



شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بنیاد شهید استان تهران

صدیقه طوطیان اصفهانی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۲۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۷ حاجیه رجیبی فرجاد^۲

غلامرضا سیاه پور^۳

چکیده

مدیریت می‌تواند در عرصه‌های مختلف تأثیرگذار باشد اما زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد که این مدیریت با مؤلفه‌های جهادی همراه باشد. در صورتی که مدیر با رویکرد جهادی به هدایت سازمان بپردازد می‌تواند علاوه بر اهداف مالی به اهداف غیرمالی و متعالی سازمانی نیز نائل گردد در همین راستا این تحقیق باهدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران انجام گرفت. روش تحقیق آمیخته است. جامعه آماری این تحقیق شامل نخبگان و صاحب‌نظران بنیاد شهید و امور ایثارگران است. انتخاب خبرگان، به‌صورت نمونه‌گیری هدف‌دار بوده در نهایت ۴۸ نفر از افرادی که واجد شرایط شرکت در تحقیق بودند، به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. داده‌های موردنیاز از طریق ابزار پرسشنامه گردآوری شد. همچنین برای و رتبه‌بندی از فرایند سلسله‌مراتبی Ahp استفاده شده است. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران و نظر متخصصان، نشان داد که بر روی ۶ مؤلفه‌ی (روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری، خودباوری)، توافق و اتفاق نظر وجود دارد رتبه‌ی Ahp نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با بیشترین میانگین رتبه، مهم‌ترین مؤلفه‌ی مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران است و بعدازآن مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری در رتبه دوم اهمیت قرار دارد. مؤلفه‌ی خودباوری در رتبه سوم و در نهایت مؤلفه‌ی کار و تلاش مضاعف در رتبه آخر اهمیت قرار گرفته است.

کلمات کلیدی

مدیریت، مدیریت جهادی، اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگرا

۱-دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. tootian_ir@yahoo.com (نویسنده مسول)

۲-دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. hajieh_rajabi@yahoo.com

۳-کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. siapor_r@yahoo.com

در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است و کشور ما هم دوران حساسی را می‌گذراند نقش سازمان‌های دولتی واداری در چرخه اقتصاد و توسعه و پیشرفت اهداف عالی مملکت انکارناپذیر است؛ اما آیا تمامی آن‌ها در حصول به اهداف تعیین‌شده موفق بوده‌اند. حقیقتاً جای تعمق و تأمل دارد؛ زیرا بعضی از آن‌ها در انجام وظایف خود وفق تر عمل کردند. با نگاهی عمیق به سازمان‌های موفق می‌توان عوامل کلیدی و مشترک بین آن‌ها که بسترساز و احتمالاً عامل اساسی موفقیت آن‌ها بوده است را کشف کرد. یکی از عوامل اساسی و کلیدی، نحوه‌ی مدیریت است که بران سازمان حاکم است و شناخت آن‌ها و تقویتشان و برطرف کردن نقاط ضعفشان گامی است در جهت کامیابی سازمان‌ها و نیل به اهداف عالی آن‌ها خواهد بود. نگاهی به تاریخچه و علت پیدایش دستگاه‌های اداری در ایران نشان می‌دهد که ساختار و تشکیلات اجرائی کشور در قالب وزارتخانه‌های بخشی، در اوایل قرن حاضر به وجود آمده است. این وزارتخانه‌ها مانند بسیاری از پدیده‌های دیگر، نه بر اساس نیازهای حقیقی و مقتضیات جامعه خودی بلکه با الگوپذیری از نمونه‌های غربی، بعضی از روی نمونه‌های مشابه خارجی و بعضی دیگر توسط مستشاران غربی، بدون توجه به ارزش‌ها و فرهنگ بومی در کشور پیاده شده است. (بخشکی، ۱۳۸۲) هم‌اکنون نیز فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلأ موجود را در سازمان‌ها نمایان ساخته و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریت، نظامی را می‌طلبد که عزت، شرافت و کرامت انسان‌ها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران را به یک نگرش انسانی الهی سوق می‌دهد تا جهت‌گیری ذهنی آنان را از اسارت بینش‌های ابزاری و خودمحوری آزاد نماید و ادای تکلیف را به‌عنوان خطمشی موفق برای انگیزش کارکنان پیشنهاد دهد. نظام مزبور جز نظام مدیریت جهادی نیست که در قلمرو سازمان، به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آن‌ها با یکدیگر در جوی صمیمانه بها می‌دهد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه کرده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸). تولید ادبیات علمی و تخصصی، تبیین مدل مفهومی مدیریت جهادی با رویکردی داخلی، گفتمان سازی علمی و ترویج رهیافت‌های کاربردی در زمینه‌ی مدیریت جهادی از جمله ضرورت‌ها و اهداف نگارش این پژوهش است. مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد همواره مدنظر آیت‌الله خامنه‌ای بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است. مقام معظم رهبری در این باره فرمودند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احیاناً

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

خواب‌آلوده و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک‌همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پرقدردان باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد. ۱. 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 به‌خوبی انجام بگیرد. ۲. مسئله اصلی در این پژوهش از اینجا نشأت می‌گیرد که سازمان‌ها در تلاش به‌سوی موفقیت و کامیابی تمایل بر به‌کارگیری جهاد و مدیریت جهادی دارند و در چنین شرایطی تضمین هر میزان موفقیتی دشوار است. در دنیای امروز که دشمنان دین‌مداری، آزادگی و دانایی، به روش‌های مختلف ارکان و دستاوردهای انقلاب اسلامی را، به‌ویژه در حوزه‌های فرهنگی و اعتقادی، مورد حمله‌های ناجوانمردانه قرار می‌دهند، اهمیت و نقش اثربخشی سازمان‌های دولتی بیش‌ازپیش است. مراجع و نهادهای سیاست‌گذار جامعه، با درک صحیح از این موقعیت، همواره دغدغه و توجه خود را در مورد ضرورت تحول و اصلاح نظام آموزشی ابراز داشته‌اند. رهنمودهای بنیان‌گذار کبیر جمهوری اسلامی که بنیاد شهید را افضل از همه بنیادها دانسته‌اند و تأکیدات مکرر مقام معظم رهبری، در آنجا که لزوم توجه به فشر ایثارگر را در اولویت می‌دانند و بر اجرای برنامه تحول و به مرحله عمل رساندن آن و افزایش اثربخشی و کارایی تأکید می‌ورزند، از جمله مهم‌ترین دلایل و ضرورت‌های تحول بنیادین در این نهاد سرنوشت‌ساز به شمار می‌رود. در همین ارتباط با توجه به سابقه و عملکرد مدیریت جهادی طی دوران پس از انقلاب اسلامی این سؤال مطرح است که و شاخص‌های مدیریت جهادی چیست و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است تا در راستای تحقق سیاست‌های کلی بنیاد شهید و امور ایثارگران مورد استفاده عملی قرار بگیرد. در همین راستا شاخص‌های مدیریت جهادی احصا و مورد استفاده کاربردی عملی در سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران قرار می‌گیرد.

