipt: 07/11/2023

Acceptance: 04/08/2024

Nasim Piralayi

Abstract

Considering the purpose of the research, this research is a type of applied research. In terms of method, it is among descriptive-survey research. The main tool of data collection in this research includes library studies, review of documents and researcher-made questionnaire. The statistical population of the present study includes all the employees of the Islamic Azad University of Ardabil in the number of 190 people. And by using Karjesi and Morgan's table, 123 people including the sample were selected from simple random sampling style. For data analysis, frequency analysis method of demographic characteristics of the samples was used, for inferential analysis, chi-square method was used to check respondents' opinions. Also, to examine the research questions or objectives in order to examine the organizational factors and its components, the univariate t-test was used. Also, SPSS software was used to investigate the relationships between community variables. The results showed that the preparation of employees and its variables have a significant effect on the implementation of jihadi management. Variables and T-scores showed that religion and behavior with a score of 761.5 have the highest level of individual readiness variable and cost with a score of 60.2 has the least impact on the implementation of jihadi management.

Keywords

Staff readiness, jihadi management, implementation of jihadi management, readiness assessment