



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

شماره دهم، دوره سوم، تابستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۸۰-۱۰۸

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران

(مطالعه موردی بنیاد شهید استان‌های فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویر احمد)

سیدمنصور موسوی^۱

حسن سلطانی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸

سیدهفاطمه موسوی^۳

چکیده

هدف پژوهش، بررسی تأثیر سبک مدیریت جهادی بر اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی کشور است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و کیفی-کمی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۰۰ نفر و حجم نمونه ۳۰۸ نفری مطابق جدول مورگان به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که در ابعاد مدل مدیریت جهادی، مؤلفه‌های بصیرت‌مداری، قانون‌گرایی، برنامه‌ریزی کارهای ستادی، اعمال تعهد متقابل، نقش بین‌فردی و استانداردسازی قوانین و مقررات، از بیشترین میانگین و مؤلفه‌های آرمان‌خواهی، مدیریت مشارکتی، کنترل و رهبری واحدهای صفی، مؤلفه انسانی، توانمندسازی و توان‌بخشی، اعتمادبه‌نفس، خوداتکایی و مؤلفه‌ی استفاده از تمام ظرفیت‌ها، از کمترین میانگین برخوردار است.

کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، مدیریت عمومی، اجرای خط‌مشی، بنیاد شهید و امور ایثارگران

۱- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. s.mansour_mosavi@yahoo.com

۲- گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول) soltanihassan74@gmail.com

۳- گروه معارف اسلامی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. famo0912@yahoo.com

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

مقدمه

نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ از سوی مقام معظم رهبری به نام "اقتصاد و فرهنگ، عزم ملی و مدیریت جهادی" نقشه راه نظام مدیریت کشور را ترسیم نمود و سبک مدیریتی متناسب با شرایط و مقتضیات امروز کشور "مدیریت جهادی" معرفی گردید. مدیریت جهادی، مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً فعالیت نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است. فرآیندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی(ص) بوده است. مدیریت جهادی یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی و فرهنگ جهادی صورت می‌گرفته است (محمودزاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۷۳).

بیان مساله

پیچیدگی دنیای امروزی و نیازمندی‌های متنوعی که روزبه‌روز در حال فزونی است به تدریج کمبودهای تئوریک و بنیادی علوم مختلف به خصوص علوم انسانی را نمایان می‌سازد. چنانچه هرچقدر که در پیشبرد امور مختلف پیش می‌رویم به این نقصان بیشتر پی می‌بریم. از طرفی دیگر وقتی که به پیشینه غنی علمی و فرهنگی خود نگاه می‌کنیم این سؤال مطرح می‌شود که چرا ملتی با چنین فرهنگ و تمدن چندین هزارساله که تلفیقی از فرهنگ غنی ایرانی-اسلامی است، به چندین نظریه و مکتب انعطاف‌ناپذیر و منسوخ(که بسیاری از آن‌ها هم در غرب مورد استفاده قرار نمی‌گیرند) دل ببندد و روش و سبک مدیریت امروزی خود را بر مبنای آن‌ها اعمال کند؟ امروزه از نظر منطقی، تضاد بین نظریات و تئوری‌های علمی مدیریت با مبانی ارزشی و جهان‌بینی مادی‌گرایی حاکم بر جوامع غربی به طور عمیق‌تری مشاهده می‌شود، به طوری که نسخه‌های کارکردی و شفابخش غیرمادی را به استخدام گرفته‌اند و این خود تناقض مشهود روبنا (تئوری‌های مدیریتی غربی) با زیربنای (جهان‌بینی مادی‌گری) مدل‌های مدیریتی به‌شمار می‌رود. (حاجی شریف، ۱۳۹۰، ص ۱۲) الوانی(۱۳۹۱) در مکاتب اولیه مدیریت، از نوعی تعیین و قطعیت بحث می‌شد. دوران فعلی دوران بی‌نظمی است. ما در حال تجربه کردن پارادایم جدید در مدیریت هستیم. تعبیر مدیریت به مثابه سازمان به تعبیر مدیریت به مثابه ابرهاست. مدیریت موفق مدیریتی است که این پیچیدگی را درک کند. مکاتب جدید، پارادایم جدیدی را ارائه نکردند، در مکاتب قدیمی شرایط ثابت و قابل پیش‌بینی فرض می‌شد، خوشبختانه اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه و بالاتر از آن مقام معظم رهبری به این نقصان پی‌بردند. به طوری که به دلیل اهمیت موضوع ایشان سال ۱۳۹۳ را سال

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی نام‌گذاری کردند و یکی از اصطلاحاتی که در سال‌های اخیر برای تشریح مدیریت کارآمد مبتنی بر توانمندی‌های بومی توسط معظم‌له به کرات مورد استفاده قرار می‌گیرد، سبک مدیریت جهادی است. (مقیم، ۱۳۹۹)؛ که در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب هم صریحاً بیان شده است. (خامنه‌ای، ۱۳۹۷). البته مرحله اجرا یکی از مهم‌ترین و پرچالش‌ترین مراحل فرایند خط‌مشی‌گذاری می‌باشد؛ زیرا این مرحله نقطه آغازین تحقق هدف‌هاست و پس از آن در مرحله ارزیابی میزان دستیابی به هدف‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و در نتیجه‌ی این ارزیابی‌هاست که نشان می‌دهد تا چقدر اجرای خط‌مشی‌های تدوین شده موفقیت‌آمیز یا با شکست همراه بوده است. اجرای ناموفق خط‌مشی‌های تدوین شده از جمله مشکلاتی است که تقریباً تمام کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته با آن مواجه‌اند و در این خصوص هزینه‌های غیرقابل جبرانی را پرداخت نموده‌اند. مسئله اجرای خط‌مشی در کشور ما نیز چندی است که مورد توجه جدی مسئولان قرار گرفته که مهم‌ترین دلیل آن ناکارآمدی و عدم دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در اجرای خط‌مشی می‌باشد. (حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۲۴). اگرچه تأثیر سبک مدیریت جهادی بر اجرای خط‌مشی‌های بنیاد در حوزه نظری بر پایه آیات و روایات و بیان رهبری تبیین شده است؛ اما تاکنون پژوهش میدانی برای بررسی و تعیین میزان تأثیر این سبک از مدیریت در داخل و خارج از کشور انجام نشده است. از آنجاکه نظریه‌های قرآنی و اسلامی تا در بوته آزمایش و پژوهش تجربی قرار نگیرد، مورد پذیرش جوامع علمی جهانی به‌عنوان یک پارادایم نخواهد بود، انجام چنین پژوهش‌هایی بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

سؤال اساسی پژوهش پیش‌رو این است که مدیریت جهادی چه تأثیری بر اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد) دارد؟

ادبیات موضوع و پیشینه

ادبیات نظری

جهاد

واژه جهاد: جهاد از ریشه جهد به معنای سعی و تلاش همراه با تحمل مشقت و سختی برای نیل به هدف معین است. چون مجاهد برای رسیدن به هدف، آن چه را که توان دارد مبذول می‌دارد و در اصطلاح فقها عبارت از نهایت تلاش با بذل مال و جان در راه مبارزه با دشمن حق و متجاوزین در راه اعتلای کلمه الله بر وجه مخصوص و از بین بردن آئین شرک و بت‌پرستی (عاملی، ۹۵۷ ق، ص ۳۷۹).

- تعریف مفهومی جهاد: جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه پاس‌داشت ارزش‌های والای انسانی و اخلاقی، جهاد فقط جنگ نیست، جهاد به معنی کوشش و سعی در راه دین است که قدمتی به‌اندازه

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

تاریخ زندگی بشریت دارد. جهاد تلاش خودآگاهانه، اعتقادی، همه‌جانبه، همگانی است. جهاد چه در سطح خرد(مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان(پیکاری اجتماعی؛ برای محو ظلم و بی‌عدالتی) از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد(عظیمی و همکاران، ۱۳۸۸ ص ۱۲۵).

مدیریت جهادی از دیدگاه قرآن و روایات

تبیین مفهوم، شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبر در قرآن کریم است. توجه به واژه‌های "طاعة"، "تمکن"، "جهاد" و "تدبر" در برخی آیات مشتمل بر این واژگان به روش تحقیق موضوعی و تدبر در سیاق این آیات، روشی مناسب برای استخراج تعالیم قرآن کریم در خصوص مدیریت جهادی است. (اسحاقی، ۱۳۹۳، ص ۵۳).

بعد مدیریت جهادی در این مدل، ریشه در آیات و روایات دارد. واژه‌ای که در قرآن همبسته با "مدیریت" به کار رفته، واژه تدبیر به‌عنوان فعل خداوند است. از آن جمله در سوره سجده آیه ۵ می‌فرماید:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ...

[همه] امور را [همواره] از آسمان تا زمین تدبیر و تنظیم می‌کند."

