

## شناسایی ویژگیهای معرفِ مدیر جهادی به روش فراترکیب

محمد شهبازی سلطانی \*

سیاوش صلواتیان \*\*

پذیرش نهایی: ۹۶/۰۲/۲۷

دریافت مقاله: ۹۵/۰۵/۲۳

### چکیده

پس از توجه به بیانات مقام معظم رهبری در زمینه مدیریت جهادی و ضرورت و اهمیت به‌کارگیری آن در دستیابی به اهداف نظام، پژوهشگران بر آن شدند تا با واکاوی این مسئله به شناسایی ویژگیهای معرفِ مدیر جهادی مبادرت ورزند. برای این منظور از روش فراترکیب، که یکی از انواع پژوهشهای فرامطالعه است، استفاده شد. در قدم اول با کلیدواژه‌های مختلف در مهمترین بانکهای اطلاعاتی پژوهشها و مقالات در کشور جستجو، و ۸۴ اثر شامل مقالات و کتاب در زمینه مدیریت جهادی شناسایی گردید. در قدم بعد با بررسی اولیه این پژوهشها بر اساس شاخصهای معین ۳۸ مورد از آنها انتخاب شد که مستقیماً به بررسی ویژگیهای مدیران جهادی پرداخته بود. در ادامه با شیوه شناسه‌گذاری کیفی بر اساس روش فراترکیب شناسه‌های اولیه از دل پژوهشهای منتخب استخراج، و در ذیل ۱۴۸ مفهوم، دسته‌بندی شد. پژوهشگران پس از مقوله‌بندی این مفاهیم به ۱۶ ویژگی معرفِ مدیر جهادی در قالب الگوی خورشیدی مدیر جهادی دست یافتند: خدامحوری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، شایسته‌سالاری، سعه صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتماد به نفس، تعهد، انقلابی‌گری، نظم و قانونگرایی، ایثار، همت فزاینده و مدیر بودن. در پایان این ۱۶ ویژگی در دو ساحت ویژگیهای عمومی و جهادی مدیران تقسیم‌بندی شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، مدیر جهادی، ویژگیهای مدیر جهادی، فراترکیب.

\* نویسنده مسئول: دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت رسانه. دانشگاه صداوسیما

shahbazisoltanimohammad@gmail.com

salavatian@gmail.com

\*\* استادیار دانشگاه صدا و سیما

## مقدمه

در طول سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی، مدیریت بر مبنای معیارهای شایستگی از مطالبات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری بوده است. در نگاه راهبردی باید شایستگی‌هایی در مقوله مدیریت در جمهوری اسلامی بازتعریف شود و مورد توجه قرار گیرد که با ویژگیهای زیستی، اقلیمی، فرهنگی و اجتماعی کشور منطبق باشد. در سالهای اخیر، مبحثی تحت عنوان «مدیریت جهادی» در کشور از سوی مسئولان و بویژه مقام معظم رهبری مطرح شده است.

ایشان در تاریخ ۱۳۹۳/۰۲/۱۰ چنین فرمودند: «عزم ملی و مدیریت جهادی» در سال ۹۳ به‌عنوان شعار مطرح می‌شود؛ اما این چیزی نیست که مربوط به سال ۹۳ باشد؛ این هویت ماست؛ این حیثیت ماست؛ این آینده ماست؛ این ترسیم‌کننده سرنوشت ماست. اگر عزم ملی بود، اگر مدیریت جهادی بود، اقتصاد هم پیشرفت می‌کند، فرهنگ هم پیشرفت می‌کند و ملتی که اقتصاد پیشرفته داشته باشد و فرهنگ پیشرفته داشته باشد در اوج قرار می‌گیرد و تحقیر نمی‌شود» (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار کارگران در گروه صنعتی مپنا، ۱۳۹۳).

در تاریخ معاصر کشور نمونه‌های برجسته و ماندگاری از حرکت و مدیریت جهادی مشاهده شده است. ملت ایران در نبردی نظامی، که به دفاع مقدس شهرت یافت در سایه اندیشه‌های اسلامی و به برکت حرکت جهادگونه در آن مقطع، توسط نهادهایی نظیر جهاد سازندگی، سپاه پاسداران و بسیج به کارهای بزرگی دست زد که مصداق آیه شریفه «...كَمْ مِّن فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ...» «...چه بسا گروهی اندک که به خواست خدا بر گروهی بسیار پیروز شده‌اند...» (بقره/۲۴۹) شد و این هشت سال را با پیروزی در عرصه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، نظامی، فرهنگی و اقتصادی به پایان رسانید؛ به‌عنوان نمونه جهاد سازندگی با تشکیل ۴۰ گردان مهندسی و رزمی و اعزام ۵۰۰ هزار جهادگر و بسیجی به احداث ۷۵۰۰ کیلومتر خاکریز، ۳۰ هزار سنگر جمعی، ۱۲ هزار کیلومتر راه موفق گردید (خلقانی و ابراهیم پور، ۱۳۸۶: ۲۶۳).

مدیریت جهادی اصطلاحی است که مقام معظم رهبری در سالیان اخیر بر آن تأکید ویژه‌ای کرده‌اند؛ اما باید اذعان کرد که این مقوله همزاد با انقلاب اسلامی پا به عرصه ظهور گذاشته است و با پایه‌گذاری جهاد سازندگی از سوی امام خمینی (ره) ضرورت توجه به این مسئله پدیدار شد. مقام معظم رهبری در تبیین این مفهوم در تاریخ ۹۲/۱۰/۲۳ بیان می‌کند: اگر مدیریت جهادی یا

همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرتهای جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد» (مقام معظم رهبری، دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر انقلاب، ۱۳۹۲).

این تعبیر پیش از این در منابع علمی جهان مطرح نبوده و تفاوت آن با مدیریت مصطلح میان اندیشمندان این رشته در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد. در فرهنگ اسلامی، جهاد واژه مقدسی است و مقصود از کاربرد آن در این کلمه جهتگیری ارزشی فعالیتهای در این عرصه است. تعریفی که در این مقاله از مدیریت جهادی مدنظر است در بخشی جدا مورد واکاوی و جستجو قرار گرفته و به تعریف مختار پژوهش از این مفهوم اشاره شده است.

پس از مطالعه در زمینه‌هایی که مدیریت جهادی در آنها اجرا شده است، دو ساحت عمده در مدیریت جهادی رصد شد: ساحت اول به ویژگیهای رهبران و مدیران آن حرکت‌های عمده متناظر بود و ساحت دوم بر ویژگیهایی دلالت دارد که بر محیط فعالیت آنها حکمفرما بود و به فرهنگ جهادی شهرت یافت. هدف این مقاله پژوهشی در ساحت اول یا به عبارت دیگر دستیابی به ویژگیهای معرف مدیر جهادی است.

با بررسی به پژوهشها و کتابهای حوزه مدیریت جهادی، لزوم کل‌نگری و بافت‌سازی از یافته‌های آن پژوهشها دیده می‌شود؛ چراکه در این تألیفات از زوایای مختلفی به این مسئله پرداخته شده و هر پژوهشگری از دیدگاه خویش به واکاوی مدیریت جهادی پرداخته است. از سوی دیگر روش فراترکیب به‌عنوان ابزار تحقق اصل یکپارچگی در علوم مختلف با تکیه بر یافته‌های دیگر پژوهشگران به کار گرفته می‌شود. این روش با تکیه بر ویژگی انباشتگی علوم به دنبال بازتعریف و سامانمند کردن یافته‌ها است. بر این اساس مقصود این است تا با ساماندهی دوباره یافته‌های پژوهش‌های این حوزه به شیوه‌ای نوین بر اساس اصول روش فراترکیب اقدام شود.

از آنجا که این پژوهش از نوع کیفی و اکتشافی است، فرضیه پژوهشی ندارد. هدف اصلی این پژوهش شناسایی ویژگیهای معرف مدیر جهادی است. سؤال اصلی پژوهش عبارت است از:

ویژگیهای معرف مدیر جهادی کدام است؟

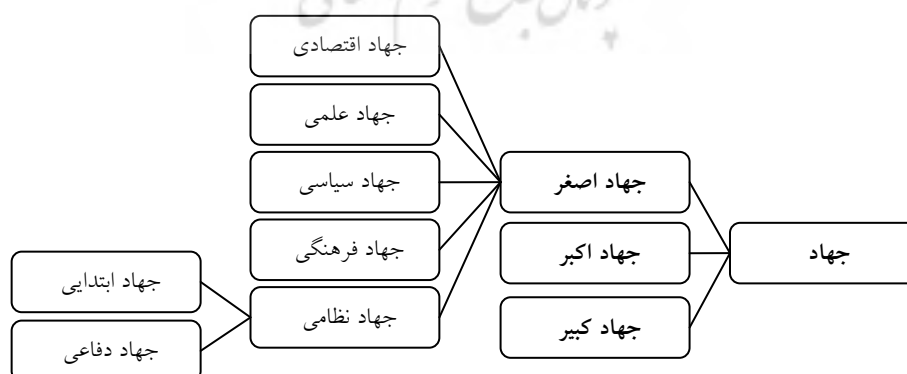
## مبانی نظری پژوهش

### جهاد در لغت و اصطلاح

جهاد از ریشه جهد به معنای کوشش کردن و جهاد به کسر ج به معنای کوشش کردن، کوشیدن و مبارزه فی سبیل الله آمده (بندر ریگی، ۱۳۸۹: ۹۷) و در فرهنگ عمید معنای کوشش کردن، کوشیدن، جنگ کردن در راه دین حق برای این لغت آمده است (عمید، ۱۳۸۹: ۴۱۶). باقر زاده معتقد است واژه جهاد چه از ریشه «جهد» به معنای کوشش، سختی و مشقت در نظر گرفته شود و چه از «جُهد» به معنای توان و نیرو و طاقت، نتیجه معنای لغوی جهاد، سخت کوشیدن و بذل کردن امکان و توان آدمی در راهی و انجام دادن هر کاری است تا آنجا که توانایی آدمی اجازه می‌دهد. جهاد در اصطلاح یعنی نثار جان و هر آنچه از اموال که در محاربه با مشرکان یا باغین لازم باشد یا در مسیر اعتلای کلمه اسلام و برپایی شعائر ایمان که در این صورت به کفار و اهل بغی اختصاص ندارد (باقر زاده، ۱۳۸۹: ۳۵).

