

شاخص‌های مدیریت جهادی

علیرضا نادری فر^۱ - مسعود پورکیانی^۲ - محسن زاینده‌رودی^۳ - ایوب شیخی^۴

چکیده

زمینه و هدف: بسیاری از اندیشمندان توسعه، مدیریت را مهم‌ترین رکن پیشرفت جوامع می‌دانند. از آنجایی که مدیریت جهادی، به‌عنوان سبکی برخاسته از تفکر دینی و اجتماعی ما، پیشینه‌ای به درازای انقلاب اسلامی دارد؛ لذا این پژوهش با هدف شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی انجام شده است.

روش تحقیق: جامعه آماری پژوهش، خبرگان آگاه به موضوع و مدیران ارشد سازمان‌ها بوده و حجم نمونه با روش نمونه‌گیری گلوله برفی به تعداد ۵۰ نفر تعیین گردیده است. جمع‌آوری داده‌ها ابتدا از طریق مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده و سپس با مصاحبه خبرگی، اشباع اطلاعاتی حاصل گردید. به‌منظور نهایی‌سازی فهرست شاخص‌ها و رتبه‌بندی آن‌ها، از روش دلفی به کمک پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و بر این اساس ۷۶ شاخص برای مدیریت جهادی شناسایی گردید.

یافته‌ها: ۲۵ شاخص اول در گروه با «اهمیت زیاد» قرار گرفتند که بیشتر حالت فرهنگی، ارزشی و معنوی دارند و عمل به آن‌ها برای یک مدیر جهادی بسیار ضروری و مهم است و عدم رعایت آن‌ها خصوصیت جهادی بودن را از مدیریت می‌گیرد. شاخص‌های ۲۶ تا ۵۰ در گروه با «اهمیت متوسط» قرار گرفتند که بیشتر حالت رفتاری دارند و عدم رعایت آن‌ها ضعف در مدیریت را نشان می‌دهد. شاخص‌های ۵۱ تا ۷۶ با «اهمیت کمتر» هستند که غالباً با شخصیت مدیر ارتباط دارند و تأکید بیشتر روی آن‌ها می‌تواند مدیر جهادی را به شکل رهبر سازمان پدیدار سازد.

واژگان کلیدی: مدیریت، جهاد، مدیریت جهادی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، گروه مدیریت دولتی، کرمان،

ایران. ali.naderifar@yahoo.com

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، گروه مدیریت دولتی، کرمان، ایران. (مسئول مکاتبات) pourkaini@yahoo.com

^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، گروه اقتصاد، کرمان، ایران. m_roody2000@yahoo.com

^۴ دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، بخش آمار، کرمان، ایران. sheikhy.a@uk.ac.ir

مقدمه

همراه نبوده است (هزوائی و زیرکی حیدری، ۱۳۹۳، ۱۶). از آنجایی که هر انقلاب یا تغییر گسترده مترادف با معنای انقلاب در طول تاریخ، نیاز به نرم افزارهای ویژه خود برای تغییر جهت‌ها، استفاده از فرصت‌ها، نهادینه‌سازی نگاه‌ها و تعیین وضعیت مطلوب برای رسیدن به اهداف آرمانی‌اش دارد، جریان انقلاب اسلامی و رویدادهای پس از آن، به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی منجر شد که بعدها به عنوان کار و مدیریت جهادی تعبیر گردید (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳، ۹۱).

بدین منظور؛ با فرمان امام خمینی (ره) و در راستای سازمان‌دهی، حمایت و رسیدگی به امور محرومان کشور، با تشکیل نهادهایی همچون جهاد سازندگی، بنیان سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد. این نوع از مدیریت باعث شد تا روش‌های عملی مدیریت، بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مبنای عمل مدیران قرار گیرد (آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸). این سبک از مدیریت با رهبری امام خمینی (ره)، توانست به‌خوبی در مقطع دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات دهد و کارایی خود را به‌خوبی نشان داده است. شاید به‌کارگیری واژه «جهاد» نشان و اشاره به یک واقعیت مهم باشد که امروز هم نوعی دیگری از جنگ بر این انقلاب و کشور و مردم تحمیل شده است که بایستی همچون دفاع مقدس با یک مدیریت جهادی به مقابله و برخورد با آن پرداخت (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴، ۹۷). لذا، با توجه به اهمیت به‌کارگیری مدیریت جهادی، هدف اصلی این مقاله، شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی می‌باشد.

عصر ما، عصر سازمان‌های پیچیده و بزرگ است و مدیر همواره باید از چگونگی رسیدن به اهداف سازمانی که در آن قرار دارد آگاه باشد. از این‌رو، مهم‌ترین عنصری که می‌تواند سازمان را در تحقق اهدافش یاری نماید، مدیریت است (آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸). امروزه، مدیران سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای از اهمیت سرمایه انسانی و تأثیر آن بر موفقیت یا شکست سازمان‌ها آگاه شده‌اند (ربتاک و فارکاسوا^۱، ۲۰۱۳)؛ سبک مدیریت، دانش و عملکرد مدیران در دستیابی به اهداف سازمان بسیار مهم است و می‌تواند روابط انسانی و موفقیت شغلی مدیران را تحت تأثیر قرار دهد (شاه‌محمدی^۲، ۲۰۱۵، ۲۴۸). غیر اقتصادی عمل کردن سازمان‌های کسب و کار و ناکارآمدی نظام اداری دولتی و بالاخره ضرورت‌های رقابتی تجارت جهانی، نیاز به اعمال تدابیری عاجل دارد (آرمسترانگ، ۱۳۸۰). با این وجود، بسیاری از مدیران هنوز نمی‌دانند که بهره‌وری پایین، با سبک مدیریت نامناسب مورد استفاده توسط مدیران در ارتباط است (رولکوا و فارکاسوا^۳، ۲۰۱۵: ۱۳۸۳). رفتار مدیران با کارکنان عاملی است که بیشترین تأثیر را بر انگیزه کارکنان دارد (اربن^۴، ۲۰۱۱). همچنین، تحقیقات بسیاری نشان می‌دهد که سبک مدیریت، تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی کارکنان دارد (لیکرت^۵، ۱۹۶۷ و دالی^۶، ۱۹۸۶ و برنستین^۷، ۱۹۹۳ و کیم^۸، ۲۰۰۲). با این وجود، محیط کار فعلی در بسیاری از سازمان‌ها همچنان بوروکراتیک و سلسله‌مراتبی است و اغلب با سبک مدیریت نامناسب اداره می‌گردد. این نوع مدیریت، در اکثر سازمان‌ها مانع از نوآوری و ایجاد ارزش افزوده می‌گردد (یوریگا^۹، ۲۰۱۱).

با وقوع انقلاب اسلامی در ایران، تلاش‌های زیادی جهت تحول در وضعیت توسعه نیافتگی ایران صورت پذیرفت اما به نظر می‌رسد به رغم این تلاش‌ها، تغییرات ساختاری در اقتصاد سیاسی ایران با موفقیت

یا ناآگاهانه اذهان را تصاحب کرده و تأثیر مستقیم و غیرمستقیم خود را بر لایه‌های مختلف فکر، فرهنگ و دیگر شئون زندگی بشر گذاشته و ما را به بی‌راهه‌ای ناقص از آنچه جهان غرب پیش از ما در آن وادی قدم برداشته رهنمون می‌نماید. نقشه‌ای ناقص از مسیری مسدود که در این روزها بی‌پرده‌تر از همیشه، عدم کارآمدی آن را لااقل در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در کشورهای به‌اصطلاح مدرن و پیشرفته، مشاهده می‌کنیم (زارع، ۱۳۹۴، ۶۹). پیچیدگی‌های فردی و اجتماعی و نیز تکرر قطعیت‌های مؤثر در زندگی انسان، تصویری کلی و همه‌جانبه از انسان و جامعه و زندگی اجتماعی و فردی را ارائه می‌دهد. لذا، نباید بدون توجه به مطالبات آن‌ها، نظریات علوم انسانی غربی را بر واقعیت‌های ملت‌های مشرق زمین تحمیل کرد (باقری، ۱۳۸۷، ۵۰).