قرآن کریم ضرورت وجودی مدیریت را در موارد گوناگون و با روش‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد که هدف از آفرینش انسان عبادت و نیل به کمالات و پیروی از خدا است. با استناد به آیات و روایات نمونه‌ای از خطمشی‌گذاری به سبک فوق بیان می‌دارد:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ

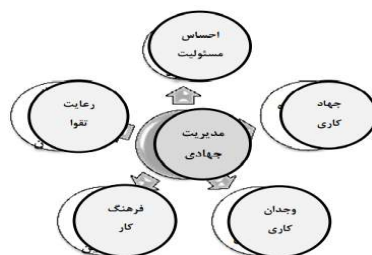
گفت: هفت سال با تلاش پی‌گیر زراعت کنید، پس آنچه را درو کردید جز اندکی که خوراک شماست در خوشه‌اش باقی‌گذارید(سوره یوسف آیه ۴۷). این آیه‌ی شریفه ناظر به پیش‌بینی زمان قحطی در عصر حضرت یوسف(ع) است. در واقع نمونه‌ای کامل از خطمشی‌گذاری عمومی می‌باشد. حضرت یوسف(ع) مطابق با وحی الهی برای شرایطی بحرانی دستورالعملی اجرایی را صادر می‌کند که ذخیره‌ی گندم برای سال‌های قحطی به همراه خوشه باشد. این دستورالعمل می‌تواند مصداقی عملی از راه‌هایی باشد که خداوند در سوره عنکبوت آیه ۶۹ می‌فرماید:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

و کسانی که برای ابه دست آوردن خشنودی [ما] یا جان و مال [کوشیدند، بی‌تردید آنان را به راه‌های خود [راه رشد، سعادت، کمال، کرامت، بهشت و مقام قرب] راهنمایی می‌کنیم؛ و یقیناً خدا بانیکوکاران است. در این آیه شریفه جهاد به معنای هر نوع تلاش در راستای کار خیر است. خداوند وعده می‌دهد که

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

اگر خالصانه برای خدا تلاش و مجاهده شود، قطعاً به راه‌های منتهی به حضرت حق نیز رهنمون می‌گردد. مدیریت جهادی به‌عنوان شعار سال ۱۳۹۳ مورد تأکید رهبر معظم انقلاب حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) قرار گرفت. مطابق با نظر رهبر انقلاب، اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت، وجدان و فرهنگ کاری حاکم باشد مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خبائث آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری در شکل زیر ترسیم شده است.



شکل ۱- مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری (قربانی‌زاده، علی اصغرزاده، ۱۳۹۴)

رهبر معظم انقلاب بار دیگر در بیانیه گام دوم انقلاب نیز مدیریت جهادی را یادآوری کردند. (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷، ص ۱۹). ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و استناد به آیاتی از قرآن کریم و فرازهایی از نهج‌البلاغه در کنار بیانات ایشان مفاهیمی را استخراج و به شرح زیر تدوین نموده است.

جدول ۱- مؤلفه‌های مدیریت جهادی (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶)

ارزشی - نگرشی	رفتاری - عملکردی	ویژگی‌های مدیریتی
خودباوری توأم با خدا محوری	توکل به خدا و توسل به ائمه	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی
خودرامدیون مردم دانستن	صبور در حفظ آرمان‌ها و اهداف	استفاده بهینه از فرصت‌ها
بصیرت مداری	رعایت تقوا	مدیریت زمان
آرمان‌خواهی توأم با واقع‌بینی	اخلاص در خدمت‌رسانی	انعطاف‌پذیری
عدالت محوری	شجاعت، قاطعیت و تواضع در رفتار	مشارکت گروهی
ولایت مداری	پیشگام و داوطلب در کار	اولویت‌بندی و نظم در امور
دین‌محوری	صبر و استقامت در رفع موانع و فتح قله	برنامه‌ریزی و تدبیر مدیریتی
ژرف‌اندیشی و جامع‌نگری	عمل بهنگام و اندازه	قانون‌مداری
مبنا قرار دادن فرهنگ	شکرگزاری در موفقیت‌ها	جوان‌گرایی

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

در پژوهشی تحت عنوان عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر آیات، نهج‌البلاغه و بیانات مقام معظم رهبری، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدیران، شایسته‌سالاری، التزام به تعهدات، روابط قوی مدیران و کارکنان و نظارت مبتنی بر نیاز بر عملکرد مدیران جهادی اثر دارد. (احمدی، روستا، ۱۴۰۰) قرب الهی، توکل، آینده‌نگری، دوراندیشی، واقع‌گرایی، اشاعه‌ی وحدت مدیریت راهبردی سرمایه‌ی انسانی، بهبود مستمر از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه است. (عباسی بختیاری و همکاران، ۱۴۰۰) در پژوهش طوطیان اصفهانی و همکاران، مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با بیشترین میانگین رتبه اول، شایسته‌سالاری در رتبه‌ی دوم و خودباوری در رتبه‌ی سوم و کار و تلاش مضاعف در آخرین رتبه اهمیت در مدیریت جهادی قرار دارند. (طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰)

مدیریت عمومی

در بعد مدیریت عمومی، وظایف مدیر بنابه‌نظر هنری فایول^۱، همه مدیران پنج وظیفه را انجام می‌دهند: برنامه‌ریزی و تعیین هدف و یافتن و ساختن راه وصول به آن؛ سازمان‌دهی و تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری؛ هماهنگی و همسو نمودن همه فعالیت‌های یک موسسه برای نائل شدن به موفقیت و اهداف مورد نظر سازمان؛ رهبری و تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمان؛ ارزیابی و کنترل و تلاش منظم در جهت رسیدن به اهداف استاندارد (رضائیان، ۱۳۷۷، ص ۸۴)

مؤلفه نقش مدیر در بعد مدیریت عمومی، به نظر مینتزربرگ نقش‌های بین‌فردی شامل تشریفات، رهبر، رابط است. نقش‌های اطلاعاتی شامل ناظر، نشردهنده و سخنگو می‌شود. نقش‌های تصمیم‌گیری نیز به سوداگری، آشوب زدایی، تخصیص منابع و مذاکره‌کننده اشاره دارد. (همان)

مؤلفه مهارت‌های مدیر در بعد مدیریت عمومی به نظر رابرت. ال. کاتز، به سه دسته مهارت فنی: انسانی و ادراکی تقسیم می‌شود. مهارت فنی توانایی حاصل از تجربیات آموزش و کارآموزی لازم برای به‌کارگیری دانش، روش‌ها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص است. مهارت انسانی به این معناست که فرد توانایی کار با دیگران را داشته باشد و بتواند از ایشان در انجام وظایف واگذار شده به خوبی استفاده کند. مهارت ادراکی شامل قدرت درک پیچیدگی‌های تمام سازمان و درک جایگاه عملیات خود فرد در سازمان است. این دانش به فرد اجازه می‌دهد تا مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند ترکیب متناسب این مهارت‌ها با پیشرفت فرد در مدیریت از پست سرپرستی به مدیریت عالی تغییر می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۹، ص ۳۳).

فصلنامه‌های هیئت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

خط‌مشی‌های بنیاد شهید

با توجه به اساسنامه و سند چشم‌انداز بنیاد شهید و امور ایثارگران، خط‌مشی‌های این بنیاد در ۹ محور به شرح ذیل تبیین می‌شود:

جدول ۲- محورهای خط‌مشی‌های بنیاد (یافته‌های محقق)

ابعاد	محور	مؤلفه
حمایتی	تقویت خودتکایی و اعتمادبه‌نفس در جامعه هدف	واگذاری مسئولیت به ایثارگران، به‌کارگیری ایثارگران متخصص و شاخص، اجرای برنامه‌های شاد با حضور خانواده‌ها.
	ارائه فعالانه خدمات با تأکید بر تقدم مراجعه بنیاد به جامعه هدف	دیدار مستمر در منزل با ایثارگران، پیگیری مسائل و مشکلات جامعه ایثار، تلاش و خدمت مضاعف
	تشویق و حمایت از تشکلهای غیردولتی در جامعه هدف (N.G.O ها)	احصاء و پذیرش تشکلهای پتانسیل تشکلهای، شن میدان‌دهی به تشکلهای به‌عنوان بازوی اجرایی، استفاده از نقطه نظرات تشکلهای در اداره امور
	توانمندسازی و توان‌بخشی مبتنی بر جامعه	آموزش و ارتقا سطح مهارت‌های زندگی، پیگیری مناسب‌سازی مبلمان شهری و اداری، برگزاری کارگاه‌های آموزشی.
خدماتی	تبیین و اعمال تعهدات متقابل سازمان و جامعه هدف	پاسخگویی شفاف و به موقع، قبول ریسک و مخاطرات، رعایت حقوق شهروندی.
	استانداردسازی، قانونمندی و نهادینه‌سازی خدمات	جلوگیری از هرگونه تبعیض، اجرای دقیق و بالاسویه مقررات، الکترونیکی کردن خدمات.
	مینا قرار دادن نیازهای مستمر و موثر ایثارگران و ایجاد توازن بین انتظارات خدمات گیرندگان و مقدرات	توجه به کبرسن در ارائه خدمت، ملاحظه مقدرات و انتظارات، ارائه خدمات برخط.
	اولویت‌دهی به ادای حق در ارائه خدمات	اولویت‌بندی در ارائه خدمات، توزیع عادلانه امکانات، تعریف دقیق گروه‌های هدف
	به‌کارگیری همه توان جامعه در تشخیص نیاز و نحوه تأمین ارائه خدمات	اجرای مستمر برنامه تجلیل از ایثارگران در مناسبت‌ها، تعامل نزدیک با دستگاه‌ها، رفع قانونی موانع.