### انواع جهاد

پژوهشگران بر اساس معارف اسلامی و با توجه به گفتمان انقلاب اسلامی، انواع جهاد را در قالب طرحواره ذیل (شکل ۱) به تصویر کشیده‌اند. این طرحواره شامل جهاد اصغر، جهاد اکبر و جهاد کبیر به صورت کلی است؛ سپس جهاد اصغر بر پایه نظریات اسلامی و گفتمان انقلاب اسلامی به جهاد نظامی، جهاد فرهنگی<sup>(۱)</sup> جهاد سیاسی<sup>(۲)</sup> جهاد علمی<sup>(۳)</sup> و جهاد اقتصادی<sup>(۴)</sup> تقسیم شده است.<sup>(۵)</sup>



شکل ۱: جهاد در یک نگاه

در نگاهی کلی‌تر، می‌توان جهاد را به جهاد آفندی و پدافندی تقسیم کرد و این‌گونه از دسته‌بندی را می‌توان برای تمام گونه‌های آن به کار برد. بر این اساس به عنوان مثال جهاد اقتصادی به جهاد اقتصادی آفندی و جهاد اقتصادی پدافندی تقسیم می‌شود و این نگاه بر تمامی گونه‌های جهاد قابل تعمیم است. هم‌چنین است که مقام معظم رهبری مفهوم جهاد کبیر را چنین بازتعریف کرده‌است: «جهاد کبیر» یعنی چه؟ یعنی اطاعت نکردن از دشمن؛ از کافر؛ از خصمی که در میدان مبارزه با تو قرار گرفته اطاعت نکن. اطاعت یعنی چه؟ یعنی تبعیت؛ تبعیت نکن. تبعیت نکردن در کجا؟ در میدانهای مختلف؛ تبعیت در میدان سیاست، در میدان اقتصاد، در میدان فرهنگ، در میدان هنر. در میدانهای مختلف از دشمن تبعیت نکن؛ این شد «جهاد کبیر» (مقام معظم رهبری، بیانات در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام، ۱۳۹۵)؛ به بیانی دیگر جهاد کبیر به صورت چتری گسترده تمامی گونه‌های جهاد را ذیل مفهوم خود بازتعریف می‌کند.

#### مدیریت جهادی

این مفهوم، همان‌طور که بیان شد، پیش از طرح آن توسط مقام معظم رهبری در ادبیات علمی جهان مطرح نبوده؛ اما برای ژرف‌اندیشی مفهومی پدیده مورد نظر لازم است برخی تلاشهایی که برای توضیح آن صورت گرفته است بیان، و تعریف مختار پژوهش تبیین شود. نخبگان جامعه پس از طرح مسئله از سوی مقام معظم رهبری به تبیین و واکاوی مفهوم مورد نظر پرداخته‌اند؛ از آن جمله است:

مدیریت جهادی در واقع همان مدیریت علمی است که بر اساس فرمولها و قوانین دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی جهاد تشکیل شده با مدیریت صرف در این است که مبنای مدیریت جهادی، اسلامی و ارزشی است و می‌توان گفت مدیر مسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی به مدیریت، تعریف تازه‌ای می‌بخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود می‌آورد. به این ترتیب مدیریت جهادی نوعی مدیریت ارزشی و با اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ است و می‌توان گفت با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به کارگیری پنج وظیفه اصلی هر مدیر و ادغام آن با مفاهیم اسلامی و دینی به سبک جدیدی از مدیریت تبدیل شده است (عموزاد خلیلی، خاکپور و کرم پور، ۱۳۹۲: ۹).

«مدیریت جهادی فرایندی است مبتنی بر ارزشهای الهی، تفکر و کار دسته جمعی و مشارکتی به منظور استفاده بهینه از منابع و ارائه مناسبترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف» (عموزاد خلیلی،

خاکپور و کرم پور، ۱۳۹۲: ۹).

عطافر و دیگران مدیریت جهادی را سبکی از مدیریت می‌دانند که سبب افزایش بهره‌وری می‌شود و اساس کار در آن بر ویژگیها و شاخصهای رهبری است که موجب می‌شود کارکنان، با انگیزه به اجرای مسئولیتها و وظایفشان پردازند و چهار ویژگی نفوذ بر پیروان، اطمینان‌بخش بودن، توجه به پیروان و محرک و الهام‌بخش بودن را از ویژگیهای این سبک مدیریتی دانسته‌اند (عطافر، شاهین و صدوق کسمایی، ۱۳۹۲: ۲۲).

پژوهشگران در زمینه بررسی تعریف اول معتقدند، این تعریف به این دلیل که مدیریت جهادی را در بستر مدیریت غربی مطرح می‌کند و نیز تعریف سوم را به این دلیل که بیش از پیش مدیریت جهادی را مقوله‌ای متکی بر ویژگیهای رهبری می‌داند به تعریف مورد نظر خود از این مقوله ناظر نمی‌یابد؛ لیکن تعریف دوم را با در نظر گرفتن تغییراتی، تعریف مورد نظر خود در این پژوهش می‌داند. «مدیریت جهادی فرایندی است مبتنی بر ارزشهای الهی - اسلامی، تفکر، کار و تلاش خستگی‌ناپذیر دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی به منظور استفاده بهینه از منابع و امکانات و عرضه مناسبترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف و با مفروض داشتن مقابله با تحرکات دشمن در تمام زمینه‌ها».

بر این اساس مدیر جهادی کسی است که با اتکا به ارزشهای الهی - اسلامی نسبت به کارها مبادرت می‌ورزد؛ به عبارتی دیگر مدیر جهادی، جهادی اقدام می‌کند. «اقدام جهادی به معنای خسته نشدن در مقابل سختی‌ها و موانع، ایمان به مسیر و حرکت بر اساس فکر و منطق است» (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار نخبگان و دانشجویان بسیجی مدال آور دانشگاه شریف، ۱۳۹۵).

### پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهشهای اندکی در زمینه بررسی علمی جایگاه مدیریت جهادی در کشور و در پی آن ابعاد و وجوه مختلف آن از جمله کار و فعل جهادی و نیز مدیر جهادی به انجام رسیده است. پژوهشهایی درباره برقراری ارتباط دقیق میان اضلاع گونه‌گون پژوهش یعنی ضلع گفتمانی جهاد و مدیریت جهادی، توسط پژوهشگران مختلف در سپهر تحقیقاتی کشور انجام شده است. در ادامه به برخی از مهمترین پژوهشهایی که با مفاهیم اصلی این پژوهش ارتباط ماهوی و معنوی دارد، اشاره

می‌شود:

۱ - پژوهش «الگوی توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان سپاه از منظر مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌الله خامنه‌ای)» که با استفاده از نظریه مبنایی (نظریه داده بنیاد)<sup>۱</sup> بر روی بیانات مقام معظم رهبری از سال ۱۳۶۸ تا ۱۳۸۹ هجری شمسی توسط فرهی بوزنجانی و همکارانش صورت گرفت از جمله پژوهشهای مرتبط با این حوزه نظری است. مهمترین ویژگیهای فرماندهان و مدیران سپاه از میان بیانات معظم له استخراج و طبقه‌بندی شده است. در این تحقیق، هفت عامل تحکیم مبنایی اعتقادی معرفتی، التزام به اعمال عبادی رفتاری، بالا بردن دانش، افزایش سطح مهارتها، توان‌افزایی تواناییها، گسترش و تعمیق بینش و بصیرت و کسب آمادگیهای همه‌جانبه به عنوان راهبردهای تحقیق معرفی شده است (فرهی بوزنجانی، محمدی و حصیرچی، ۱۳۸۹).

۲ - تحقیق «احصا و بررسی مبنایی، اصول و روشهای کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم» به منظور واکاوی و تبیین ابعاد مختلف کار و تلاش جهادی توسط رضوان‌خواه و فاضلی دهکردی انجام پذیرفته است. در این تحقیق، پژوهشگران با اتکا به روش کیفی کوشیده‌اند مهمترین مبنایی اصول کار و تلاش جهادی و روشهای تحقق آن را با اتکا به قرآن کریم بیابند. یافته‌های این تحقیق بیان می‌کند که مهمترین مبنایی و اصول کار و تلاش جهادی از دیدگاه قرآن کریم عبارت است از: تقویت شخصیت اجتماعی، پیشرفت اقتصادی و استقلال اقتصادی. این پژوهش بیان می‌کند که این مهم از طریق روشهای ذیل امکان تحقق دارد: کار مضاعف، قرض‌الحسنه دادن، داشتن وجدان کاری، قناعت ورزی، پرهیز از تنبلی، احتکار و گرانیفروشی. نتایج این پژوهش در مجموع، هفت اصل و چهارده روش برای تحقق کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم را مشخص و معرفی کرده است (رضوان‌خواه و فاضلی دهکردی، ۱۳۹۰).

۳ - تحقیق دیگری با عنوان «مطالعه اکتشافی آیین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مبنایی» به منظور کشف سبک رهبری ویژه مهمترین فرماندهان شهید هشت سال دفاع مقدس انجام شده است. این پژوهش توسط عباسی و همکاران با بهره‌مندی از روش نظریه مبنایی (نظریه داده بنیاد) دربارهٔ سخنان هفت نفر از فرماندهان شهید (که این فرماندهان هنگام شهادت عالیتیرین درجه فرماندهی یعنی مسئولیت رهبری یک یا چندین لشکر را بر عهده داشته‌اند) صورت پذیرفته است. طبق نتایج این پژوهش، «میل به آسودگی» کانون رهبری فرماندهان شهید است (منظور از میل به

آسودگی اصطلاح اطمینان قلبی از دیدگاه اسلامی است). این مقوله از الزامات و راهبردهای معینی مثل اعتقادات و باورها، جهاد نرم، بصیرت، جهاد سخت، انفاق و شهادت‌طلبی سرچشمه می‌گیرد. پژوهشگران پیامد این بحث را «رهبری شاهد» نامیده و در نهایت با استنباط از مستندات تحقیق، چهار گزاره حکمی پژوهش را تنظیم کرده‌اند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۰).

۴- پژوهش «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» توسط حجازی فر به منظور کشف مهمترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب انجام شده است. نتایج این تحقیق با توجه به وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت در یازده بخش موضوع‌بندی شده است؛ شامل برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازماندهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری و انگیزه‌ها (حجازی فر، ۱۳۹۴).