علم مدیریت نیز به‌عنوان یکی از شاخه‌های اصلی علوم انسانی از گزند نگاه اومانستی و صرفاً منفعت‌گرایانه و مادی‌نگرانه‌ی غرب مصون نمانده و نگاه غیرالهی حاکم بر پارادایم‌های این حوزه، روزه‌روز ناکارآمدی این ابزار را برای طراحی و تحقق جامعه‌ی آرمانی (حتی با تعریف ناقص ارائه‌شده از سوی غرب) لااقل در بُعد حکومت‌داری و نظامات اجتماعی، عیان می‌سازد. با مد نظر قرار دادن تأثیرپذیری غیرقابل‌اجتناب علوم انسانی از تحولات عظیم اجتماعی در طول تاریخ بشری، با نگاهی گذرا و مروری اجمالی بر تحولات متأثر این حوزه از رویش و رشد انقلاب عظیم اسلامی در دهه‌های اخیر، می‌توان به سهم این اتفاق بزرگ تاریخی بر تغییر فرهنگ و گفتمان حاکم بر رویکردهای مدیریتی موجود پی برد؛ رویکردی که به‌زعم کارشناسان علم مدیریت، معادلات موجود را بر هم زده و به تولد ادبیاتی با عنوان فرهنگ و مدیریت جهادی منتج می‌گردد. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در

درک انسان و پیچیدگی‌های آن و کشف لایه‌های درونی مسائل انسانی، رسالت علوم انسانی را در مقایسه با سایر علوم، سنگین‌تر می‌نماید. در این راستا، تشخیص مسایل انسانی و ارائه طرحی برای رفع گرفتاری‌های بشری از مهم‌ترین وظایف و مسئولیت‌های علوم انسانی تلقی می‌گردد (باقری، ۱۳۸۷، ۴۹). علوم اجتماعی و انسانی، علوم انتزاعی یا خنثی نیستند، بلکه هدف این علوم، تحلیل پدیده‌ها به سبب تغییر و تحولات جامعه است. در این عرصه، علم و ایدئولوژی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. بسیاری از یافته‌ها و پژوهش‌های علمی که در باب مسائل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و روان‌شناختی معروف شده‌اند، مواضع فلسفی و ایدئولوژیکی خود را در قالب همان دیدگاه‌های مادی‌گرایانه و یا ایده‌آلیستی منعکس می‌نمایند و در واقع، این دو مکتب به ابزار تحلیلی علوم اجتماعی مبدل شده‌اند در حالیکه به هیچ وجه جامع‌نگر و جهان‌شمول محسوب نمی‌شوند (باقری، ۱۳۸۷، ۵۰). لذا، ملل اسلامی باید به تبیین عرصه نظری و معرفتی خود در قالب علوم اجتماعی بپردازند و جامعه اسلامی ایران نیز که دارای اوضاع و احوال تاریخی، اجتماعی، و روانی مخصوص به خود می‌باشد، باید دارای هویت مستقل علوم اجتماعی اسلامی-ایرانی (بومی) باشد.

در سال‌های اخیر، یکی از دغدغه‌های اصلی مقامات ارشد جمهوری اسلامی، تولید علوم انسانی بومی بوده است. علوم انسانی، آن بُعد از علم می‌باشد که شاکله هویت و فرهنگ ملل را در بر گرفته و نگاه و نگرش هر مکتب به جهان اطراف را رقم می‌زند. آنچه امروزه انسان را بیش از پیش به درک اهمیت این موضوع فرا می‌خواند، افشای روزافزون مسمومیت ذاتی علوم انسانی رایج به عنوان کالایی وارداتی و بومی نشده از غرب است. این کالای وارداتی، آگاهانه

مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار است که در جوامع انسانی تفاوت چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه‌ی بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسات و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد (زارع، ۱۳۹۴، ۶۹).

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. مدیریت جهادی به معنای به کار گرفتن شاخصه‌ها و مؤلفه‌های جهادی همراه با به کار گرفتن تمامی استعدادها، توانمندی‌ها و بن‌مایه‌های فردی، اعتقادی و سازمانی مدیر به‌منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است. بنابراین می‌توان گفت مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقشی اساسی و ارزشمند ایفاء می‌کند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵، ۱).

آنچه در مدیریت جهادی، که برگرفته از مدیریت اسلامی می‌باشد، قابل ذکر است اینکه علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی بکار گرفته می‌شوند و جامعه سازان و افرادی که در آن هستند اعتقادات، رسوم و ارزش‌های فرهنگی خاصی دارند و مدیریت ناگزیر از عمل در بستر نظام ارزشی اسلامی جامعه و سازمان می‌باشد. اما اهداف مدیریت در جوامع غیر اسلامی، به ویژه غربی، حداکثر کردن سود است و آنچه که اصالت دارد سود بیشتر است و این بدین خاطر است که جوامع غربی سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می‌کنند و به آخرت اعتقادی ندارند (محمدی، ۱۳۸۸، ۲۱۲).

واژه «جهاد» از ریشه «ج-ه-د» به معنی کوشش و مبارزه و فعالیت است. جهاد برعکس آنچه که امروزه توسط سیاستمداران مطرح می‌شود تنها به معنی جنگ و خون‌ریزی نیست. بلکه در اصل به معنی کوشش و مبارزه می‌تواند در عرصه‌های گوناگون باشد. جهاد به معنی بذل طاقت و تحمل مشقت و صبر برای رسیدن به مطلوب است. صبر بر منازعات و مخالفت‌ها در راه رسیدن به هدف، بهره‌مندی از دو عنصر عقل و علم و تفکر و آگاهی در جهاد و التزام بر تقوا و جهت‌گیری الهی، دعوت به خداوند، بهره‌مندی از الگوهای دینی نظیر پیامبر اکرم (ص)، بهره‌مندی از هدایت قرآن کریم، اعتصام و تمسک به خداوند، تحمل مشقت و سختی‌ها و هدف‌گذاری بر اساس سازندگی و اعتدال، برخی از شاخصه‌های جهاد در قرآن کریم است. از آنجا که مدیریت به معنی استفاده مطلوب از همه منابع موجود برای رسیدن به هدفی مشخص است، می‌توان از تلفیق این تعریف با شاخصه‌های مدیریت و شاخصه‌های جهاد در قرآن کریم تعریفی از مدیریت جهادی ارائه کرد که بر تعالیم قرآنی مبتنی باشد. بر این اساس می‌توان مدیریت جهادی را چنین تعریف کرد: «مدیریت جهادی، فرایند به کارگیری همه استعدادها، فردی و بن‌مایه‌های دینی و ویژگی‌های سازمانی مدیر جهادی در راه نیل به هدفی مشخص است». این مدیریت، برخاسته از فرهنگ جهادی با شاخص‌های بذل طاقت، تحمل مشقت و صبر بر موانع و مشکلات است (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳، ۷۷).

با توجه به تعاریفی که به صورت خاص از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» ارائه شده، می‌توان گفت مدیریت جهادی یعنی: «علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد» (کوشکی، ۱۳۹۳، ۵). در مدیریت جهادی

آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت دارد (زارع، ۱۳۹۴، ۶۹).

پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر، با توجه به اهمیت موضوع «مدیریت جهادی»، تحقیقاتی در این زمینه توسط محققین مختلف انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان «فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی»، توسط مرتضوی و همکاران انجام شده است. نتایج تحقیق آنها نشان داده است که در مورد فرهنگ سازمانی معمولاً مطالعات به دو دسته سنجش قوت یا شدت فرهنگ بر اساس ویژگی‌های مورد توافق اهل نظر و گونه شناسی فرهنگ قابل تقسیم‌بندی‌اند. آن‌ها به ارائه مدل قوت فرهنگ جهادی و ارتباط آن با عملکرد و رضایت کارکنان پرداخته و ۱۱ ویژگی را بر اساس ادبیات علمی فرهنگ‌سازمانی و با توجه به وضعیت بومی ارائه نموده‌اند که عبارت‌اند از: هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی موردقبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف‌سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری، کنترل و حمایت مدیریتی.

بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی در سال ۱۳۹۳ توسط نجات‌بخش اصفهانی و همکاران انجام شده است. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین شامل: احساس مسئولیت، جهاد کاری، وجدان کاری، رعایت تقوا، فرهنگ کار، رضایت کارکنان، رضایت شهروندان و کارایی و اثربخشی فقط میزان تأثیر احساس مسئولیت

که برگرفته از مدیریت اسلامی است به علم، فرهنگ و انسان و ارزش‌های انسانی توجه ویژه‌ای شده است. از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیر پروری، شجاعت، مسئولیت پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است (اسحاقی، ۱۳۹۳). بدین ترتیب، مدیریت جهادی یک نوع مدیریت ارزشی و با اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ است و می‌توان گفت با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به‌کارگیری پنج وظیفه اصلی یک مدیر و ادغام آن با مفاهیم اسلامی و دینی به سبک جدیدی از مدیریت تبدیل شده است. مدیریت جهادی، ورای یک مکتب یا نظریه مدیریتی، حاصل جمع مکاتب و نظریه‌های مدیریتی و ارزش‌های الهی است. در مدیریت جهادی، تمامی معیارهای کارایی و اثربخشی مورد نظر مکاتب مدیریت مورد توجه بوده‌اند و علاوه بر آن‌ها، لازم است نظام ارزشی اسلام، در حد و اندازه واژه‌ی مقدس جهاد، در محوریت و مرکزیت برنامه‌ها و اقدامات مدیران، مدیریت‌ها و سازمان‌ها، قرار گیرد (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴، ۱۲۶).

در دیدگاه مدیریت جهادی، مدیریت غنیمت نیست بلکه مسئولیتی سنگین است که برای موفقیت در انجام آن حتی باید از بسیاری از خوشی‌ها و لذت‌ها گذشت. وجود عنصر خلاقیت و ابتکار در درون مدیران جهادی از مشخصه‌های آنان در صحنه‌های مختلف است. روحیه تواضع و فروتنی از دیگر ویژگی‌های آنان است که خیلی از فعالیت‌ها و خدمات آنان به لحاظ وجود این خصیصه بارز پوشیده می‌ماند (موحد، ۱۳۸۶).

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته‌شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن

نسبت به بقیه شاخص‌ها با ضریب ۰/۱۴۴ نسبتاً پایین است و باید بسیار تقویت شود.

بوداقتی و همکاران در سال ۱۳۹۳ پژوهشی با هدف شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام داده و مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی را به شرح ذیل ارائه نمودند: الف: بعد ساختاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات می باشد. ب: بعد رفتاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها می باشد. ج: بعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال می باشد.

در پژوهشی با عنوان «مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت»، که در سال ۱۳۹۳ توسط صدرالسادات انجام شده، وی ضمن تشریح مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت از مدیریت مدرن تا پست مدرن دو ایده اساسی را در مورد مدیریت جهادی مطرح می‌کند:

- ۱- مدیریت جهادی = روحیه جهادی + علم مدیریت
- ۲- مدیریت جهادی = روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش + تفکر مدیریت پسامدرن

بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه، در سال ۱۳۹۴ توسط پورصادق و همکاران انجام شده است. نتایج این بررسی نشان داد از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد درحالی‌که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش‌وپرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

سبک مدیریت جهادی، موضوع پژوهش قربانی زاده و همکاران در سال ۱۳۹۴ بوده است. نتایج به دست آمده از پژوهش آنها نشان داد که سبک مدیریت جهادی علاوه بر داشتن ویژگی‌های عام سایر مکاتب مدیریتی، دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبنای اسلامی و انقلابی و نظارت و کنترل ارزشی است.

حسینی و همکارانش در سال ۱۳۹۵ به طراحی مدل سازمان جهادی پرداخته‌اند و مدل سازمان جهادی در قالب سه بعد اصلی (بعد ساختاری، بعد رفتاری و بعد زمینه‌ای)، ۱۲ رکن سازمانی و ۳۶ شاخص طراحی و توسط آنها پیشنهاد شده است. بر مبنای مدل طراحی شده، در بعد ساختاری، سازمان جهادی سازمانی متشکل از واحدهای اجرایی با پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در سطح پایین می‌باشد. همچنین در بعد زمینه‌ای، سازمان جهادی سازمانی است که از طریق اجرای طرح‌های جهادی برگرفته از نیازهای مردمی، در قالب تیم‌های کاری کوچک به دنبال رشد و پویایی می‌باشد. همچنین در بعد رفتاری، حمایت از کارکنان توسط رهبری سازمان، اشاعه ویژگی‌های اخلاقی تواضع، دیگرخواهی و شجاعت در سازمان و وجود فضای معنوی مبتنی بر صمیمیت و ارزش‌های دینی، از ویژگی‌های مشخصه یک سازمان جهادی می‌باشند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است و از نظر روش، توصیفی از نوع تعلیلی (علت و معلولی) می باشد. جامعه آماری این پژوهش را، خبرگان آگاه به موضوع (شامل دانشگاهیان متخصص در علم مدیریت، ایثارگران و مدیران ۸ سال دفاع

جدول ۱: تعاریف و رویکردهای مدیریت جهادی از دیدگاه صاحب نظران مختلف

| منبع | تعریف | رویکرد |
|-------------------------------|---|--|
| رهبر معظم انقلاب (۱۳۹۲) | مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم و درایت و تدبیر تکیه کردن. | علم مداری و تلاش |
| کوشکی (۱۳۹۳) | مدیریت جهادی یعنی 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 نظام و رفع موانع آن. | توجه به نقش رهبر به‌ویژه در مدیریت جهادی |
| موحد (۱۳۸۶) | مدیریت جهادی عبارت است از هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کار و تلاش مبتنی بر سازندگی. | نقش انگیزه در تجهیز و هدایت انسان‌ها |
| رحمانی (۱۳۸۷) | مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به‌صورت تام و کامل است که رسالت آن تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. | جایگزینی مدیریت اسلامی به‌جای نمونه‌های مدیریتی غربی |
| پالوج و تقی پورفر (۱۳۸۲) | مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی است با هدف قرب به خداوند و خدمت به بندگان و گرامی داشتن مردم | قرب الهی و رضایت خداوند |
| زواره (۱۳۹۰) | مدیریت جهادی، نوعی الگوی مدیریتی بومی است که شاخصه‌های آن عبارت است از عشق به ولایت، عشق به خدمت به مردم به‌ویژه روستائیان، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش بودن، رعایت رفتار اسلامی | تولید الگوی مدیریتی بومی |
| پور صادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) | مدیریت جهادی نوعی مدیریت بومی ایرانی است که برگرفته از مدیریت اسلامی است که ارکان اصلی آن از جنس مردم بودن و با مردم بودن، روحیه اینترگری، تفکر راهبردی، کار و تلاش فراوان و ولایت محوری است. | شناسایی ابعاد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی |

مقدس و جهادگران جهاد سازندگی) و مدیران ارشد سازمان‌ها تشکیل داده‌اند. در انجام این پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. این نوع نمونه‌گیری یک روش غیر احتمالی است که حالت انتخاب تصادفی نیز دارد و شیوه‌ای است که به‌طور گسترده در تحقیقات کیفی جامعه‌شناختی استفاده می‌شود. این روش زمانی مناسب است که اعضای یک گروه یا جامعه به‌راحتی قابل مشخص شدن نباشند. در این روش پژوهشگر ابتدا افرادی را شناسایی می‌کند و پس از دریافت اطلاعات از آن‌ها می‌خواهد فرد یا افراد دیگری را به وی معرفی کنند. این روش همچنین برای شناسایی افراد متخصص در یک زمینه خاص نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (رنجبر و همکاران، ۲۴۳: ۱۳۹۱). از آنجا که در این پژوهش جهت شناسایی افراد متخصص از روش گلوله برفی استفاده شده است، بنابراین حجم نمونه از قبل مشخص نمی‌باشد و هنگام رسیدن به اشباع اطلاعاتی، حجم نمونه مشخص گردیده است.

حجم نمونه خبرگان این پژوهش، در مجموع ۵۰ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۱۰ نفر زن و ۴۰ نفر مرد هستند. ۱۷ نفر دارای تحصیلات لیسانس، ۲۲ نفر دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و ۱۱ نفر دارای تحصیلات دکتری هستند. هم‌چنین ۲ نفر بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۱۰ نفر بین ۴۰ تا ۴۵ سال، ۲۱ نفر بین ۴۵ تا ۵۰ سال و ۱۷ نفر بیش از ۵۰ سال می‌باشند. جدول شماره ۲ ویژگی‌های نمونه آماری این پژوهش را نمایش می‌دهند.