مروری بر مبانی نظری و پژوهش

مدیریت: هنر انجام امور به‌وسیله دیگران، فرآیندی که طی آن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد. انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، هماهنگی و کنترل علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف سازمانی بازی کردن نقش رهبر، منبع اطلاعاتی، تصمیم‌گیرنده و رابط برای اعضای سازمان (الوانی، ۱۳۸۷: ۵). بر این اساس در این پژوهش مدیریت شامل: برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، رهبری و کنترل می‌باشد که باعث آشکارسازی توان‌های بالقوه به‌بالفعل می‌شود. پیشرفت علم و تمدن در زمینه‌های گوناگون زندگی جوامع بشری، همواره پیچیدگی‌های روزافزونی را از نظر تشکیلات و اداره در سازمان‌ها به وجود آورده است که

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

باعث تجدیدنظر پژوهشگران علوم مدیریت در اصالت تئوری مدیریت شده است. (اصغر پور، ۱۳۶۵: ۱). مدیریت یعنی آشکارسازی توان‌های بالقوه به بالفعل است. مدیریت آمیزه‌ای است از محصول علمی و مدون مدیریت با فرهنگ آن کشور. اعمال مدیریت توسط مدیر در موفقیت یک سازمان نقش به‌سزایی دارد. هرچه سازمان پیچیده‌تر باشد نقش مدیریت دشوارتر خواهد شد. مدیریت یعنی تصمیم‌گیری در زمان مناسب با افراد مناسب درجایی که فعالیت در آن جریان دارد (میرابی، ۱۳۹۱: ۱۳). به گفته مگینسون^۳، موسلی^۴ و پیتری^۵، مدیریت، کار کردن با منابع انسانی، منابع مالی و منابع فیزیکی است جهت دستیابی به اهداف سازمان توسط برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل عملیات. (میرابی، ۱۳۹۱: ۱۳)

جهاد: جهاد در لغت از ریشه «جهد و جهد» به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت و سختی است. جهد به معنای مشقت و جهد به معنای تلاش فراوان می‌باشد و گفته شده است جهد در مورد انسان استعمال شده است. (راغب اصفهانی، ۱۳۶۳: ۱۰۱). جهاد یعنی مبارزه، در زبان فارسی جنگ و ستیزه‌گری معنای مبارزه را نمی‌دهد. مبارزه یعنی تلاش پرنیرو در مقابل یک مانع یا یک دشمن^۶. بر این اساس در این پژوهش جهاد به معنای تلاش مضاعف، تحرک، پویایی و تلاش بی‌وقفه می‌باشد. مهم‌ترین مفهوم اصطلاحی این واژه در متون دینی، همانند کاربرد عام آن، گونه‌ای خاص از تلاش است یعنی مبارزه کردن در راه خدا با جان، مال و دارایی‌های دیگر خود در نبرد با کافران و باغیان، باهدف گسترش و اعتلای اسلام و برپاداشتن شعائر یا دفاع از آن (نجفی، ۱۴۰۱). در شرح لمعه آمده است: «الجهاد شرعاً بذل النفس و ما يتوقف عليه من المال في محاربة المشركين او الباغين في سبيل اعلاء كلمة الاسلام على وجه مخصوص». در شرح مقدس اسلام جهاد عبارت است از بذل جان و مال به طریقی مخصوص برای جنگ با مشرکان و یا افراد باغی در راه اعتلای کلمه اسلام. (جبل عاملی، ۱۹۹۲، ج ۲: ۳۷۹). همچنین در قرآن به جهاد اشاره شده است از جمله آیه «و جاهدوا فی الله حق جهاده هو اجنباکم و ما جعل علیکم فی الدین من حرجٍ...»^۷ و در راه خدا چنان‌که حق جهاد [در راه] اوست جهاد کنید. اوست که شمارا [برای خود] برگزیده و در دین برای شما سختی قرار نداده است. یکی از کلیدواژه‌هایی که مکرر در ادبیات و سخنان معظم رهبری به چشم می‌خورد فرهنگ جهاد، روحیه جهادی، مبارزه و استقامت است. رهبر انقلاب، زندگی جهادی در راه هدف‌ها و ارزش‌ها را معنای حقیقی زندگی انسان می‌دانند: «جهاد، یعنی مجاهدت کردن و تلاش کردن. زندگی، یعنی این‌که ما این هدف‌ها را ترسیم کنیم و ارزش‌هایی را که برای ما عزیز و محترم است، مشخص کنیم و بعد با همه‌ی قوا بکوشیم؛ اصلاً زندگی جز این معنا ندارد؛ و الا اگر انسان از ارزش‌هایی - آن ارزش‌ها هر چه می‌خواهد باشد - خالی

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

باشد، به یک جماد تبدیل خواهد شد»^۸. رهبر انقلاب، زندگی جهادی در راه هدف‌ها و ارزش‌ها را معنای حقیقی زندگی انسان می‌دانند: «جهاد، یعنی مجاهدت کردن و تلاش کردن. زندگی، یعنی این‌که ما این هدف‌ها را ترسیم کنیم و ارزش‌هایی را که برای ما عزیز و محترم است، مشخص کنیم و بعد با همه‌ی قوا بکوشیم؛ اصلاً زندگی جز این معنا ندارد؛ و الا اگر انسان از ارزش‌هایی - آن ارزش‌ها هر چه می‌خواهد باشد - خالی باشد، به یک جماد تبدیل خواهد شد»^۹

مدیریت جهادی: یکی از واژه‌ها و عبارات سیاسی که در سال‌های اخیر در عرصه سیاسی و اجتماعی کشور مطرح گردیده، عبارت مدیریت جهادی است. آثار و برکات این نوع مدیریت چنان است که رهبر فرزانه انقلاب اسلامی آن را از شاخصه‌های مسئولیت در نظام اسلامی دانسته و این شیوه را به‌منزله نقشه راه برای حل مشکلات کشور مطرح می‌فرمایند. اساس مدیریت جهادی بر ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده و حال آنکه در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان «وسیله» مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی باشد و گرنه به کنار گذاشته می‌شود. در نظام مدیریتی جهادی دستورالعمل‌های اسلام در ابعاد مختلف به‌عنوان شیوه‌های کاربردی برای اداره جامعه در نظر گرفته شده و هدف نهایی آن، نهادینه شدن ارزش‌ها در جامعه و تبدیل آن‌ها به معیاری مؤثر جهت اداره شایسته جامعه، رشد و تکامل آن است. مدیریت جهادی به معنای به کار گرفتن شاخصه‌ها و مؤلفه‌های جهادی همراه با به کار گرفتن تمامی استعدادها، توانمندی‌ها به‌منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است، مدیریت جهادی به مدیریتی اطلاق می‌شود که از یکسو با علم و دانش روز بشری سروکار دارد و از سوی دیگر با مفهوم جهاد در بار معنایی انقلابی و ارزشی آن، ارتباطی تنگاتنگ دارد. این نوع مدیریت می‌تواند به‌عنوان منطقی‌ترین و کارآمدترین الگوی مدیریتی برای تحقق آرمان‌ها و اهداف انقلاب و نظام اسلامی مورد توجه و تاکید قرار گیرد^{۱۰}. در این نوع مدیریت تاکید بر عقلانیت مکتبی به معنای بهره‌مندی از جدیدترین و به‌روزترین روش‌های مدیریت اما با جهت‌گیری ارزشی و انقلابی از دیگر مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی است. در الگوی «مدیریت جهادی»، نهاد ستیزی و تجربه ستیزی به اسم انقلابی‌گری و آرمان‌گرایی و عدالت‌طلبی هیچ جایگاهی ندارد. اجتناب از سیاست زدگی به معنای ارجحیت منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی از دیگر شاخصه‌های «مدیریت جهادی» است. مدیریت جهادی غایت خود را اثبات کارآمدی دین در اداره جامعه می‌بیند و کارگزار اجرایی تحقق «الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت» است. از سوی دیگر توجه به مدیریت داوطلبانه و بی‌منت، تحول‌آفرین، پویا و انعطاف‌پذیر از دیگر مؤلفه‌هایی هستند که در بحث مدیریت جهادی از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشند. (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت جهادی برخلاف تبلیغات

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

دشمنان خارجی و مغرضان داخلی، پیچیده‌تر کردن امور و یا ریاضت اقتصادی نیست بلکه هدف از این نوع مدیریت، دستیابی به بهترین و بیشترین بازدهی با کمترین هزینه‌هاست که از طریق به‌کارگیری تدبیر، تجربه و دانش همراه با پایداری بر اصول و ارزش‌های دینی و انقلابی حاصل می‌شود (موحد، ۱۳۸۶).