۵- پژوهش «تاریخچه‌ای از نهاد جهاد سازندگی ایران از آغاز تا نهادهایته‌سازی (۲۰۱۱-۱۹۷۹)» به کوشش اریک سندر لوب<sup>۱</sup> در دانشگاه پرینستون در سال ۲۰۱۳ انجام شده است. این تحقیق به بررسی روند شکل‌گیری، رشد و توسعه سازمان جهاد سازندگی می‌پردازد. این پژوهش با انتخاب رویکرد کیفی و بهره‌مندی از روشهای مصاحبه عمیق با متخصصان، هم‌چنین مشاهده چگونگی عملکرد و بررسی پژوهشهای آرشیوی در ایران و لبنان صورت گرفته است. از مهمترین یافته‌های این پژوهش می‌توان به توانایی جهاد سازندگی در بسیج عمومی و استفاده بهینه از فرصتهای سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و پویایی ساختاری آن نهاد اشاره کرد (سندر لوب، ۲۰۱۳).

## روش پژوهش

شتاب جنون‌آمیز رشد دانش و درهم‌تنیدگی بیش از پیش گستره‌های علوم مختلف در عصر حاضر، اطلاع و تسلط بر تمامی ابعاد هر رشته را تا حد زیادی غیر ممکن کرده است، به همین دلیل اندیشمندان برای پاسخگویی به مسئله‌ای خاص به پژوهشهای ترکیبی روی آورده‌اند که در آنها عصاره پژوهشهای هر موضوع خاص به شیوه‌ای نظام‌مند و علمی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

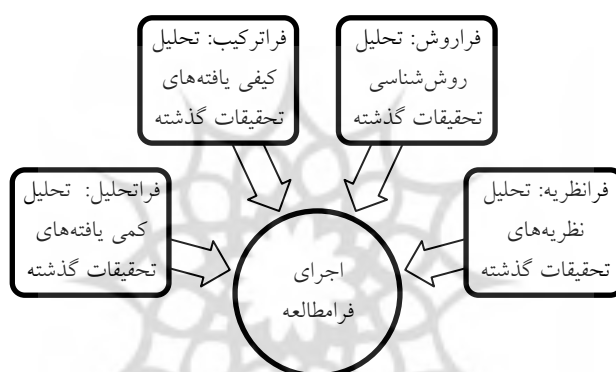
یکی از روشهایی که به‌منظور بررسی، ترکیب، تحلیل و تفسیر پژوهشهای گذشته در چند سال گذشته معرفی شده فرامطالعه<sup>۲</sup> است. فرامطالعه، تجزیه و تحلیلی عمیق از نتایج پژوهشی در حوزه‌ای

1 - Eric Sander Lob

2 - Meta - study



خاص است. به طور کلی می توان گفت که فرامطالعه شامل چهار روش زیرمجموعه اصلی است: فراتحلیل<sup>۱</sup>: تحلیل کمی یافته های تحقیقات گذشته، فراروش<sup>۲</sup>: تحلیل روش شناسی تحقیقات گذشته، فرانظریه<sup>۳</sup>: تحلیل نظریه های پژوهشهای گذشته و فرا ترکیب<sup>۴</sup>: تحلیل کیفی یافته های پژوهشهای قبلی (بنچ و دی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰: ۴۹۱).



شکل ۲: انواع روشهای فرامطالعه (بنچ و دی، ۲۰۱۰: ۴۹۱)

فرا ترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته های مطالعات کیفی دیگر را با موضوع مرتبط و مشابه بررسی می کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش تشکیل می شود. فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر نیست. هم چنین، تجزیه و تحلیل داده ثانویه و داده اصلی از مطالعات منتخب نیز نیست؛ بلکه تحلیل یافته های این مطالعه ها است (سهرابی و همکاران ۱۳۹۰: ۱۴). فراترکیب با فراهم کردن نگرشی نظام مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهشهای کیفی مختلف به کشف موضوعها و استعاره های جدید و اساسی می پردازد و با این روش، دانش جاری را ارتقا می دهد و دید جامع و گسترده ای را نسبت به مسائل به وجود می آورد. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته های پژوهشهای کیفی مرتبط را ترکیب کند

- 1 - Meta - analysis
- 2 - Meta - method
- 3 - Meta - theory
- 4 - Meta - synthesis
- 5 - Bench and Day

(زیمر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳۱۴).

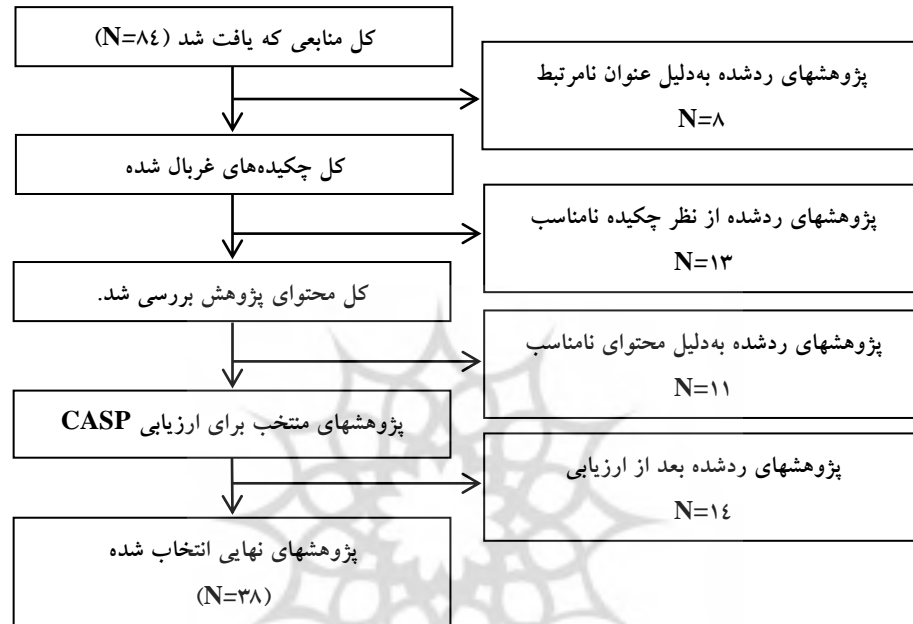
برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی سندلوسکی و باروس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد. این الگو شامل هفت مرحله است که در ادامه به نقل از عرب، ابراهیم‌زاده پزشکی و مروتی (۱۳۹۳) این هفت مرحله شرح داده، و ابعاد مختلف روشی این پژوهش در قالب این مراحل تبیین خواهد شد (عرب و همکاران، ۱۳۹۳).

گام اول - تنظیم سؤال پژوهش: برای تنظیم سؤال تحقیق از عوامل مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده می‌شود. در این پژوهش، این سؤال مورد واکاوی قرار گرفت: «ویژگیهای معرف مدیر جهادی کدام است؟»

گام دوم - مروری سامانمند بر ادبیات: برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهشها در زمینه مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی و شیوه‌های مدیریت معصومین(ع) بوده است. در فراترکیب، متن پژوهشهای گذشته، داده‌ها به شمار می‌رود. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل تمام پژوهشها در زمینه مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی و شیوه‌های مدیریت معصومین(ع) است که از محل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، کنفرانسها، همایشها، نشریات، کتابها، پایگاه‌های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی و شناسایی پژوهشها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایتهایی همچون جهاد دانشگاهی<sup>۳</sup>، پایگاه مجلات تخصصی نور<sup>۴</sup>، مقالات علمی همایشهای کشور<sup>۵</sup>، پایگاه نشریات کشور<sup>۶</sup>، ایران داک<sup>۷</sup> و غیره با کلیدواژه‌های مرتبط با «مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی و مدیر جهادی» در فیلد عنوان جمعاً ۸۴ پژوهش یافت شد.

گام سوم - جستجو و انتخاب متون مناسب: فرایند بازبینی و انتخاب در این پژوهش به صورت خلاصه در شکل ۳ نشان داده شده است.

- 
- 1 - Zimmer
  - 2 - Sandelowski and Barros
  - 3 - SID: fa.journals.sid.ir
  - 4 - Noormags: noormags.com
  - 5 - Civlica: civlica.com
  - 6 - Magiran: magiran.com
  - 7 - Irandoc: irandoc.ir



شکل ۳: خلاصه فرایند بازبینی و انتخاب مطالعات

سرانجام پس از چهار مرحله پالایش از میان ۸۴ مطالعه، ۴۶ مورد آن حذف، و ۳۸ پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب شد.

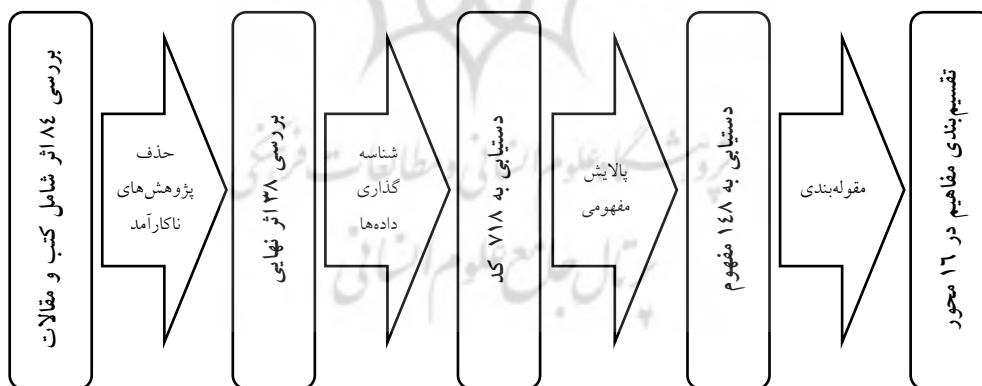
گام چهارم - استخراج اطلاعات پژوهش: در این پژوهش، اطلاعات پژوهشها در جدولی دسته‌بندی شد. این جدول شامل این اطلاعات بود: اطلاعات شناسنامه‌ای پژوهش (عنوان، نام و نام خانوادگی پدیدآورندگان، سال انتشار، محل انتشار)، اطلاعات روشی کلیدی (هدف پژوهش، روش، رویه‌ها، وسایل سنجش) و اطلاعات یافته‌های اصلی (نتایج و یافته‌های مرتبط با سؤال این پژوهش).

گام پنجم - تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده است. این مورد به عنوان «بررسی موضوعی» شناخته می‌شود. به محض اینکه موضوعها شناسایی و مشخص شد، بررسی کننده، طبقه‌بندی‌ای را شکل می‌دهد و طبقه‌بندیهای مشابه و مربوط را در موضوعی

قرار می‌دهد که آن را به بهترین گونه توصیف می‌کند. موضوعها اساس و پایه ایجاد «توضیحات، الگوها و نظریه‌ها یا فرضیات» را ارائه می‌کند (سندلوسکی و بروس، ۲۰۰۷: ۱۹). در پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها به‌عنوان شناسه در نظر گرفته، و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آنها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به این ترتیب محورهای تبیین‌کننده مدیر جهادی در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش شناسایی شود.