پیشینه پژوهش

جدول ۳- پیشینه پژوهش

نویسندگان	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
طوطیان اصفهانی و همکاران (۱۴۰۰)	شاخص‌های مدیریت جهادی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟	مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با بیشترین میانگین رتبه، شایسته‌سالاری در رتبه‌ی دوم و خودباوری در رتبه‌ی سوم و کار و تلاش مضاعف در آخرین رتبه اهمیت در مدیریت جهادی قرار دارند.
عباسی بختیاری و همکاران (۱۴۰۰)	مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه چیست؟	قرب الهی، توکل، آینده‌نگری، دوراندیشی، واقع‌گرایی، اشاعه-ی وحدت مدیریت راهبردی سرمایه‌ی انسانی، بهبود مستمر از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در مدیریت جهانی از دیدگاه نهج‌البلاغه است.

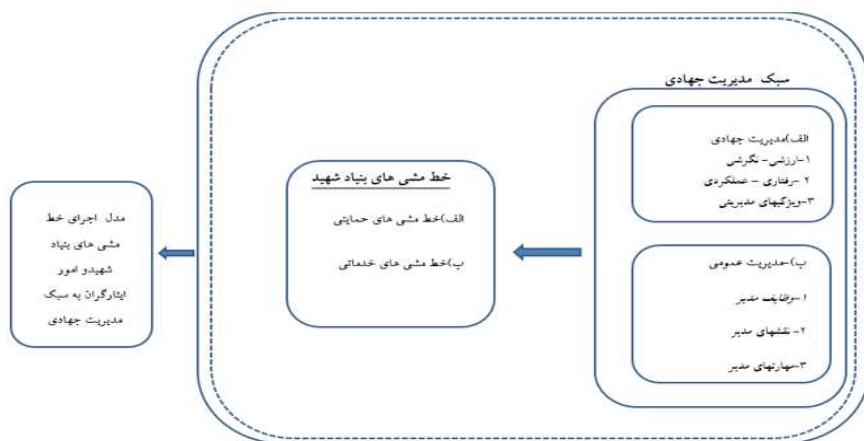
بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

مسئولیت و پاسخگویی مدیران، شایسته‌سالاری، التزام به تعهدات، روابط خوب مدیران با کارکنان بر عملکرد جهادی مدیران تأثیر دارد.	تبیین عملکرد مدیریت جهادی بر اساس آیات، نهج‌البلاغه و بیانات مقام معظم رهبری چگونه است؟	احمدی، روستا (۱۴۰۰) توصیفی، همبستگی
وظایف مدیریت جهادی شامل برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازمان‌دهی، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل و توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری	۱- مدیریت جهادی دارای چه ابعادی و مؤلفه‌هایی است؟ ۲- ماهیت مدیریت جهادی چیست؟	حجازی فر (۱۳۹۴) روش فراترکیب
سخت‌کوشی و خستگی‌ناپذیری، خدامحوری، مشارکت‌پذیری، خودباوری	رابطه مدیریت جهادی و استراتژی‌های اجرای اقتصاد مقاومتی	حسین پور و همکاران (۱۳۹۵) مرور توصیفی
ولایت‌مداری، توکل به خداست	مفهوم، شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم چیست؟ ۲- مهم‌ترین شاخصه‌های جهاد از منظر قرآن کریم چیست؟	نعمتی پیر علی (۱۳۹۳) تدبر سیاقی آیات
۱- حمایت مدیران عالی ۲- در دسترس بودن منابع ۳- تمایل مجریان به اجرا	مهم‌ترین عوامل سازمانی تعیین‌کننده در اجرای موفقیت آمیز خط‌مشی‌های عمومی در کشورهای مالزی و چین	Baharom.A. (2008)
توکل به خدا، خودباوری، اعتماد به نفس، دشمن‌شناسی، گریز از اختلاف، کارآمدی نظام، استفاده از تمام ظرفیت‌ها	فرهنگ و مدیریت جهادی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی دارای چه ثمراتی است؟	نادعلی (۱۳۹۵) تحلیل محتوی
قرب الهی، توکل، آینده‌نگری، واقع‌بینی، عقلانیت، بصیرت‌مداری و دوراندیشی، مدیریت راهبردی	مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه دارای چه ابعادی است؟	عبدی و توکلی (۱۳۹۵) راهبرد نظریه داده بنیاد
احصاء عوامل مدیریت جهادی در قالب سه مضمون ارزشی _نگرشی، رفتاری-عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی	تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری و در راستای تحقق دولت اسلامی (در پاسخ به چرا علی‌رغم سپری شدن چهار دهه از انقلاب اسلامی هنوز این مهم محقق نشده است؟)	ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) تحلیل محتوی
طبق یافته‌ها یکی از نقاط قوت روحیه جهادی اعتمادآفرینی است.	پیشینه ظهور سبک مدیریت جهادی در ایران چگونه بوده است؟	آرمند و ذبیحی طاری (۱۳۸۶) مرور توصیفی
موانع اجرا به ترتیب عبارت‌اند از: تدوین‌کنندگان (۷۱ درصد) سازمان مجری (۶۷ درصد) محیط (۶۵ درصد) و ماهیت خط‌مشی (۵۲ درصد) مؤثر می‌باشند	چه مشکلاتی مانع اجرای اثربخش خط‌مشی عمومی در سازمان‌های دولتی است؟	عباسی و همکاران (۱۳۹۵) توصیفی پیمایشی
بین ویژگی‌های مطلوب مدیریت اسلامی مأخوذ از آیات قرآن با وظایف اساسی مدیریت عمومی همبستگی کامل وجود دارد	بین ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن با مدیریت از دیدگاه تئوری‌های غربی چه تفاوتی وجود دارد؟	نجات‌بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۸۸) توصیفی از نوع همبستگی
اعتقاد به هدف، به کارگیری همه ظرفیت‌ها، باور به رهبری و اطمینان به هم هدفی همراهمان	همگونی‌های فرهنگ جهادی دو انقلاب (انقلاب اسلامی ایران و انقلاب پیامبر اکرم (ص)) چگونه است	سلطانی (۱۳۸۶) مطالعه موردی کیفی

چارچوب نظری و مدل پژوهش

مدل مفهومی بکار رفته در این تحقیق تلفیقی از مدیریت کلاسیک و مدیریت جهادی مبتنی بر مؤلفه‌های قرآن کریم است. کاربست این مدل برای توضیح این مساله است که سبک مدیریت جهادی چه تأثیری بر اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید دارد؟ در پاسخ به این سؤال با استفاده از قرآن کریم و کلام مقام رهبری و نظریه‌های مینتزبرگ^۲، هنری فایل و رابرت ال کاتز^۳ ابعاد و عوامل مدل تبیین می‌شوند. ابعاد این مدل عبارت‌اند از:

- الف-مدیریت جهادی شامل: مؤلفه ارزشی- نگرشی، رفتاری-عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی
- ب-مدیریت عمومی شامل وظایف مدیر، نقش‌های مدیر، مهارت‌های مدیر



شکل ۲-مدل مفهومی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

روش‌شناسی تحقیق

روش، ابزار و فنون تجزیه و تحلیل پژوهش

این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف توسعه‌ای-کاربردی و از نظر داده کیفی-کمی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. در پژوهش حاضر از روش تحقیق تلفیقی (ترکیبی) و از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شده است. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، ال‌کین استفاده شده است

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

جدول ۴- خروجی شاخص تحلیل کی مو و آزمون بارتلت^۴

مدل	شاخص Kmo	(p<۰,۰۵)
مدیریت جهادی	۰/۹۳	۰/۰۰۰
مدیریت عمومی	۰/۹۳	۰/۰۰۰
اجرای خط‌مشی	۰/۹۲	۰/۰۰۰
مدل جهادی	۰/۹۳	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

تعریف مفاهیم و متغیرها

جهاد: جهاد معادل مبارزه است و شامل حرکت انسان در میدان مبارزه با موانع، توأم با احساس تکلیف و تعهد می‌شود؛ هر نوع تلاش اقتصادی، سیاسی و غیره را می‌توان فعالیت جهادی نامید که الزاماً دشمنی در مقابل جهادگر قرار داشته باشد؛ دارای انواع و ابعاد مختلف است (جهاد با جان، جهاد با مال، جهاد با فکر، جهاد علمی، جهاد فنی، جهاد سازندگی و...) (مقیم، ۱۳۹۹، ص ۴۹۱)

مدیریت جهادی: به‌کارگیری مؤثر، کارآمد، مخلصانه و ایثارگران منابع مادی و معنوی برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده که بر مبنای کرامت انسانی و متکی بر اصول و ارزش‌های دینی و انقلابی صورت می‌گیرد (عرب اسدی، ۱۳۹۳، ص ۳).

-مدیریت عمومی: فرایند به‌کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع امکانات، هدایت و کنترل آن برای دستیابی به اهداف سازمانی براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۷۷، ص ۶).

خط‌مشی: توماس دای^۵ (۱۹۷۶) معتقد است که خط‌مشی عمومی عبارت است از آنچه که حکومتی انتخاب می‌کند تا انجام دهد یا انجام ندهد. (رهنورد و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۲).