ویژگی‌های مدیریت جهادی

برخی از ویژگی‌های «مدیریت جهادی» را به شرح ذیل بیان کرد:

دین‌محوری و کار برای رضایت خدا و ایمان به خداوند متعال و قدرت لایزال او در همه امور، آرمان‌گرایی و ولایت‌مداری و اعتقاد قلبی به اصل مترقی ولایت‌فقیه، داشتن غیرت دینی و روحیه انقلابی، پرکاری و خستگی‌ناپذیری، قناعت و ساده‌زیستی، مسئولیت‌پذیری و قانون‌گرایی در عمل، خودباوری و توانمندی در عرصه‌های مختلف، شجاعت و جسارت برای تصمیم‌گیری‌های بزرگ، توجه به ظرفیت‌ها و توانمندی‌های داخلی و استفاده بهینه از آن‌ها، نوآوری و خلاقیت، داشتن روحیه مردمی و تواضع و فروتنی، انتقادپذیری و استفاده از نظرات کارشناسان و روش‌های علمی، پویایی و بالندگی در امور، امید به آینده و جلوگیری از یاس و امید، رعایت شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها. پرهیز از هرگونه شتاب‌زدگی در تصمیم‌های کلان (معدنی، میری، ۱۳۹۸).

مدیریت جهادی به معنای نهادینه شدن ارزش‌ها و رفتارهای معنوی در زمینه مدیریت می‌باشد.

مطلوبیت مدیریت جهادی از آن رو است که رابطه تنگاتنگی با نظام ارزشی اسلام دارد اما به خاطر ترکیب اضافی که این نوع مدیریت دارد منشأ تلقی‌ها و برداشت‌های گوناگونی می‌شود از جمله:

الف: ممکن است برخی چنین تعبیری (مدیریت جهادی) را صحیح ندانند. و براین باور باشند که مدیریت؛ جهادی و غیر جهادی ندارد. به گمان اینان مدیریت همانند سایر علوم انسانی روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و اقتصاد است؛ و از این رو، پسوند اسلامی یا جهادی نمی‌پذیرد.

ب: ممکن است برخی دیگر مدیریت جهادی را نوعی مدیریت برگرفته از قرآن و روایت بدانند و معتقد شوند در مشکلات اجتماعی می‌توانند با مراجعه به قرآن و روایت، پاسخ آماده‌ای را به دست آورند و به‌طور مثال با استفاده از آیات و روایات از تورم پولی در اقتصاد جلوگیری کنند یا فساد اداری را کنترل نمایند. بی‌شک چنین برداشتی هم یک تلقی صحیح از مدیریت اسلامی و جهادی نیست.

ج: گروهی ممکن است مدیریت جهادی را همان «مدیریت مدیران مسلمان» بدانند بر اساس این بینش نحوه مدیریت مدیران مسلمان در طول تاریخ سازنده محتوای مدیریت جهادی است به‌طور مثال

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

شیوه مدیریت امیرالمؤمنین علی (ع) در صدر اسلام و ائمه اطهار (ع) و نیز پیامبر اعظم (ع) الگوی مناسبی برای این نوع مدیریت خواهد بود. چنین برداشتی از «مدیریت جهادی» گرچه صحیح است؛ اما معنای دقیق‌تر و صحیح‌تری هم دارد. (ابراهیمی فر، ۱۳۸۶). مدیریت جهادی مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز کرده است. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است. (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸). مدیریت جهادی سوای از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار می‌سازد با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را «نظام ارزشی اسلام» می‌سازد. تعاریف بسیاری از سوی صاحب‌نظران برای مدیریت مطرح شده که تعریف ذیل تعریف جامعی از آن‌ها می‌باشد: «مدیریت عبارت است از دانش و هنر به‌کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمانی به شیوه مطلوب» (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸). در واقع مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به‌صورت تام و کامل است (رحمانی، ۱۳۸۷). در جدول (۱) خلاصه‌ای از تعاریف مدیریت جهادی از دیدگاه‌ها و منابع مختلفی آورده شده است:

جدول ۱- خلاصه‌ای از تعاریف مدیریت جهادی

✓ مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، باخدا حساب کردن، به علم و درایت و تدبیر تکیه کردن.	رهبر معظم انقلاب اسلامی (۱۳۹۲)
✓ مدیریت جهادی یادگاری از دفاع مقدس که تجهیز سرمایه انسانی و مادی برگرفته از آموزه‌های دینی است. ✓ مهم‌ترین مؤلفه‌ی آن عقل و عشق است.	عظیمی و حدائق (۱۳۸۸)
✓ بهره‌گیری از علم و فناوری هم‌جهت بااراده الهی جهت رسیدگی به امور ✓ علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی مبتنی بر مبارزه نه صرفاً نظامی در سایر عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانع آن	کوشکی (۱۳۹۳)
✓ مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام ✓ دانش و هنر به‌کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام	مرتضوی و عراقی (۱۳۸۸)
✓ رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خود مبتنی بر سازندگی	موحد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

✓ هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کار و تلاش	(۱۳۸۶)
✓ مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به صورت تام و کامل است. ✓ رسالت آن: تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی	رحمانی (۱۳۸۷)
✓ مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی است باهدف قرب به خداوند و خدمت به بندگان و گرمی داشتن مردم ✓ انجام کار به شیوهی مناسب و کسب رضای خداوند ✓ محوری‌ترین مؤلفه: تعهد	پالوج و تقی پورفر (۱۳۸۸)
✓ نوعی الگوی مدیریتی بومی است که ویژگی‌ها و شاخصه‌های آن عبارت است از: عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت محوری - عشق به خدمت به مردم خصوصاً روستائیان - تأمین رفاه عمومی - توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران - مسئولیت‌پذیری - رعایت شئونات اسلامی و دینی - ساده زیستی و سلامت - سخت‌کوشی و پرتلاش بودن - رعایت رفتار اسلامی با مردم.	زواره (۱۳۸۸)
✓ شناخت و به فعل رساندن ظرفیت‌های نهفته ✓ ایجاد مشارکت جامعه‌ی روستایی در عرصه اجتماعی و اقتصادی	محمود زاده، فروزش و مرتضوی (۱۳۸۸)

حاجی احمدی و میر رحیمی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی» باهدف ارزیابی مقایسه‌ای شاخص‌ها و معرفه‌ای فرهنگ و مدیریت جهادی در چارچوب نظریه چرخه حیات ارائه شده است. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش شاخص‌های فرهنگ و مدیریت جهادی در چهار گروه اصلی شامل: درگیر شدن در کار و مأموریت، انطباق و انعطاف‌پذیری، سازگاری و بهره‌وری با میانگین ۳/۳۶ از ۴ قرار گرفته‌اند. مهم‌ترین متغیر این نظام سازمانی، انطباق و انعطاف‌پذیری با امتیاز ۳/۱ از ۴ هست.