مقدس و جهادگران جهاد سازندگی) و مدیران ارشد سازمان‌ها تشکیل داده‌اند. در انجام این پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. این نوع نمونه‌گیری یک روش غیر احتمالی است که حالت انتخاب تصادفی نیز دارد و شیوه‌ای است که به‌طور گسترده در تحقیقات کیفی جامعه‌شناختی استفاده می‌شود. این روش زمانی مناسب است که اعضای یک گروه یا جامعه به‌راحتی قابل مشخص شدن نباشند. در این روش پژوهشگر ابتدا افرادی را شناسایی می‌کند و پس از دریافت اطلاعات از آن‌ها می‌خواهد فرد یا افراد دیگری را به وی معرفی کنند. این روش همچنین برای شناسایی افراد متخصص در یک زمینه خاص نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (رنجبر و همکاران، ۲۴۳: ۱۳۹۱). از آنجا که در این پژوهش جهت شناسایی افراد متخصص از روش گلوله برفی استفاده شده است،

جدول ۲: توزیع فراوانی خبرگان

| متغیر | رده | فراوانی | درصد |
|---------|------------------|---------|------|
| جنسیت | زن | ۱۰ | ۲۰/۰ |
| | مرد | ۴۰ | ۸۰/۰ |
| تحصیلات | لیسانس | ۱۷ | ۳۴/۰ |
| | فوق‌لیسانس | ۲۲ | ۴۴/۰ |
| | دکتری | ۱۱ | ۲۲/۰ |
| سن | بین ۳۵ تا ۴۰ سال | ۲ | ۴/۰ |
| | بین ۴۰ تا ۴۵ سال | ۱۰ | ۲۰/۰ |
| | بین ۴۵ تا ۵۰ سال | ۲۱ | ۴۲/۰ |
| | بیش از ۵۰ سال | ۱۷ | ۳۴/۰ |

خاصی پرسشنامه محقق ساخته به صورت باز و بسته استفاده شده است.

یافته‌ها

با توجه به اینکه جهت سنجش مناسبت شاخص‌های معرفی شده از طیف لیکرت^{۱۱} استفاده شده است؛ بنابراین برای تأیید شاخص‌ها از عدد (۳/۰۰) که سطح متوسط مورد سنجش را نشان می‌دهد استفاده شده است و میانگین نظرات خبرگان شرکت‌کننده در روش دلفی، درباره شاخص‌های مؤثر به وسیله آزمون t با مقدار نظری (۳/۰۰) مقایسه شد. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۳ استفاده شده است و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

همانگونه که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است، نتایج آزمون فرضیه‌های این پژوهش نشان می‌دهد نمره شاخص در نظر گرفته شده برای تمامی شاخص‌ها بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) می‌باشد. در نتیجه، هیچکدام از شاخص‌های پیشنهادی در این قسمت (۷۶ شاخص) توسط خبرگان رد نشد (۳ > میانگین نظر خبرگان).

در این پژوهش برای شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی، ابتدا از طریق مطالعات کتابخانه‌ای اقدام گردید و هم‌زمان با شناسایی شاخص‌ها، مصاحبه خبرگی با خبرگان مربوطه ترتیب داده شد. مصاحبه با خبرگان به میزانی ادامه یافت تا اشباع اطلاعاتی حاصل گردید. مصاحبه خبرگی در این پژوهش، از نوع مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته^{۱۲} بوده است. در چنین مصاحبه‌هایی، مصاحبه‌کننده واقعیت‌های مختلفی را از مصاحبه‌شونده در حین مصاحبه به دست می‌آورد و به مصاحبه‌شونده امکان می‌دهد تا عقاید و نظرات خود را بدون تحت تأثیر قرار گرفتن توسط نظرات مصاحبه‌کننده بیان کند. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گرفته است: ارائه شاخص‌های استخراج شده ناشی از مطالعات کتابخانه‌ای به خبرگان و نظرخواهی از آن‌ها در خصوص شاخص‌های استخراج شده و شناسایی شاخص‌هایی که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته‌اند.

به منظور نهایی سازی فهرست شاخص‌ها، نظرسنجی از خبرگان به روش دلفی^{۱۱} با استفاده از نوع

جدول ۳: بررسی میانگین شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان

| شاخص | میانگین | انحراف معیار | آماره t | p-مقدار | نتیجه |
|----------------------------------|---------|--------------|---------|---------|--------|
| ۱) به دنبال جلب رضایت خداوند | ۴/۷۰ | ۰/۴۶ | ۲۵/۹۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲) ایثار از خود گذشتگی | ۴/۷۴ | ۰/۴۳ | ۲۸/۸۵ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳) ایمان (خدا ناظری) | ۴/۸۰ | ۰/۴۰ | ۳۱/۵۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴) توکل (خدا باوری) | ۴/۸۳ | ۰/۳۸ | ۳۳/۷۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵) خلوص نیت | ۴/۲۸ | ۰/۶۴ | ۱۴/۱۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶) مدیریت به عنوان یک تکلیف الهی | ۴/۶۴ | ۰/۶۰ | ۱۹/۳۹ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷) عاشق خدمت | ۴/۷۲ | ۰/۴۵ | ۲۶/۸۲ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۸) انقلابی | ۴/۴۲ | ۰/۷۷ | ۱/۷۹ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۹) شکرگزاری | ۴/۱۰ | ۰/۵۲ | ۱۴/۸۵ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۰) امانت‌داری | ۴/۲۴ | ۰/۶۶ | ۱۳/۳۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۱) اهمیت دادن به بیت‌المال | ۴/۵۶ | ۰/۵۸ | ۱۹/۱۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۲) عدالت‌خواهی | ۴/۶۲ | ۰/۴۹ | ۲۳/۳۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۳) اعتقاد به برابری | ۴/۷۸ | ۰/۴۲ | ۳۰/۰۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۴) صداقت | ۴/۸۰ | ۰/۴۰ | ۳۱/۵۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۵) اعتماد متقابل | ۴/۸۲ | ۰/۴۴ | ۲۹/۴۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۶) تعهد | ۴/۲۲ | ۰/۶۲ | ۰/۱۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۷) وفاداری | ۴/۶۰ | ۰/۵۳ | ۲۱/۱۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۸) صرفه‌جویی و ساده زیستی | ۳/۸۸ | ۰/۶۳ | ۳/۹۲ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۱۹) خوش‌رویی | ۳/۹۸ | ۰/۵۵ | ۱۲/۵۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۰) عزت‌نفس | ۴/۷۴ | ۰/۴۹ | ۲۵/۲۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۱) خودباوری | ۴/۸۶ | ۰/۴۰ | ۳۲/۵۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۲) متانت | ۳/۸۸ | ۰/۷۰ | ۸/۸۲ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۳) شجاعت | ۴/۰۶ | ۰/۵۵ | ۱۳/۶۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۴) قانون‌گرایی | ۴/۰۴ | ۰/۴۹ | ۱۴/۹۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۵) تکریم انسان‌ها | ۴/۶۶ | ۰/۴۸ | ۲۴/۵۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۶) توجه به روابط غیررسمی | ۳/۹۸ | ۰/۹۴ | ۷/۴۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۷) همدلی | ۳/۷۸ | ۰/۴۷ | ۱۱/۵۹ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۸) خود نظمی | ۳/۸۶ | ۰/۴۵ | ۱۳/۴۵ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۲۹) بصیرت (خودآگاهی) | ۴/۶۲ | ۰/۴۹ | ۲۳/۳۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۰) آینده‌نگری | ۴/۰۲ | ۰/۵۱ | ۱۴/۰۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۱) چشم‌انداز محوری | ۳/۷۰ | ۰/۵۸ | ۸/۵۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۲) ریسک‌پذیری (خطرپذیری) | ۴/۶۷ | ۰/۶۹ | ۱۷/۰۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۳) توفیق طلبی (آرمان‌گرایی) | ۴/۴۸ | ۰/۶۱ | ۱۷/۰۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۴) واقع‌گرایی | ۳/۹۲ | ۰/۵۳ | ۱۲/۳۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۵) آینده‌سازی (الهام بخشی) | ۴/۶۶ | ۰/۵۲ | ۲۲/۶۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۶) انعطاف‌پذیری | ۴/۵۴ | ۰/۵۴ | ۲۰/۰۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۷) ثبات در رفتار | ۳/۸۶ | ۰/۶۴ | ۹/۵۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۳۸) جامع‌نگری (نگرش سیستمی) | ۳/۶۶ | ۰/۵۹ | ۷/۸۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |

| شاخص | میانگین | انحراف معیار | آماره t | p-مقدار | نتیجه |
|---|---------|--------------|---------|---------|--------|
| ۳۹) پویایی سازمانی | ۴/۰۸ | ۰/۸۰ | ۹/۵۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۰) دانش‌محوری | ۴/۱۶ | ۰/۵۱ | ۱۶/۱۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۱) برنامه‌محوری | ۴/۱۲ | ۰/۵۲ | ۱۵/۲۱ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۲) هوشمندی | ۴/۰۰ | ۰/۶۴ | ۱۱/۰۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۳) یادگیرندگی | ۳/۸۰ | ۰/۶۴ | ۸/۸۵ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۴) توانمندی (حرفه‌ای) | ۳/۷۶ | ۰/۵۹ | ۹/۰۹ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۵) بهره‌وری | ۳/۷۶ | ۰/۵۶ | ۹/۶۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۶) رویکرد مشارکتی (مشارکت‌جویی) | ۴/۶۴ | ۰/۵۳ | ۲۲/۰۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۷) کار تیمی | ۴/۵۲ | ۰/۶۱ | ۱۷/۵۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۸) اعتقاد به نظام پیشنهادات | ۴/۴۵ | ۰/۵۰ | ۲۰/۱۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۴۹) تعاون و همکاری | ۴/۵۹ | ۰/۴۹ | ۲۲/۴۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۰) تمرکززدایی | ۴/۳۴ | ۰/۶۳ | ۱۵/۱۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۱) تعویض اختیار | ۴/۶۰ | ۰/۵۷ | ۱۹/۸۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۲) شفاف‌سازی | ۴/۷۴ | ۰/۴۴ | ۲۷/۷۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۳) فساد ستیزی | ۴/۴۸ | ۰/۵۱ | ۲۰/۷۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۴) صراحت | ۳/۹۶ | ۰/۷۳ | ۹/۳۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۵) انتقادپذیری | ۴/۱۶ | ۰/۵۸ | ۱۴/۰۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۶) پاسخگویی | ۴/۷۰ | ۰/۴۶ | ۲۵/۹۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۷) خلاقیت و نوآوری | ۴/۶۶ | ۰/۴۸ | ۲۴/۵۳ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۸) تکیه بر مزیت‌های رقابتی | ۴/۶۲ | ۰/۴۹ | ۲۳/۳۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۵۹) توانمندسازی (به دنبال تعالی انسان‌ها) | ۴/۴۲ | ۰/۶۱ | ۱۶/۴۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۰) دلسوزی (حمایت از کارکنان) | ۳/۳۸ | ۰/۸۱ | ۳/۳۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۱) شایسته‌سالاری | ۴/۴۴ | ۰/۷۳ | ۱۳/۸۹ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۲) مردم‌سالاری | ۴/۱۴ | ۰/۷۵ | ۱۰/۶۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۳) انگیزش درونی | ۳/۷۲ | ۰/۸۳ | ۶/۱۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۴) تلاش‌گری (مبارزه‌جویی - سخت‌کوشی) | ۴/۷۸ | ۰/۴۲ | ۳۰/۰۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۵) خستگی‌ناپذیری (مصمم و با پشتکار) | ۴/۷۱ | ۰/۴۲ | ۳۰/۰۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۶) سازش‌ناپذیری | ۴/۲ | ۰/۵۶ | ۱۴/۱۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۷) پرشور و نشاط | ۴/۰۴ | ۰/۶۱ | ۱۲/۱۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۸) سرعت عمل | ۴/۰۰ | ۰/۵۴ | ۱۲/۹۶ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۶۹) عمل‌گرایی | ۳/۸۲ | ۰/۶۶ | ۸/۷۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۰) مسئولیت‌پذیری (مسئولیت = امانت الهی) | ۴/۸۰ | ۰/۴۰ | ۳۱/۵۰ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۱) اصلاح‌گری (عیب‌پوشی) | ۳/۸۲ | ۰/۸۷ | ۶/۶۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۲) کنترل و ارزشیابی | ۳/۸۵ | ۰/۶۵ | ۹/۰۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۳) خودکنترلی | ۴/۹۲ | ۰/۶۷ | ۹/۷۸ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۴) عفو و بخشش | ۳/۲۸ | ۰/۸۴ | ۲/۳۸ | ۰/۰۱۱ | رد نشد |
| ۷۵) سعه‌صدر | ۳/۹۶ | ۰/۵۳ | ۱۲/۷۴ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |
| ۷۶) تواضع و فروتنی | ۴/۴۲ | ۰/۵۴ | ۱۸/۶۷ | ۰/۰۰۱ | رد نشد |

رتبه طبقات پذیرفته نمی‌شود و نتایج آزمون نشان می‌دهد که شاخص «به دنبال جلب رضایت خداوند» بالاترین رتبه را در بین شاخص‌های مورد مطالعه داشته است و شاخص‌های «توکل (خدا باوری)» و «مدیریت به‌عنوان یک تکلیف الهی» به ترتیب در رده‌های دوم و سوم قرار دارند.

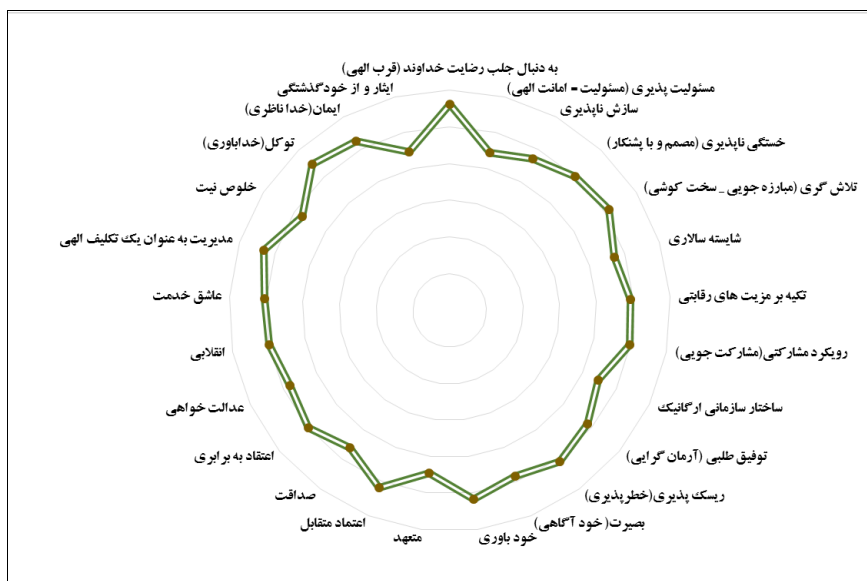
رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی از نظر خبرگان جهت رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی از آزمون فریدمن استفاده شده است. همانگونه که جدول شماره ۴ و نمودارهای شماره ۱ الی ۳ نشان می‌دهد، با توجه به اینکه p -مقدار آزمون (۰/۰۰۱) از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کوچک‌تر است، لذا ادعای یکسان بودن