گام ششم - کنترل کیفیت: در این پژوهش، روشهای ذیل برای حفظ کیفیت مطالعه در نظر گرفته شد:

- ۱- در سراسر تحقیق، تلاش شد توضیحات روشن و واضح برای گزینه‌های پژوهش ارائه شود.
- ۲- از هر دو راهکار جستجوی الکترونیک و دستی برای جستجوی پژوهشها استفاده شد.
- گام هفتم - ارائه یافته‌ها: در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های مراحل قبل ارائه می‌شود.



شکل ۴: مراحل اجرای پژوهش در یک نگاه

### یافته‌های پژوهش

حاصل بررسیها دستیابی به ۷۱۸ شناسه بود که در این میان پس از پالایش مفهومی، پژوهشگر به ۱۴۸ مفهوم دست یافت که این مفاهیم در ۱۶ محور گسترده شد. این ۱۶ محور عبارت است از:

خدایمحموری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، شایستگی و شایسته‌سالاری، سعه صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتماد به نفس، تعهد، انقلابیگری، نظم و قانون‌گرایی، ایثار، همت فزاینده، مدبر بودن.

### ۱ - خدایمحموری

با محور قرار گرفتن خداوند یکتا در کارهای مختلف جامعه، سازمان، خانواده و افراد، نقش و جایگاه نظارت‌های بیرونی کمتر و از این طریق سلامت بهتر و راحت‌تر کارها تضمین می‌شود. زمانی که کارها طبق رضایت حق و تعهد و مسئولیت الهی انجام شود در کنار به‌کارگیری شیوه‌های علمی و متناسب با وضعیت روز جامعه، بین افراد و منافع آنها هیچ اختلافی پیش نخواهد آمد؛ زیرا همه طبق نظر و رضایت خداوند عمل، و در این راه همه به یک دستور و فرمان تمکین می‌کنند و همه به دنبال تحقق نظر یک وجود هستند؛ در نتیجه خدایمحموری به افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مختلف سازمان منجر می‌گردد (کاظمی، ۱۳۸۱: ۷). وقتی تمامی فعالیت‌های مدیران سازمان بر محور واحدی استوار است، افراد براحتی می‌توانند شاخص سنجش میزان اثربخشی خود را بیابند؛ لذا این محور واحد یا به عبارتی خدایمحموری، ستون خیمه سازمان را تشکیل می‌دهد.

#### جدول ۱: زیر مقولات مقوله خدایمحموری

<p>اخلاص در عمل (حسینی، ۱۳۸۶)، خدایمحموری (خلقانی و ابراهیم پور، ۱۳۸۶)، جهان‌بینی توحیدی (صمدی، ۱۳۸۶)، نزدیکی و ارتباط عمیق با خدا و یاری از او در همه کارها (الماسی، ۱۳۸۶)، کسب رضای خدا (پالوج و نقی پور فر، ۱۳۸۶)، کمال‌جویی (بابایی طلاتپه، ۱۳۹۴)، حق‌مداری (بابایی طلاتپه، ۱۳۹۴)، توکل بر خدا (اسحاقی، ۱۳۹۳)، پرهیز از ذلت و پستی در نزد خداوند (سلطانی، ۱۳۹۳)، خلوص در کارها و کیفی کردن آن (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، تعبد (حجازی فر، ۱۳۹۴)، برای خدا و در راه او قیام کردن (حسینی، ۱۳۸۶)، بندگی و اطاعت‌پذیری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، خداترسی (حجازی فر، ۱۳۹۴)، پرهیز از خودمحموری (مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی، ۱۳۹۰)</p>	<p>خدایمحموری</p>
--	-------------------

### ۲ - دین‌مداری

انسان در برابر دین مسئولیت دارد و باید وظیفه خود را انجام دهد. دفاع از آرمانهای آن گوهر گرانسنگ، که پیامبر اسلام (ص) برای آن فدا شد برای هر انسان آرمان‌طلبی، بزرگترین آرزو است.

حفظ دین و دفاع از آن در برابر خطرها و آفات و تحریفات، وظیفه زنان و مردان متعهد و مسئولیت‌پذیر و بویژه مدیران جامعه دینی است.

حضرت علی(ع) در این باره می‌فرمایند: «نگهبانان دین الهی کسانی هستند که:

الف: دین را اقامه می‌کنند. «قیام در راه خدا برای اجرای دستورات دین را انجام می‌دهند.»

ب: دین را یاری می‌کنند. «برای حفظ دین از کید و مکر و شر دشمنان سر از پا نمی‌شناسند.»

ج: از تمام جوانب دین دفاع می‌کنند. «اصول و فروع دین را با تمام اجزا و ارکانش مورد دفاع و حمایت قرار می‌دهند» (سلطانی، ۱۳۹۳: ۲۴۱ و ۲۴۲).

#### جدول ۲: زیر مقولات مقوله دین‌مداری

دین‌مداری	الگوپذیری از حضرت امیر(ع) (حسینی، ۱۳۸۶)، خودسازی و جهاد با نفس (جهاد اکبر) (زواره، ۱۳۸۶)، وابسته نبودن به دنیا و نعمتهای آن (الماسی، ۱۳۸۶)، پرهیز از اسراف (رضوان‌خواه و فاضلی دهکردی، ۱۳۹۰)، رعایت تقوا (اسحاقی، ۱۳۹۳)، خوف و رجا (اسحاقی، ۱۳۹۳)، قناعت (موحد، ۱۳۸۶)، خویش‌داری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، دوری کردن از خودنمایی و ریاکاری (سلطانی، ۱۳۹۳) پایبندی به فرایض و مستحبات (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، استوار سازی پایه‌های اسلام ناب (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، عمل به اسلام (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، به یاد داشتن مرگ و سؤال و محاسبه الهی (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۹۳)، درک صحیح از مبانی دینی (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، عدالت محوری (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، پرهیز از مادی‌گرایی (مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی، ۱۳۹۰)
-----------	--

#### ۳ - اخلاق‌مداری

در اسلام، روشها بسیار مهم است. روشها مثل ارزشها است. در اسلام هم‌چنانکه ارزشها بسیار اهمیت دارد، روشها هم اهمیت دارد و ارزشها باید در روشها هم خود را نشان دهد. امروز اگر می‌خواهیم حکومت ما به معنای حقیقی کلمه اسلامی باشد، بدون ملاحظه باید در همین راه حرکت کنیم. همه باید سعیشان این باشد که برای کارها و پیشبرد اهدافشان از روش سالم و اخلاقی استفاده کنند. استفاده از این روش ممکن است در جایی ناکامیها و دردسرهایی را هم به‌لحاظ کسب قدرت به وجود آورد؛ اما در عین حال این متعین است که از نظر اسلام و از نظر امیرالمؤمنین، تشبیه به روشهای غیر اخلاقی به هیچ وجه صحیح نیست (بانکی‌پورفرد و رفیعی، ۱۳۹۳: ۳۳۱).

## جدول ۳: زیر مقولات مقوله اخلاق مداری

اخلاق مداری	مدیریت انسانی و اخلاقی (ایروانی و شیخی، ۱۳۸۶)، دعوت به وسیله عمل و رفتار خوش (مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی، ۱۳۹۰)، انصاف (نصر اصفهانی، شائمی برزکی و بهرامیان، ۱۳۹۲)، صداقت (نصر اصفهانی، شائمی برزکی و بهرامیان، ۱۳۹۲)، دلسوزی (بانکی پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)، طرد سخن چین (فتح الله بیاتی، فتح الله بیاتی و خواجهزاده دزفولی، ۱۳۹۲)، طرد چاپلوس (فتح الله بیاتی، فتح الله بیاتی و خواجهزاده دزفولی، ۱۳۹۲)، سخاوت و گشاده دستی (اسحاقی، ۱۳۹۳)، پرهیز از حرص و طمع (رضوان خواه و فاضلی دهکردی، ۱۳۹۰)
-------------	---

## ۴ - بصیرت

بصیرت، بینشی برآمده از شناخت صحیح و دقیق، همراه با ایمان و باور یقینی است به شرط اینکه هیجانها، غرایز حیوانی و وسوسه های نفسانی و شیطانی در آن اثری نداشته باشد و مصداق حق را درست تشخیص دهد. اهمیت و ضرورت بصیرت را در گذر از فتنه ها باید جست و جو کرد. هدف از بصیرت، عمق بخشیدن به شناختها، راسخ کردن ایمانها، مهار کردن خواهشهای نفسانی و تشخیص مصداق حق برای تحقق بخشیدن به آرمان همه انسانها یعنی برپایی حکومت عدل گستر است. بر این اساس، مؤلفه های بصیرت عبارت است از: شناخت یقینی، ایمان و باور قلبی، مهار گرایشهای منفی و تشخیص مصداق حق (برهان، ۱۳۹۰: ۶۵). در زندگی پیچیده اجتماعی امروز، بدون بصیرت نمی شود حرکت کرد. جوانها باید فکر کنند؛ بیندیشند؛ بصیرت خودشان را افزایش بدهند. معلمان روحانی، متعهدان موجود در جامعه ما از اهل سواد و فرهنگ از دانشگاهی و حوزوی، باید به مسئله بصیرت اهمیت بدهند. بصیرت در هدف، بصیرت در وسیله، بصیرت در شناخت دشمن، بصیرت در شناخت موانع راه، بصیرت در شناخت راه های جلوگیری از موانع و برداشتن این موانع؛ این بصیرت ها لازم است. بصیرت یعنی اینکه بدانید چه می خواهید تا بدانید چه باید با خودتان داشته باشید (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار عمومی مردم نوشهر و چالوس، ۱۳۸۸).

## جدول ۴: زیر مقولات مقوله بصیرت

بصیرت	بصیرت (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، راه شناسی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، جبهه شناسی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، جریان شناسی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، واقع بینی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، ضعف نشان ندادن به دشمن (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، ظلم ستیزی (عبدی، ۱۳۹۰)، دشمن شناسی (عبدی، ۱۳۹۰)، هشیاری (بانکی پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)
-------	---

### ۵ - تصمیم‌گیری بر مبنای خرد

جوهره و ماهیت همه فعالیت‌های هر مجموعه به تصمیم‌گیری بر می‌گردد. ستون و عمود خیمه مدیریت، تصمیم‌گیری است. بعد از مشاهده‌های لازم و بررسیها نوبت به عزم و اراده بر انجام دادن کار است (سلطانی، ۱۳۹۳: ۲۶۹). پس هر تصمیمی باید از اطلاعات و تحقیقات مستخرج باشد: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا»: «از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن؛ چرا که گوش و چشم و دل، همه مسئولند» (اسراء/۳۶) (بابایی طلاپه، ۱۳۹۴: ۷۸).