کیانی زاده و گلشنی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان «شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی» انجام داده است که نتایج پژوهش نشان داده است که رتبه‌ی اهمیت مؤلفه‌های مدیریت جهادی یکسان و مساوی نیست. مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی و بعد از آن مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و حسن خلق در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند. احمدی و محمدی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان مدل مدیریت جهادی مبتنی بر سیره فرماندهان دفاع مقدس مورد مطالعه شهید خرازی انجام دادند. هدف تحقیق شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

مبتنی بر سیره فرماندهان دفاع مقدس مورد مطالعه شهید خرازی بود. نتایج تحقیق با روش داده بنیان ویژگی مدیریت چون برنامه‌ریزی (نگرش آرمانی در هدف‌گذاری)، کنترل (تفویض اختیار)، سازمان‌دهی (عزم راسخ در اجرای برنامه)، هماهنگی (حضور مداوم در میدان عمل) و مؤلفه‌های رهبری (انگیزش، رشد و تربیت، خود مدیریتی، حسن خلق، ویژگی‌های شخصیت) شناسایی شد و مدل پیشنهادی با تاکید بر شهید خرازی بر اساس سه شاخص ویژگی‌های شخصیتی، مدیریتی و رهبری ارائه شد.

روش پژوهش

روش پژوهش بر مبنای هدف کاربردی و آمیخته (کیفی و کمی) است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه‌ی محقق ساز بود. اصولاً روش تحلیل محتوا به دودسته کمی و کیفی تقسیم می‌شود و عمدتاً برای تحلیل متون و اسناد به کار می‌رود. تحلیل محتوا را می‌توان در انتقال پیام واژه‌ها، معانی، تصویر، نوشته و دیگر نمادها استفاده کرد. پژوهشگری که تحلیل محتوا را به‌مثابه روشی کیفی به کار می‌برد، به‌جای تمرکز بر محصول نهایی با پیام‌های تولیدشده، بر فرایند تولید پیام‌ها یا مضمون اجتماعی ساخت متون تأکید می‌کند و مؤلف یا تولیدکننده پیام را فاعل خودآگاهی در نظر می‌گیرد که در شرایط خاصی مخاطبانی را موردتوجه قرار داده، بنابراین وظیفه تحلیل‌گر خواندن متن بر اساس نمادهای موجود در آن است. جامعه آماری این تحقیق شامل نخبگان و صاحب‌نظران بنیاد شهید و امور ایثارگران درزمینه‌ی مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان است. تعداد کل افراد جامعه آماری در حدود ۶۵ نفر موردتوجه قرار گرفتند. هرچند تعداد نخبگان و صاحب‌نظران درزمینه‌ی مدیریت جهادی و سیاست‌گذاری کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران در کل کشور ممکن است بیشتر باشند اما تعدادی به دلیل عدم دسترسی، حذف سیستماتیک شدند. در انتخاب خبرگان، به‌صورت نمونه‌گیری هدف‌دار اقدام شد و درنهایت ۴۸ نفر بر اساس اشباع نظری، به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. در این پژوهش برای تعیین اولویت‌های شاخص‌های مهم مدیریت جهادی به علت فراوانی و تعدد زیاد این شاخص‌ها پرسشنامه‌ای تهیه‌شده است. پرسشنامه مزبور دربرگیرنده ۶۸ سؤال است و مطابق با مقیاس لیکرت، یک طیف ۷ موردی از کاملاً مخالف به کاملاً موافق را شامل می‌شود. در تحقیق حاضر در ابتدا برای تشخیص صحیح مؤلفه‌ها، پرسشنامه‌ای تهیه و توسط ده تن از اساتید و خبرگان مدیریت جهادی تکمیل شد و از بین مؤلفه‌های رهبری ۶ مؤلفه که بالاترین درصدها را به خود اختصاص دادند انتخاب و از بین مؤلفه‌های پیرو و زمینه نیز هرکدام ۴ مؤلفه که بیشترین و بالاترین آرا را داشتند انتخاب و سپس برای پرسشنامه نهایی پژوهش استفاده شدند. پس از طراحی پرسشنامه نهایی از چند تن از اساتید و نیز کارشناسان خبره در این زمینه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

در مورد سؤالات پرسشنامه و ترتیب قرار گرفتن شاخص‌ها نظرخواهی شد و اقدامات لازم صورت پذیرفت و همچنین برای متناسب نمودن پرسشنامه‌ها با جامعه آماری برخی سؤالات پرسشنامه‌ها با مشورت اساتید حذف شد. در تحقیق حاضر، ضریب آلفای محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه، معادل $\alpha = 0/839$ می‌باشد و با توجه به اینکه از مقدار $0/7$ بسیار بیشتر است لذا با اطمینان بالایی پایایی پرسشنامه‌ی تحقیق تأیید می‌گردد. لازم به ذکر است که کلیه ضرایب آلفای محاسبه‌شده برای مؤلفه‌ها نیز از مقدار $0/7$ به بیشتر بوده و نشان از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۲- ضرایب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی پرسشنامه و مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	تعدادگویه	ضریب آلفای کرونباخ
روحیه ایثارگری	۶	۰,۸۴۴
کار و تلاش مضاعف	۶	۰,۸۰۸
مسئولیت‌پذیری	۶	۰,۸۱۲
شایسته‌سالاری	۶	۰,۸۲۸
وجدان کاری	۶	۰,۷۷۵
خودباوری	۶	۰,۹۱۳

در این پژوهش به دو روش توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های پرداخته شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی و نمودار ستونی به توصیف ویژگی‌های جامعه پرداخته و در سطح استنباطی هم به منظور پاسخ به سؤالات پژوهشی و هم به منظور بررسی روابط میان متغیرهای جامعه از آزمون‌هایی نظیر تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسشنامه، آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه، شاخص برازش به منظور بررسی برازندگی مدل مفهومی و مدل معادلات ساختاری به منظور تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرهای تحقیق استفاده شد.

یافته‌های پژوهش. نمونه‌ی ۴۸ نفری از مدیران و خبرگان بنیاد شهید و امور ایثارگران، $14/6\%$ از پاسخگویان زن و $85/4\%$ مرد می‌باشند. از نظر تحصیلات، $58/3\%$ تحصیلات کارشناسی ارشد دارند و $41/7\%$ دارای تحصیلات دکترا می‌باشند.

تعیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران پس از مطالعات نظری و جمع‌بندی نهایی مبتنی بر مبانی نظری مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران و نظر متخصصان، بر روی ۶ مؤلفه بیشترین توافق

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

اعلام شده است و معتقد بودند که مؤلفه‌های مذکور می‌توانند مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران باشند.

جدول ۳: توافقی متخصصان در تعیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان

بنیاد شهید و امور ایثارگران

ردیف	مؤلفه	درصد توافق
۱	روحیه ایثارگری	٪۹۵,۰
۲	کار و تلاش مضاعف	٪۹۳,۷
۳	مسئولیت‌پذیری	٪۹۴,۷
۴	شایسته‌سالاری	٪۹۳,۸
۵	وجدان کاری	٪۹۱,۴
۶	خودباوری	٪۹۰,۷

بررسی نرمال بودن داده‌ها با توجه به مؤلفه‌های مدیریت جهادی

آماره کولموگروف-اسمیرنف (KS) برای آزمون نرمال بودن استفاده می‌شود. در این آزمون فرض صفر، نرمال بودن توزیع داده‌ها است و فرضیه مقابل، نرمال نبودن توزیع داده‌ها است.