اجرا: اجرا در مدیریت به معنای پیاده‌سازی استراتژی و محور قرار دادن دستورات است، درحالی‌که در علوم سیاسی به‌کارگیری خط‌مشی است و شامل مدیریت قانون یا داوری در مورد قانون می‌شود (دانشفرد، ۱۳۹۵، ص ۲۲۱).

متغیر مستقل (پیش‌بین): در این تحقیق، متغیر مستقل مدیریت جهادی و مدیریت عمومی است.

متغیر وابسته (ملاک): در این تحقیق متغیر وابسته اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی شامل فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد است.

روش نمونه‌گیری در این تحقیق، روش تصادفی طبقه‌ای است. در این پژوهش از جامعه آماری ۱۴۰۰ نفری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی (فارس، بوشهر و کهگیلویه بویر احمد) با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۳۰۲ نفری تعیین به صورت تصادفی برای ۷۵۰ نفر ارسال و تعداد ۳۰۸ نفر پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند و در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

روایی و پایایی

پژوهش حاضر طی دو مرحله و مرحله اول با روش کیفی پرسشنامه خبرگی بین ۱۳ نفر از خبرگان اعم از خبره دانشگاهی و خبره سازمانی توزیع و پس از چند مرحله رفت و برگشت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های متغیرهای پژوهش تکمیل گردید. در مرحله بعدی با استفاده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. سپس جهت سنجش روایی محتوایی از روش CVI^۶ استفاده شد. این شاخص توسط والتز و باسل^۷ ارائه شده است. با توجه جدول (۳) مقادیر CVI محاسبه شده که همه بالای ۰/۷۹ می‌باشند که می‌توان گفت پرسشنامه از اعتبار محتوایی مطلوبی برخوردار است.

جدول ۵- محاسبه ضریب CVI و میزان تناسب متغیرها، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها

وضعیت تناسب متغیرها، ابعاد و مؤلفه‌ها	شاخص CVI
ابعاد مدیریت عمومی	۰/۸۷۷
ابعاد مدیریت جهادی	۰/۸۰۷
ابعاد خط‌مشی	۰/۹۷۴
مؤلفه‌های مدیریت عمومی	۰/۹۹۱
مؤلفه‌های مدیریت جهادی	۰/۹۳۳
مؤلفه‌های خط‌مشی	۰/۹۸۴
شاخصها با مؤلفه‌ها	۰/۹۸۹
مقدار قابل قبول	> ۰/۷۹

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای اتقان بیشتر سؤالات پرسشنامه نمره‌گذاری و میانگین نظرات خبرگان به وسیله آزمون تی^۸ با مقدار نظری (۳/۱) مقایسه شد. چنانچه میانگین نمره خبرگان به ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی بیشتر از

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

مقدار نظری (۳) باشد ابعاد و مؤلفه‌ها در مدل باقی خواهند ماند (به شرح جداول (۶ و ۷ و ۸)... برای تهیه ابزار سنجش در قالب پرسشنامه از منابع مختلفی استفاده گردید. برای سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه سبک رهبری سالزمن و اندرکولک^۹ (۱۹۸۲) رهبری اخلاقی کالسون همکاران^{۱۰} (۲۰۱۱)، بی‌تاشه‌بخش و همکاران (۱۳۹۷)، شفتی اصل و همکاران (۱۳۹۳). برای سنجش مدیریت عمومی از پرسشنامه رابینز (۲۰۱۳)، لینچیونی^{۱۱} (۲۰۰۲)، رضائیان و همکاران (۲۰۱۲)، مینتزبرگ و همکاران (۲۰۰۰) برای سنجش خط‌مشی‌های خدمات عمومی از پرسشنامه کیتومنو ای و همکاران (۲۰۰۸)، هوی وفیلدمن به نقل از کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، عباسی و همکاران (۱۳۹۵) استفاده شده و پس از استحصال ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها سؤالات با روش محقق ساخته بومی‌سازی و طراحی گردید و با استفاده از روش دلفی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت

بر اساس مدل، سؤال‌های پژوهش عبارتند از:

✓ ابعاد و مؤلفه‌های مدل سبک مدیریت جهادی مرتبط با اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید کدامند و چه وضعیتی دارند؟

✓ رابطه بین متغیرهای سبک مدیریت جهادی با متغیر اجرای خط‌مشی بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد) چگونه است؟

یافته‌های تحقیق

یافته‌ها بر اساس سؤال‌های تحقیق تبیین می‌شوند.

سؤال اول: مؤلفه‌های مدل سبک مدیریت جهادی مرتبط با اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید کدامند و چه وضعیتی دارند؟

جهت یافتن مؤلفه‌های مؤثر از دیدگاه خبرگان شرکت‌کننده در روش دلفی، میانگین نظرات پاسخگویان به وسیله آزمون تی با مقدار نظری (۳) مقایسه شد. چنانچه نمره مؤلفه در نظر گرفته شده بیشتر از مقدار نظری (۳) باشد، مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند. نتایج حاصل از این آزمون برای هر یک از متغیرهای سبک جهادی همگی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند. جداول زیر وضعیت مؤلفه‌های سبک جهادی در اجرای خط‌مشی‌های بنیاد در جامعه مورد مطالعه را نشان می‌دهد:

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

جدول ۶- بررسی نتایج پرسشنامه متغیر مدیریت جهادی در جامعه مورد مطالعه

نتیجه	Sig P<0.05	آماره t	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	بعد
تائید	۰,۰۰۰	۶/۴۴	۱۸۰۳	۳/۲۹	آرمان‌خواهی	ارزشی-نگرشی
تائید	۰,۰۰۰	۴۷/۵۸	۱۵۶۷	۴/۵۳	خودباوری	
تائید	۰,۰۰۰	۳۹/۸۳	۱۶۹۶	۴/۴۵	ولایت‌مداری	
تائید	۰,۰۰۰	۴۹/۵۲	۱۵۶۳	۴/۵۹	بصیرت‌مداری	
تائید	۰,۰۰۰	۵۲/۶۲	۱۵۳۳	۴/۵۹	عمل‌صالح	رفتاری - عملکردی
تائید	۰,۰۰۰	۵۱/۴۳	۱۵۴۲	۴/۵۹	عمل‌بهنگام	
تائید	۰,۰۰۰	۲۹/۳۶	۱۶۶	۴/۱۰	مدیریت‌مشارکتی	ویژگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی
تائید	۰,۰۰۰	۳۵/۱۰	۱۵۷۵	۴/۱۵	روحیه‌ایثاروجوانگرایی	
تائید	۰,۰۰۰	۴۷/۰۹۶	۱۵۶	۴/۵۰	قانون‌گرایی	

تمامی شاخص‌ها در این قسمت مورد تائید جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند. ($3 >$ میانگین)

جدول ۷- بررسی نتایج پرسشنامه متغیر مدیریت عمومی در جامعه مورد مطالعه

نتیجه	Sig P<0.05	آماره t	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	بعد
تائید	۰,۰۰۰	۲۹/۰۳۶	۱۷۱	۴/۱۷	برنامه‌ریزی	وظایف مدیر
تائید	۰,۰۰۰	۴/۶۶	۱۸۷۷	۳/۲۳	سازمان‌دهی	
تائید	۰,۰۰۰	۲۱/۸۶	۱۶۹۵	۳/۸۶	هماهنگی	
رد	۰,۶۸۸	۱/۴۰۱	۱۹۹۳	۳/۰۲	رهبری	
رد	۰,۰۱۲	-۲/۵۲	۱۹۴۰	۲/۸۶	کنترل	
تائید	۰,۰۰۰	۸/۳۵	۱۹۴۹	۳/۴۵	بین‌فردی	نقش‌های مدیر
تائید	۰,۰۰۰	۷/۱۹	۱۷۵۸	۳/۳۲	اطلاعاتی	
تائید	۰,۰۰۰	۶/۱۱	۱۸۰۶	۳/۲۸	تصمیم‌گیری	
تائید	۰,۰۰۰	۴/۲۴۴	۱۸۵۲	۳/۲۰	فنی	مهارت‌های مدیر
تائید	۰,۰۰۰	۳/۲۵۴	۱۷۹۳	۳/۱۴	انسانی	
تائید	۰,۰۰۰	۴/۴۹	۱۹۳۵	۳/۲۳	ادراکی	

تمامی شاخص‌های مدیریت عمومی در این قسمت مورد تائید جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند.

