

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
مدیریت اسلامی

(پاییز ۱۴۰۰، سال ۲۹، شماره ۲: ۱۰۲ - ۶۹)



تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو

محمد رضا باقرزاده **

عزت اله بالویی جامخانه ***

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۸/۲۳

مهدی موسی زاده *

مجتبی طبری ***

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

چکیده

مدیریت جهادی برگرفته از الگوی مدیریت اسلامی و توأم با روحیه جهادی است که در گام دوم انقلاب و در شرایط حساس کنونی، نقش کلیدی و حیاتی دارد. هدف از این پژوهش تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو بوده است. این پژوهش از جهت روش تحقیق، کیفی و کمی است. در بخش کیفی با تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات، ۱۹۰ شاخص از مبانی نظری استخراج و به وسیله پرسشنامه‌ای بر مبنای طیف لاوشه و لیکرت و با طی مراحل دلفی، به ۳۲ شاخص تقلیل پیدا نمود که با تفکیک شاخص‌ها در ابعاد اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای با نظرسنجی از خبرگان، مدل مفهومی اولیه استخراج شد. بررسی روایی و غربالگری شاخص‌ها توسط خبرگان سازمانی شامل ۲۵ نفر از خبرگان شرکتهای تابعه وزارت نیرو با مدرک کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال انجام شده است. در بخش کمی نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و با نرم افزار Spss، شاخص‌ها در قالب دسته‌هایی به عنوان مؤلفه قرار گرفته و این مؤلفه‌ها با توجه به بارعاملی شاخص‌های ذیل آن و همچنین مبانی نظری، نام‌گذاری شدند. بعد از تأیید مدل در جامعه خبرگان با نرم‌افزار Smart Pls، آزمون مدل در جامعه آماری و با حجم نمونه ۳۲۳ نفر که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند، با استفاده از نرم‌افزار Lisrel انجام شد و مدل نهایی با ۳ بُعد و ۱۰ مؤلفه و ۲۷ شاخص تأیید گردید که بُعد ساختاری شامل مؤلفه‌های سیاست‌گذاری آینده نگر، حق‌محوری و شایسته‌گرایی، بُعد رفتاری شامل مؤلفه‌های عقلانیت مؤمنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، استعداد کاری و بُعد زمینه‌ای شامل مؤلفه‌های بصیرت انقلابی، خوداتکایی و فرهنگ جهادی می‌باشد. ضمناً توصیه می‌شود با نهادینه‌سازی این مدل در این شرکت‌ها، با ترویج مدیریت جهادی، در راستای تحقق اهداف سازمانی گام برداشت.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی؛ فرهنگ جهادی؛ سازمان جهادی؛ مدیریت اسلامی؛ وزارت نیرو.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی گرایش منابع انسانی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران، اصفهان،
Mmontazer604@gmail.com

** نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

*** دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
Mo_tabari@yahoo.com

**** دانشیار، گروه آمار، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
E_baloui2008@yahoo.com

مقدمه

مدیریت جهادی یعنی تلاش بی‌وقفه در به‌کارگیری مؤثر و کنترل فعالیت‌های افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی با نیت الهی جهت تحقق اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود (نادعلی، ۱۳۹۵: ۱۰). مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست، پرکاری، با تدبیر حرکت کردن، شب و روز نشناختن و دنبال کار را گرفتن، این معنای مدیریت جهادی است (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۶). مدیریت جهادی بر مبنای فرهنگ جهادی است که عناصر اصلی آن عبارتند از: ایمان، ولایت‌مداری، خدمت به مردم، سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۷۹)

یکی از حوزه‌هایی که به مرور زمان کارآمدی آن برای دست‌اندرکاران اداره کشور آشکار شده است، مدیریت در عرصه‌های جهادی یا به اصطلاح مدیریت جهادی است. مدیریت جهادی در سال‌های اخیر تبدیل به سبک موردنظر برای حل بسیاری از بحران‌هایی که کشور با آن مواجه است، شده است. بنابراین، مهیاسازی زمینه‌های موردنیاز برای پیاده‌سازی این سبک مدیریت، تبدیل به یکی از دغدغه‌های علم در حوزه مدیریت شده است (روح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده‌ی الهی و براساس نقشه‌های الهی، به تمشیت امور می‌پردازد (یوسف‌نژاد، دانا، ۱۳۹۸).

مدیریت جهادی این ویژگی را دارد که مسأله را در خاستگاه خود بررسی می‌کند، به عبارتی دیگر مدیریت جهادی با نگاه درون‌زا تلاش دارد تا مسائل را در محل وقوعش مورد واکاوی قرار دهد. شرکت‌های تابعه وزارت نیرو نیز نیازمند مدل‌های خاص خود هستند. از این‌رو با توجه به علائق فردی محققین و تجارب حرفه‌ای به‌نظر می‌رسد که در صورت دستیابی به شاخص‌های این سبک مدیریتی، شاهد یک نوآوری یا نگاه جدید در مواجهه با چالش‌های شرکت‌های تابعه وزارت نیرو هستیم. فلذا این شرکت‌ها برای پیشبرد اهداف سازمانی و با توجه به نقش استراتژیک آن‌ها در امنیت انرژی کشور باید با عزمی راسخ، مدیریت خود را مبتنی بر مدل مدیریت جهادی بنا نهند و اقدامات جهادی را برای خنثی‌سازی تحریم‌های ناجوانمردانه، اجرایی نمایند.