با توجه به نتایج آزمون نرمال بودن مندرج در جدول ۴، می‌توان گفت چون سطوح معنی‌داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای کلیه مؤلفه‌ها از خطای ٪۵ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌شود و این بدان معنی است که بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف، کلیه مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

مؤلفه‌ها	آماره (K-S)	سطح معنی‌داری
روحیه ایثارگری	۰,۹۴	۰,۳۴۹
کار و تلاش مضاعف	۰,۷۰	۰,۷۱۹
مسئولیت‌پذیری	۰,۷۵	۰,۶۳۰
شایسته‌سالاری	۰,۸۵	۰,۴۵۲
وجدان کاری	۰,۸۳	۰,۵۱۲
خودباوری	۱,۰۷	۰,۲۰۱

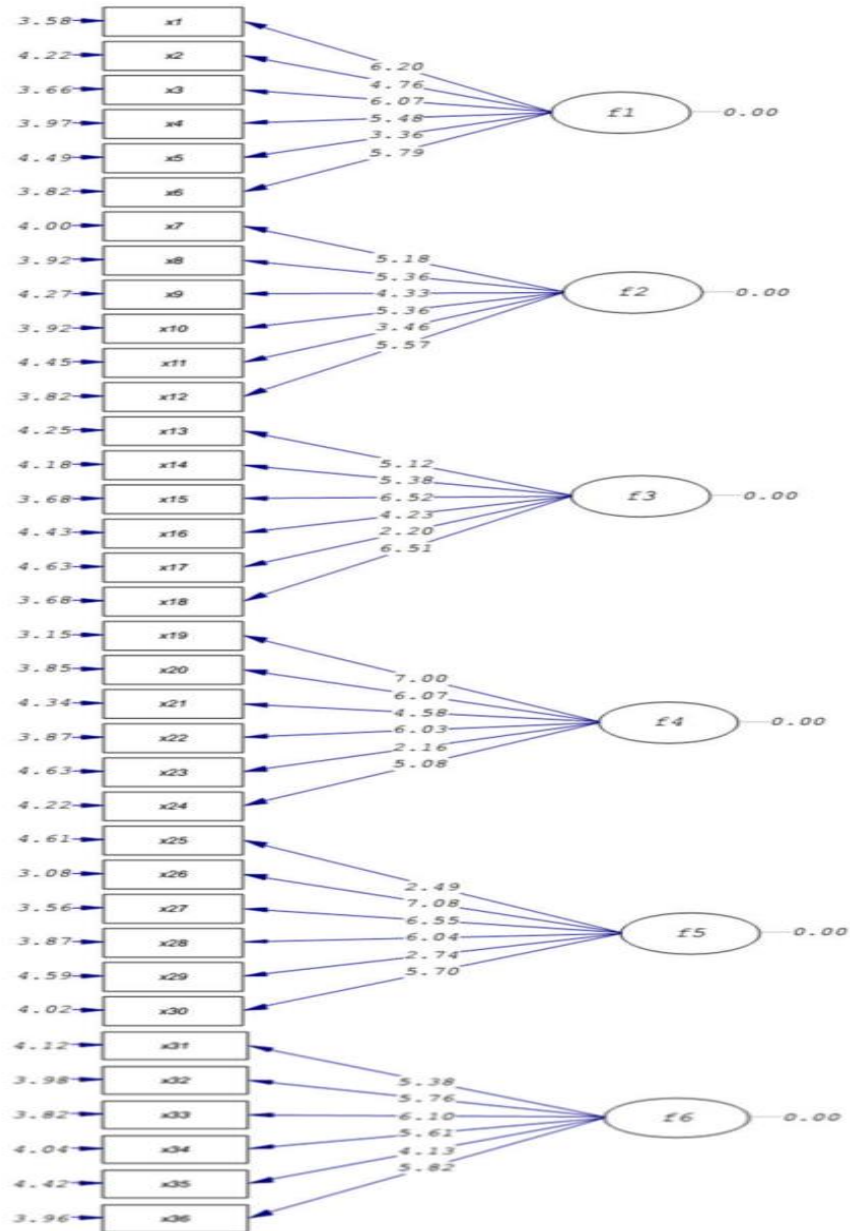
فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

پس از تعیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران توسط متخصصان، شاخص مؤلفه‌های مذکور مبتنی بر مبانی نظری و مصاحبه‌های اختصاصی با نخبگان، تعیین گردید؛ که در جدول ۲ با درصد توافق اشاره شده است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی در تناظر سؤالات با مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران

نتایج برازندگی مدل تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد که شاخص تقریب ریشه میانگین مربعات خطای ۱۱ مقدار ۰/۰۶۷ به دست آمده است و چون مقدار کوچکی است (از ۰/۰۸ کمتر است) لذا مدل دارای خطای کمی است. شاخص برازندگی ۱۲ مقدار ۰/۹۴، شاخص برازندگی تعدیل شده ۱۳ مقدار ۰/۹۱ و شاخص برازندگی مقتصد ۱۴ مقدار ۰/۹۱ محاسبه شده‌اند و مقادیر مطلوبی داشته و به مقدار یک نزدیک هستند و در مجموع نشان دهنده مطلوبیت مدل اندازه‌گیری تحلیل عاملی مرتبه اول می‌باشند. می‌توان گفت شاخص‌های پرسشنامه به‌خوبی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران را اندازه‌گیری می‌کنند. شکل (۱) نشان می‌دهد که کلیه‌ی مقادیر t متناظر با بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌های پرسشنامه مقادیر بزرگی هستند و قدر مطلق آن‌ها از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر است. لذا کلیه‌ی بارهای عاملی (ضرایب استاندارد) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار هستند. همچنین مقادیر بارهای عاملی به‌اندازه کافی بزرگ هستند و بزرگ بودن مقادیر بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌های پرسشنامه (برآورد ضرایب استاندارد) در مدل تحلیل عاملی تأییدی، اندازه‌گیری ابعاد پژوهش را تأیید می‌کنند.

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجبی فرجاد، سیاه پور



شکل (۱): مدل تحلیل عاملی تأییدی بر اساس مقادیر t

بررسی سؤالات و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور

ایشانگران

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

جدول ۵- توافق متخصصان در تناظر سؤالات با مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق

سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران

درصد توافق	شاخص	مؤلفه‌های مدیریت جهادی
۷۳٫۳٪	تأثیر روحیه ایثارگری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان به چه میزان است؟	۱ روحیه ایثارگری
۶۲٫۲٪	به نظر شما روحیه ایثارگری تا چه حد بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۷۳٫۳٪	روحیه ایثارگری تا چه حد در ارائه راه‌حل بر فرآیند سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	
۶۶٫۷٪	روحیه ایثارگری تا چه حد در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۹۳٫۳٪	روحیه ایثارگری تا چه حد در اجرای برنامه‌های سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۵۵٫۶٪	روحیه ایثارگری تا چه حد بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۶۶٫۷٪	فکر می‌کنید تأثیر کار و تلاش مضاعف بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان به چه میزان است؟	۲ کار و تلاش مضاعف
۷۱٫۱٪	فکر می‌کنید کار و تلاش مضاعف تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۷۳٫۳٪	کار و تلاش مضاعف در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان چقدر تأثیرگذار است؟	
۶۲٫۲٪	کار و تلاش مضاعف در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۸۰٫۰٪	کار و تلاش مضاعف بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۵۷٫۸٪	کار و تلاش مضاعف بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۸۴٫۴٪	مسئولیت‌پذیری بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان به چه میزان مؤثر است؟	۳ مسئولیت‌پذیری
۸۲٫۲٪	مسئولیت‌پذیری بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۸۰٫۰٪	مسئولیت‌پذیری در ارائه راه‌حل در سیاست‌های کلان تا چه حد تأثیرگذار است؟	
۸۲٫۲٪	مسئولیت‌پذیری در برنامه‌ریزی برای سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۹۱٫۱٪	تا چه میزان مسئولیت‌پذیری برای اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	
۷۵٫۶٪	مسئولیت‌پذیری بر ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۷۷٫۸٪	شایسته‌سالاری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان به چه میزان مؤثر است؟	۴ شایسته‌سالاری
۷۵٫۶٪	شایسته‌سالاری بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۸۸٫۹٪	شایسته‌سالاری در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۸۴٫۴٪	شایسته‌سالاری در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۹۳٫۳٪	شایسته‌سالاری بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	
۷۵٫۶٪	شایسته‌سالاری بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجبی فرجاد، سیاه پور