جدول ۴: رتبه‌بندی شاخص‌های مورد بررسی

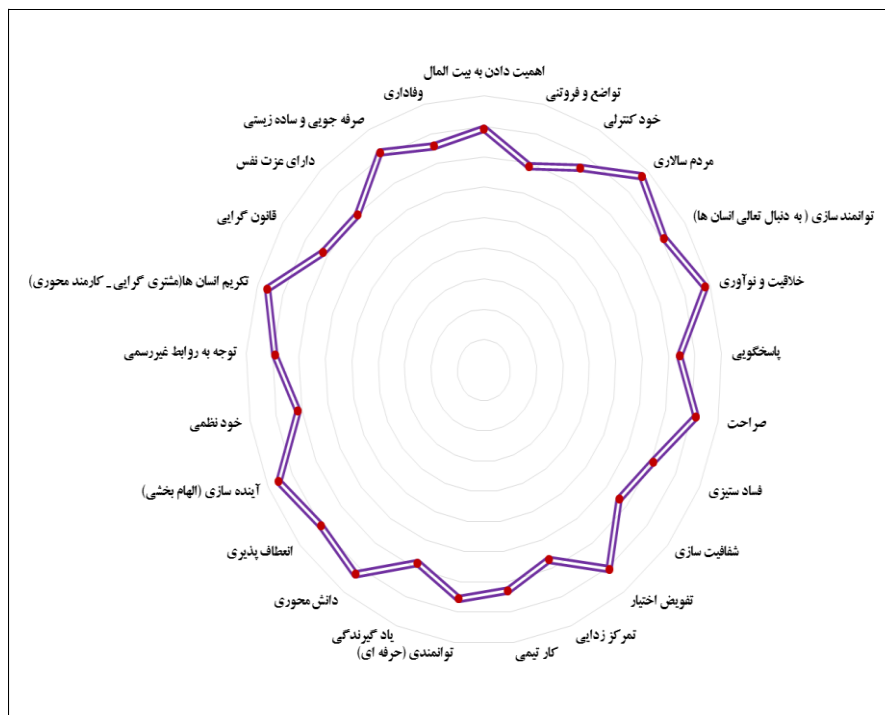
| شاخص | میانگین رتبه | رتبه | آماره کای دو | p-مقدار |
|---|--------------|------|--------------|---------|
| ۱) به دنبال جلب رضایت خداوند | ۵۶/۱۷ | ۱ | ۷۵۰/۶۳۹ | ۰/۰۰۱ |
| ۲) توکل (خدا باوری) | ۵۴/۶۳ | ۲ | | |
| ۳) مدیریت به‌عنوان یک تکلیف الهی | ۵۳/۱۶ | ۳ | | |
| ۴) ایمان (خدا ناظری) | ۵۲/۷۰ | ۴ | | |
| ۵) اعتماد متقابل | ۵۱/۸۷ | ۵ | | |
| ۶) خودباوری | ۵۱/۸۶ | ۶ | | |
| ۷) تلاش گری (مبارزه جویی - سخت کوشی) | ۵۱/۳۵ | ۷ | | |
| ۸) ریسک پذیری (خطر پذیری) | ۵۰/۸۹ | ۸ | | |
| ۹) عاشق خدمت | ۵۰/۵۰ | ۹ | | |
| ۱۰) انقلابی | ۵۰/۰۶ | ۱۰ | | |
| ۱۱) خستگی ناپذیری (مصمم و با پشتکار) | ۴۹/۹۵ | ۱۱ | | |
| ۱۲) اعتقاد به برابری | ۴۹/۹۲ | ۱۲ | | |
| ۱۳) رویکرد مشارکتی (مشارکت جویی) | ۴۹/۷۹ | ۱۳ | | |
| ۱۴) تکیه بر مزیت‌های رقابتی | ۴۹/۳۵ | ۱۴ | | |
| ۱۵) توفیق طلبی (آرمان گرایی) | ۴۸/۵۲ | ۱۵ | | |
| ۱۶) بصیرت (خود آگاهی) | ۴۸/۵۱ | ۱۶ | | |
| ۱۷) عدالت خواهی | ۴۷/۹۱ | ۱۷ | | |
| ۱۸) خلوص نیت | ۴۷/۵۹ | ۱۸ | | |
| ۱۹) شایسته سالاری | ۴۷/۱۷ | ۱۹ | | |
| ۲۰) سازش ناپذیری | ۴۷/۱۶ | ۲۰ | | |
| ۲۱) صداقت | ۴۶/۱۸ | ۲۱ | | |
| ۲۲) تعهد | ۴۴/۶۲ | ۲۲ | | |
| ۲۳) پویایی سازمانی | ۴۴/۵۵ | ۲۳ | | |
| ۲۴) اینثار از خود گذشتگی | ۴۴/۵۴ | ۲۴ | | |
| ۲۵) مسئولیت پذیری (مسئولیت = امانت الهی) | ۴۴/۳۰ | ۲۵ | | |
| ۲۶) خلاقیت و نوآوری | ۴۴/۰۲ | ۲۶ | | |
| ۲۷) مردم سالاری | ۴۳/۵۹ | ۲۷ | | |
| ۲۸) تکریم انسان‌ها (مشتری گرایی - کارمند محوری) | ۴۳/۰۰ | ۲۸ | | |
| ۲۹) آینده سازی (الهام بخشی) | ۴۲/۸۶ | ۲۹ | | |
| ۳۰) دانش محوری | ۴۱/۳۲ | ۳۰ | | |

| شاخص | میانگین رتبه | رتبه | آماره کای دو | p-مقدار |
|--|--------------|------|--------------|---------|
| صراحت (۳۱) | ۴۰/۴۹ | ۳۱ | | |
| صرفه‌جویی و ساده زیستی (۳۲) | ۴۰/۶۸ | ۳۲ | | |
| توانمندسازی (به دنبال تعالی انسان‌ها) (۳۳) | ۴۰/۳۷ | ۳۳ | | |
| تعویض اختیار (۳۴) | ۴۰/۳۲ | ۳۴ | | |
| انعطاف‌پذیری (۳۵) | ۳۹/۹۷ | ۳۵ | | |
| اهمیت دادن به بیت‌المال (۳۶) | ۳۹/۵۴ | ۳۶ | | |
| توجه به روابط غیررسمی (۳۷) | ۳۹/۵۲ | ۳۷ | | |
| وفاداری (۳۸) | ۳۷/۹۰ | ۳۸ | | |
| خودکنترلی (۳۹) | ۳۷/۸۶ | ۳۹ | | |
| توانمندی (حرفه‌ای) (۴۰) | ۳۷/۷۶ | ۴۰ | | |
| پاسخگویی (۴۱) | ۳۷/۰۶ | ۴۱ | | |
| کار تیمی (۴۲) | ۳۷/۴۳ | ۴۲ | | |
| قانون‌گرایی (۴۳) | ۳۷/۰۴ | ۴۳ | | |
| خود نظمی (۴۴) | ۳۵/۷۹ | ۴۴ | | |
| فساد ستیزی (۴۵) | ۳۵/۳۸ | ۴۵ | | |
| دارای عزت‌نفس (۴۶) | ۳۴/۹۱ | ۴۶ | | |
| تواضع و فروتنی (۴۷) | ۳۴/۴۹ | ۴۷ | | |
| یادگیرندگی (۴۸) | ۳۴/۰۶ | ۴۸ | | |
| تمرکززدایی (۴۹) | ۳۳/۴۱ | ۴۹ | | |
| شفاف‌سازی (۵۰) | ۳۳/۱۸ | ۵۰ | | |
| بهره‌وری (۵۱) | ۳۲/۹۸ | ۵۱ | | |
| آینده‌نگری (۵۲) | ۳۲/۳۴ | ۵۲ | | |
| عمل‌گرایی (۵۳) | ۳۲/۱۵ | ۵۳ | | |
| اعتقاد به نظام پیشنهادات (۵۴) | ۳۲/۱۰ | ۵۴ | | |
| پرشور و نشاط (۵۵) | ۳۱/۶۸ | ۵۵ | | |
| شکرگزاری (۵۶) | ۳۰/۵۸ | ۵۶ | | |
| انتقادپذیری (۵۷) | ۳۰/۴۲ | ۵۷ | | |
| اصلاح‌گری (عیب‌پوشی) (۵۸) | ۳۰/۲۷ | ۵۸ | | |
| ثبات در رفتار (۵۹) | ۲۹/۷۲ | ۵۹ | | |
| خوش‌رویی (۶۰) | ۲۹/۵۷ | ۶۰ | | |
| سرعت عمل (۶۱) | ۲۸/۹۶ | ۶۱ | | |
| واقع‌گرایی (۶۲) | ۲۸/۹۴ | ۶۲ | | |
| همدلی (۶۳) | ۲۸/۴۳ | ۶۳ | | |
| تعاون و همکاری (۶۴) | ۲۸/۱۴ | ۶۴ | | |
| شجاعت (۶۵) | ۲۷/۸۳ | ۶۵ | | |
| برنامه محوری (۶۶) | ۲۷/۸۰ | ۶۶ | | |
| انگیزش درونی (۶۷) | ۲۷/۵۸ | ۶۷ | | |
| امانت‌داری (۶۸) | ۲۷/۵۱ | ۶۸ | | |
| هوشمندی (۶۹) | ۲۷/۰۵ | ۶۹ | | |