از سویی دیگر چون مدیریت جهادی یک سبک مدیریتی محسوب می‌شود، به اقتضای نوع فعالیت یا ماموریت سازمان‌ها، این سبک مدیریتی می‌تواند در شرکت‌ها و وزارت‌خانه‌های مختلف

تفاوت‌هایی داشته باشد. یعنی اینکه فارغ از اصول کلی مشترک، احتمالاً متناسب با نوع ساختار، کارکرد و موقعیت، ما شاهد تفاوت‌هایی در ویژگی‌های این نوع مدیریت هستیم. لذا از آنجایی که تحقیقات علمی که در این زمینه انجام شده یا قابلیت اجرایی نداشته و یا دارای نقص‌هایی بوده‌اند، تصمیم به پژوهش در این زمینه گرفته شد و با توجه به فقدان مدل مطلوب مدیریت جهادی در این شرکت‌ها، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که مدل مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو از چه عناصری بهره برده و ارتباط این عناصر چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ جهاد و به تبع آن مدیریت جهادی از جمله ارزش‌های اسلامی است که با انقلاب اسلامی و هشت سال دفاع مقدس در عصر مدرنیته و متناسب با زندگی انسان مسلمان امروزی احیاء شد. جهاد به معنی جنگ نیست. در زبان عربی واژه معادل جنگ، حرب است. معادل مناسب فارسی برای جهاد، مبارزه است. واژه جهاد در آیات و روایات بار مثبت دارد یعنی مربوط به جبهه حق است. چند مؤلفه باید وجود داشته باشد تا بتوان کاری را جهادی نامید. مثلاً در آن کار باید یک اراده مضاعف و متمرکز وجود داشته باشد. در کارهای معمولی روزمره تا وقتی رفتار ما عادی است و اراده قوی و تمرکزی نشان نداده‌ایم، نمی‌توانیم بگوییم کار جهادی انجام داده‌ایم. در جهاد، فرد شب و روز نمی‌شناسد و اراده‌اش روی یک نقطه متمرکز است. تلاش مضاعفی باید در کار باشد تا بتوانیم اسم جهاد را روی آن بگذاریم. در جهاد پای یک دشمن و یک مقاومت و مخالفت و موانع در میان است. یعنی در کار جهادی از یک طرف شخص می‌خواهد کاری انجام دهد و از طرف دیگر در برابر آن مانع جدی وجود دارد. پس کاری که یک مانع جدی داشت، اراده مضاعفی پشت آن بود، تمرکز داشت و دارای قداست و نیت مثبتی نیز بود، جهادی است (بانکی‌پور فرد، ۱۳۹۷: ۲۲). از جمله ویژگی‌ها و شاخص‌های این سبک مدیریتی عبارت است از: ولایت‌مداری، خدمت به مردم، محرومیت‌زدایی، توجه به مسائل فرهنگی، مسئولیت‌پذیری، ساده‌زیستی، سخت‌کوشی و تلاش مضاعف (زواره، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

رهبر انقلاب در اهمیت این موضوع در شرایط کنونی جامعه می‌فرماید: کشور را می‌توان با کار جهادی اداره کرد، نه در شرایطی که فشارها و تهدیدات قدرت‌های غربی بر ما زیاد است، در همه شرایط این گونه است. در شرایط جنگ و صلح، گشایش و سختی. تحریم قطعاً قابل‌علاج

است اما علاجش عقب‌نشینی نیست. علاج تحریم فقط و فقط تکیه بر توانایی‌های ملی است. باید این توانایی‌ها را هر چه داریم نگاه‌داریم، دنبال کشف توانایی‌های جدید باشیم که قطعاً توانایی‌های ما زیاد است و به آن‌ها تکیه کنیم، جوان‌های خودمان را وارد میدان بکنیم و ارکان اقتصاد مقاومتی را دنبال کنیم. تلاش لازم دارد، مجاهدت لازم دارد. در اقتصاد مقاومتی، درون‌زایی هم هست، برون‌گرایی هم هست و ما در هر دو مورد امکانات فراوانی داریم که می‌توانیم آن‌ها را انجام بدهیم. ظرفیت‌هایمان واقعاً بی‌پایان است و هر چه پیش برویم ظرفیت‌های جدیدی پیش می‌آید که البته باید با مدیریت جهادی این‌ها به‌دست بیاید، با تدبیر واقعی و با مدیریت جهادی این‌ها به‌دست می‌آید (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۹).

تعاریف

در این بخش به تعاریف متغیرهای اصلی یا مؤلفه‌ها که به‌عنوان یافته‌های پژوهش توسط خبرگان نام‌گذاری شده‌اند می‌پردازیم:

سیاست‌گذاری آینده‌نگر: اقدامی صرفاً اتفاقی نیست، بلکه رفتار معطوف به هدف است و هم‌چنین مبتنی بر قانون و اقتدارآمیز است. یعنی در بطن خود از نوعی تهدید و اعمال قانونی برخوردارند. این‌گونه سیاست‌ها که علاوه بر تصمیم‌گیری برای تصویب یک قانون، حوزه اجرا، تفسیر و اعمال قانون را نیز شامل می‌شود به وسیله دولت‌ها و عوامل سیاسی انجام می‌شود (اشتریان، ۱۳۹۶: ۱۵).

حق محوری: یک میل فطری است که در درون همه انسان‌ها ریشه دارد. از این‌رو در قرآن کریم در موارد بسیاری بر حق تکیه می‌کند که نشان می‌دهد وجود این‌گرایش را در انسان پذیرفته است. نظیر آیه: «الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ»، حق از پروردگار توست، پس از تردیدکنندگان نسبت به حق مباش (بقره، آیه ۱۴۷).

شایسته‌گرایی: یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی‌شان در جایگاه خود در نظر گرفته می‌شوند (صفرپور، ۱۳۹۲: ۸۱۲).

عقلانیت مؤمنانه: یعنی تفکر دین‌محور و بر پایه ایمان به خدا. روایات بسیاری در مورد عقل و تفکر بیان شده است، از جمله پیامبر اسلام فرمودند: «إِنَّمَا يُدْرِكُ الْخَيْرُ كُلَّهُ بِالْعَقْلِ، وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَقْلَ لَهُ». همه خوبی‌ها با عقل شناخته می‌شوند و کسی که عقل ندارد، دین ندارد» (حسن‌زاده،

(۱۳۹۸: ۵۴).

توکل فعالانه: یعنی تکیه‌گاه اصلی انسان در زندگی خدا باشد، نه اینکه انسان مقدمات کار را انجام ندهد بلکه پس از انجام مقدمات لازم، ترسی از عدم موفقیت نداشته باشد و با اراده قوی برای رسیدن به مقصد اصلی تلاش کند (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۱).

مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای: مسئولیت‌پذیری نوعی احساس التزام به عمل یا واکنش فردی در موقعیت‌های گوناگون به دلیل تقید به دیگران است. نوعی احساس تعهد و پایبندی به دیگران، تبعیت از قواعد و معیارهای اجتماعی و درک قواعد گروهی که در ذهن فرد شکل گرفته است و بر رفتارهای او اثر می‌گذارد (یزدان‌پناه، ۱۳۹۲: ۱۲۸).

استعداد کاری: هر سازمان به طرز متفاوتی استعداد را تعریف می‌کند، گاهی تصور می‌شود که به معنای پرسنل دارای پتانسیل خاص می‌باشد، برخی‌ها می‌گویند توانایی‌های داده‌شده به یک فرد در هنگام تولد است، برخی نیز فکر می‌کنند که این تجربه کسب‌شده در طی زمان است (بوریسووا، ۲۰۱۷: ۳۳).

بصیرت انقلابی: در واقع بصیرت با نگاه به ظواهر امور و حقایق هستی و واقع‌نگری به دور از سطحی‌نگری به دست می‌آید که یک فرد با این ویژگی، با تعمق و ادراک باطن اشیاء، امور ناپیدای وراء ظاهری را با چشم عقل و دل، به روشنی چشم سر می‌بیند (برزگر شانی، ۱۳۹۶: ۴۸).

خوداتکایی: این مفهوم که به خودکارآمدی و خودکفایی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره دارد (شانوی فرد و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۸).

فرهنگ جهادی: مجموعه باورها، رفتارها، گرایشات و آگاهی‌های فراگیر شده مبتنی بر روحیه جهادی، یک نوع سبک زندگی را حاصل می‌کند که فرهنگ آن جامعه را تشکیل داده و به آن فرهنگ جهادی گویند (محمودزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۷).

در ادامه به ارائه برخی پژوهش‌های گذشته و مرتبط با موضوع مدیریت جهادی به ترتیب سال از جدید به قدیم، در قالب جدول شماره ۱ پرداخته شده است:

جدول ۱. پژوهش‌های گذشته در مورد مدیریت جهادی

نویسندگان	عنوان پژوهش	مهمترین یافته‌ها
معدنی و میری (۱۳۹۸)	تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها	نتایج پژوهش حاکی است که میزان اهمیت ابعاد از نظر خبرگان به ترتیب، بُعد دانشی، بُعد اکتسابی، بُعد سازمانی، بُعد مأموریتی و بُعد زمینه‌ای است. در نهایت مهم‌ترین شاخص‌ها در بُعد مأموریتی متعلق به ساختارهای مشورتی، در بُعد اکتسابی متعلق به شاخص سیره مدیران جهادی، در بُعد سازمانی متعلق به شاخص برخورداری از روحیه کارگروهي و در بُعد زمینه‌ای متعلق به وجدان کاری است.
جعفر ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)	تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری	برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در بُعد ارزشی-نگرشی شامل دوراندیشی، واقع‌گرایی، عدالت‌محوری، ولایت‌مداری، دین‌محوری، مردم‌مداری و توجه به آرمان‌های انقلاب اسلامی؛ در بُعد رفتاری-عملکردی شامل توکل، تواضع و فروتنی، ساده‌زیستی، سعه‌صدر، اخلاص و تعظیم شعائر اسلامی و در نهایت در بُعد ویژگی‌های مدیریتی شامل استفاده از تمام ظرفیت‌ها، حرکت مبتنی بر علم و درایت، مشارکت گروهی، صبر و استقامت، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، برنامه‌ریزی، ارتباطات سازنده، قانون‌مداری، اولویت‌بندی و توانمندسازی کارکنان است.
عبدی و توکلی (۱۳۹۵)	مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه	قرب الهی، توکل، آینده‌نگری و دوراندیشی، واقع‌گرایی، عقلانیت و خردورزی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی علم و فناوری، خودارزیابی و بهبود مستمر و در نظر گرفتن مدیریت به‌عنوان آزمایش الهی از شاخص‌های مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه می‌باشد.
نادعلی (۱۳۹۵)	فرهنگ و مدیریت جهادی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی	شاخصه‌های مدیریت جهادی شامل: توکل به خدا، خودباوری و اعتماد به‌نفس، دشمن‌شناسی، پرهیز از اختلاف، کارآمدی نظام، استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها، حرکت مبتنی بر علم و درایت، همت همراه با انگیزه خدمت و حضور مردمی می‌باشد.

نویسندگان	عنوان پژوهش	مهمترین یافته‌ها
تولایی و صباغی (۱۳۹۴)	طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی	الگوی سه‌وجهی زمینه‌ای، محتوایی و ساختاری را مبنا قرار دادند. بعد زمینه‌ای متشکل از مؤلفه‌های تکلیف‌گرایی، الگوبرداری، کاربردی بودن، بُعد ساختاری شامل مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری، ایجاد ساختارهای جدید و بُعد محتوایی شامل انطباق با موازین شرعی، انطباق با قوانین و مقررات، انطباق با دیدگاه‌های مقام معظم رهبری می‌باشد. در نهایت ۸ مؤلفه و ۲۵ شاخص مشخص شد.
حجازی‌فر (۱۳۹۴)	مدیریت جهادی و ابعاد آن	وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت جهادی شامل برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، ارتباطات، سازماندهی، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری می‌باشد.
مسلم باقری و همکاران (۱۳۹۳)	طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری مدیران جهادی	این مدل در ۳۵ شاخص و در ۴ دسته کلی طراحی شد. پیش‌فرض‌های تصمیم‌گیری شامل توجه به منافع ملی، داشتن روحیه خدمت‌گذاری، تمرکز بر کاهش هزینه‌ها، تمرکز بر ویژگی‌ها و محرومیت‌های منطقه، اعتماد به نفس ملی، تمرکز بر مأموریت‌ها و رسالت‌ها و تمرکز بر نتایج و اصول تصمیم‌گیری شامل حفظ کرامت انسانی، ضابطه‌گرایی، حساسیت نسبت به بیت‌المال، عدالت‌گرایی، امانت‌داری در تصمیمات، توجه به زیردستان و کارکنان، شهروندگرایی، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و نظم‌گرایی می‌باشد. همچنین از جمله ویژگی‌های تصمیم‌گیرندگان می‌توان به غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی، مسئولیت‌پذیری، وفاداری سازمانی، قناعت، التزام شغلی، تواضع، انعطاف‌پذیری، سخاوت، داشتن روحیه ایثار، داشتن روحیه قدرشناسی، داشتن روحیه عفو و گذشت، داشتن سعه‌صدر، اخلاص و بصیرت اشاره کرد و در نهایت فرآیند تصمیم‌گیری عبارت است از مسئله‌یابی از طریق مشاهده مستقیم، تصمیم‌گیری مشارکتی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، توکل و انسجام ارزشی اعضای تیم.

