



## بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۰ سیده نیلوفر شامرادی<sup>۱</sup>  
مجتبی معظمی<sup>۲</sup>

### چکیده

با این که مدیریت جهادی بر مبانی اسلامی تکیه می‌کند، اما تصور آن به‌عنوان مدیریت اسلامی اساساً اشتباه است، چراکه هر نوع مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی محسوب نمی‌شود. کلیدواژه مدیریت جهادی به‌عنوان یک سبک مدیریت بومی در کشور از سال ۱۳۹۳ مطرح شد که نگرش متفاوتی را در پیش گرفته است. پژوهش حاضر به تأثیری که مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند بگذارد پرداخته است. از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر، روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری، دانشگاه آزاد اسلامی که شامل ۳۰۰۰۰ هزار نفر از کارکنان دانشگاه می‌باشد که به دلیل گستردگی و جمعیت زیاد اقدام به نمونه‌گیری تصادفی شد، بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۷۹، انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به‌صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. ابزار مورد نیاز جهت گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای دو متغیر مدیریت جهادی (۰/۸۳) و عملکرد سازمانی (۰/۷۹)، به دست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نرم‌افزارهای SPSS و LISREL؛ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارزش‌گرایی، روحیه جهادی و سازگاری بر مدیریت جهادی تأثیر معنادار و مثبتی دارند. همچنین کاهش تعارض بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضمناً تأیید شد که شفافیت نقش بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد.

### کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، عملکرد سازمانی، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. shamoradi8498@gmail.com  
۲- استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) m\_moazzamiii@yahoo.com

قرن بیست و یکم به انسان‌هایی نیاز دارد که از نظر جسمی و روحی دارای ویژگی‌ها و توانایی‌هایی باشند که بتوانند در خوشبختی و آرامش زندگی کنند و بر امواج منفی درون خود غلبه کنند و همان‌طور که هدایت می‌شوند، دیگران را هم هدایت کنند (آرنوت، الخطیب، عبدالرحمن و پاولوویچ، ۲۰۱۹؛ آرنوت و الخطیب، ۲۰۱۹). عدم توانایی مدیریتی در تمام سطوح سازمانی، می‌تواند به‌عنوان مانعی تعیین‌کننده در مسیر بهبود کیفیت، گسترش خدمات و دستیابی به اهداف توسعه در هزاره سوم باشد (اولیوا ابوسلمه و مولینا فوئنتس، ۲۰۱۶؛ سوتو، ۲۰۱۹). مدیریت عبارت است از فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای نظام ارزشی پذیرفته شده که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۹۹). امروزه توانایی سازمان‌ها در واکنش به تغییرات سریع محیط و پاسخگویی به خواسته‌های مشتریان، از مهم‌ترین امتیازها به شمار می‌آید (رفعتی اصل و شامرادی، ۱۳۹۹). تردیدی نیست که دانشگاه‌ها، نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و کارآفرین و تولید دانش برای دیگر نهادها و سازمان‌های جامعه را به عهده دارند. در طول دو دهه گذشته، آموزش عالی در پاسخ به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و آموزشی دچار تغییرات اساسی شده است. دانشگاه‌ها در حال حاضر با فرآیندهای مدیریت تغییر، مواجه هستند (یانژ، اوروبورو، مورنو، لومبرا، ۲۰۱۹)؛ بنابراین یکی از تغییراتی که در این دوران با آن مواجه هستیم، روی آوردن به سبک جدیدی از مدیریت است. لازمه هرگونه اقدام برای رفع مشکلات کشور بهره‌گیری از مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است (خلج، ۱۳۹۹). در شرایط فعلی فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلأ موجود در سازمان‌ها را نمایان ساخته است و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریت را می‌طلبد که عزت، شرافت و کرامت انسان‌ها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران را به یک نگرش انسانی الهی سوق می‌دهد تا جهت‌گیری ذهنی آنان را از اسارت پیشنهادی ابزاری و خودمحموری آزاد نمایند و ادای تکلیف را به‌عنوان خطمشی موفق برای انگیزش کارکنان پیشنهاد دهد. نظام مزبور جز نظام مدیریت جهادی نیست که در قلمرو سازمان، به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آن‌ها با یکدیگر در جوی صمیمانه ارزش می‌دهد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه کرده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸). در یک محیط بافرهنگ‌های متنوع، اگر مهارت‌های اجتماعی لازم وجود داشته باشد، می‌توان انگیزه لازم را برای مرتفع ساختن تعارضات فرهنگی به دست آورد (نادری، هاشمی و معظمی،

### بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی / شامرادی و معظمی

۱۳۹۹). در این راستا می‌توان گفت که مدیریت جهادی مدل و مکتبی بومی از مدیریت است که می‌تواند بیشترین انطباق و هماهنگی را با اصول و معیارهای جامعه و فرهنگ ما داشته باشد (چابک گله دونی، ۱۳۹۷). بلوغ مدیریت جهادی درون فردی سبب می‌شود نیروی درونی در راستای زندگی سالم فراهم شود (محمدی‌مقدم، ۱۳۹۸). اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشتند (پورصادق و ذاکری قرآنی، ۱۳۹۴)؛ بنابراین در این میان جو سازمانی نقش مهمی در ایجاد فضای اجتماعی مناسب؛ که نشان‌دهنده درگیری کامل کارکنان در امور سازمانی است و می‌تواند به دنبال خود موجبات احساس راحتی و مسئولیت کارکنان را به دنبال داشته باشد و سبب ایجاد ارزش افزوده در عملکرد آنان شود را به دنبال خواهد داشت. از این رو فرهنگ سازمانی، به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلندمدت سازمان می‌باشد (معظمی و شامرادی، ۱۴۰۰).

خلج (۱۳۹۹)، در مطالعه خود توانسته به این نتیجه دست پیدا کند که بهبود در شاخص‌های مدیریت جهادی سبب بهبود و اثربخشی در شاخص‌های مدیریت راهبردی خواهد شد. در پژوهشی که توسط رستگار، وحیدی و ابراهیمی (۱۳۹۸)، انجام شده است، مدیریت جهادی در چهار بعد الزامات نظارتی، رفتاری، رهیافت و بنیادی دسته‌بندی شده است. یافته‌های پژوهش اصلی پور (۱۳۹۶)، حاکی از شکل‌گیری الگوی مفهومی مدیریت جهادی تحت عنوان نظریه مدیریت اسلامی و برخوردار از شش بعد «شرایط علی»، «مقوله محوری»، «راهبردهای کنش متقابل»، «خروجی‌ها و پیامدها»، «شرایط زمینه‌ای»، «شرایط مداخله‌گر» و ۶ قضیه نظری بوده است. عینی‌پور و آقایی (۱۳۹۴)، با مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که تحول‌گرا و تحول‌خواه بودن سبک مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی سبب خلاقیت سازمانی و رفتار نوآورانه است. بوداقتی و شادی (۱۳۹۳)، مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی را به سه گروه تقسیم کردند، الف) بُعد ساختاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات. ب) بعد رفتاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها. ج) بُعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال. صادقی و قاسمی (۱۳۸۸)، در پژوهش خود مؤلفه‌های مدیریت جهادی را چنین تبیین نمودند: ۱- ارزش‌گرایی؛ ۲- نوآوری و خلاقیت؛ ۳- روحیه جهادی؛ ۴- رسالت و مأموریت؛ ۵- انطباق‌پذیری؛ ۶- کارآمدی؛ ۷- سازگاری.