۸۲,۲٪	وجدان کاری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۵	۵
۸۴,۴٪	وجدان کاری تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۲۶	
۸۶,۷٪	وجدان کاری تا چه حد در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در سیاست‌های کلان تأثیر دارد؟	۲۷	
۷۷,۸٪	وجدان کاری تا چه حد در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۲۸	
۹۱,۱٪	تا چه میزان وجدان کاری بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	۲۹	
۸۴,۴٪	میزان تأثیر وجدان کاری بر ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد است؟	۳۰	
۸۶,۷٪	خودباوری تا چه حد بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۱	۶
۷۳,۳٪	خودباوری تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۲	
۷۳,۳٪	خودباوری تا چه حد در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	۳۳	
۷۷,۸٪	خودباوری تا چه حد در فرآیند برنامه‌ریزی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۴	
۸۶,۷٪	خودباوری تا چه حد برای اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیر دارد؟	۳۵	
۶۴,۴٪	خودباوری تا چه حد بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۶	

نتایج مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد که متخصصان با توافق بالای، تناظر سؤالات با مؤلفه‌ی مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران را تأیید کرده‌اند. جدول ۶- معیارهای آماری مربوط به سؤال‌های متناظر با مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق

سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران

انحراف معیار	میانگین	شاخص	مؤلفه‌های مدیریت جهادی
۰,۹۱	۳,۹۴	تأثیر روحیه ایثارگری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان به چه میزان است؟	۱ روحیه ایثارگری
۰,۹۶	۳,۹۲	به نظر شما روحیه ایثارگری تا چه حد بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۰,۷۶	۳,۸۸	روحیه ایثارگری تا چه حد در ارائه راه‌حل بر فرآیند سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	
۰,۸۴	۳,۸۸	روحیه ایثارگری تا چه حد در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۰,۶۵	۴,۵۴	روحیه ایثارگری تا چه حد در اجرای برنامه‌های سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۰,۹۸	۳,۶۵	روحیه ایثارگری تا چه حد بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۰,۹۲	۳,۸۵	فکر می‌کنید تأثیر کار و تلاش مضاعف بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان به چه میزان است؟	۲
۰,۸۶	۳,۹۰	فکر می‌کنید کار و تلاش مضاعف تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	
۰,۸۵	۳,۹۲	کار و تلاش مضاعف در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان چقدر تأثیرگذار است؟	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

۰,۷۹	۳,۸۱	کار و تلاش مضاعف در فرآیند برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۰	کار و
۰,۷۷	۴,۴۴	کار و تلاش مضاعف بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۱	تلاش
۰,۹۲	۳,۷۳	کار و تلاش مضاعف بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۲	مضاعف
۰,۶۱	۴,۱۳	مسئولیت‌پذیری بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان به چه میزان مؤثر است؟	۱۳	۳ مسئولیت پذیری
۰,۷۶	۴,۲۷	مسئولیت‌پذیری بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۴	
۰,۸۳	۴,۲۳	مسئولیت‌پذیری در ارائه راه‌حل در سیاست‌های کلان تا چه حد تأثیرگذار است؟	۱۵	
۰,۷۱	۴,۲۷	مسئولیت‌پذیری در برنامه‌ریزی برای سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۶	
۰,۶۵	۴,۵۸	تا چه میزان مسئولیت‌پذیری برای اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	۱۷	
۰,۷۲	۴,۱۰	مسئولیت‌پذیری بر ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۱۸	
۰,۸۳	۴,۱۰	شایسته‌سالاری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان به چه میزان مؤثر است؟	۱۹	۴ شایسته‌سالاری
۰,۹۴	۴,۱۳	شایسته‌سالاری بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۰	
۰,۷۴	۴,۴۰	شایسته‌سالاری در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۱	
۰,۷۵	۴,۳۱	شایسته‌سالاری در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۲	
۰,۶۱	۴,۶۳	شایسته‌سالاری بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۳	
۰,۸۰	۴,۲۱	شایسته‌سالاری بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۴	
۱,۴۱	۴,۲۵	وجدان کاری بر هدف‌گذاری در سیاست‌های کلان تا چه حد مؤثر است؟	۲۵	۵ وجدان کاری
۰,۷۹	۴,۱۹	وجدان کاری تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۲۶	
۰,۷۱	۴,۲۱	وجدان کاری تا چه حد در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در سیاست‌های کلان تأثیر دارد؟	۲۷	
۰,۸۳	۴,۱۰	وجدان کاری تا چه حد در برنامه‌ریزی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۲۸	
۰,۶۳	۴,۶۷	تا چه میزان وجدان کاری بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	۲۹	
۰,۶۶	۴,۱۷	میزان تأثیر وجدان کاری بر ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان تا چه حد است؟	۳۰	
۰,۹۳	۴,۳۳	خودباوری تا چه حد بر هدف‌گذاری سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۱	۶ خودباوری
۱,۰۰	۳,۹۴	خودباوری تا چه میزان بر فرآیند مسئله‌یابی سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۲	
۱,۰۴	۴,۱۳	خودباوری تا چه حد در کیفیت راه‌حل‌های ارائه‌شده در فرآیند سیاست‌های کلان تأثیرگذار است؟	۳۳	
۰,۹۷	۴,۱۷	خودباوری تا چه حد در فرآیند برنامه‌ریزی در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۴	
۰,۸۴	۴,۳۸	خودباوری تا چه حد برای اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان تأثیر دارد؟	۳۵	
۰,۸۰	۳,۷۹	خودباوری تا چه حد بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان مؤثر است؟	۳۶	

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

در جدول (۶) میانگین و انحراف معیار سؤال‌های متناظر با مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران از نظر متخصصین محاسبه و ارائه شده است. میانگین کلیه‌ی گویه‌ها بیشتر از متوسط طیف لیکرت یعنی مقدار ۳ هستند. بیشترین میانگین با مقدار ۴/۶۷ مربوط به گویه‌ی «میزان تأثیر وجدان کاری بر اجرای برنامه‌ها در سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران» از زیرمجموعه‌ی وجدان کاری می‌باشد و کمترین میانگین با مقدار ۳/۶۵ مربوط به گویه‌ی «تأثیر روحیه ایثارگری بر فرآیند ارزیابی راه‌حل‌ها در سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران» از زیرمجموعه‌ی روحیه ایثارگری می‌باشد. میانگین کلیه‌ی گویه‌ها بیشتر از متوسط طیف لیکرت یعنی مقدار ۳ هستند.

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران در این قسمت، به منظور بررسی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران، در بخش کمی از روش سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. همچنین جهت تجمیع نظرات پاسخگویان بر اساس جداول پاسخگویی، از میانگین هندسی استفاده شده است.