نویسندگان	عنوان پژوهش	مهمترین یافته‌ها
تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)	شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی	در این تحقیق، مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی که در بهبود عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار خواهد بود به ترتیب اولویت عبارتند از: قناعت، خدمت بی‌منت به مردم، اهمیت دادن به بیت‌المال، پرهیز از فساد مالی، رعایت آداب اسلامی، رعایت تقوای الهی، توجه به محرومین و مستضعفین، همدلی و مشارکت، ایثار و از خودگذشتگی، تکلیف‌مداری.

برخلاف پژوهش‌های انجام شده که در جدول شماره ۱ به آن‌ها اشاره شد، در پژوهش حاضر از معادلات ساختاری، تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و نرم‌افزارهای Smart Pls، Spss، Lisrel در شناسایی و تایید عامل‌ها و نهایتاً، تأیید مدل بهره گرفته شد که ترکیبی از آزمون‌های آماری است. ضمناً پژوهش حاضر در حوزه‌های تخصصی و فنی و در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو انجام شد در حالی که در گذشته در این حوزه‌ها پژوهشی با موضوع و روش پژوهش مشابه انجام نشده است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از جهت روش تحقیق، کیفی و کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵ نفر از خبرگان شرکت‌های تابعه وزارت نیرو با درجه دانشگاهی کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال بوده است که به‌عنوان نمونه آماری لحاظ شده‌اند که در جدول شماره ۲ به آن اشاره شده است:

جدول ۲. مشخصات خبرگان

ردیف	نام و نام خانوادگی	شرکت‌های تابعه	حوزه مسئولیت
۱	حسن رضوانی اسکی	آب	کارشناس فنی
۲	فاطمه رضایی		کارشناس آزمایشگاه
۳	فرشته افتخار		کارشناس مالی
۴	بهروز بغیاری		مدیر بهره‌برداری
۵	محمدرضا میرشکار		رئیس اداره فنی
۶	محمد کاظمی		کارشناس مسئول آزمایشگاه

ردیف	نام و نام خانوادگی	شرکت‌های تابعه	حوزه مسئولیت
۷	سیده مهری نبوی	آب	کارشناس فناوری سیستم‌ها
۸	الهام هژیر		کارشناس دفتر فنی
۹	رضا علی نیکزاد		حراست
۱۰	حبیب‌اله کریمی		کارشناس حریم
۱۱	علیرضا رودگر		کارشناس رودخانه‌ها
۱۲	حسین توکلی		کارشناس حفاظت آب
۱۳	محمد اکبری		رئیس حفاظت و بهره‌برداری
۱۴	جمیله بالو		کارشناس مشترکین
۱۵	روح‌اله سعادت‌تی		حراست
۱۶	حمیدرضا باقری		مدیر امور
۱۷	سید قاسم میربابایی	برق	معاون فنی
۱۸	رشید ابراهیمی		رئیس برنامه‌ریزی
۱۹	علی ولی‌پور		رئیس مالی
۲۰	امیرعلی سلیمان‌تبار		رئیس مشترکین
۲۱	رضا فیاض		مدیر امور
۲۲	سیف‌اله رضازاده		معاون امور
۲۳	زهرا صدیقی		کارشناس برنامه‌ریزی
۲۴	حسین یزی		کارشناس برنامه‌ریزی
۲۵	مهدی بابکی		حراست

به منظور جمع آوری داده‌ها از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات برای استخراج سنجه‌ها از مبانی نظری استفاده شده است و سپس به وسیله پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته بر مبنای طیف لاوشه و طیف لیکرت و پس از طی نمودن مراحل سه‌گانه نظرسنجی دلفی، مدل مفهومی استخراج شد و در نهایت با نظرسنجی از خبرگان، شاخص‌ها در ابعاد سه‌گانه پیش‌فرض براساس مبانی نظری در قالب ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای جاگذاری شدند.

این مدل دارای ۱۰ متغیر اصلی شامل: سیاست‌گذاری آینده‌نگر، حق‌محوری، شایسته‌سالاری، عقلانیت مؤمنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، استعداد کاری، بصیرت انقلابی، خوداتکایی، فرهنگ جهادی و ۳۲ متغیر فرعی شامل: برنامه‌محوری، هدف‌شناسی، قانون‌مداری،

آینده نگری، ولایت‌مداری، حق‌طلبی و جلب رضایت خداوند، شایسته‌سالاری، چابک‌سازی ساختار و فرآیندها، بهره‌گیری از فناوری نوین، عقلانیت، ایمان به خدا، صداقت، تقوی، اخلاص در عمل، امانت‌داری، توکل به خدا، شجاعت، تعهد کاری، مسئولیت‌پذیری، کار با عشق و علاقه، مهارت و دانش کار، هوشیاری، ابتکار، مبارزه با فساد، اهمیت به بیت‌المال، بصیرت، تلاش برای حفظ ارزش‌های انقلاب، حمایت از تولید، خودباوری، خستگی‌ناپذیری، استکبارستیزی و سخت‌کوشی می‌باشد.

سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌ها طبقه‌بندی و به خوشه‌هایی دسته‌بندی شدند و متغیرهای اصلی تعیین و نام‌گذاری انجام شد که تعریف هر یک در بخش تعاریف ذکر شد. سپس برای برازش مدل از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار Smart Pls جهت تأیید مدل پژوهش استفاده شده است.

برای سنجش پایایی (اعتماد) علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی نیز استفاده شده است. ضمناً از تکنیک لاوشه و شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی روایی (اعتبار) همگرا در این پژوهش استفاده شد.