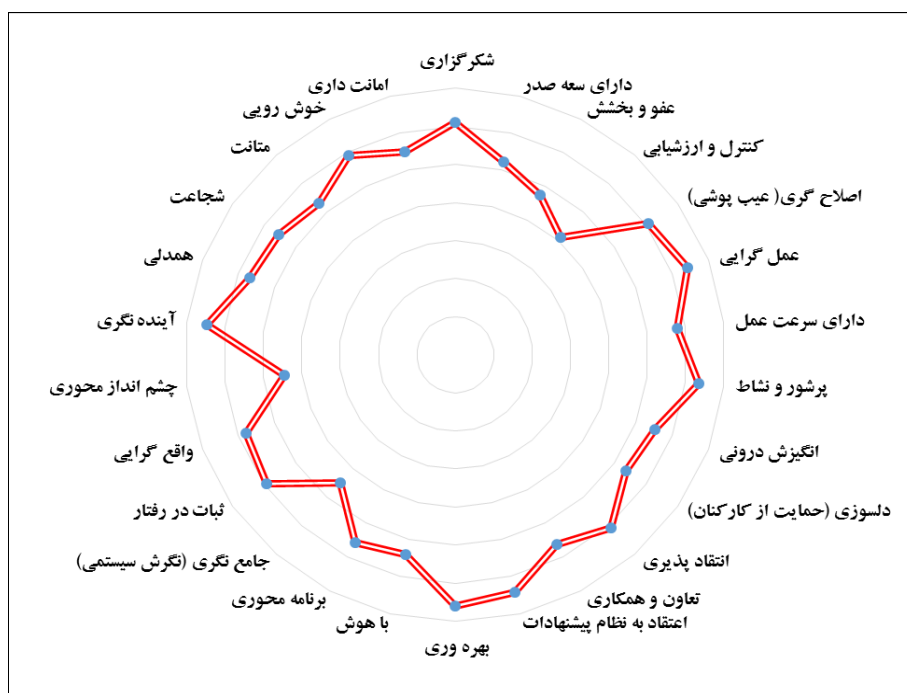
| شاخص | میانگین رتبه | رتبه | آماره کای دو | p-مقدار |
|---------------------------|--------------|------|--------------|---------|
| دلسوزی (حمایت از کارکنان) | ۲۶/۷۶ | ۷۰ | | |
| متانت | ۲۶/۶۲ | ۷۱ | | |
| سعه صدر | ۲۶/۰۳ | ۷۲ | | |
| عفو و بخشش | ۲۳/۶۹ | ۷۳ | | |
| جامع‌نگری (نگرش سیستمی) | ۲۲/۵۰ | ۷۴ | | |
| چشم‌انداز محوری | ۲۲/۳۲ | ۷۵ | | |
| کنترل و ارزشیابی | ۲۰/۵۳ | ۷۶ | | |



نمودار 1: نمودار راداری رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی (۲۵ شاخص با اهمیت زیاد)



نمودار 2: نمودار راداری رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی (۲۵ شاخص با اهمیت متوسط)



نمودار ۳: نمودار راداری رتبه‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی (۲۶ شاخص با اهمیت کم)

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه بسیاری از نظریه‌پردازان و اندیشمندان توسعه، مدیریت را مهم‌ترین رکن تحول و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی جوامع می‌دانند و بر این اساس، برای رشد و گسترش آن، سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی را ارائه نموده‌اند. مدیریت بالاترین نقش را در توسعه و یا عقب‌ماندگی یک موسسه، یک خانواده و یا کشور دارد. سخت‌کوشی، هوشیاری، قدرت تشخیص بالا، اعتماد به نفس و ریسک‌پذیری از ویژگی‌های بارز مدیران مبتکر و رهبران مقتدر اقتصادی است.

مدیریت در طول تاریخ از عصر شکار تا عصر دانایی، با شیوه‌ها و سبک‌های متفاوتی پایه‌گذاری شده است که در هر دوره متناسب با شرایط، روشی خاص و نامی خاص بر آن گذارده می‌شود. دوران کنونی ما نیازمند یک مدیریت جهادی که برگرفته از مدیریت اسلامی است، می‌باشد و آنچه در مدیریت جهادی قابل‌ذکر است اینکه علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی بکار گرفته می‌شوند و جامعه سازان و افرادی که در آن هستند اعتقادات، رسوم و ارزش‌های فرهنگی

خاصی دارند و مدیریت ناگزیر از عمل در بستر نظام

ارزشی اسلامی جامعه و سازمان می‌باشد.

بر اساس نتایج این پژوهش ۷۶ شاخص برای مدیریت جهادی شناسایی گردید، شاخص‌هایی که هم مبنای علمی و اثبات شده دارند و در دیگر سبک‌های مدیریتی نیز کارکرد خود را نشان داده‌اند و همچنین شاخص‌هایی که برگرفته از نظام ارزشی اسلام بوده و پایه و اساس تصمیمات و عملکرد یک مدیر جهادی می‌باشند و تفاوت سبک مدیریت جهادی را با دیگر سبک‌های مدیریتی نشان می‌دهند. شاخص‌هایی نظیر به دنبال جلب رضایت خداوند (قرب الهی)، ایثار و از خود گذشتگی، ایمان (خدا ناظری)، توکل (خدا باوری)، مدیریت به‌عنوان یک تکلیف الهی و ... که مختص سبک مدیریت جهادی هستند و عملکرد یک مدیر جهادی را با میزان توجه و عمل به این شاخص‌ها باید ارزیابی نمود.

پس از رتبه‌بندی شاخص‌ها مشخص گردید که شاخص به دنبال جلب رضایت خداوند (قرب الهی) مهم‌ترین ویژگی یک مدیر جهادی می‌باشد و پس از آن شاخص‌های، توکل (خدا باوری) و مدیریت به‌عنوان

نتایج این تحقیق یافته‌های مرتضوی و همکاران (۱۳۹۱) را تأیید می‌کند، که ۱۱ ویژگی هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی موردقبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری، کنترل و حمایت مدیریتی را برای فرهنگ جهادی ذکر کرده بودند، در این تحقیق نیز شاخص‌های خطرپذیری، خلاقیت و نوآوری، کنترل و ارزشیابی و دلسوزی (حمایت از کارکنان) به عنوان شاخص‌های مدیریت جهادی تأیید شدند.

نتایج تحقیق بوداچی و همکاران (۱۳۹۳)، که مؤلفه‌های مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات، خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها، مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال را برای مدیریت جهادی عنوان نموده بودند با یافته‌های این تحقیق همسو می‌باشد، در این تحقیق نیز مدیریت به عنوان تکلیف الهی، انعطاف‌پذیری، خودباوری، سرعت عمل، مشارکت‌جویی، صرفه‌جویی و اهمیت دادن به بیت‌المال به عنوان شاخص‌های مدیریت جهادی تعیین گردیدند.

همچنین نتایج این تحقیق تعاریف مدیریت جهادی از مقام معظم رهبری با رویکرد، علم‌مداری و تلاش و از نظر کوشکی، پالوج و همکاران، پور صادق و همکاران و موحد را با رویکرد نقش رهبر و نقش انگیزه و قرب الهی و ایثارگری را تأیید می‌نماید.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که شاخص‌های ارائه شده در این مقاله، براساس اولویت، در پرورش و همچنین انتخاب مدیران و ارزیابی آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد و در نهایت با استقرار مدیریت جهادی به عنوان یک سبک بومی و مطابق با فرهنگ

یک تکلیف الهی در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند و در پایین‌ترین رده نیز شاخص کنترل قرار گرفته است.