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

افراد انسانی به خصوص افرادی که سازمان در دست آن‌ها و به کمک آن‌ها هدایت و کنترل می‌شود به‌عنوان یک عامل برای توسعه‌سازمانی مطرح می‌شود (معظمی و شامرادی، ۱۳۹۷). از آنجایی که دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور محسوب می‌شود، به‌طور دائم نیاز دارد که اندیشه‌ها و ایده‌های نوین را در خود تزریق نماید. گرچه پژوهش‌های گوناگونی بر روی مدیریت جهادی انجام شده است اما در این حوزه به‌خصوص پژوهشی صورت نگرفته است و پژوهشگران بر خود ضروری می‌دانستند که بررسی جدیدی بر روی جامعه آماری نوینی انجام شود و موضوع مدیریت جهادی به شکل تازه‌ای مورد بحث و بررسی قرار بگیرد. با درک اهمیت موضوع و به‌ویژه بومی بودن مدیریت جهادی، مدیران جهادی در دل سازمان‌ها با انگیزه بیشتری می‌توانند به خلق خدا و سازمان خدمت نمایند و کم‌این‌که بیش‌ازپیش خدمت‌رسانی را سرلوحه کار خود قرار دهند. لازم است که این سبک از مدیریت و مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار آن که متمایز از سبک‌های مطرح در مدیریت می‌باشد به‌درستی مورد شناسایی و کاربرد قرار گیرند. مدیریت جهادی الگویی مدیریتی است که از بطن جامعه ایرانی و هم‌سنگ با فرهنگ ملی کشور شکل گرفته است. از آنجایی که اثرگذاری این سبک از مدیریت مورد شک و تردید نیست، می‌توان با کاربست آن در سازمان‌های مختلف بر عملکرد کارکنان و حتی مدیران سایر بخش‌های سازمانی نیز اثر مثبت گذاشت؛ بنابراین پژوهشگران به دنبال این هدف اصلی هستند که بتوانند تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را بررسی نموده و آن را به مخاطبین خود معرفی نمایند. درک صحیح از چگونگی اثرگذاری مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان، می‌تواند بسیار مهم باشد، چه‌بسا با درک نادرست از این سبک بومی موجبات ابهام و سؤالات بیشماری برای افراد ناآشنا با این سبک، بشود.

### **روش‌شناسی پژوهش**

تحقیق حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص را به دنبال دارد. این پژوهش به‌قصد کاربردی سازی نتایج یافته‌های تحقیق برای ارائه راه‌کارهایی جهت شناخت روابط بین متغیرها را دارد، بنابراین تحقیق حاضر از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. همچنین روش تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مورد نظر دانشگاه آزاد اسلامی که شامل ۳۰۰۰۰ هزار نفر از کارکنان دانشگاه می‌باشد که به دلیل گستردگی و جمعیت بسیار زیاد جامعه اقدام به نمونه‌گیری شده است و به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۷۹، انتخاب شده است. روش گردآوری داده در این پژوهش به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. از آنجایی که از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است، پژوهش دارای روایی است و برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه؛ با استفاده از

### بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی /شامرادی و معظمی

ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS، نتایج به شرح جدول (۱) به دست آمد که نشان داده است همه گویه‌ها از پایایی لازم برخوردار هستند و می‌توانند در تحلیل‌های آینده مورد استفاده قرار گیرند. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نرم‌افزارهای SPSS؛ برای نشان دادن وجود و یا عدم وجود رابطه میان متغیرهای پژوهش و LISREL؛ جهت مشخص نمودن جهت و میزان تأثیرگذاری هر یک از گویه‌ها و نیز متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

جدول (۱): آلفای کرونباخ به دست آمده بر حسب متغیرها

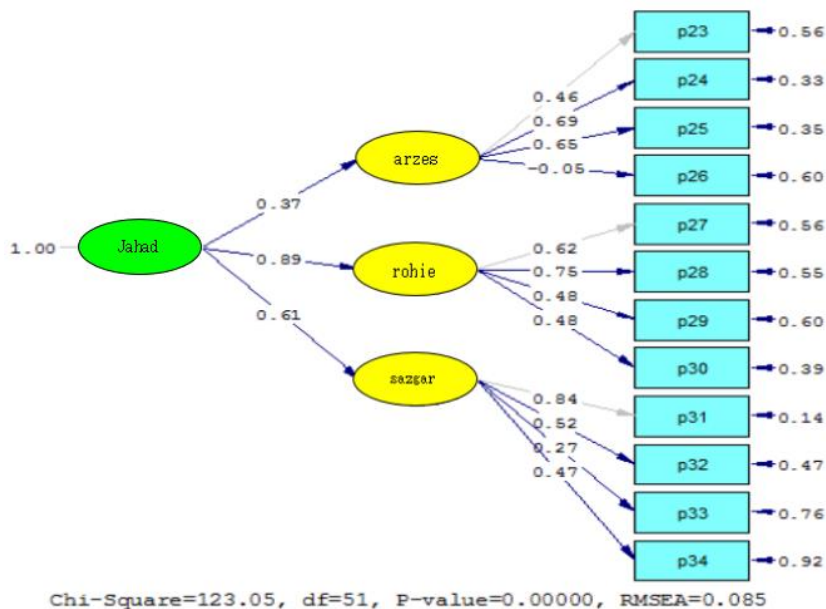
متغیر	آلفای کرونباخ به دست آمده
مدیریت جهادی	۰/۸۳
عملکرد سازمانی	۰/۷۹