($3 >$ میانگین)، فقط در بعد وظایف مدیر مؤلفه‌های کنترل و رهبری مورد تائید جامعه مورد مطالعه واقع

نشده‌اند ($3 <$ میانگین برای مؤلفه کنترل و $0.5 > p$ برای مؤلفه رهبری)

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

جدول ۸- بررسی نتایج پرسشنامه متغیر خط مشی در جامعه مورد مطالعه

نتیجه	Sig P<0.05	آماره t	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	بعد
تائید	۰,۰۰۰	۱۲/۴۴	/۸۸۳	۳/۶۲	اعتماد به نفس و خوداتکایی	حمایتی
تائید	۰,۰۰۰	۴۵/۱۴	/۶۰۴	۳/۹۸	مراجعه خادم به خادم	
تائید	۰,۰۰۰	۲۴/۱۹	/۸۱۳	۴/۱۲	حمایت از تشکل ایثارگری	
تائید	۰,۰۰۰	۱۱/۸۰	/۸۳۲	۳/۵۶	توانمندسازی و توان بخشی	
تائید	۰,۰۰۰	۲۸/۵۹	/۵۹۸	۴/۵۳	اعمال تعهد متقابل	
تائید	۰,۰۰۰	۱۲/۴۵	/۹۴	۳/۶۶	اولویت به ادای حق	خدماتی
تائید	۰,۰۰۰	۱۲/۱۱	/۸۸۱	۳/۶	استفاده از تمام ظرفیت‌ها	
تائید	۰,۰۰۰	۱۵/۰۵	/۷۹۳	۳/۶۷	استاندارسازی	
تائید	۰,۰۰۰	۱۴/۰۲	/۸۲۵	۳/۶۵	مبنا قرار دادن نیازهای روز	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

تمامی شاخص‌ها در این قسمت مورد تائید جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند. ($3 >$ میانگین)

در این پژوهش ابتدا روش ضریب آلفای کرونباخ^{۱۲} و سپس پایایی ترکیبی^{۱۳} مورد استفاده قرار می‌گیرد این اقدام با بهره‌گیری از نرم‌افزار آموس انجام شده و مقادیر این شاخص‌ها باید بیشتر از ۰/۷ باشد تا پایایی مدل‌های اندازه‌گیری احراز شود (کلاین^{۱۴}، ۲۰۱۱). لازم است قبل از هر چیز بارهای عاملی تمامی پرسش‌ها بیش از ۰/۷ باشند (هیر^{۱۵}، ۱۳۹۵)؛ بنابراین پرسش‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ باشد باید حذف گردد. برای بررسی روایی مدل‌های اندازه‌گیری از روایی سازه استفاده می‌شود که خود به دو نوع روایی همگرا و واگرا قابل تقسیم است. روایی همگرا از طریق شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE)^{۱۶} بررسی می‌شود. مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ بوده و همچنین کمتر از پایایی ترکیبی (CR) باشد (نونالی، ۱۹۷۸). شاخص‌های آلفای کرونباخ ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده در جداول (۹ و ۱۰) محاسبه شده است.

جدول ۹- پایایی متغیرها و مؤلفه‌های مدل (سبک مدیریت جهادی)

ابعاد مدل	مؤلفه‌های مدل	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی CR	میانگین واریانس استخراجی AVE
مدیریت جهادی	ارزشی-نگرشی	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۸۸
	رفتاری-عملکردی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۷۷
	ویژگی‌های مدیریتی	۰/۸۹	۰/۹۸	۰/۸۴
مدیریت عمومی	وظایف مدیر	۰/۸۷	۰/۹۴	۰/۷۷

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

۰/۸۳	۰/۹۳	۰/۸۴	نقش‌های مدیر
۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۸۵	مهارت‌های مدیر

جدول ۱۰- پایایی متغیر خط‌مشی‌ها و مولفه‌های آن

ابعاد	مؤلفه	الفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراجی AVE
حمایتی	اعتماد به نفس	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۵۴
	حمایت تشکل‌ها	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۵۰
	توانمندسازی	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۵۲
	اعمال تعهد	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۵۶
	مراجعه خادم به مخدوم	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۶۱
خدماتی	اولویت به ادای حق	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۵۶
	استفاده از تمام ظرفیت‌ها	۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۵۰
	استانداردسازی	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۵۶
	مبنا قرار دادن نیازهای همیشگی	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۵۲

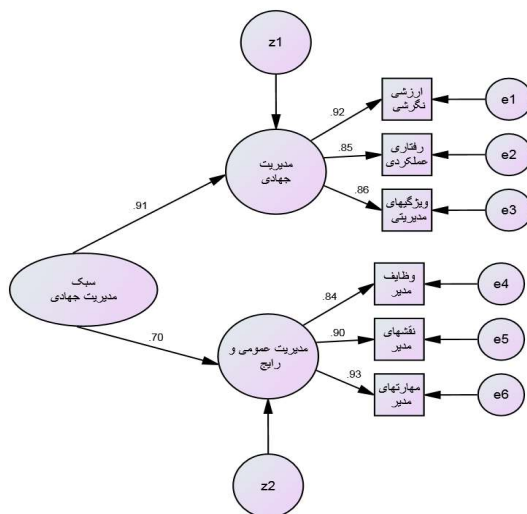
منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای بررسی روایی واگرا نیز از روش فورنل لارکر^{۱۷} (۱۹۸۰) استفاده می‌شود. با توجه به بررسی صورت گرفته، روایی واگرا در متغیرهای مدل مورد تأیید قرار گرفت.

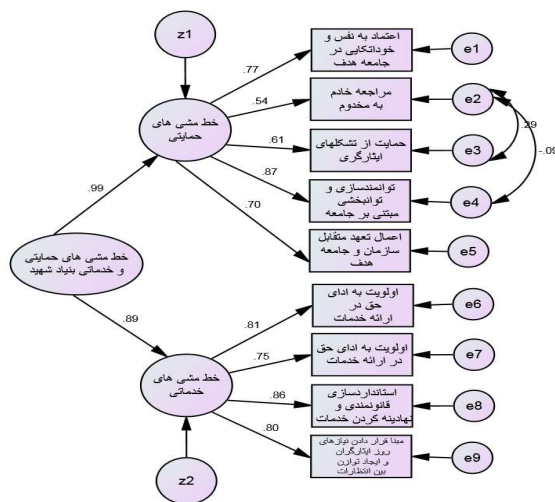
سؤال دوم: بین مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی و خط‌مشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید و امور ایثارگران رابطه معناداری وجود دارد؟

مدل طراحی شده (سبک مدیریت جهادی) دارای دو متغیر مستقل (۱-مدیریت جهادی ۲- مدیریت عمومی) و یک متغیر وابسته (خط‌مشی بنیاد شهید)، ۸ بعد، ۲۹ مؤلفه و ۹۶ گویه می‌باشد. نمودار خروجی حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری در شکل‌های ۴ و ۵ و ۶ نمایش داده شده است. با توجه به برآورده شدن شرایط لازم، عوامل مورد تأیید قرار می‌گیرند. در جداول ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی الگو، نشان‌دهنده، برازش مناسب الگو هستند.

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی



شکل ۳- مدل ۳ عاملی مرتبه دوم سازه سبک مدیریت جهادی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)



شکل ۴- مدل ۵ عاملی مرتبه دوم سازه خط‌مشی‌های بنیاد شهید (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط‌مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

جدول ۱۲- شاخص‌های برازش مدل اندازه سبک مدیریت جهادی

ردیف	شاخص	ضرایب استاندارد بارهای عاملی	سطح قابل قبول برای بارهای عاملی	رد/تائید
۱	مدیریت جهادی	۰/۹۱	بالای ۰/۵	تائید
۲	مدیر عمومی	۰/۷۰	بالای ۰/۵	تائید

جدول ۱۳- نتایج تحلیل برازندگی مدل خط‌مشی‌های بنیاد شهید

نتیجه	$(p \leq 0/05)$	$t \geq 1/96$	CMIN/DF	TLI	CFI	PNFI	PCFI	RMSEA	شاخص
			۱-۵	۰/۹۰-۱	۰/۹۰-۱	۰/۵۰-۱	۰/۵۰-۱	۰/۵۰-۱	< ۰/۰۸
تائید	۰/۰۰۰	۹/۰۱۷	۳/۷	۰/۹۵۶	۰/۹۹۴	۰/۶۴۵	۰/۶۷۵	۰/۰۰۲	مدل تحقیق

جدول ۱۴- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری خط‌مشی‌های بنیاد شهید

ردیف	شاخص	ضرایب استاندارد بارهای عاملی	سطح قابل قبول برای بارهای عاملی	رد/تائید
۱	خط‌مشی‌های بعد خدماتی	۰/۹۹	بالای ۰/۵	تائید
۲	خط‌مشی‌های بعد حمایتی	۰/۸۹	بالای ۰/۵	تائید

جدول ۱۵- نتایج تحلیل برازندگی اثر متغیرهای مستقل بر خط‌مشی‌های بنیاد شهید

نتیجه	$(p \leq 0/01)$	$t \geq 1/96$	CMIN/DF	TLI	CFI	PNFI	PCFI	RMSEA	شاخص
			۱-۵	۰/۹۰-۱	۰/۹۰-۱	۰/۵۰-۱	۰/۵۰-۱	۰/۵۰-۱	< ۰/۰۸
تائید	۰/۰۰۰	۹/۵۸	۴/۸۷	۰/۹۶۵	۰/۹۹۴	۰/۶۹۱	۰/۷۰۶	۰/۰۲۷	مدل تحقیق