جدول ۵: زیر مقولات مقوله تصمیم‌گیری بر مبنای خرد

<p>تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اقناعی (حجازی فر، ۱۳۹۴)، پشتیبانی تحقیقاتی تصمیم‌گیرها (بابایی طلاپه، ۱۳۹۴)، تجزیه و تحلیل محیطی (بابایی طلاپه، ۱۳۹۴)، شناخت موقعیت‌ها و شرایط (بانکی‌پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)، فرا بخشی و منطقه‌ای بودن (نگرش محلی، در قالب راهبردهای ملی) (صمدی، ۱۳۸۶)، سرعت در تصمیم‌گیری و اجرای سریع کارها (مودی، نصر اصفهانی و هلالی، ۱۳۸۶)</p>	<p>تصمیم‌گیری بر مبنای خرد</p>
--	------------------------------------

### ۶ - شایستگی و شایسته‌سالاری

از آنجاکه نیروی انسانی هر سازمانی متشکل از مدیران و کارمندان است و به‌وسیله کارمندان دستورهای مدیر به اجرا در می‌آید، اگر کارکنان افراد شایسته‌ای نباشند و صلاحیت و لیاقت و تعهد و ایمان کافی را نداشته باشند، هرچند دستورهای مدیر، سنجیده و بموقع و بجا و همراه با قاطعیت صادر شود، نتیجه مطلوبی به دست نمی‌آید؛ لذا مدیر جهادی علاوه بر اینکه خود فردی شایسته است در انتخاب کارکنان و انتصابات سازمانی نیز این شاخص را باید مدنظر قرار دهد. پس باید به نکاتی از قبیل ضابطه‌گرایی در گزینش، اصالت خانوادگی، آزمون برای گزینش و ارتقا و انتصابات توجه کند (طیب، ۱۳۷۹: ۱۳). اکنون به دلیل توجه به اهمیت این ویژگی با نگاه به نظریه برابری در نظریه‌های انگیزش سازمان، تحلیلی کارکرد شناسانه از آن ارائه می‌شود. اهمیت جایگاه این ویژگی در نگاه مدیر جهادی در این گزاره مشهود است. وقتی فرد خود را در سازمان با دیگران مقایسه می‌کند، اگر دریابد که نسبت وی با نسبت افرادی که خود را با آنها مقایسه کرده، برابر است، می‌گوید حالت برابری وجود دارد؛ احساس می‌کند وضعیت منصفانه، و عدالت برقرار است. اگر احساس کند نسبت نابرابر است، تنش برابری به وجود می‌آید. وقتی تصور می‌کند کمتر



از حقتش دریافت کرده است، تنش باعث عصبانیت می‌شود. وقتی فکر می‌کند از حقتش بیشتر دریافت کرده است، احساس گناه ایجاد می‌شود (رایبزر و جاج، ۱۳۸۹: ۲۶۹). حال در صورت بروز تصور نابرابری برای فرد، وی دچار کاهش انگیزه می‌شود و در پی آن بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد؛ اما زمانی که برای فرد تصور برابری ایجاد می‌شود در نگاه وی، عدالت سازمانی تحقق یافته است و زمینه را برای دستیابی به حداکثر اثربخشی و کارایی فرد در سازمان فراهم می‌کند. حال دانسته می‌شود که انتخاب شایسته از سوی مدیر و نیز شایستگی مدیر، جزو جدایی‌ناپذیر ویژگیهای هر مدیر جهادی است.

#### جدول ۶: زیر مقولات مقوله شایستگی و شایسته‌سالاری

انتخاب کارکنان بر اساس شایستگی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، سلامت و اصالت اطرافیان و خانواده (اسحاقی، ۱۳۹۳)، وزانت سیاسی و وجهه اجتماعی (بانکی‌پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)، حساسیت نسبت به گزینش‌ها و توجه به متعهدان و متخصصان (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۹۳)، تجربه کاری (فتح‌الله بیاتی، فتح‌الله بیاتی و خواجه‌زاده دزفولی، ۱۳۹۲)، حسن سابقه (فتح‌الله بیاتی، فتح‌الله بیاتی و خواجه‌زاده دزفولی، ۱۳۹۲)، قابل اعتماد بودن (جاجرمی زاده، خورسند رحیم زاده و منصور، ۱۳۸۶)	شایستگی و شایسته‌سالاری
---	-------------------------

#### ۷ - سعه صدر

در وصف اهمیت سعه صدر بهتر است به این کلام مقام معظم رهبری مراجعه کنیم: «سعه‌صدر و تحمل مخالف» که از جمله شاخصه‌هایی است که جزو پایه‌های اصولگرایی است. گاهی انسان از حرفی که می‌زند، ناراحت هم می‌شود؛ حرص هم می‌خورد، گاهی به خدا هم شکایت می‌کند که خدایا! تو که می‌بینی واقع قضیه چیست و چقدر با چیزی که اینها می‌گویند، فاصله دارد؛ اما درعین حال، انسان بایستی حلم به خرج دهد. حلم یعنی ظرفیت و تحمل صدای مخالف را داشتن (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۸۵).

#### جدول ۷: زیر مقولات مقوله سعه‌صدر

شرح صدر (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، صبر و شکیبایی (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، بردباری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، تحمل مشکلات و سختی‌ها (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، مداومت و پایداری (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)	سعه صدر
---	---------

## ۸ - ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم

از سویی هرگاه مدیر بخشی از وقت خود را به ملاقات و ارتباط مستقیم با کارکنان اختصاص دهد، متضمن دو فایده بزرگ خواهد بود:

الف) مدیر از این طریق می‌تواند از نیازها و مشکلات و گرفتاریهای کارکنان خود آگاه شود و برای حل آنها در حد توان اقدام کند و بدین وسیله انگیزه و روحیه کارکنان را برای تلاش و کوشش بیشتر تقویت کند.

ب) مدیر علاوه بر آشنایی با مشکلات کارکنان، می‌تواند بدین وسیله از مشکلات سازمان نیز آگاهی یابد و با اقدام برای حل و فصل آنها، موفقیت و پیشرفت سازمان را تضمین کند. از سوی دیگر اتکای به مردم در وظایف و تقویت مشارکت و حضور مردمی، روشها و ساختارهای اجرایی داوطلبانه و توجه به اولویت‌دهی به نیازهای جامعه، هم‌چنین پیوند عاطفی و اعتقاد متقابل مردم و توسعه تقویت ارتباطات مردمی از جمله ویژگیهایی است که باعث ایجاد پایگاه مردمی نزد مردم می‌شود و مدیر را در مسیر دستیابی به اهداف سازمانی مدد رسان است (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۱۳۵).

## جدول ۸: زیر مقولات مقوله ارتباطات مؤثر با مردم و همکاران

<p>پرهیز از مردم‌گریزی (سلطانی، ۱۳۹۳)، پرهیز از منت‌گذاری و بدزبانی نسبت به مردم (سلطانی، ۱۳۹۳)، انتظار قدردانی و تشکر نداشتن (سلطانی، ۱۳۹۳)، پرهیز از اعمال قدرت نسبت به ارباب رجوع (سلطانی، ۱۳۹۳)، نوعدوستی (نصر اصفهانی، شائمی برزکی و بهرامیان، ۱۳۹۲)، گسترش سرمایه اجتماعی (خلقانی و ابراهیم پور، ۱۳۸۶)، وفاق و همدلی با یکدیگر (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶)، توجه به نقش مردم (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶)، مردم‌محوری (لیاقتی، ۱۳۸۶)، تعامل و ارتباطات مؤثر (جاجرمی زاده، خورسند رحیم زاده و منصوری، ۱۳۸۶)، زنده نگهداشتن روحیه خدمتگزاری و عشق خدمت به مردم (زواره، ۱۳۸۶)، کار گروهی و مشارکت اجتماعی (اسحاقی، ۱۳۹۳)، برتری خواست مردم بر خود (شیخی، ۱۳۸۶)</p>	<p>ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم</p>
--	--

## ۹ - بهره‌وری فزاینده

بهره‌وری، استفاده بهینه از منابع تولیدی (سرمایه، تجهیزات و تسهیلات، انرژی و مواد) و مدیریت علمی، کاهش هزینه‌های تولید، از بین بردن ضایعات، گسترش بازارها و مانند آن است.

بهره‌وری در کشور ما تحت تأثیر دو عامل است که یکی انگیزه‌های معنوی است و دیگری تحت تأثیر رفتارها، تصمیمات، برنامه‌ها و نهایتاً عملکرد قوی و یا ضعیف نظام اجرایی کشور است. در زمینه انگیزه‌های معنوی باید گفت که جامعه‌ای که دارای باورهای دینی در انجام دادن وظایف اجتماعی خویش است، نه تنها جامعه خود را از میرایی می‌رهاند، بلکه این جامعه با باورهای دینی خود موجبات رشد و توسعه اقتصادی و سیاسی کشور را فراهم می‌آورد (نصرالله نیا، مداحی و رحمانی زاده، ۱۳۹۳: ۱۱۱).

جدول ۹: زیر مقولات مقوله بهره‌وری فزاینده

پافشاری در رسیدن به اهداف (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، جلوگیری از موازی کاری (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، اعتقاد به هدف (سلطانی، ۱۳۸۶) اثربخشی فعالیتها (جاجرمی زاده، خورسند رحیم زاده و منصور، ۱۳۸۶)، اثربخشی و هدفگرایی (شکوری، ۱۳۸۶)، پیگیری اهداف بلندمدت (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)	بهره‌وری فزاینده
--	------------------

#### ۱۰ - اعتماد به نفس

یکی دیگر از ابزارهایی که مدیران جهادی شدیداً به آن نیازمند هستند، اعتمادبه‌نفس است، اگر مدیر به اندوخته‌های علمی و تجربی و ارزشهایی اعتماد نداشته باشد که به آنها پایبند است به‌طور طبیعی در تصمیم‌گیریهایی او اثر می‌گذارد و او را شخصی متزلزل بار می‌آورد. تصمیم‌گیری و یا کارهای دیگری که مدیران انجام می‌دهند، تحت تأثیر ارزشها و مبانی فکری آنها قرار دارد. مدیر متزلزل به کسی اطلاق می‌شود که استقامت و پایداری در رأی و دستوری ندارد که داده است و این ناشی از نبودن اعتمادبه‌نفس کافی در فرد است (بابایی طلائی، ۱۳۹۴: ۷۶).