### یافته‌های پژوهش

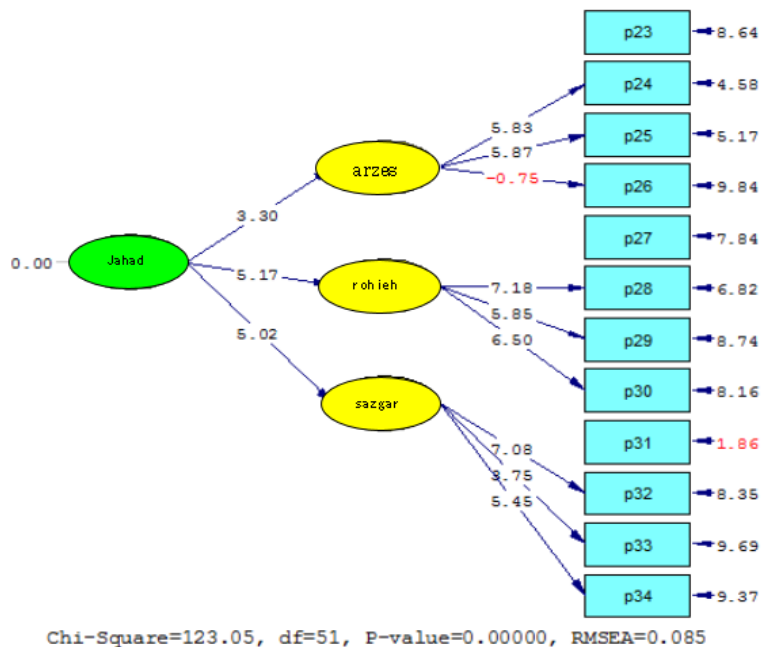
پس از آن که هر یک از پرسشنامه‌ها به پایایی مطلوب دست پیدا کردند، مرحله بعد پژوهش ارزیابی فرضیه‌های تحقیق می‌باشد.

#### متغیر مدیریت جهادی

پرسشنامه‌ای که برای متغیر مدیریت جهادی استخراج گردیده دارای سه بعد و ۱۲ گویه است که نتایج پژوهش نشان داده است که همه گویه‌ها دارای پایایی قابل قبول هستند. ابعاد مدیریت جهادی مدنظر پژوهشگران عبارتند از: ارزش‌گرایی، روحیه جهادی، سازگاری که با طیف لیکرت سنجیده می‌شود. بعد از استخراج عوامل اصلی با به‌کارگیری تحلیل عاملی اکتشافی، به بررسی و تعیین اثرگذاری هر یک از این شاخص‌ها بر متغیر بهره‌وری می‌پردازیم و برای انجام آن از تحلیل عاملی تأییدی (LIRREL) استفاده می‌کنیم.



شکل (۱): تحلیل عاملی تأییدی برای مدیریت جهادی بر پایه بار عاملی



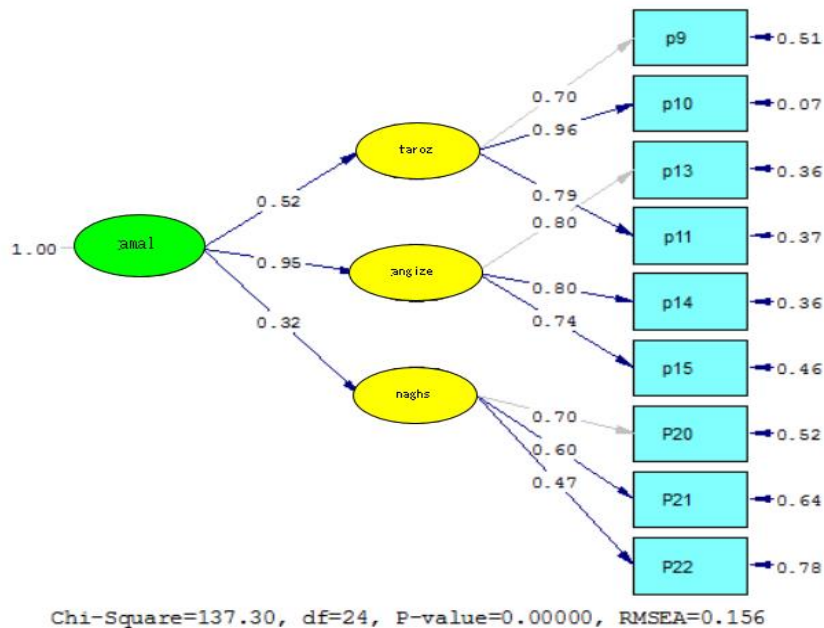
شکل (۲): تحلیل عاملی تأییدی برای مدیریت جهادی بر پایه مقدار t

### بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی /شامرادی و معظمی

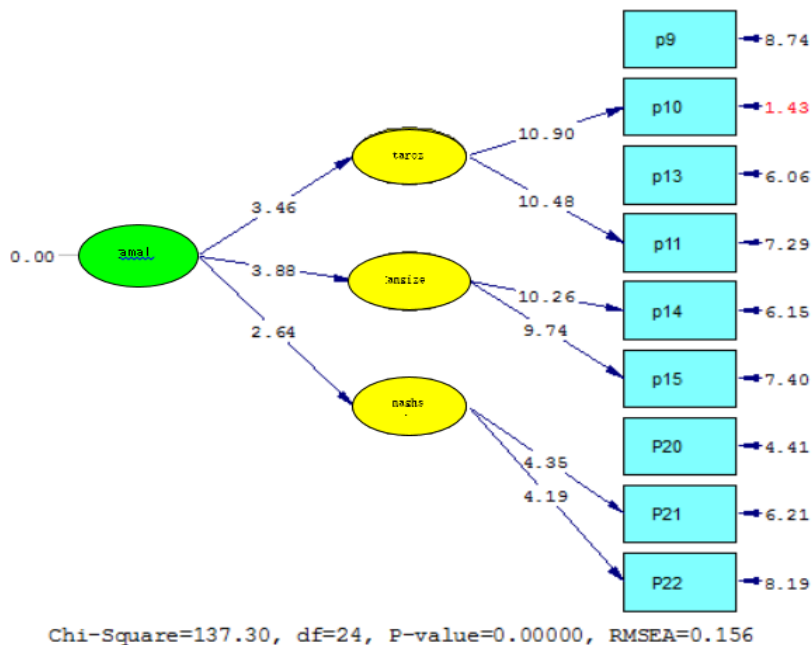
بر اساس نتایج به دست آمده از شکل‌های (۱ و ۲)، مقادیر همه متغیرها به جز گویه ۲۶، معنادار بوده و اثر آن‌ها تأیید می‌شود. در نتیجه، با توجه به مقدار بار عاملی ۰/۳۷ که علامت آن مثبت است و مقدار t به دست آمده یعنی ۳/۳۰؛ که بیشتر از ۱/۹۶ است، فرضیه ارزش‌گرایی بر مدیریت جهادی تأثیر معنادار و مثبتی دارد، تأیید می‌گردد. همچنین از آنجایی که مقدار بار عاملی ۰/۸۹ است و مقدار t به دست آمده ۵/۱۷ است، می‌توان ادعا کرد که روحیه جهادی بر مدیریت جهادی دارای اثر معنادار و مثبت می‌باشد. مقدار بار عاملی ۰/۶۱ که علامت آن مثبت است و مقدار t به دست آمده یعنی ۵/۰۲ فرضیه سوم پژوهشگران را تأیید می‌نماید. به عبارتی نشان داده شده است که سازگاری بر مدیریت جهادی تأثیر مثبت و معناداری را دارد. بدین ترتیب هر سه فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### متغیر عملکرد سازمانی

طبق آنچه که از پایایی پرسشنامه به عمل آمده است، مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه عملکرد سازمانی ۰/۷۶ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه است. بعد از استخراج عوامل اصلی با به‌کارگیری تحلیل عاملی اکتشافی، به بررسی و تعیین اثرگذاری هر یک از شاخص‌ها بر متغیر عملکرد سازمانی پرداخته شده است.