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بتای به‌دست‌آمده در الگو معنادار بودن اثر سبک مدیریت جهادی بر خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به میزان ۰/۷۲ و سطح معناداری آن $(p < 0/001)$ ، فرضیه پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. بر اساس این مدل متغیرهای مستقل ۸۵ درصد تغییرات واریانس خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران را تبیین می‌کنند. بر اساس نتایج جداول ۵ تا ۷ به دلیل آماره t بالای ۱/۹۶ و p -value (سطح معنی‌داری) کمتر از ۰/۰۵، فرضیه‌های تحقیق تائید گردید و رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای مستقل (مدیریت جهادی و مدیریت عمومی) با متغیر وابسته (خط‌مشی‌های عمومی) (حمایتی و خدماتی) وجود دارد. با توجه به اینکه متغیرها در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و از توزیع نرمال برخوردار هستند از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی این فرضیه استفاده شده است که خروجی آن در جدول زیر نشان داده شده است:

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

جدول ۱۶- خروجی ضریب همبستگی مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی و خط‌مشی‌های بنیاد شهید

متغیر	خط‌مشی‌های حمایتی	خط‌مشی‌های خدماتی	خط‌مشی‌های بنیاد شهید
مدیریت جهادی	۰/۶۹۲**	۰/۶۰۹**	۰/۶۹۵**
ارزشی-نگرشی	۰/۶۳۷**	۰/۵۹۹**	۰/۶۶۰**
رفتاری عملکردی	۰/۵۲۴**	۰/۳۷۳**	۰/۴۸۰**
ویژگی‌های مدیریتی	۰/۷۱۱**	۰/۶۳۵**	۰/۷۱**
مدیریت عمومی	۰/۶۴۳**	۰/۷۴۲**	۰/۷۳۸**
وظایف مدیر	۰/۶۱۷**	۰/۶۶۵**	۰/۶۸۴**
نقش‌های مدیر	۰/۵۶۴**	۰/۶۸۱**	۰/۶۶۳**
مهارت‌های مدیر	۰/۵۹۵**	۰/۷۲۳**	۰/۷۰۲**
سبک جهادی(کلی)	۰/۷۳۷**	۰/۷۶۴**	۰/۸۰۱**

$P < .05$ * $P < .01$ ** منبع: یافته‌های پژوهشگر

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

بحث و نتیجه‌گیری

رهبر معظم انقلاب بارها در سخنان و فرمایش‌های خود مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. معظم‌له در این باره فرمودند: "با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است. تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و مجاهدانه باشد" (مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی (۱۳۹۲/۱۲/۲۰). مدیریت جهادی می‌تواند کشور را به تعالی اقتصادی و بالندگی فرهنگی و اجتماعی برساند؛ زیرا این نوع مدیریت بر اساس علم و درایت تعریف می‌شود و مدیران در مسیر آن تمام همت و قدرت خود را برای کار متمرکز می‌کنند. (مقام معظم رهبری در دیدار با مسئولان نظام (۱۳۹۲/۶/۶). الوانی (۱۳۹۱) در مکاتب اولیه مدیریت، از نوعی تعیین و قطعیت بحث می‌شد. دوران فعلی دوران بی‌نظمی است. ما در حال تجربه کردن پارادایم جدید در مدیریت هستیم. تعبیر مدیریت به مثابه سازمان به تعبیر مدیریت به مثابه ابرهاست. مدیریت موفق مدیریتی است که این پیچیدگی را درک کند. مکاتب جدید، پارادایم جدیدی را ارائه نکردند، در مکاتب قدیمی شرایط را ثابت و قابل پیش‌بینی فرض می‌شد، خوشبختانه اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه و بالاتر از آن مقام معظم

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط‌مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

رهبری به این نقصان پی‌بردند. به‌طوری‌که به دلیل اهمیت موضوع ایشان سال ۹۳ را سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی نام‌گذاری کردند. یکی از اصطلاحاتی که در سالهای اخیر برای تشریح مدیریت کارآمد مبتنی بر توانمندیهای بومی توسط مقام معظم رهبری به کرات مورد استفاده قرار می‌گیرد سبک مدیریت جهادی است (مقیمی، ۱۳۹۹)؛ که در بیانیه‌گام دوم انقلاب هم صریحاً بیان شده است. (خامنه‌ای، ۱۳۹۷). از همین منظر، پژوهش حاضر به بررسی نقش مدیریت جهادی در اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به صورت موردی در استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد) پرداخته که از لحاظ موضوعی، تاکنون پژوهشی از این دست توسط محققان چه در داخل و چه در خارج از کشور انجام نگرفته است. باین حال یافته‌های این پژوهش با مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی (نادعلی، ۱۳۹۵)، همگونی فرهنگ و مدیریت جهادی دو انقلاب (انقلاب اسلامی ایران و انقلاب نبی مکرم اسلام (ص) (سلطانی، ۱۳۸۶)، مدیریت جهادی و استراتژی‌های اجرای اقتصاد مقاومتی (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۵)، ویژگی‌های مطلوب مدیریت اسلامی مأخوذ از قرآن مجید (نجات‌بخش اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۸)، بررسی موانع اجرایی خط‌مشی عمومی در سازمان‌های دولتی (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵)، موانع اجرای خط‌مشی عمومی در سازمان‌های غیردولتی (دانشفرد، ۱۳۹۳)، مهم‌ترین عوامل سازمانی تعیین‌کننده در اجرای موفق خط‌مشی‌های عمومی در کشورهای مالزی و چین (بهروم، ۲۰۰۸) و سنجش میزان اجرای خط‌مشی‌های حمایتی دولت از شرکت‌های دانش‌بنیان (سنجر سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۶) همسویی دارد. از نتایج این تحقیق در یافته‌های مربوط به سؤال اول می‌توان به بالا بودن میانگین پاسخگویان به گویه‌های سبک جهادی (مدیریت جهادی، مدیریت عمومی (به جزء دو مؤلفه رهبری و کنترل) و خط‌مشی‌های بنیاد شهید) از حد متوسط اشاره داشت. ابعاد، مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش به شرح جدول زیر استخراج و طبقه‌بندی می‌شود:

جدول ۱۶ - طبقه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌ها

متغیر	ابعاد	مؤلفه
مدیریت عمومی	وظایف مدیر	برنامه‌ریزی
		سازمان‌دهی
		هماهنگی
		رهبری
		کنترل
مدیریت عمومی	نقش‌های مدیر	بین فردی
		اطلاعاتی

فصلنامه ره‌یافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

تصمیم‌گیری	مهارت‌های مدیر	مدیریت جهادی	
فنی			
انسانی			
ادراکی	ارزشی - نگرشی		
آرمان‌خواهی			
خودباوری			
ولایت‌مداری			
بصیرت‌مداری	رفتاری - عملکردی		
عمل‌صالح			
عمل‌بهنگام	ویژگی‌های مدیریتی		
مدیریت مشارکتی			
روحیه‌ایثار و جوانگرایی			
قانون‌گرایی	حمایتی	خط عمومی مشی	
اعتماد به نفس و خوداتکایی			
مراجعه‌خادم به خادم			
حمایت از تشکل‌ایثارگری			
توانمندسازی و توان‌بخشی			
اعمال تعهد متقابل			
اولویت به ادای حق			خدماتی
استفاده از تمام ظرفیت‌ها			
استاندارسازی قوانین			
مبنا قرار دادن نیازهای روز			

منبع: یافته‌های پژوهشگر

یافته‌ها نشان می‌دهد که در بعد ارزشی-نگرشی بیشترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه بصیرت‌مداری و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه آرمان‌خواهی می‌باشد. در بعد رفتاری-عملکردی همه مؤلفه‌ها از میانگین یکسانی برخوردارند. در بعد ویژگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه قانون‌گرایی و کمترین مربوط به مؤلفه مدیریت مشارکتی است. در بعد وظایف مدیریت عمومی بیشترین میانگین مربوط به برنامه‌ریزی و کارهای ستادی و کمترین مربوط به کنترل و رهبری واحدهای صفی است. در بعد نقش‌های مدیریت عمومی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه نقش بین‌فردی و کمترین

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

مربوط به مؤلفه تصمیم‌گیری است. در بعد مهارت‌های مدیر، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های ادراکی و کمترین مربوط به مؤلفه انسانی است.

در بعد خط‌مشی‌های حمایتی بیشترین میانگین مربوط به اعمال تعهد متقابل و کمترین میانگین مربوط به توانمندسازی و توان‌بخشی و در مرتبه بعدی اعتماد به نفس و خوداتکایی است. در بعد خط‌مشی‌های

خدمت‌مشی‌های بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه استانداردسازی قوانین و مقررات و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه استفاده از تمام ظرفیت‌هاست. پر واضح است که هر پژوهش علمی در حیطه علوم مدیریت جدای از رسالت خود، نیاز به ارائه پیشنهادها و راهکارهای مدیریتی دارد تا راهنما و چراغ راهی برای جامعه مورد مطالعه و دیگر علاقه‌مندان که در آینده در این راه قدم می‌گذارند، باشند؛ بنابراین، مجموعه پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

پیشنهادهای

با توجه به نتایج حاصل از بررسی هر یک از سؤالات و آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادهایی ارائه گردیده است که در ذیل به آن‌ها اشاره می‌گردد:

۱- در میان مؤلفه‌های بعد ارزشی نگرشی یا توجه به رتبه‌بندی آزمون فریدمن، مؤلفه‌های خودباوری توأم با خدا محوری و آرمان‌خواهی توأم با واقع‌بینی پایین‌ترین رتبه را کسب کرده است. برای بهبود این عامل پیشنهاد می‌گردد:

- در راستای افزایش خودباوری، مدیران بایستی در برخورد با جامعه هدف و کارکنان رفتاری مناسب، اصولی، صحیح و احترام‌آمیز نشان دهند و رعایت مصالح آن‌ها را بکنند و در همه آن‌ها این احساس را ایجاد کنند که گفت‌وگو، همفکری و خلاقیت آنان در سازمان مورد ارج و احترام قرار می‌گیرد تا کارکنان نسبت به سازمان عملکرد بهتری نشان دهند و به عواملی همچون؛ ارتباط و روابط دو جانبه مناسب و صمیمی توجه نمایند.