جدول ۱۰: زیر مقولات مقوله اعتمادبه‌نفس

پرهیز از تبدیل شدن اعتماد به نفس به خود برتری (اعتماد به نفس کاذب داشتن) (سلطانی، ۱۳۹۳)، پرهیز از عجله‌کاری و شتاب‌زدگی (سلطانی، ۱۳۹۳)، خودباوری (موحد، ۱۳۸۶)، اعتمادبه‌نفس (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، اطمینان به موفقیت (سلطانی، ۱۳۸۶)	اعتماد به نفس
--	---------------

#### ۱۱ - تعهد

مقام معظم رهبری در طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن در باب تعهد چنین سخن رانده‌اند: «نفع طلبان به مسئولیتهای ایمانی به چشم یک تعهد لازم‌الاجرا نگاه نمی‌کنند؛ بلکه تا آنجا به این

تعهدات پایبندند که با منافع شخصی و تجاوزکارانه آنان سازگار باشد و در غیر این صورت، با بی‌اعتنایی و لاقیدی، آن را به کناری می‌نهند. فرهنگ قرآن به‌صراحت، این‌گونه افراد را (که شاید مایه‌ای از ایمان قلبی برای روزهای پریشانی نیز در گوشه دل ذخیره کرده‌اند!) بی‌ایمان اعلام می‌کند و سعادت و رستگاری و پیروزی و برتری را که نویدهای خدا به مؤمنان است، مخصوص آن‌کسانی می‌داند که در همه حال و به هر صورت، پایبند و متعهد در برابر تکلیف‌های دین می‌باشند» (مقام معظم رهبری، طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن، ۱۳۸۸: ۱۱).

## جدول ۱۱: زیر مقولات مقوله تعهد

تعهد (پالوج و نقی‌پور فر، ۱۳۸۶)، مسئولیت‌پذیری (مودی، نصر اصفهانی و هلالی، ۱۳۸۶)، امانتداری (محمدی، ۱۳۸۸)، وجدان کاری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، عمل به تکلیف (ایروانی و شیخی، ۱۳۸۶)، سوء استفاده نکردن از مقام (اسحاقی، ۱۳۹۳)، تقدس هدف (سلطانی، ۱۳۸۶)	تعهد
--	------

## ۱۲ - انقلابی‌گری

باید در مدیر جهادی نشاط و امید و روحیه انقلابی باشد؛ نسبت به ارزشهای انقلاب وفادار باشد تا بتواند راه‌هایی را بشکافد که به نظر به بن‌بست می‌رسد و به‌پیش برود. وی در راستای محرومیت‌زدایی با بهره‌گیری از پایگاه‌های مردمی تلاش می‌کند و در تحقق شعارهای انقلاب از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۶۷).

## جدول ۱۲: زیر مقولات مقوله انقلابی‌گری

اتکا به عزم ملی برای محرومیت‌زدایی (سلطانی، ۱۳۹۳)، اتکا به حرکت خودجوش مردمی (مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی، ۱۳۹۰)، توجه به ریزشها و رویشهای انقلاب (مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی، ۱۳۹۰)، حمایت از مستضعفین (بانکی‌پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)، دنبال کردن جدی شعارها (جمعی از محققین، ۱۳۹۲)، اصل تأمین نیاز آحاد جامعه (ایروانی و شیخی، ۱۳۸۶)، پذیرش کارهای بزرگ و مهم (مودی، نصر اصفهانی و هلالی، ۱۳۸۶)، استکبار ستیزی (اسحاقی، ۱۳۹۳)، معتقد به نظام و وفادار به ارزشهای انقلاب (اسحاقی، ۱۳۹۳)، انجام ندادن کارهای خلاف مصلحت نظام اسلامی (زواره، ۱۳۸۸)، اعتقاد به استقلال و لزوم خودکفایی (قائد علی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳)، ولایت محور (میر، ۱۳۸۶)، آرمان‌خواهی (لیاقتی، ۱۳۸۶)	انقلابی‌گری
--	-------------

## ۱۳ - نظم و قانونگرایی

مقام معظم رهبری در جهت اهمیت بسیار زیاد قانونگرایی چنین فرموده‌اند: «من می‌خواهم عرض کنم که تا لحظه آخر به این شعار تمسک کنید و بدانید که قانونگرایی کار سختی هم هست؛ اما با وجود سختی‌هایش در کوتاه مدت و بلندمدت، فوایدش از بی‌قانونی بهتر است. وقتی که انسان سوار اتومبیل است و می‌خواهد به منزل برسد، ممکن است از راه میانبر، ورود ممنوعی مسیر خود را انتخاب کند. اگر شما از این راه رفتید و به منزل رسیدید به نظرتان فایده نقدی وجود دارد؛ اما خطراتی که در این راه هست بمراتب غیر قابل مقایسه با آن سود است. تمام قوانین همین‌طورند. از قانون اساسی (که اساس کار ماست) گرفته تا قوانین عرفی و عادی و معمولی که در مجلس شورای اسلامی تصویب می‌شود» (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۷۶).

خود نفس انضباط، منضبط بودن، منظم بودن، ارزش است. امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) به فرزندانش وصیت می‌کند: «اوصیکم بتقوی الله و نظم امرکم: شما را به پرهیزکاری و نظم در کارها سفارش می‌کنم». کارتان را منظم داشته باشید، نظم داشته باشید. اگر نظم از بین رفت، اگر این آهنگ درست از بین رفت، ناهنجاری به وجود می‌آید؛ در همه‌جا همین جور است. نظم است که زمینه برای موفقیت فراهم می‌کند (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار بسیجیان استان کرمانشاه، ۱۳۹۰).

جدول ۱۳: زیر مقولات مقوله نظم و قانونگرایی

<p>نظم (حسینی، ۱۳۸۶)، خود انتقادی (الماسی، ۱۳۸۶)، قانونمداری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، حفظ بیت‌المال و حقوق جامعه (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، عدم اتصال به کانونهای قدرت و ثروت (اسحاقی، ۱۳۹۳)، انجام ندادن کارهای خلاف قانون و مقررات (زواره، ۱۳۸۸)، توجه به بیت‌المال (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶)، جلوگیری از فساد و انحراف در وظایف (زواره، ۱۳۸۸)</p>	<p>نظم و قانونگرایی</p>
---	-----------------------------

## ۱۴ - ایثار

ایثار مقوله‌ای رفتاری است که در زبان قرآن به معنای دیگری را بر خود مقدم داشتن آمده است: «...و يُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَ لَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ...»: ...و آنان ایثار می‌کنند و ترجیح می‌دهند

دیگران را بر خودشان؛ گرچه خود آنها نیازمند باشند (حشر/ ۹). ایثار گونه‌های مختلفی دارد؛ گاه با فدا کردن جان صورت می‌گیرد، گاه با دادن مال تحقق می‌یابد، زمانی هم با هزینه کردن اعتبار و آبرو صورت می‌گیرد و البته برخی اوقات هم می‌تواند ترکیبی از اینها باشد (بابایی طلائی، ۱۳۹۴: ۱۲۲).

جدول ۱۴: زیر مقولات مقوله ایثار

ایثار	جوانمردی (عبدی، ۱۳۹۰)، شهادت‌طلبی (فرهی بوزنجانی، محمدی و حصیرچی، ۱۳۸۹)، ایثار و ازخودگذشتگی (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، توسعه فرهنگ ایثار و فداکاری (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)
-------	---

۱۵ - همت فزاینده

مدیر مسلمان نباید فرصت‌طلبی پیشه کند و حق ندارد کار خود را با فریب و خدعه پیش ببرد؛ ولی موظف است که بیشتر مجاهده ورزد و نیز بیش از دیگران تلاش کند تا مجبور نشود به دلیل ضعف و حقارت نفس به بی‌اخلاقی متوسل گردد (پور عزت، ۱۳۹۳: ۱۱۹).  
در حکمت ۳۶۳ نهج‌البلاغه چنین روایت شده است: شتاب کردن بیش از توانایی بر کار و سستی کردن پس از به دست آوردن فرصت از بیخردی است. (شریف الرضی، ۱۳۷۹: ۴۴۰)

جدول ۱۵: زیر مقولات مقوله همت فزاینده

همت فزاینده	بانگیزه (شکوری، ۱۳۸۶)، نشاط و سرزندگی در کار (قائد علی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳)، وجود روحیه جوانی (محمدی، ۱۳۸۸)، پرهیز از رکود و درجا زدن و بی‌تحركی (سلطانی، ۱۳۹۳)، پرکاری و سختکوشی (موحد، ۱۳۸۶)، سرعت عمل (فرهادی، نوری و چهار آیین، ۱۳۸۸)
-------------	--

۱۶ - مدبر بودن

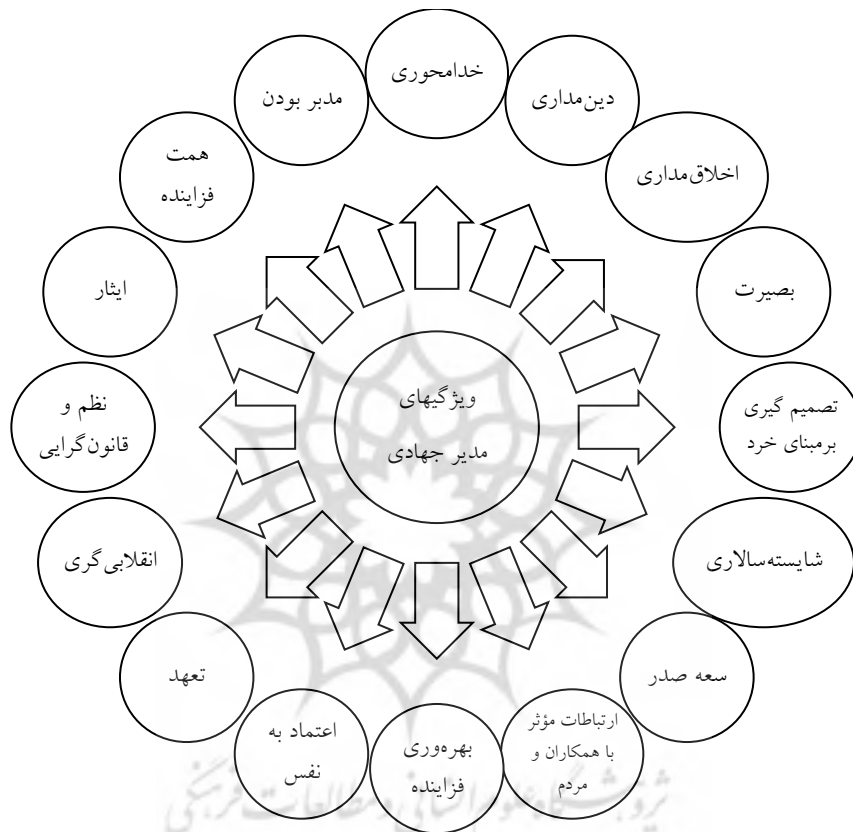
ممکن است فردی رموز و اسرار مدیریت را بداند اما مدیر نباشد؛ مهارت لازم را نداشته باشد و نتواند با تدبیر در کارها، میان کردار و رفتار وحدت ایجاد کند و نیز توانایی لازم را برای هدایت نیروی انسانی به سمت تحقق به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان نداشته باشد؛ لذا مدیر مدبر، باید با بهره‌گیری از تجربیات گذشتگان و اتکا به دانش و هوش سرشار خود و با استفاده از

واگذاری اختیار به نیروی انسانی تحت امر خویش از هیچ تلاشی برای دستیابی به اهداف سازمان دریغ نکند.