شکل (۳): تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر عملکرد سازمانی بر اساس مقدار بار عاملی



شکل (۴): تحلیل عاملی تأییدی برای متغییر عملکرد سازمانی بر اساس مقدار بار عاملی

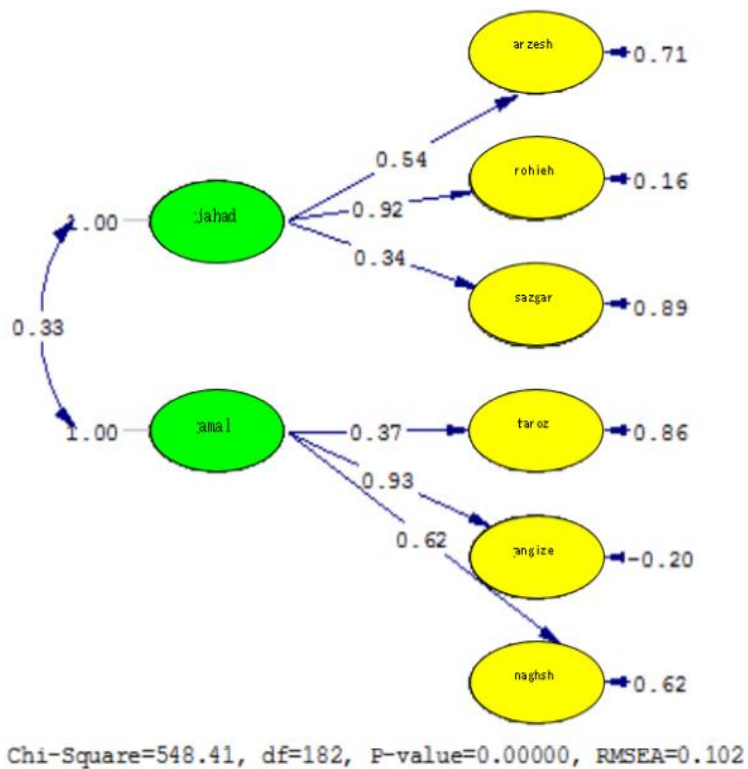
مقدار بار عاملی ۰/۵۲ و مقدار t به دست آمده (۳/۴۶) نشان‌دهنده آن است که کاهش تعارض بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. با توجه به مقدار بار عاملی ۰/۹۵ که علامت آن مثبت است و مقدار t که ۳/۸۸ است، فرضیه پژوهشگران مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضمناً مقدار بار عاملی ۰/۳۲ و مقدار t؛ ۲/۶۴ تأیید می‌کند که شفافیت نقش بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد.

بررسی سؤال اصلی پژوهش

برای ارزیابی ارتباط متغییر مدیریت جهادی و عملکرد سازمانی کارکنان مدل ساختاری طراحی شد که نتایج به صورت شکل‌های (۵) و (۶) به دست آمده است.

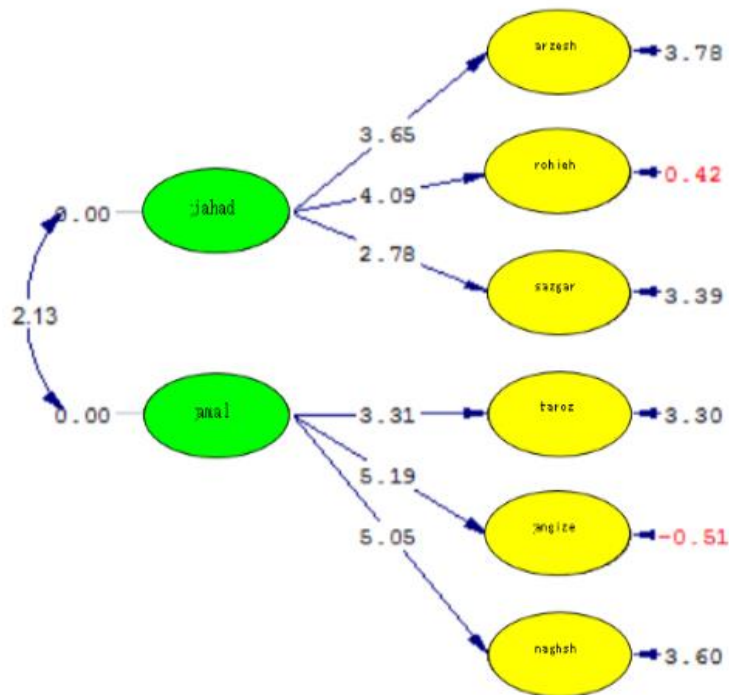


بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی /شامرادی و معظمی



شکل (۵): شکل ساختاری رابطه بین مدیریت جهادی و عملکرد سازمانی

با توجه به شکل (۵)، مقدار بار عاملی به دست آمده برای رابطه متغیرهای مدیریت جهادی و عملکرد ۰/۳۳ می باشد که نشان دهنده مثبت بودن رابطه است و برای بررسی معنی دار بودن شکل (۶) که بر مقدار t مبتنی است ارائه می گردد.