- مدیران با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برگزاری دیدارهای صمیمانه با کارکنان و ایثارگران ضمن ابراز هم‌دلی و پرهیز از فراقکنی و انداختن تقصیر به گردن دیگران به نقطه نظرات آنان گوش داده و نسبت به تبیین واقعیت‌ها تلاش نمایند.

۲- در میان مؤلفه‌های رفتاری_عملکردی با توجه به رتبه‌بندی آزمون فریدمن مؤلفه‌های عمل به هنگام و اندازه در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد:

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

-در راستای افزایش بصیرت در خدمت‌رسانی به هنگام و اندازه، در قالب کارگاه‌های تخصصی و توجیهی در دو سطح سازمانی و جامعه هدف صورت پذیرد.

۳- در میان مؤلفه‌های ویژگی‌های مدیریتی با توجه به رتبه‌بندی آزمون فریدمن مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد:

از آنجایی که مدیرمسئول و پاسخگو در زمان بحران مجاهدانه در عرصه حضور فعال داشته، با خلاقیت درصدد رفع مشکل یا کاهش آن برمی‌آید و همواره در کنار مردم بوده، زمینه تقویت و توسعه پاسخگویی را در قالب طرح میز خدمت در مکان‌های فرهنگی، مذهبی را نیز فراهم؛ و به عواملی هم چون؛ جایگزینی رابطه برادری-دوستانه، بجای رابطه رئیس-مرئوسی توجه نمایند(مانند ابتدای انقلاب).

-به‌کارگیری افراد جوان واجد شرایط ایثارگر در پست‌های مدیریتی و در راستای ترویج فرهنگ ایثار و مراجعه خادم به مخدوم.

۴- در میان مؤلفه‌های وظایف مدیر، نقش مدیر و مهارت‌مدیر با توجه به رتبه‌بندی آزمون فریدمن، به ترتیب مؤلفه کنترل و رهبری از وظایف مدیر، مؤلفه اطلاعاتی از نقش مدیر و مؤلفه انسانی از مهارت مدیر در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته است. از آنجاکه فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک مستلزم اجرا و کنترل است و به‌طورقطع هر برنامه استراتژیکی نیاز به تدوین برنامه عملیاتی دارد به‌طوری‌که هیچ برنامه استراتژیکی بدون برنامه عملیاتی به سرانجام نخواهد رسید. لذا در راستای بهبود مؤلفه‌های مربوطه پیشنهاد می‌گردد:

-با توجه به عدم تائید مؤلفه‌های رهبری و کنترل در فرآیند وظایف مدیر و این‌که بر اساس یافته‌های تحقیق برنامه عملیاتی در بنیاد وجود ندارد که کنترلی صورت گیرد، ضروری است نسبت به تدوین برنامه عملیاتی (بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت) و انتصاب مدیران متعهد و متخصص در حوزه مدیریتی توجه دقیق‌تری شود؛ زیرا که مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت فرزاندگی و شایستگی مسئولان و کارگزاران آن نظام است. اگر مدیران شایسته و تربیت‌یافته در راس سازمان‌ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به‌طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت، زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌آید و به عواملی همچون؛ برنامه و برنامه‌ریزی عنایت دارد.

-مدیر ضمن تفویض اختیار به زیردستان از بخش‌ها و قسمت‌های مختلف سازمان، بازدید غیره منتظره و بدون اطلاع قبلی صورت دهد. این کار باعث می‌شود که کارکنان، با توجه و دقت بیشتری به کار و فعالیت بپردازند و از کم‌کاری و کاستن از کیفیت کارها بپرهیزند و به عواملی همچون: دانستن مشکل و دانستن اوضاع کار توجه نمایند.

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

-توجه به تقویت مهارت‌های انسانی از جمله؛ دانش، مهارت و توانایی افراد، خبرگی و ویژگی لازم و استخدام و ارتقاء افراد، قدرت نفوذ بر زیردستان و ایجاد توان مدیریت تضاد درون و برون‌سازمانی را در قالب به‌کارگیری افراد شایسته و برگزاری دوره‌های آموزشی به‌صورت مستمر.

-مدیران بنیاد در نقش تصمیم‌گیری باید به فشارهای محیطی و درخواست‌های جمعی جامعه ایثارگر واکنش مناسب نشان داده و با حضور به‌موقع درمیان آنان از بروز هرگونه رخداد اجتماعی جلوگیری نمایند.

۵- در میان مؤلفه‌های خط‌مشی‌های بنیاد شهید با توجه به رتبه‌بندی آزمون فرید من در بعد حمایتی مؤلفه اعتمادبه‌نفس و خوداتکایی در جامعه هدف و در بعد خدماتی مؤلفه استفاده از ظرفیت تمام جامعه در پایین‌ترین رتبه قرار گرفته است. علیرغم وجود خط‌مشی‌های ابلاغی (خاص ایثارگران) از سوی مراجع مربوطه، در اجرا نقص‌هایی وجود دارد که برای رفع آن‌ها راه‌کارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

-مقررات زدایی، احصای نقص، ابهام، تناقض و یا فقدان خط‌مشی متناسب با نیاز جامعه ایثارگری.
-واگذاری مسئولیت به خود ایثارگر، اجرای برنامه‌های شاد، توسعه برنامه‌های آموزش ارتقا سطح مهارت‌های زندگی، برگزاری کارگاه‌های آموزش ایثارگر-خانواده، کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت آن‌ها در راستای افزایش اعتمادبه‌نفس و خوداتکایی، توان‌بخشی و توانمندسازی جامعه هدف
-برقراری تعامل و هم‌افزایی با سایر دستگاه‌های اجرایی از جمله نهادهای انقلابی و همسو، جهت استفاده از همه ظرفیت‌ها و در راستای رفاه حال ایثارگران و ترویج فرهنگ غنی جهاد و شهادت.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

منابع

- (۱) احمدی، مجید؛ روستا، علیرضا (۱۴۰۰)، تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن و نهج‌البلاغه و بیانات مقام معظم رهبری، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۱، شماره ۳
- (۲) آرمند، پیمان، ذبیحی طاری، رضا (۱۳۸۶)، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، صص ۲۸ - ۱۹
- (۳) اسحاقی، سید حسین (۱۳۹۳)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی (صمیمانه با مدیران)، مرکز نشر هاجر) وابسته به مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خواران، قم
- (۴) اصفهانی، نجاتبخش، بهاره (۱۳۸۸)، مقایسه ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن مجید با مدیریت از دیدگاه غرب، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، سال اول، شماره دوم، صص ۸۰-۷۳
- (۵) ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، تدوین‌الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۵،
- (۶) حاجی‌پور، ابراهیم (۱۳۹۴)، طراحی الگوی آسیب‌شناسی اجرای خط‌مشی عمومی در ایران، مدیریت نظامی، سال پانزدهم، شماره ۵۸، ۲۳-۱
- (۷) حاجی شریف، محمود (۱۳۹۰)، مدل مدیریت اسلامی - ایرانی (بومی)؛ الگویی جامع برای پژوهش و نظریه‌پردازی در مدیریت بومی، تهران انتشارات آوای دانش‌گستر با همکاری شرکت سیمان سپاهان.
- (۸) خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۳)، بیانات در جلسه تبیین اقتصاد مقاومتی)
- (۹) خمینی، روح‌الله (۱۳۵۸)، تأسیس بنیاد شهید، تهران: نشر آثار
- (۱۰) -سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳) مدیریت جهادی چالش‌ها و الزامات، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲، صص ۹ تا ۳۹
- (۱۱) شم‌آبادی، محمدعلی (۱۳۹۹)، جهاد، امام و مردم، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت جهادی، صص ۵۳-۳۳
- (۱۲) عباسی بختیاری، رضا؛ زیویار، فرزاد؛ صلاحی، فریبا؛ دانشور، امیر (۱۴۰۰) مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، صص ۶۴-۷۸
- (۱۳) طوطیان، صدیقه؛ رجبی‌فرجاد، حاجیه؛ سیاه‌پور، غلامرضا (۱۴۰۰)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بنیاد شهید استان تهران، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۲