بعد از تأیید مدل در جامعه خبرگان با نرم‌افزار Smart Pls، آزمون مدل در جامعه آماری و با حجم نمونه ۳۲۳ نفر که با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند، با استفاده از نرم‌افزار Lisrel انجام شد و تعداد شاخص‌ها با توجه به بارعاملی ضعیف برخی از شاخص‌ها (کمتر از ۰/۴) به ۲۷ شاخص تقلیل یافت و نهایتاً مدل نهایی با ۳ بُعد و ۱۰ مؤلفه و ۲۷ شاخص تأیید گردید.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش پس از گردآوری اطلاعات با استفاده از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات، ۲۲۰ سنجه و عامل مؤثر بر مدیریت جهادی شناسایی گردید که پس از حذف عوامل تکراری، تعداد سنجه‌ها نهایتاً به ۱۹۰ عامل تقلیل پیدا کرد. سپس کل سنجه‌ها در معرض نظرسنجی از خبرگان قرار گرفت و برای پالایش و گزینش سنجه‌ها از روش دلفی بر مبنای پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است. لذا پرسش‌نامه‌ای بر مبنای سنجه‌های حاصل از مبانی نظری تهیه و بین خبرگان توزیع شد و نتایج حاصل از هر مرحله گزینش دوباره بین خبرگان توزیع، و این فرآیند سه بار تکرار گردید تا به جامعیت کافی برسد که در ادامه فرآیند پژوهش به ترتیب توضیح داده

شده است:

نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله ابتدا بر مبنای سنجه‌های استخراج شده از مبانی نظری، پرسش‌نامه‌ای ۱۹۰ گویه‌ای محقق ساخته بین خبرگان توزیع گردید. نمونه پژوهش شامل تعداد ۲۵ نفر از خبرگان شرکت‌های تابعه وزارت نیرو است که مدرک تحصیلی آنان کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال می‌باشد. جهت تحلیل نتایج و ارزیابی روایی محتوای پرسش‌نامه و گزینش سنجه‌های منتخب، نسبت روایی محتوایی لاوشه به کارگیری شد و از خبرگان خواسته شد تا هر یک از سؤالات را براساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. با توجه به تعداد خبرگان یعنی ۲۵ نفر، این مقدار برای هر سنجه باید بالای ۰/۳۷ باشد تا روایی سؤال مورد نظر حاصل شود و در این پژوهش پس از محاسبه شاخص فوق برای تک‌تک شاخص‌ها، تعداد ۱۰۰ شاخص با مقدار بالای ۰/۳۷ حاصل گردید، یعنی مورد تأیید خبرگان جهت ادامه پژوهش قرار گرفتند.

نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله پس از استخراج نتایج و سنجه‌های مرحله اول، دوباره پرسش‌نامه‌ای برحسب شاخص‌های استخراج شده به صورت محقق ساخته ۱۰۰ گویه‌ای تهیه و بین خبرگان توزیع شده است. پس از جمع‌آوری نظرات و محاسبه میانگین نظرات، مقادیری که مقدار آن‌ها از میانگین نمرات یعنی ۶/۱۶۴ بالاتر بوده‌اند، جهت تهیه پرسش‌نامه مرحله سوم و مقادیری که مقدار آن‌ها از میانگین پایین‌تر بوده‌اند از سؤالات حذف گردید که نهایتاً تعداد ۵۹ آیتم به‌عنوان خروجی مرحله دوم دلفی استخراج شده است.

نظرسنجی مرحله سوم

سومین مرحله نظرسنجی نیز برحسب خروجی مرحله دوم، بین خبرگان توزیع و مانند مرحله دوم نظرات جمع‌آوری و آنالیز گردید که در این مرحله مقادیر پایین‌تر از میانگین نمرات یعنی ۶/۳۹۲ حذف گردیده است که تعداد ۳۳ شاخص به‌عنوان آیتم‌های نهایی لحاظ شده است.

نظرسنجی مرحله چهارم

در این مرحله، براساس مبانی نظری و نتایج مرحله سوم، پرسش‌نامه‌ای سه‌وجهی (ابعاد سه‌گانه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) بین خبرگان توزیع و پس از نظرسنجی، نهایتاً ۳۳ شاخص استخراج‌شده از مرحله سوم در ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای جاگذاری شدند که از این مقدار ۹ شاخص در بُعد ساختاری، ۱۵ شاخص در بُعد رفتاری و ۹ شاخص در بُعد زمینه‌ای قرار گرفته‌اند.

تحلیل عاملی اکتشافی

سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌ها طبقه‌بندی و نام‌گذاری انجام شد که خروجی آن شامل ۳ مؤلفه برای بُعد ساختاری، ۴ مؤلفه برای بُعد رفتاری و ۳ مؤلفه برای بُعد زمینه‌ای بوده است. در این مرحله چون سه گروه سؤال وجود داشته که یک گروه برای بُعد ساختاری و یک گروه برای بُعد رفتاری و دیگری برای بُعد زمینه‌ای، لذا از سه تحلیل عاملی اکتشافی جهت دسته‌بندی شاخص‌ها استفاده شده است.

تحلیل بُعد ساختاری

مقدار آزمون کفایت نمونه برای تحلیل بُعد ساختاری برابر $0/733$ بوده، که این مقدار قابل قبول بوده است. بنابراین حجم نمونه برای تحلیل عاملی مورد کفایت بوده است. عوامل استخراج‌شده از شاخص‌های بُعد ساختاری به شرح زیر می‌باشند: شاخص‌های برنامه‌محوری، هدف‌شناسی، قانون‌مداری، آینده‌نگری در عامل سیاست‌گذاری آینده‌نگر، شاخص‌های ولایت‌مداری، حق‌طلبی و جلب‌رضایت خداوند در عامل حق‌محوری و شاخص‌های شایسته‌سالاری، چابک‌سازی ساختار و فرآیندها، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در عامل شایسته‌گرایی قرار گرفتند.