جدول ۱۶: زیر مقولات مقوله مدیر بودن

<p>وحدت در اندیشه و عمل (مانند بنیان مرصوص) (شیخی، ۱۳۸۶)، جهتگیری اقتضایی (خلقانی و ابراهیم پور، ۱۳۸۶)، نوآور (میر، ۱۳۸۶)، مهارت هدایت و رهبری (فرهی بوزنجانی، محمدی و حصیرچی، ۱۳۸۹)، صرفه‌جویی (فرهی بوزنجانی، محمدی و حصیرچی، ۱۳۸۹)، عبرت از گذشتگان (اسحاقی، ۱۳۹۳)، دانایی محوری و آموزشی (سلطانی، ۱۳۹۳)، توسعه فرصتهای مناسب برای مشارکت جوانان (فیروزآبادی، ۱۳۹۳)، قاطعیت (بانکی‌پور فرد و رفیعی، ۱۳۹۳)، ثبت سوابق و تجربیات (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۹۳)، واگذاری اختیار به نیروها و اعتماد به آنها در کارها (مودی، نصر اصفهانی و هلالی، ۱۳۸۶)، شجاعت (دانیالی و موسوی، ۱۳۸۶)، شهامت (دانیالی و موسوی، ۱۳۸۶)، هوش زیاد (محمود زاده، فروزش و مرتضوی، ۱۳۸۸)، انعطاف‌پذیری (اسحاقی، ۱۳۹۳)، خطرپذیری (ایروانی و شیخی، ۱۳۸۶)، مدیر پروری و بهسازی کارکنان (بابایی طلائی، ۱۳۹۴)، تربیت جانشین (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۹۳)</p>	مدیر بودن
--	-----------

در پایان می‌توان گفت ۳۸ اثر پژوهشی در زمینه ویژگیهای مدیران جهادی شناسایی، و با شناسه‌گذاری کیفی یافته‌های آنها، شناسایی ۱۶ ویژگی اصلی مدیر جهادی فراهم شد. ویژگیهای ۱۶ گانه معرف مدیر جهادی در شکل ۵ در قالب یک الگوی خورشیدی ارائه شده است.



شکل ۵: الگوی ویژگیهای ۱۶ گانه معرف مدیر جهادی (الگوی خورشیدی)

در نگاهی کلی، می‌توان ویژگیهای شناسایی شده در این پژوهش را در دو ساحت کلی ویژگیهای جهادی و عمومی مدیران دسته‌بندی کرد. ویژگیهای عمومی شامل ویژگیهایی است که داشتن آنها برای هر مدیری در هر سازمانی ضروری است و ویژگیهای جهادی تنها مختص مدیران جهادی است. با ترکیب این شیوه طبقه‌بندی و دسته‌بندی نوین مقولات در دو ساحت ویژگیهای عمومی، دسته‌بندی کلی تری از ویژگیهای مشخص شده در این پژوهش دریافت می‌شود که در جدول ۱۷ آورده شده است.



جدول ۱۷: دسته‌بندی ویژگیهای مشخص شده برای مدیر جهادی

ویژگی	ساحت
خدایم‌محوری	ویژگیهای جهادی مدیر
دین‌مداری	
بصیرت	
اخلاق‌مداری	
سعه‌صدر	
تعهد	
انقلابی‌گری	
ایثار	
شایسته‌سالاری	
تصمیم‌گیری بر مبنای خرد	ویژگیهای عمومی مدیر
ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم	
همت‌فزاينده	
اعتماد به نفس	
نظم و قانونگرایی	
بهره‌وری فزاینده	
مدیر بودن	

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش ویژگیهای معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب شناسایی شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که کنش و رفتار مدیر جهادی در نظام معنایی ریشه دارد؛ نظام معنایی که با برجسب ویژگیهای جهادی قابل تمایز است. این ویژگیهای جهادی به طور کلی همچون چتری بر باورها و کنشهای وی اثر مستقیم می‌گذارد؛ پس خدامحوری و دین‌مداری در فعالیتهای وی نقشی محوری دارد. در نتیجه اخلاق را سر لوحه رفتار خود قرار می‌دهد. این مدیران سرشار از روحیه ایثارگری هستند و در تحقق اهداف والای خود از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند؛ در رویارویی با مسائل و مشکلات مختلف سعه صدر پیشه، و بر مبنای خرد و تدبیر تصمیم‌گیری، و انقلابی عمل می‌کنند؛ در راستای عمل انقلابی خود، حمایت از مستضعفان و محرومیت‌زدایی را مد نظر قرار

می‌دهند.

مدیران جهادی متعهدند؛ اما تعهد آنها چیزی فراتر از وجدان کاری است و تکلیف‌گرایانه است. همین تکلیف‌گرایی است که در عمل متعهدانه آنها نقشی اساسی و بنیادین دارد؛ در انتخاب و چینش نیروی انسانی خود شایسته‌سالار هستند؛ در نتیجه چنین انتخابی، تحقق عدالت سازمانی را ممکن سازند؛ از جنس مردمند و از این طریق است که سرمایه اجتماعی خود را گسترش می‌دهند؛ با همکاران خویش همدلند و کارها را با جهادگران خویش به صورت مشارکتی و گروهی انجام می‌دهند.

مدیران جهادی اعتماد به نفس زیادی دارند و در نتیجه با اطمینان به موفقیت به فعالیتها و کارها می‌پردازند؛ اما این اعتماد به نفس آنها موجب غرور و خودبرتربینی ایشان نمی‌شود. مدیران جهادی همت بلندی دارند و بسیار تلاشگر هستند؛ با انگیزه فراوان، کار می‌کنند و این انگیزه را به جهادگران تحت امر خویش نیز انتقال می‌دهند؛ ساختار پذیری و نظم در کارها را سرلوحه رفتار خویش قرار می‌دهند؛ قانون را محور تعامل با افراد و گروه‌ها قرار می‌دهند و از فعالیتهای مغایر با قانون پرهیز دارند.

مدیران جهادی در دستیابی به اهداف اصرار دارند و تلاش می‌کنند تا رسیدن به اهداف را با حداقل امکانات ممکن کنند؛ پس اینان از موازی‌کاری دوری می‌کنند. این مدیران، توانایی هدایت و رهبری افراد را دارند و در کارها خلاقیت پیشه می‌کنند. این مدیران به جهادگران خود واگذاری اختیار می‌کنند و با شناسایی افراد مستعد، آنها را برای پذیرش پست‌های مدیریتی می‌پروراند. این مدیران با تدبیر در کارها، میان گفتار، کردار و رفتار وحدت ایجاد می‌کنند و این وحدت‌بخشی را به سازمان و جهادگران تسری می‌دهند و در نتیجه چنین عملکردی است که از هیچ تلاشی برای دستیابی به اهداف دریغ نمی‌کنند.

پیشنهاد‌های مستخرج از پژوهش بر مبنای دو رویکرد پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی ساماندهی شده است. پیشنهاد‌های پژوهشی با هدف واکاوی عمیقتر زوایای پنهان مسئله برای پژوهشگران و اندیشمندان این حوزه عرضه شده است. پیشنهاد‌های کاربردی نیز به منظور کاربردی شدن نتایج پژوهش در سازمانها و نهادهای مختلف تدارک دیده شده است.

#### پیشنهاد‌های پژوهشی

۱- وزندهی ویژگیهای مشخص شده در این پژوهش: این امر، تشخیص مهمتر از مهم را در میان

ویژگیهای مستخرج از پژوهش آسان می‌کند. این وزندهی می‌تواند به شیوه‌های مختلفی انجام پذیرد. یکی از روشها استفاده از روش دلفی بویژه شیوه دلفی رتبه‌بندی است. پژوهشگران می‌توانند با استفاده از روش دلفی، رتبه‌بندی و اجماع نخبگانی بر ترتیب اولویت ویژگیها آگاهی یابند. استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی<sup>۱</sup> روشی دیگر است که پژوهشگران را در تحقق این امر یاری می‌کند.

۲ - مورد کاوی ویژگیهای برگرفته شده از پژوهش: هر یک از ویژگیهای پایانی به صورت جدا مورد بررسی و مورد کاوی قرار بگیرد و الگوی متناسب آن ویژگی طراحی شود؛ به عنوان مثال زمانی که از ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم بحث می‌شود، الگوی متناسب بومی آن با استفاده از روشهای مختلف پژوهشی استخراج و طراحی گردد. می‌توان با استفاده از روش تحلیل به مضمون در مورد اسناد و مدارک صدر اسلام و سیره معصومین(ع) در باب چگونگی رویارویی و ارتباط با مردم و صحابه، این امر را محقق کرد. برای دیگر ویژگیها نیز می‌توان الگوی متناسب بومی آن را با استفاده از مورد کاوی دقیق و عمیق کشف و طراحی کرد.

#### پیشنهادهای کاربردی

۱ - تشکیل کارگروهی در بخش سرمایه انسانی نهادها و سازمانها به منظور طراحی ساختاری روشمند برای ارتقا و نصب مدیران بر اساس یافته‌های پژوهش: از آنجا که برخی از این ویژگیها (ویژگیهای عمومی مدیر)، امکان سنجش از طریق آزمونهای مختلف بویژه آزمونهای روانشناسی نظیر مایرز بریجز<sup>۲</sup> را دارد، می‌توان به صورت آزمایشی چنین طرحی را در نهادهای مختلف اجرا کرد؛ سپس بر اساس نتایج آن نسبت به ارتقا و نصب مدیران در جایگاه‌های مختلف سازمانی اقدام کرد.