Chi-Square=548.41, df=182, P-value=0.00000, RMSEA=0.102

شکل (۶): بررسی معنی‌دار بودن رابطه متغیر مدیریت جهادی و عملکرد سازمانی

مقدار T به دست آمده ۲/۱۳ می‌باشد که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد پس می‌توان ادعا کرد که در سطح ۹۵٪ رابطه بین متغیرهای مدیریت جهادی و عملکرد سازمانی معنی‌دار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت جهادی به‌عنوان یک سبک کاملاً بومی و برگرفته از فرهنگ جامعه ایرانی که شاید به‌خوبی بیان کرد، این سبک از مدیریت برگرفته از تعالیم دینی اسلامی است. در این شیوه مدیریت تمام انسان‌ها با یکدیگر برابر هستند و تفاوت زیادی باهم ندارند. مدیریت جهادی ریشه در فرهنگ جهادی ما دارد، فرهنگی که از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است. فرهنگ جهادی و مدیریت جهادی جزء واژگان کلیدی هستند که تازگی دارند و در هنوز به‌صورت رسمی در مجامع علمی و دانشگاهی به‌گونه‌ای دقیق مورد تعریف و تبیین قرار نگرفته‌اند، اما به‌صورتی کلی مورد توافق اندیشمندان قرار گرفته است. مدیریت جهادی چیزی جدا از مدیریت نیست؛

### بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی /شامرادی و معظمی

چیزی جز آن نیست که در این سبک از مدیریت نیز، مدیر جهادی برای دست یافتن سازمان به اهداف خود، کارکنان را هدایت می‌کند، اما در این سبک آن چیزی که بیشتر به چشم می‌خورد ارزش‌هایی هستند که سازمان بر پایه آن‌ها دست به اقدام و فعالیت می‌زند.

پژوهش خلج (۱۳۹۹)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸)، اصلی پور (۱۳۹۶)، عینی پور و آقایی (۱۳۹۴)، بوداچی و شادی (۱۳۹۳)، صادقی و قاسمی (۱۳۸۸)، هر کدام به شیوه و به نوعی و از زاویه‌ای خاص به مدیریت جهادی پرداخته‌اند که نتایج آن‌ها را می‌توان با نتایج مثبتی که مدیریت جهادی در سازمان از خود به جای می‌گذارد، همسو دانست. پژوهش‌ها حاکی از آن است که با به کار گرفتن این سبک از رهبری، سازمان‌های کشور می‌توانند از ویژگی‌های ذاتی این سبک بهره‌مند گردند.

برای آن که بتوانیم از مزایای این سبک ملی و بومی به‌خوبی بهره ببریم، ارائه پیشنهادهایی از جانب پژوهشگران ضروری به نظر می‌آید؛ با توجه به آن که در ادبیات دانشگاهی، مجامع علمی و کتاب‌های دانشگاهی به‌صورت علمی به این سبک جدید پرداخته نشده است، به نظر می‌رسد که مسئولین امر، می‌باید شرایطی را فراهم آورند که مدیریت جهادی به‌عنوان یک سبک بومی به درون دانشگاه‌ها راه پیدا کند و به‌درستی آموزش داده شود و مدیرانی را راهی بازار کار نمود که با اصول آن کاملاً آشنا شده و در وجودشان نهادینه شده باشد. حضور تیم‌های متخصص و آگاه به سبک مدیریت جهادی و آموزش آن به دانشجویان لازم به نظر می‌رسد. با تکیه بر توانایی‌های ملی نیروی انسانی داخلی و فرهنگ بومی، می‌توان راه نفوذ بسیاری از عقاید مخرب را سد نمود و از تقلید بی‌پشتوانه و بی‌توجه به فرهنگ بومی جلوگیری به عمل آید. در این راه پرافراز و نشیب یکی از عواملی که می‌تواند موفقیت سازمان را بیشتر کند و از مقابله با آن جلوگیری نمود، ضرورت مشارکت افراد است، مادامی که حمایت‌ها و پشتیبانی‌های کارکنان وجود داشته باشد سازمان متوقف نخواهد شد.