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

- ۱۴) عرب اسدی، حسین (۱۳۹۳)، کارگاه علمی فرهنگی مدیریت جهادی، شاهین شهر
- ۱۵) عظیمی، مهدی، حدائق، محمدرضا (۱۳۸۸)، فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگی‌های آن، مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه
- ۱۶) قربانی زاده، وجه‌الله، علی‌اصغر زاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴)، مدیریت جهادی، مفاهیم و ویژگی‌ها، اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران
- ۱۷) محمودزاده، علی، فروزش، اکبر، مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸)، نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران
- ۱۸) قران کریم، مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۹۹)، تهران، مرکز طبع و نشر قرآن کریم
- ۱۹) نهج البلاغه، دشتی، ۱۳۸۰، قم، سرزمین سبز
- ۲۰) الوانی، سید مهدی، شریف‌زاده، فتاح (۱۳۸۵)، تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، چ دوم، تهران: سمت
- ۲۱) دانشفرد، کرم اله (۱۳۹۵)، فرآیند خط‌مشی گذاری عمومی، تهران: صفار
- ۲۲) دانایی فرد، حسن (۱۳۹۴)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت
- ۲۳) رضائیان، علی (۱۳۷۷)، اصول مدیریت، تهران: سمت
- ۲۴) رهنورد، فرج الله، رهنورد، ساناز (۱۳۹۷) استقرار اجرای خط‌مشی عمومی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۲۵) ساباتی، پل ای (۱۳۹۳)، نظریه‌های فرآیند خط‌مشی عمومی، حسن دانایی فرد، تهران: گنج شایگان
- ۲۶) عاملی، شمس‌الدین محمد ابن مکی (۹۵۷ ه.ق)، اللمعه دمشقیه، بیروت، انتشارات دارالعالم اسلامی
- ۲۷) فروزنده دهکردی، لطف‌الله (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چاپ اول، دانشگاه پیام نور، تهران
- ۲۸) قاسمی، وحید (۱۳۹۵)، مدل‌سازی معادله‌ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان
- ۲۹) قلی پور، رحمت الله (۱۳۹۳)، تصمیم‌گیری سازمانی و خط‌مشی گذاری عمومی، تهران: سمت
- ۳۰) کلاین، پل (۱۳۹۳)، راهنمای آسان تحلیل عاملی، مترجمان سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- ۳۱) کوین‌بی، اسمیت، کریستوفر، دابلویو، لاریمر (۱۳۹۵)، درآمدی بر نظریه خط‌مشی گذاری عمومی (تقابل نظری عقلانیت‌گراها فرائیبات‌گراها، ترجمه دانایی فرد)، تهران: صفار ۵
- ۳۲) مقیمی، سید محمد (۱۳۹۹)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: مهربان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۱۰، دوره ۳، تابستان ۱۴۰۲

- ۳۳) مقیمی، سید محمد (۱۳۹۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: مهربان.
- ۳۴) مسعودی، احمد (۱۳۸۹)، مدیریت اسلامی، اصول مبانی، مفاهیم و الگوها، پژوهش‌های فرهنگی، تهران:
- ۳۵) منوریان، عباس (۱۳۹۶)، اجرا و ارزیابی خط‌مشی عمومی، تهران: موسسه کتاب مهریان نشر ۲
- ۳۶) نصرآبادی، جعفر، (۱۳۷۹)، مدیر موفق، تهران: انتشارات لوح
- ۳۷) هاوالت، مایکل، رامش، ام، (۱۳۸۰)، مطالعه خط‌مشی عمومی، مترجمان عباس منوریان و ابراهیم گلشن: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۳۸) بهرم ع. (۲۰۰۸). تعیین سازمانی اجرای سیاست: مطالعه زمینه‌ای تجارب اداری مالزی و چین و همکاری‌های منطقه‌ای.
- ۳۹) فردریکسن، ن. او. جنسن و ای. ای. بیتون (۱۹۷۲)، پیش‌بینی رفتار سازمانی، نیویورک، چاپ پرگامون
- ۴۰) گریفین، ریکی، دلبلیو (۱۹۹۷)، مبانی مدیریت، بوستون هاتون، شرکت میفلین.
- ۴۱) هیر، جی. اف، بلک، دلبلیو سی، بین، بی. جی، اندرسون. ار. ای (۲۰۰۹) داده‌های چند متغیره تحلیل و بررسی. رودخانه فوقانی زین، نیوجرسی: سالن پرنیتیس
- ۴۲) هونینگ، آی، (۲۰۰۶)، جهت‌گیری جدید در اجرای سیاست آموزشی. نیویورک: انتشارات دانشگاه ایالتی نیویورک.
- ۴۳) خوزه، پل ای. (۲۰۱۳). انجام میان‌جیگری و تعدیل آماری. مطبوعات گیلفورد.
- ۴۴) کونتر، اچ و ویهریچ، اچ، (۲۰۰۸)، مدیریت ملزومات، ویرایش پانزدهم (نیویورک، مک‌گرو-هیل). ۴.
- ۴۵) تومیز، ال (۲۰۰۱)، "تبیین تمایل متخصصان عمومی برای اجرای سیاست‌های جدید: بیگانگی سیاست چارچوب". بررسی بین‌المللی علوم اداری، ۵۵۵-۵۸۱
- 46) Holy Quran, Makarem Shirazi, Nasser, (2019), Tehran, Holy Quran Publishing Center
- 47) Nahj al-Balagheh, Dashti, 2010, Qom, Sarzemin Sabz
- 48) Alwani, Seyyed Mehdi, Sharifzadeh, Fattah, (2006), Decision-Making and Determining Governmental Policy, 2nd Ch. Tehran: Samit
- 49) Daneshfard, Karam Elah, (2015), Public policy making process, Tehran: Safar
- 50) Danaei Fard, Hassan, (2014), Challenges of Public Administration in Iran, Tehran: Smit
- 51) Rezaian, Ali, (1377), Principles of Management, Tehran: Position
- 52) Rahnovard, Farajullah, Rahnovard, Sanaz. (2017) Establishing the implementation of public policy. Tehran: Public Administration Training Center.

بررسی و تبیین نقش مدیریت جهادی در اجرای خط مشی‌های.../موسوی، سلطانی و موسوی

- 53) Sabatieh, Polyai, (2014), Theories of Public Policy Process, Hasan Danaei Fard, Tehran: Ganj Shaygan.
- 54) Aamili, Shams al-Din Muhammad Ibn Makki (957 A.H.), Lamma al-Damshaqiyah, Beirut, Dar al-Alam Islamic Publications.
- 55) Foruzandeh Dehkordi, Lotfollah, Islamic Management and Its Values, first edition, Payam Noor University, Tehran: 2006
- 56) Qasemi, Vahid, (2016), Structural equation modeling in social research using Amos, Tehran: Sociologists Publications
- 57) Qalipour, Rahmatullah, (2013), Organizational decision-making and public policy, Tehran: Samit
- 58) Klein, Paul, (2013), an easy guide to factor analysis, translators Seyyed Jalal Sadr al-Sadat and Asghar Minaei, Tehran, Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (Samt)
- 59) Quinby, Smith, Christopher, W. Larimer, (2015), An introduction to the theory of public policy (Theoretical confrontation between rationalists and meta-affirmationists, (translated by Danaei Fard), Tehran: Safar 5
- 60) Moqimi, Seyyed Mohammad, (2019), Principles and Foundations of Management from the Perspective of Islam, Tehran: Mehraban
- 61) Masoudi, Ahmad(1389, Islamic Management, Basic Principles, Concepts and Models, Cultural Researches, Tehran:
- 62) Manourian, Abbas, (2016), Implementation and Evaluation of Public Policy, Tehran: Mehrian Book Institute, Publishing 2
- 63) Nasrabadi, Jafar, (1379), successful manager, Tehran: Loh Publications
- 64) Howlett, Michael, Ramesh, M. (2008), Studying Public Policy, translators: Abbas Menourian and Ebrahim Golshan: Public Administration Education Center
- 65) Bahram A. (2008). Organizational determination of policy implementation: A case study of Malaysian and Chinese administrative experiences and regional cooperation.
- 66) Fredriksen, N. O. Jensen and E. E. Beaton (1972), The Theory of Organizational Behavior, New York, Pergamon Press
- 67) Griffin, Ricky, W. (1997), Fundamentals of Management, Boston Houghton, Mifflin Company.
- 68) Hair, J.F. Black, W.C. Bain, B.J. Anderson. RE (2009) Multivariate data analysis and review. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- 69) Honig, I. (2006), New direction in the implementation of educational policy. New York: State University of New York Press.
- 70) Jose, Paul E. (2013). Mediation and statistical adjustment. Guilford Press.

- 71) Koontz, H. and Wehrich, H. (2008), Requirements Management, 15th ed. (New York, McGraw-Hill). 4
- 72) Thomiz, L. (2001), "Explaining General Practitioners' Willingness to Implement New Policies: The Policy Alienation Framework". International Review of Administrative Sciences, 555-581

یادداشت‌ها

-
- 1 - Henry Fayoll
 - 2 -Mintzberg
 - 3 -Robert L katz
 - 4 -Kmo & Bartlet
 - 5 -Dye
 - 6 -Content validity index
 - 7-Waltz & Bausell
 - 8 -t test
 - 9 -Enduro kolecki
 - 10 -Kalshon
 - 11 -Lencioni
 - 12 -Cronbachs Alpha
 - 13- Composite Reliability
 - 14 -Kline
 - 15 -Hair
 - 16 -Average variance extracted
 - 17 -Fornel & Larcker