جدول ۷- رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و

امور ایثارگران

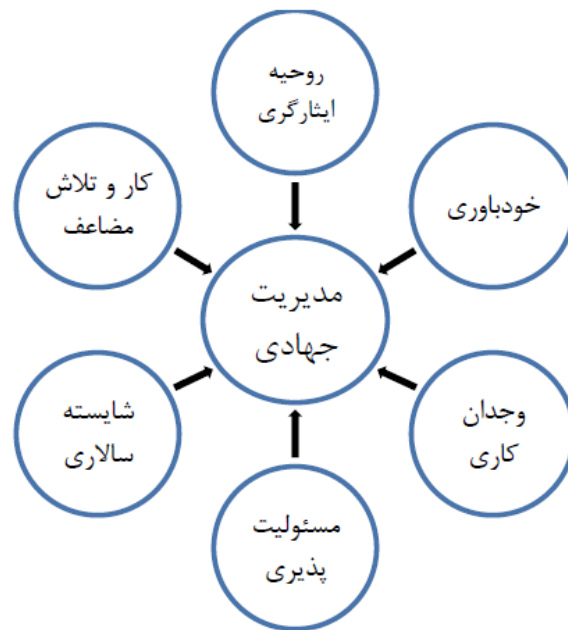
رتبه ابعاد	بردار ویژه متناظر با حداکثر مقدار ویژه (وزن‌ها)	حداکثر مقدار ویژه ماتریس مقایسه‌های زوجی	مؤلفه‌های مدیریت جهادی
۱	۰,۳۳۵۶	۵,۱۵۰۳	مسئولیت‌پذیری
۲	۰,۲۸۴۰		شایسته‌سالاری
۳	۰,۱۷۳۷		خودباوری
۵	۰,۰۷۸۷		وجدان کاری
۴	۰,۰۷۷۳		روحیه ایثارگری
۶	۰,۰۵۰۷		کار و تلاش مضاعف

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که در رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران: مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با وزن ۰,۳۳۵۶ در واقع ۳۳,۵۶ درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت اول را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است. مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری با وزن ۰,۲۸۴۰ در واقع ۲۸,۴۰ درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت دوم را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است. مؤلفه‌ی خودباوری با وزن ۰,۱۷۳۷ در واقع ۱۷,۳۷

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت سوم را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است. مؤلفه‌ی وجدان کاری با وزن ۰,۰۷۸۳، درواقع ۷,۸۳ درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت چهارم را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است. مؤلفه‌ی روحیه ایثارگری با وزن ۰,۰۷۷۳، درواقع ۷,۷۳ درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت پنجم را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است. مؤلفه‌ی کار و تلاش مضاعف با وزن ۰,۰۵۰۷، درواقع ۵,۰۷ درصد از تغییرات کل را پوشش داده و اولویت ششم را در مدیریت جهادی به خود اختصاص داده است.

با توجه به نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری و خودباوری از شاخص‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران هستند، لذا مدل نهایی پژوهش به صورت زیر ترسیم می‌گردد.



شکل ۲- مدل پژوهش

نتایج تحلیل‌های کیفی و کمی نشان داد که کار و تلاش مضاعف به‌عنوان شاخصی از مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران است. لذا می‌توان گفت، مدیریت ارزش در حقیقت شیوه مدیریتی است که تمرکز آن بر محیط شرکت به‌گونه‌ای است که به‌طور مستمر کارکنان

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

را در فرایند ایجاد افزایش ارزش درگیر کند. مدیریت ارزش باعث می‌شود که دیدگاه شرکت به سمت تولید ارزش افزوده معطوف گردد و در نتیجه در فرایند کاری شرکت عملاً تحول ایجاد شود. مدیریت ارزش یک فرایند خطی نیست. در این روش شاخص‌های مختلف و متعددی مطرح می‌گردد و در نتیجه این توانائی را به شرکت می‌دهد که بتواند به‌عنوان ارائه‌کننده ارزش افزوده به کارفرمایان، صاحبان سهام، تولیدکنندگان و نیز شرکای مالی مختلف به‌طور توأمان عمل کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات شفاهی مقدم (۱۳۹۳) همسو است و مطابقت دارد. نتایج تحلیل روحیه ایثارگری نشان می‌دهد که مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و باهدف قرب به خداوند و خدمت به بندگان او و گرمای داشتن مردم می‌باشد. از اهداف این نوع مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداوند می‌باشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه‌ی مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر است و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن می‌باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات حاجی احمدی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است و مطابقت دارد. نتیجه تحلیل مسئولیت‌پذیری نشان می‌دهد که بالندگی، انعطاف‌پذیری، پویایی و روانی کارکردها، به‌عنوان ویژگی‌های «جهادی بودن» و «جهادی کار کردن» موردپذیرش جامعه قرار گرفته است. این نتیجه با نتایج تحقیقات پاشاپور (۱۳۹۳) همسو است و مطابقت دارد. نتایج تحلیل شایسته‌سالاری نشان می‌دهد که پویایی‌های ناشی از حضور انسان در قالب نظام درک شده و ارزش‌های انسانی در سیستم لحاظ می‌شود؛ با این حال، تفکرات مدیران جهادی تفکرات سیستمی است نه تفکرات فردی و غیر نظام‌مند؛ بنابراین یکی از اصول مدیریت جهادی، نگاه غیر ماشینی یا انسانی به‌نظام‌سازی است. این نتیجه با نتایج تحقیقات کیانی زاده و گلشنی همسو است و مطابقت دارد. نتایج تحلیل وجدان کاری با نتایج تحقیق نیازی (۱۳۹۳) همسو است و مطابقت دارد.

نتایج تحلیل خودباوری با نتایج تحقیق ابراهیمی (۱۳۸۶) همسو است و مطابقت دارد.

رتبه‌ی Ahp نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با بیشترین میانگین رتبه، مهم‌ترین مؤلفه‌ی مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران است و بعداز آن مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری در رتبه دوم اهمیت قرار دارد. مؤلفه‌ی خودباوری در رتبه سوم اهمیت است و در نهایت مؤلفه‌ی کار و تلاش مضاعف در رتبه آخر اهمیت قرار گرفته است.

پیشنهادها: با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهادهایی به‌صورت زیر ارائه می‌گردد. با توجه به نتیجه سؤال اول، پیشنهاد بر تأکید در وجود صداقت، امانت‌داری، وفاداری و ولایت‌مداری در مدیران راهبردی: زیرا در واقع مدیران هر سازمانی به‌خصوص مدیران راهبردی و ارشد؛ بایستی افرادی صادق و معتقد به مبانی اخلاق اسلامی و ولایت مطلقه فقیه و علاقه‌مند به‌نظام و انقلاب و رهبری باشند و خدمت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

تحت لوای فرماندهی معظم کل قوا را از افتخارات قلبی خود بدانند و فرمایشات ایشان را همواره فصل الخطاب در تمامی زمینه‌ها بدانند. خدمت صادقانه در راستای پیشبرد اهداف سازمان را به‌عنوان یک امانت الهی سرلوحه کار خود قرار داده و در نهایت صداقت و امانت‌داری به انجام مأموریت‌های محوله همت بگمارند. با توجه به نتیجه سؤال دوم، پیشنهاد می‌شود هم به دنبال اثرگذاری وسیع بود و هم در حد وسع از انجام کارها راضی بود. نکته اصلی در اینجا، آرمان‌خواهی افراد است. مدیریت جهادی از افراد می‌خواهد که در حد وسع کار کنند اما به حد وسع فعلی راضی نباشند و پیوسته به دنبال افزایش توانایی خود باشند. آرمان‌خواهی زمینه گسترش مستمر اثرگذاری مدیریت جهادی را ایجاد می‌کند؛

با توجه به نتیجه سؤال سوم، پیشنهاد می‌شود هم در حد وسع کارکرد و هم نگاه کل‌نگر داشت. مدیریت جهادی این فرصت را برای فعالان خود فراهم می‌کند که شناخت جامعی نسبت به مأموریت‌ها و وظایف خود داشته باشند و کار خود را نیز جزئی از منظومه بزرگ کارهای در حال انجام ببینند. این امر، حتی وقتی که سطح کار فرد افزایش پیدا می‌کند به‌گونه‌ای عمل می‌کند که مانع از رقابت منفی با سایرین می‌شود. چشم‌انداز وسیع و عمیق، لازمه مدیریت جهادی است.