## منابع

- ۱) ابراهیمی، رحمت‌الله؛ افشاریان، رحیم (۱۳۸۸). مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی. مجموعه مقالات همایش‌های فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی‌فقیه.
- ۲) اصلی پور، حسین (۱۳۹۶). تبیین ابعاد و مولفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی). ۳ (۱۲). ۴۵۰-۴۲۷.
- ۳) بوداقتی، حسین؛ شادی، سمیرا (۱۳۹۳). ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر. تهران: سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی.
- ۴) پور صادق، ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴). آموزه‌های اسلامی پیشگیری از جرم. فصلنامه علمی بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۲، شماره ۳. ۴۲-۷۳.
- ۵) چابک گله دونی، سید حسین (۱۳۹۷). تحلیل عوامل موفقیت‌آمیز مدیریت جهادی در پیروزی انقلاب اسلامی، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز حوزه‌های علمیه خاوران)، قم.
- ۶) خلج، مهران (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی در نیروهای مسلح. فصلنامه مدیریت نظامی. ۲۰ (۷۸). ۱۱۹-۱۵۴.
- ۷) رستگار، عباسعلی؛ وحیدی، محمد؛ ابراهیمی، سید عباس (۱۳۹۸). شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های حوزه مدیریت جهادی (نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی). نشریه علمی مدیریت اسلامی. سال ۲۷. شماره ۳.
- ۸) رضاییان، علی (۱۳۹۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- ۹) رفعتی اصل، سید عزیز؛ شامرادی، سیده نیلوفر (۱۳۹۹). شناسایی معیارهای چابکی آماد و پشتیبانی ناجا (مطالعه موردی آماد و پشتیبانی ناجا). علمی اندیشه آماد. ۱۹ (۷۵). ۱-۲۳.
- ۱۰) صادقی، فتح‌اله؛ قاسمی، لطف‌الله (۱۳۸۸). تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی برای پی‌اندازی یک ساختار نو فرهنگ‌سازمانی جهاد. تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۱۱) عینی پور، جواد؛ آقای، اصغر (۱۳۹۷). پیش‌بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۶ (۱). ۱۳۹-۱۵۹.

## بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی / شامرادی و معظمی

- ۱۲) محمدی مقدم یوسف (۱۳۹۸). ارائه چارچوب سیستم‌های نرم در راستای پیشگیری از جرم با رویکرد مدیریت جهادی. انتظام اجتماعی. ۱۱ (۴). ۲۵-۴۶.
- ۱۳) معظمی، مجتبی؛ شامرادی، سیده نیلوفر (۱۳۹۷). رابطه هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران. مطالعات رفتاری در مدیریت. ۹ (۱۷). ۱۵-۲۴.
- ۱۴) معظمی، مجتبی؛ شامرادی، سیده نیلوفر (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. دانش‌شناسی. ۱۴ (۵۲).
- ۱۵) نادری، حمید؛ هاشمی، سید محمود؛ معظمی، مجتبی (۱۳۹۹). رابطه هوش فرهنگی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان پایه دهم مدارس پسرانه اسلام‌شهر تهران. پژوهش اجتماعی. ۱۲ (۴۸). ۶۴-۸۶.
- 16) Arnout, B., & Alkhatib, A. (2019). The secret of human existence homeostasis: spiritual intelligence is the hope of all humanity. *Open Access Journal of Addiction and Psychology*, 2 (3), 1-9.
- 17) Arnout, B., Alkhatib, A., Abdel Rahman, D., & Pavlovic, S. (2019). Parent's Spiritual intelligence as predictor of adolescents psychological safety. *Research in Psychology and Behavioral Sciences*, 7 (1), 1-4.
- 18) Oliva Abusleme, M., & Molina Fuentes, S. (2016). Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Establecimientos De Atención Primaria En Salud De La Comuna De Chillán (Leadership Styles and Job Satisfaction Among Workers of Establishments of Primary Health Care in the Commune of Chillán). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 2 (1).
- 19) Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 304-311.
- 20) Yáñez, S., Uruburu, Á., Moreno, A., & Lumbreras, J. (2019). The sustainability report as an essential tool for the holistic and strategic vision of higher education institutions. *Journal of Cleaner Production*, 207, 66-57.

یادداشت‌ها :

---

1 Arnout, Alkhatib, Abdel Rahman, & Pavlovic