تحلیل بُعد رفتاری

برای بُعد رفتاری مقدار آزمون کفایت نمونه برابر با $0/803$ بوده، که این مقدار به نسبت قابل قبول بوده است. عوامل استخراج‌شده از شاخص‌های بُعد رفتاری به شرح زیر می‌باشند: شاخص‌های عقلانیت، اخلاص در عمل، ایمان به خدا، تقوی، صداقت در عامل عقلانیت مؤمنانه، شاخص‌های توکل به خدا، امانت‌داری، شجاعت، خودنظارتی در عامل توکل فعالانه، شاخص‌های

مسئولیت‌پذیری، تعهد کاری، کار با عشق و علاقه در عامل مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و شاخص‌های ابتکار، هوشیاری، مهارت و دانش کار در عامل استعداد کاری قرار گرفتند.

تحلیل بُعد زمینه‌ای

برای بُعد زمینه‌ای مقدار آزمون کفایت نمونه برابر با ۰/۷۵۲ بوده، که این مقدار به نسبت قابل قبول بوده است. عوامل استخراج شده از شاخص‌های بُعد زمینه‌ای به شرح زیر می‌باشند: شاخص‌های بصیرت داشتن، تلاش برای حفظ ارزش‌های انقلاب، مبارزه با فساد، اهمیت به بیت‌المال در عامل بصیرت انقلابی، شاخص‌های حمایت از تولید داخل، خودباوری در عامل خودتکایی و شاخص‌های خستگی‌ناپذیری، استکبارستیزی، سخت‌کوشی در عامل فرهنگ جهادی قرار گرفتند.

تحلیل عاملی تأییدی ابعاد مدل مدیریت جهادی

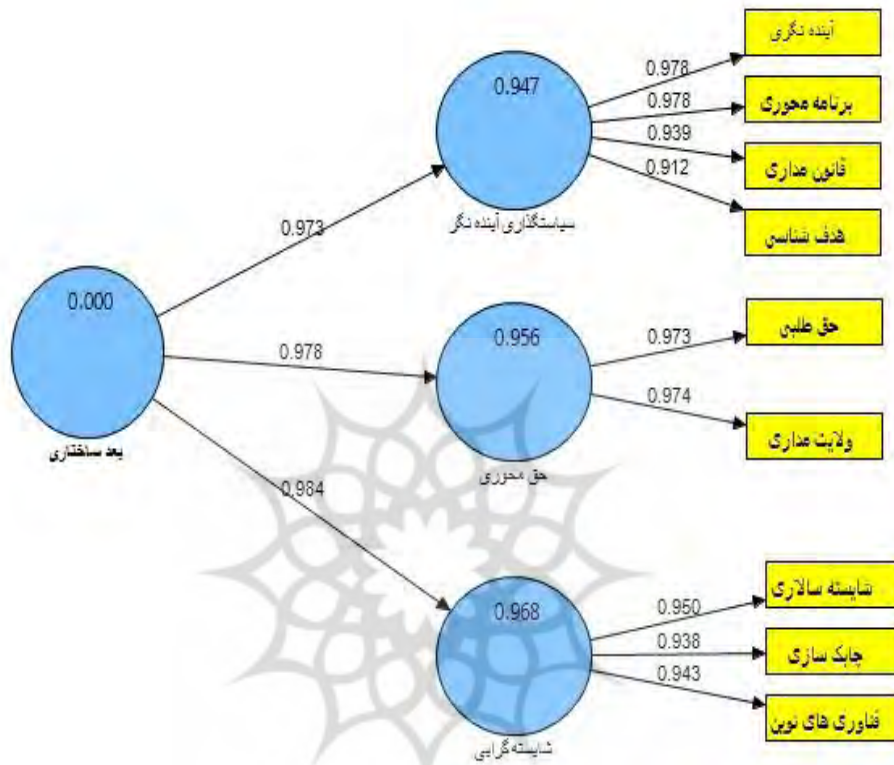
در این پژوهش برای انجام تکنیک تحلیل عاملی تأییدی از نرم‌افزار smart pls استفاده شده است. تحلیل عاملی به منظور سنجش اعتماد یا پایایی و اعتبار یا روایی مقیاس‌های اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش حداقل مقدار بار عاملی، ۰/۵ تعیین شد و سؤالاتی که بار عاملی بالای ۰/۵ داشتند در تحلیل باقی ماندند و مابقی از مدل حذف شده است. برای سنجش پایایی علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی نیز استفاده شده است. در این پژوهش در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. ضمناً از شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی اعتبار همگرا استفاده شد.

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بُعد ساختاری

جهت بررسی مؤلفه‌های بُعد ساختاری از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۳ نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بر روی مؤلفه‌های بُعد ساختاری و شکل ۱ بارهای عاملی استاندارد شده را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بُعد ساختاری

متوسط واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ضریب t	بارعاملی (ضریب استاندارد)	شاخص	مؤلفه
۰/۹۰۶۴۹۱	۰/۹۷۴۸۳۹	۰/۹۶۵۳۰۴	۱۴۶/۴۳۳ ۲۴/۳۰۰ ۳۴/۶۸۴ ۱۴۶/۴۳۳	۰/۹۷۸ ۰/۹۱۲ ۰/۹۳۹ ۰/۹۷۸	برنامه محوری هدف شناسی قانون مداری آینده نگری	سیاست گذاری آینده نگر
۰/۹۴۸۱۶۳	۰/۹۷۳۳۹۴	۰/۹۴۵۳۴۳	۹۶/۰۱۱ ۸۳/۱۷۶	۰/۹۷۴ ۰/۹۷۳	ولایت مداری حق طلبی و جلب رضایت خداوند	حق محوری
۰/۸۹۰۶۰۰	۰/۹۶۰۶۶۴	۰/۹۳۸۵۷۴	۴۰/۴۷۳ ۳۹/۳۸۱ ۴۱/۶۱۸	۰/۹۵۰ ۰/۹۳۸ ۰/۹۴۳	شایسته سالاری چابک سازی ساختار و فرآیندها بهره گیری از فناوری نوین	شایسته گرایی