۲ - طراحی ساختاری برنامه‌ریزی شده بر اساس یافته‌های پژوهش به منظور عزل مدیران ناکارآمد: نهادها و سازمانها می‌توانند علاوه بر سنجش نیروی انسانی به منظور نصب و ارتقای مدیران، آن دسته از مدیرانی را که فاقد حداقل ویژگیهای مستخرج از پژوهش هستند عزل کنند.

۳ - استفاده سامانمند از ویژگیهای مدیر جهادی در مصاحبه‌ها و گزینش‌های سازمانها بویژه در سازمانهایی که به پذیرش نخبگان اقدام می‌کنند: برخی از نهادها و سازمانها به شیوه‌های مختلف

1 - Analytical Hierarchy process

2 - Myers-Briggs Type Indicator: MBTI

بویژه جذب بورسیه به پذیرش نخبگانی نیروی انسانی مورد نیاز خود اقدام می کنند. توصیه می شود به منظور دستیابی به حداکثر بهره وری در این سازمانها در کنار توجه به اهداف انقلاب اسلامی، این ویژگیها مورد توجه مسئولان این گونه سازمانها و نهادها قرار بگیرد.

### یادداشتها

- ۱ - رجوع شود به لیراوی، صادق (۱۳۹۰). مبانی، الزامات و موانع جهاد اقتصادی. تهران: مرکز پژوهشهای اسلامی صداوسیما.
- ۲ - رجوع شود به مقام معظم رهبری (۱۳۷۵/۰۳/۲۰). بیانات در دیدار با فرماندهان لشکر ۲۷ محمد رسول الله (ص).
- ۳ - رجوع شود به مقام معظم رهبری (۱۳۹۱/۰۵/۱۶). بیانات در دیدار دانشجویان.
- ۴ - رجوع شود به مقام معظم رهبری (۱۳۹۰/۰۱/۰۸). بیانات در جمع مردم و کارکنان صنعت نفت عسلویه.
- ۵ - این تقسیم بندی با تلخیص و تغییر از دسته بندی صادق لیراوی در کتاب مبانی، الزامات و موانع جهاد اقتصادی بر گرفته شده است.

### منابع فارسی

#### قرآن کریم

- اسحاقی، حسین (۱۳۹۳). مؤلفه های مدیریت جهادی: صمیمانه با مدیران. قم: مرکز نشر هاجر.
- الماسی، محسن (۱۳۸۶). آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- ایروانی، محمدجواد؛ شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۶). مقایسه دو سامانه نهادی و سنتی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- بابایی طلاپه، محمدباقر (۱۳۹۴). مدیریت جهادی و چگونگی ارزیابی مدیران جهادی. تهران: مؤسسه انتشارات نبوی.
- باقر زاده، محمدرضا (۱۳۸۹). درآمدی بر نقش جهاد در تدوین دکترین سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران. معرفت سیاسی. س ۲. ش ۲: ۳۳ تا ۶۵.
- بانکی پور فرد، امیرحسین؛ رفیعی، محمدتقی (۱۳۹۳). عیار مدیران از منظر مقام معظم رهبری. چ ۴. اصفهان: حدیث راه عشق.
- برهان، مهدی (۱۳۹۰). شاخص ها و مؤلفه های بصیرت سیاسی. معرفت سیاسی. س ۳. ش ۱: ۶۵ تا ۹۰.
- بندر ریگی، محمد (۱۳۸۹). المنجد الطلاب. تهران: انتشارات اسلامی.

پالوج، مجتبی؛ نقی‌پور فر، ولی‌الله (۱۳۸۶). نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

پور عزت، علی اصغر (۱۳۹۳). مدیریت ما؛ مدیریت در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). ج ۲. تهران: انتشارات بنیاد نهج البلاغه.

جاجرمی زاده، محسن؛ خورسند رحیم زاده، مجید؛ منصور، حمزه (۱۳۸۶). شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره (۱۳۶۸ - ۱۳۵۸). مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

جمعی از محققین (۱۳۹۲). جهاد اقتصادی: چیستی، اهداف و الزامات جهاد اقتصادی در بیانات حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. ج ۲. تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.

حجازی فر، سعید (۱۳۹۴). چیستی و مولفه‌های مدیریت جهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. س ۲۳، ش ۳: ۹۵ تا ۱۲۲.

حسینی، سید علی (۱۳۸۶). جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۸). طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن. ج ۲. تهران: مؤسسه فرهنگی هنری ایمان جهادی.

خامنه‌ای، سید علی (؟). بیانات. به نشانی <http://farsi.khamenei.ir>

خلقانی، جعفر؛ ابراهیم پور، محسن (۱۳۸۶). نگرشی نهادی - هنجاری به جهاد سازندگی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

دانیالی، تهمینه؛ موسوی، فروغ‌السادات (۱۳۸۶). شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

رایبیز، استفان؛ جاج، تیموتی (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع. تهران: نص.

رضوان خواه، سلمان؛ فاضلی دهکردی، مهدی (۱۳۹۰). احصا و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم. مطالعات قرآن و حدیث. س ۴، ش ۲: ۱۸۱ تا ۲۱۳.

زواره، علیرضا (۱۳۸۸). راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

زواره، علیرضا (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

- سلطانی، علی محمد (۱۳۹۳). مدیریت آرمانی با رویکرد فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: انتشارات نظری.
- سلطانی، علی محمد (۱۳۸۶). همسانی‌های فرهنگ جهادی در صدر اسلام و انقلاب اسلامی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- سهرابی، بابک؛ اعظمی، امیر؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی. س ۲. ش ۶: ۹ تا ۲۴.
- شریف‌الرضی، محمد بن حسین (۱۳۷۹). ترجمه محمد دشتی. نهج‌البلاغه. قم: مشهور.
- شعبانی، سمیه؛ تاج آبادی، رضا (۱۳۸۶). محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره). مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- شکوری، علی (۱۳۸۶). بررسی نقش جهاد سازندگی در توسعه‌روستایی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۶). درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- صمدی، محسن (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.
- طیب، مهدی (۱۳۷۹). مدیریت اسلامی. انتشارات سفینه: تهران.
- عباسی، داوود؛ پورعزت، علی اصغر؛ قلی‌پور، آرین؛ باقری‌کنی، مصباح‌الهدی (۱۳۹۰). مطالعه اکتشافی آیین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مبنایی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. س ۴. ش ۱۲: ۵۳ تا ۷۰.
- عبدی، فریدون (۱۳۹۰). نگرشی بر اندیشه‌های فرماندهی، مدیریتی و رهبری نظامی حضرت علی (ع). فصلنامه النهج. ش ۳۱: ۱۳۸ تا ۱۵۲.
- عرب، سیدمحمد؛ ابراهیم‌زاده پزشکی، رضا؛ مروتی، علی (۱۳۹۳). طراحی مدل فراترکیب عوامل مؤثر بر طلاق با مرور نظام‌مند مطالعه‌های پیشین. مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران. س ۴. ش ۱۰: ۱ تا ۲۲.
- عطا فر، علی؛ شاهین، آرش؛ صدوق کسمایی، مریم (۱۳۹۲). تحلیل تأثیر مدیریت جهادی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی. مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش علمی مدیریت جهادی. تهران: دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی.
- عموزاد خلیلی، مجید؛ خاکپور، سیاوش؛ کرم پور، محمدعلی (۱۳۹۲). نقش استراتژیک فرهنگ در مدیریت جهادی: بازشناسی مفهومی و مبانی اعتقادی. مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش علمی مدیریت جهادی. تهران: دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی.
- عمید، حسن (۱۳۸۹). فرهنگ عمید. تهران: راه رشد.

فتح‌الله بیاتی، محسن؛ فتح‌الله بیاتی، مصطفی؛ خواجه‌زاده دزفولی، مهدی (۱۳۹۲). بررسی میزان انطباق سبک‌های مدیریت با ویژگی‌های مدیران در نهج‌البلاغه و معرفی سبک‌های مدیریت برتر. دومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت. تهران: مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.

فرهادی، محمدعلی؛ نوری، فتحعلی؛ چهار آیین، برومند (۱۳۸۸). بررسی علل تأثیرپذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بوروکراسی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

فرهی بوزنجانی، برزو؛ محمدی، ابوالفضل؛ حصیرچی، امیر (۱۳۸۹). الگوی توسعه و تعالی فرماندهان سپاه از منظر مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌الله خامنه‌ای). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. س ۲، ش ۳ و ۴: ۱ تا ۲۸.

فیروزآبادی، سیدحسین (۱۳۹۳). مقدمه‌ای بر مدیریت جهادی: از جهاد تا جهاد. تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی. قائد علی، حمیدرضا؛ مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دفاع مقدس). فصلنامه مهندسی فرهنگی. س ۹، ش ۷۹: ۶۲ تا ۷۸.

کاظمی، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: نیل آب. لیاقتی، محمدباقر (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

محمود زاده، علی؛ فروزش، اکبر؛ مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸). واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: دفتر نمایندگی ولی فقیه.

موحد، خسرو (۱۳۸۶). تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

مودی، علی محمد؛ نصر اصفهانی، اسماعیل؛ هلالی، علی (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

موسسه فرهنگی ایمان جهادی (۱۳۹۰). صهبای اردوی جهادی. ج ۲. تهران: مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی. موسسه فرهنگی قدر ولایت (۱۳۹۳). چگونه مدیریت کنیم؟. تهران: مؤسسه فرهنگی قدر ولایت.

میر، سیدجواد (۱۳۸۶). بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات (مقالات برگزیده) اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

نصر اصفهانی، علی. شائمی برزکی، علی. بهرامیان، منیر (۱۳۹۲). مدیریت جهادی به کمک رهبری معنوی. اولین همایش علمی مدیریت جهادی. تهران: دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی.

نصرالله نیا، محمد؛ مداحی، محمد ابراهیم؛ رحمانی زاده، فرزانه (۱۳۹۳). بررسی عملکرد بهره‌وری در رشد اقتصادی ایران و برخی کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی. فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار. س ۷. ش ۲۳: ۱۰۹ تا ۱۲۳.

#### منابع انگلیسی

- Bench, S., & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: a meta-synthesis of qualitative research. *International journal of nursing studies*, 47(4), 487-499.
- Sandelowski, M., & Barros, J. (2007). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer publishing company Inc.
- Sander Lob, E. (2013). *An Institutional History Of The Iranian Construction Jihad: from Inception To Institutionalization (1979-2011)*. Princeton: Princeton University.
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311-318.