البته امکان این‌که یک مدیر بتواند هم‌شاخص‌ها را به صورت کامل و یکجا داشته باشد ضعیف بوده و برای اینکه بتوانیم ارزیابی بهتری از مدیران جهادی داشته باشیم، شاخص‌ها را به سه گروه با اهمیت زیاد، با اهمیت متوسط و با اهمیت کمتر تقسیم‌بندی نمودیم؛ که ۲۵ شاخص اول در گروه با اهمیت زیاد قرار گرفتند که شاخص‌هایی هستند که بیشتر حالت فرهنگی، ارزشی و معنوی دارند که عمل به آن‌ها برای یک مدیر جهادی بسیار ضروری و مهم است و عدم رعایت آن‌ها خصوصیت جهادی بودن را از مدیریت می‌گیرد. شاخص‌های ۲۶ تا ۵۰ در گروه با اهمیت متوسط قرار گرفتند که این شاخص‌ها بیشتر حالت رفتاری دارند و عدم رعایت آن‌ها ضعف در مدیریت فرد را نشان می‌دهد و به صورت عمومی هم‌مدیران عصر جدید باید دارای چنین ویژگی‌هایی باشند. شاخص‌های ۵۱ تا ۷۶ شاخص‌هایی هستند که بیشتر به شخصیت افراد ارتباط پیدا می‌کنند و حالت انسانی بیشتری به رفتار مدیر می‌دهند و تأکید بیشتر بر آن‌ها می‌تواند مدیر جهادی را به شکل رهبر سازمان پدیدار سازد.

در نهایت با تأمل بیشتر در شاخص‌های مدیریت جهادی می‌توان به این نکته رسید که مدیریت جهادی، گونه‌ای از مدیریت بوده که از بطن و درون هر انسان و نهادی آغاز شده و نیازمند یک تحول درونی است و فقط در صورتی قابل اجراست که مدیر اعتقاد راسخ به این شاخص‌ها اعتقاد داشته باشد و برای عمل به آن‌ها تلاش کند چرا که پایه و اساس مدیریت جهادی نظام ارزشی اسلام می‌باشد و برخلاف نظام ارزشی غرب که در آن ارزش‌ها نسبی و ابزاری هستند، در نظام ارزشی اسلامی ارزش‌ها مطلق بوده و شرایط و موقعیت‌ها تأثیری بر چگونگی عمل به آن‌ها نمی‌گذارند.

جامعه و ارزش‌های دینی شاخص‌های شفاف سازی، مشارکت و پاسخگویی را که ابعاد حکمرانی خوب نیز می‌باشند را در سازمان های دولتی کشورمان نهادینه نماییم تا به همراه دیگر شاخص‌ها نظیر تلاش‌گری، خودباوری، اعتماد متقابل و تعهد، راه‌های پیشرفت و توسعه را به روی سازمان‌ها و کشورمان باز نماییم.

منابع و مأخذ

- آرمسترانگ، مایکل، ۱۳۸۵، مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان)، قلیچ لی، بهروز، غلام زاده، داریوش، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- آرمند، پیمان و ذبیحی طاری، رضا، ۱۳۸۸، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی، مجموعه مقالات برگزیده دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی.
- اسحاقی، سید حسین، ۱۳۹۳، مؤلفه های مدیریت جهادی، نشر هاجر.
- باقری، شهلا، ۱۳۸۷، علوم انسانی - اجتماعی از بحران تا بومی‌سازی: انتقادات و راهکارها، فصلنامه حوزه و دانشگاه روش‌شناسی علوم انسانی، سال ۱۴، شماره ۵۴، صص ۴۷-۶۶.
- بوداقتی، حسین و شادی، سمیرا، ۱۳۹۳، ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر، سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی، تهران.
- بیانات مقام معظم رهبری در حرم مطهر رضوی علیه‌السلام، ۹۲/۱/۱
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار مسئولان و جمعی از محققان جهاد دانشگاهی ۹۳/۳/۱۹
- پالوج، مجتبی و نقی پورفر، ولی‌الله، ۱۳۸۶، نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، نشر آموزش کشاورزی، دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.
- پورصادق، ناصر و ذاکری قزآئی، زهرا، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، پیاپی ۲۲، صص ۹۵-۱۱۶.
- تولایی، روح‌الله، صباغی، زهرا، ۱۳۹۴، طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی، فصلنامه علمی-پژوهشی بهبود مدیریت، شماره ۲۸، تابستان ۱۳۹۴
- حسینی، مهدی، موغلی، علیرضا، سرلک، محمدعلی و دلجو، غلامحسین، ۱۳۹۵، طراحی مدل سازمان جهادی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی؛ سال سوم، شماره ۱۵، صص ۸-۲۶.
- رحمانی، مریم، ۱۳۸۷، مجموعه مقالات همایش‌های مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
- رنجبر، هادی و همکاران، ۱۳۹۱، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال دهم، شماره ۳، صفحه ۲۳۸-۲۵۰.
- زارع، ساسان، ۱۳۹۴، مدیریت جهادی: مدیریتی برخاسته از فرهنگ جهادی، اندیشه و راهبرد، سال چهارم، شماره ۱۴-۱۵، ص ۶۹.
- زواره، علیرضا، ۱۳۹۰، 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.
- صدر السادات، علی، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت. هشتمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی.

سیاسی ایران، مطالعات انقلاب اسلامی، تابستان، سال ۱۱، شماره ۳.

Bernstein, A. (1993). Making Teamwork and Appeasing Uncle Sam. *Business Week*, January 25, 101.

Daley, D.M. (1986). Humanistic Management and Organizational Success: The Effect of Job and Work Environment Characteristics on Organizational Effectiveness, Public Responsiveness, and Job Satisfaction. *Public Personnel Management*, 15(2), 131-142.

Kim, S. (2002). Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-241.

Likert, R. (1967). *The Human Organisation: Its Management and Value*. New York: McGraw - Hill.

Rebeták, M., Farkašová, V. (2013). Riadenie výkonu pracovníkov a globalizácia. Proceedings of international conference Globalization and its socio-economic consequences, 9. - 10.10. 2013 in Rajecké Teplice, 610 - 618.

Rolková, Monika and Farkašová, Viera. (2015). The Features of Participative Management Style. *Economics and Finance* 23, 1383 - 1387.

Shahmohammadi, Nayereh. (2015). The Relationship between Management Style with Human Relations and Job Satisfaction among Guidance Schools' Principals in District 3 of Karaj. *Social and Behavioral Sciences* 205, 247 - 253.

Urban, J. (2011). Jak bránit demotivaci zaměstnanců. *Human Resources Management*, 4, 31.

Uruga, J. (2011). Ako bude vyzerať práca o desať rokov. *Trend*, 12.5., 14-17.

یادداشت‌ها

¹ Rebeták and Farkašová

² Shahmohammadi

³ Rolková and Farkašová

⁴ Urban

⁵ Likert

⁶ Daley

⁷ Bernstein

⁸ Kim

⁹ Uruga

¹⁰ Semi Structured Interview

¹¹ Delphi Method

¹² Likert Scale

¹³ Radar Graph

قربانی زاده، وجه الله؛ الوانی، سیدمهدی؛ علی اصغرزاده رومیانی، حسین، ۱۳۹۴، تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۰(۲)، صفحه ۲۱۹-۲۵۰.

کوشکی، امین، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)، سایت خبری سردار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب: ۷۰۹۷، ۱۳۹۳/۱/۶

لطیفی، م و سعد ابادی، ح، ۱۳۹۳، پژوهشی پدیدار شناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، مجله راهبرد فرهنگ، شماره ۲۸، صص ۹۱-۱۲۲.

محمدی، داوود، ۱۳۸۹، اصول و مبانی سازمان، مدیریت و سرپرستی، انتشارات آبیژ.

مرتضوی، مهدی؛ زارع پور نصیرآبادی، فضل اله، ۱۳۹۱، فرهنگ‌سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندسی فرهنگی، شماره ۷۱-۷۲.

مظفری، محمدمهدی و بهنام محمدی، ۱۳۹۵، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان جهادی، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات

موحد، خسرو، ۱۳۸۶، مدیریت جهادی تجربه‌ای موفق در جمهوری اسلامی ایران، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه، تهران

نجات‌بخش اصفهانی، علی، باقری، آرمان و یآوری، احمد، ۱۳۹۳، بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی. مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۹، صفحه ۵۷-۸۳

نعمتی، پیرعلی، ۱۳۹۳، مدیریت جهادی از منظر قرآن-کریم، مجله بصیرت تربیت اسلامی، سال ۱۱، شماره ۳۱، صص ۷۳-۹۳.

هزاوئی، سیدمرتضی و علی زیرکی حیدری، ۱۳۹۳، اقتصاد مقاومتی؛ نماد مدیریت جهادی در اقتصاد