با توجه به نتیجه سؤال چهارم، پیشنهاد می‌شود جذب و گزینش نیروهای ارزشی، انقلابی و جهادی برای تصدی مدیریت‌های راهبردی: زیرا از مهم‌ترین و اصلی‌ترین کار در هر سازمانی، جذب و گزینش نیروهای ارزشی، انقلابی و جهادی برای تصدی مدیریت‌های راهبردی است تا بتوانند باروحمیه‌ی جهادی، پرکاری و عدم احساس خستگی، انضباط ظاهری و معنوی، با استفاده از نیروهای انسانی و شایسته موردنیاز، اهداف سازمانی را به نحو مطلوبی تأمین نمایند.

با توجه به نتیجه سؤال پنجم، پیشنهاد می‌شود در راستای مدیریت جهادی، روحیه و فرهنگ جهادی در مدیران جهادی نهادینه شود. زمانی روحیه جهادی برای مدیران راهبردی و کلان کشور، حاکم خواهید شد که روحیه و فرهنگ جهادی در اعماق دل مدیران رسوخ کند؛ سپس با اعتقاد و یقین در سنگر مدیریت و اداره امور کشور وارد میدان شوند و برای خدمت به ملت و کشور سر از پا نشانند و در سنگر خدمت بر ملت و کشور از همدیگر پیشی بگیرند.

با توجه به نتیجه سؤال ششم، پیشنهاد می‌شود بین تفویض اختیار و نظارت دستگاهی سیستمی ایجاد کرد. مدیریت جهادی تلاشی پویا برای حفظ نگاه سیستمی در عین اعطای حداکثری اختیار به نیروهای زیردست است. این چارچوب فکری مجموعه را به‌گونه‌ای هدایت می‌کند که در عین اعطای اختیار فراوان به آن‌ها، مانع از نگاه جزئی در کارها می‌شود و افراد را رها نمی‌کند. مدیریت جهادی بدون داشتن نگاه سیستمی امکان‌پذیر نیست؛ با توجه به جمع‌بندی از نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود، با توجه

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

به اینکه، از ارکان اصلی و اساسی برای مدیران است؛ «جهاد اکبر» راهبردی، مبارزه با هوای نفس تحت عنوان به‌نحوی که اساس و پایه اصلی فرهنگ جهادی و مدیریت جهادی، جهاد با نفس است که بزرگ‌ترین و بالاترین جهاد در راه سازندگی خویش است؛ یعنی اگر مانتوانیم بر خودمان مدیریت کنیم، نمی‌توانیم بر محیط و فرهنگ سازمانی خود نیز مدیریت کنیم. افرادی که از اداره کردن خودشان عاجز هستند یقیناً نمی‌توانند دیگران را اداره و مدیریت کنند.

منابع

- ۱) ابراهیمی، رحمت‌الله؛ افشاریان، رحیم (۱۳۸۸). "مقایسه‌ی توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی"، اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی در وزارت جهاد کشاورزی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
- ۲) احمدی، محمدمیلاد، محمدی، مهدی (۱۳۹۹). "ارائه مدل مدیریت جهادی" فصلنامه دانش انتظامی، سال پانزده، شماره سوم، ۴۳-۶۰.
- ۳) اصغر پور، محمدجواد (۱۳۶۵). "تصمیم‌گیری و تحقیق عملیات در مدیریت"، تهران: دانشگاه تهران، چاپ سوم.
- ۴) الوانی، سید مهدی (۱۳۸۷). "مدیریت عمومی"، چاپ سی و نهم، تهران: انتشارات نی.
- ۵) بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰.
- ۶) بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۲/۶/۶.
- ۷) پالوج، مجتبی؛ نقی پور فر، ولی‌الله (۱۳۸۸). "نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی"، دومین همایش ملی فرهنگ جهادی، تهران: جهاد سازندگی.
- ۸) پاشاپور، محمود (۱۳۹۳). "باز تولید الگوی مدیریت جهادی"، انتشارات آوای دانش گستر با همکاری شرکت سیمای سپاهان.
- ۹) تنهایی، علیرضا، رحمانی، هادی، قربان صبوری فر (۱۳۹۵). "عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجا"، فصلنامه مدیریت راهبردی ناجا، شماره ۲، ۲۷-۵۳.
- ۱۰) جبل عاملی، زین‌الدین (۱۹۹۲). "الروضه البهیة فی شرح اللمعة الدمشقیة"، (بیروت، دار العالم الاسلامی)، ج ۲، ۳۷۹.
- ۱۱) حاجی احمدی، امیر؛ میر رحیمی، سید داوود (۱۳۸۸). "بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی"، اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی در وزارت جهاد کشاورزی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
- ۱۲) راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۶۳). "المفردات فی غریب القرآن"، چاپ دوم، دفتر نشر کتاب.
- ۱۳) زواره، علیرضا (۱۳۸۸). "راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری"، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در.../طوطیان اصفهانی، رجیبی فرجاد، سیاه پور

- ۱۴) عظیمی، مهدی؛ حدائق، محمدرضا (۱۳۸۸). "فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگی‌ها آن"، مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه
- ۱۵) کیانی زاده، میثم؛ گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵). "شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی"، مطالعات راهبردی بسیج، ۱۹(۷۲): ۵۷-۷۸.
- ۱۶) کوشکی، امین (۱۳۹۳). "مدیریت جهادی"، سایت خبری سلام سربدار، پایگاه‌خبری تحلیل شهرستان سبزوار، کد مطلب ۷۹۸ و ۹۳/۱/۶.
- ۱۷) محمود زاده، علی؛ فروزش، اکبر؛ مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸). "واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی"، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های دومین همایش مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه
- ۱۸) مرتضوی، مهدی، عراقی، محمد (۱۳۸۸). "واکاوی مدیریت جهادی"، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های دومین همایش مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
- ۱۹) موحد، خسرو. (۱۳۸۶). "مدیریت جهادی تجربه‌ای موفق در جمهوری اسلامی ایران"، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه
- ۲۰) معدنی، جواد، میری، علی (۱۳۹۸). "مدیریت جهادی در مدیریت مرزها"، فصلنامه راهبردی ناجا، سال چهارم، شماره چهاردهم، ۱۲۴-۹۳.
- ۲۱) میرابی، وحید رضا (۱۳۹۱). "مدیریت (مبانی و استراتژی)"، تهران: انتشارات شهرآشوب، چاپ ششم.
- ۲۲) نجفی، محمدحسن بن باقر. (۱۴۰۱)، "جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام"، بیروت، جلد سوم.
- ۲۳) نیازی، محسن (۱۳۹۳). "فرهنگ و مدیریت جهادی و الگوی ساده"، گردهمایی سراسری مدیریت جهادی، تهران.
- ۲۴) یخشکی، علی (۱۳۸۲). "مدیریت سازمان‌ها و جنگل‌ها ایران و مقایسه با سیستم‌های پاره ای از کشورهای اروپایی"، چاپ هشتم، انتشارات دانشگاه مازندران.

۱- بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰.

۲- بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۲/۶/۶.

۳- Megginson

۴- Mosley

۵- Pietri

۶-بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در شروع درس «خارج فقه»، ۱۳۷۳/۰۶/۰۲

۷ (حج، ۷۸)

۸- بیانات در دیدار اعضای «گروه اجتماعی» صدای جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۰/۱۱/۲۹

۹- بیانات در دیدار اعضای «گروه اجتماعی» صدای جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۰/۱۱/۲۹

10 <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1395/12/04>

11 Root Mean Square Error of Approximation

12 Goodness of Fit Index

13 Adjusted Goodness of Fit Index

14 Parsimony Goodness of Fit Index