شکل ۱. بارهای عاملی استانداردشده بعد ساختاری

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بُعد رفتاری

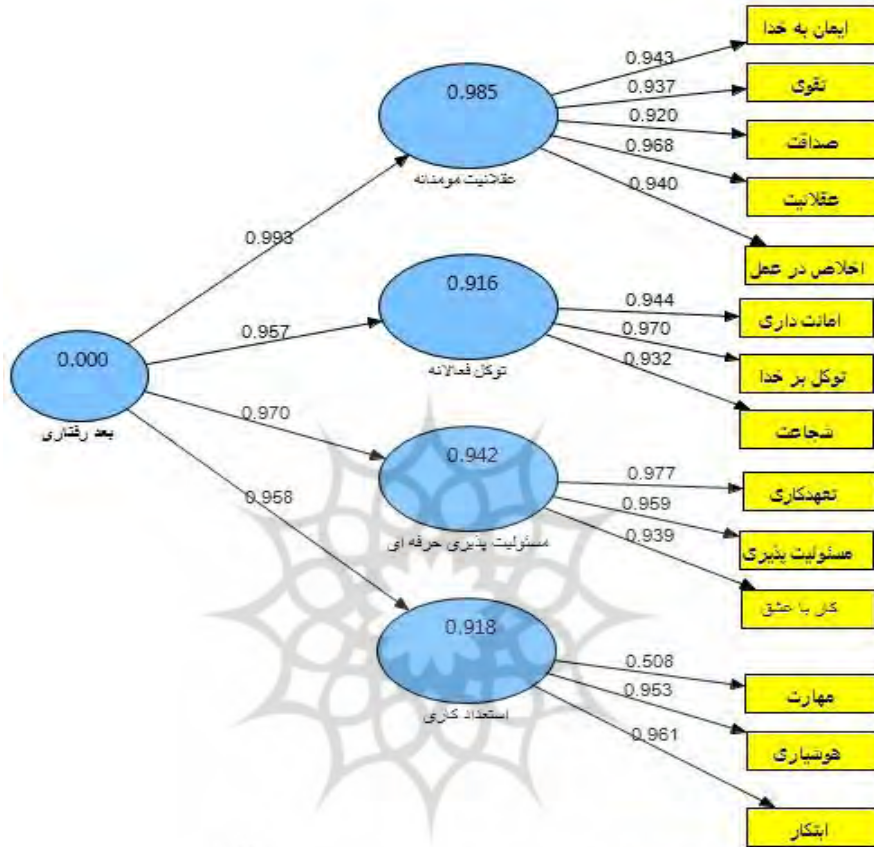
جهت بررسی مؤلفه‌های بُعد رفتاری نیز از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۴ نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بر روی مؤلفه‌های بُعد رفتاری و شکل ۲ بارهای عاملی استانداردشده را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد رفتاری

متوسط واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ضریب r	بار عاملی (ضریب استاندارد)	شاخص	مؤلفه
۰/۸۸۶۶۴	۰/۹۷۵۰۵۲	۰/۹۶۷۹۵۲	۸۲/۸۶۲ ۳۵/۴۶۲ ۲۷/۸۰۱ ۳۱/۹۴۶ ۴۴/۳۶۷	۰/۹۶۸ ۰/۹۴۳ ۰/۹۶۸ ۰/۹۳۷ ۰/۹۴۰	عقلانیت ایمان به خدا صداقت تقوی اخلاص در عمل	عقلانیت مومنانه
۰/۹۰۰۴۶	۰/۹۶۴۴۵۳	۰/۹۴۴۵۸۴	۳۹/۸۱۸ ۱۱۵/۳۴۶ ۳۷/۵۹۴	۰/۹۴۴ ۰/۹۷۰ ۰/۹۳۲	امانت‌داری توکل بر خدا شجاعت	توکل فعالانه
۰/۹۱۸۸۶	۰/۹۷۱۴۰۲	۰/۹۵۵۷۲۸	۱۰۳/۷۶۲ ۵۴/۸۳۰ ۳۷/۵۹۴۱	۰/۹۷۷ ۰/۹۵۹ ۰/۹۳۹	تعهد کاری مسئولیت‌پذیری کار با عشق و علاقه	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای
۰/۶۹۶۹۱	۰/۸۶۵۸۵۳	۰/۷۶۵۳۲۷	۴/۵۵۵ ۶۹/۹۰۵ ۶۲/۶۱۱	۰/۵۰۸ ۰/۹۵۳ ۰/۹۶۱	مهارت هوشیاری ابتکار	استعداد کاری

با توجه به پایین بودن بار عاملی شاخص «خودنظارتی» از عامل توکل فعالانه، از مدل با بار

عاملی زیر ۰/۵ حذف شد.



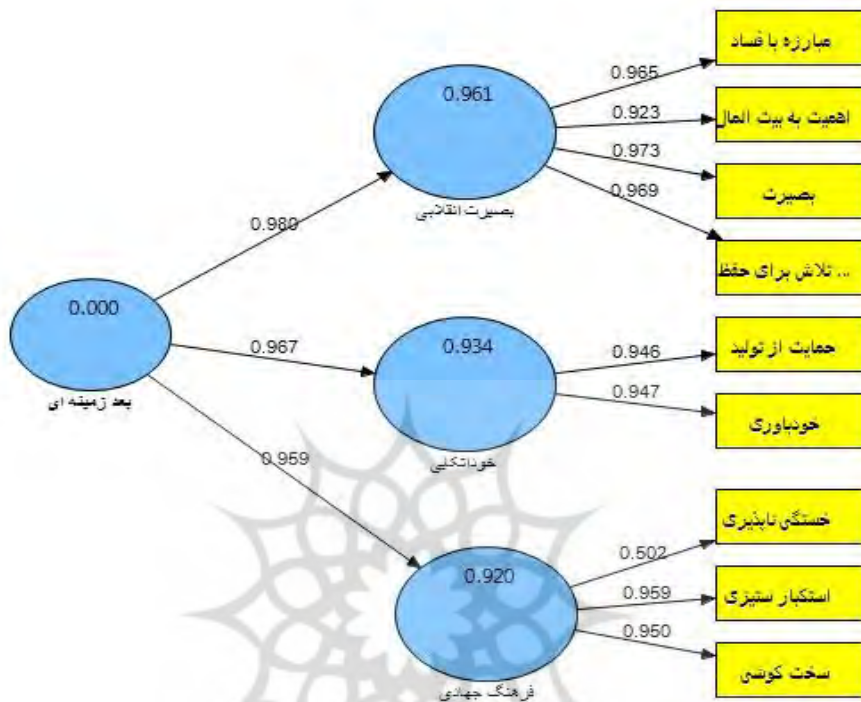
شکل ۲. بارهای عاملی استاندارد شده بُعد رفتاری

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بُعد زمینه‌ای

جهت بررسی مؤلفه‌های بُعد زمینه‌ای نیز از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۵ نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بر روی مؤلفه‌های بُعد زمینه‌ای و شکل ۳ بارهای عاملی استاندارد شده را نشان می‌دهد:

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بُعد زمینه‌ای

متوسط واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ضریب t	بارعاملی (ضریب استاندارد)	شاخص	مؤلفه
۰/۹۱۷۳۸۶	۰/۹۷۷۹۷۳	۰/۹۶۹۸۳۰	۷۵/۳۷۳ ۲۸/۸۷۱ ۷۵/۳۶۶ ۷۳/۱۳۰	۰/۹۶۵ ۰/۹۲۳ ۰/۹۷۳ ۰/۹۶۹	مبارزه با فساد اهمیت به بیت‌المال بصیرت تلاش برای حفظ ارزش‌های انقلاب	بصیرت انقلابی
۰/۸۹۵۹۲۹	۰/۹۴۵۱۰۸	۰/۸۳۳۸۴۱	۴۷/۵۷۳ ۴۷/۰۱۵	۰/۹۴۶ ۰/۹۴۷	حمایت از تولید خودباوری	خودتکابی
۰/۶۹۱۸۱۱	۰/۸۶۲۸۴۵	۰/۷۵۷۷۴۶	۴/۲۱۶ ۵۵/۷۰۹ ۵۱/۱۷۲	۰/۵۰۲ ۰/۹۵۹ ۰/۹۵۰	خستگی ناپذیری استکبارستیزی سخت‌کوشی	فرهنگ جهادی



شکل ۳. بارهای عاملی استاندارد شده بُعد زمینه‌ای

مدل نهایی پژوهش در سه سطح با ۳ بُعد، ۱۰ مؤلفه و ۳۲ شاخص توسط خبرگان ایجاد که در شکل زیر نشان داده شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مدل مسیر PLS را به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند. جدول ۶ شاخص‌های برازش هر مؤلفه و جدول ۷ شاخص برازش کل را نشان می‌دهد:

جدول ۶. شاخص‌های برازش مؤلفه‌ها

ابعاد	متغیر (مؤلفه‌ها)	شاخص ضریب تعیین R^2	شاخص اعتبار افزونگی Q^2
ساختاری	سیاست‌گذاری آینده‌نگر	۰/۹۴۷۳۶۱	۰/۸۵۴
	حق محوری	۰/۹۵۵۵۷۵	۰/۹۰۱
	شایسته‌گرایی	۰/۹۶۷۵۱۵	۰/۸۵۶
رفتاری	عقلانیت مومنانه	۰/۹۸۵۲۴۸	۰/۸۶۸
	توکل فعالانه	۰/۹۱۶۴۹۳	۰/۸۲۱
	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	۰/۹۴۱۶۴۴	۰/۸۶۰
	استعداد کاری	۰/۹۱۸۴۴۳	۰/۶۳۲
زمینه‌ای	بصیرت انقلابی	۰/۹۶۰۵۳۶	۰/۸۷۶
	خوداتکایی	۰/۹۳۴۳۹۶	۰/۸۳۳
	فرهنگ جهادی	۰/۹۱۹۵۳۳	۰/۶۳۰

جدول ۷. برازش سازه اصلی

متغیر	شاخص ضریب تعیین R^2	شاخص اعتبار افزونگی Q^2	شاخص کلی برازش GOF
مدیریت جهادی	۰/۸۵۳۰	۰/۸۹۵۲	۰/۸۳۶۴۵

بر طبق نتایج، ضریب تعیین برای سازه اصلی یعنی مدیریت جهادی در مقدار ۰/۸۵۳۰ به دست آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین سازه اصلی مقدار نسبتاً بالا و قابل قبولی بوده است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را به خوبی تبیین کنند. مقدار شاخص اعتبار افزونگی برای مدیریت جهادی مقدار ۰/۸۹۵۲ است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند. مقدار شاخص کلی برازش که برازش کلی مدل را مورد سنجش قرار می‌دهد برای مدل پژوهش مقدار ۰/۸۳۶۴۵

است که نشان می‌دهد مدل از برازش کاملاً مناسبی برخوردار است.

تحلیل عاملی تأییدی مدل در جامعه آماری با نرم‌افزار Lisrel

بعد از طراحی مدل نهایی بر مبنای نظر خبرگان می‌بایست مدل در جامعه آماری آزمون شود لذا برای این کار از نرم‌افزار lisrel استفاده شده است. با توجه به حجم بالای جامعه آماری و اینکه در حجم بالا نرمال بودن اهمیت ندارد و اینکه شاخص‌های برازش مدل در نرم‌افزار lisrel دقیق‌تر می‌باشد از این نرم‌افزار استفاده شده است.

تحلیل عاملی تأییدی بعد ساختاری

در این نرم‌افزار نیز مانند Smart Pls از بارعاملی بالای ۰/۵ و پایای ترکیبی بالای ۰/۷ و متوسط میانگین واریانس (AVE) بالای ۰/۵ استفاده می‌شود. در این روش از چندین معیار برای بررسی برازش و کیفیت مدل استفاده می‌شود که شاخص‌های زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد و مقادیر قابل قبول در جدول ذیل نشان داده شده است. (GFI, RMSEA, CFI, NNFI, IFI, Chi-Square/df).

جدول ۸. مقادیر شاخص‌های برازش بعد ساختاری

شاخص	معیار	مدل نهایی
GFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۸
RMSEA	(کوچک‌تر از ۰/۰۸)	۰/۰۵۶
CFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۹
NNFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۸
IFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۹
NFI	(بزرگ‌تر از ۰/۵۰)	۰/۹۹
Chi-Square/df	≥ 1 شاخص ≥ 5	۱/۹۲

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول ذیل نشان داده شده است:

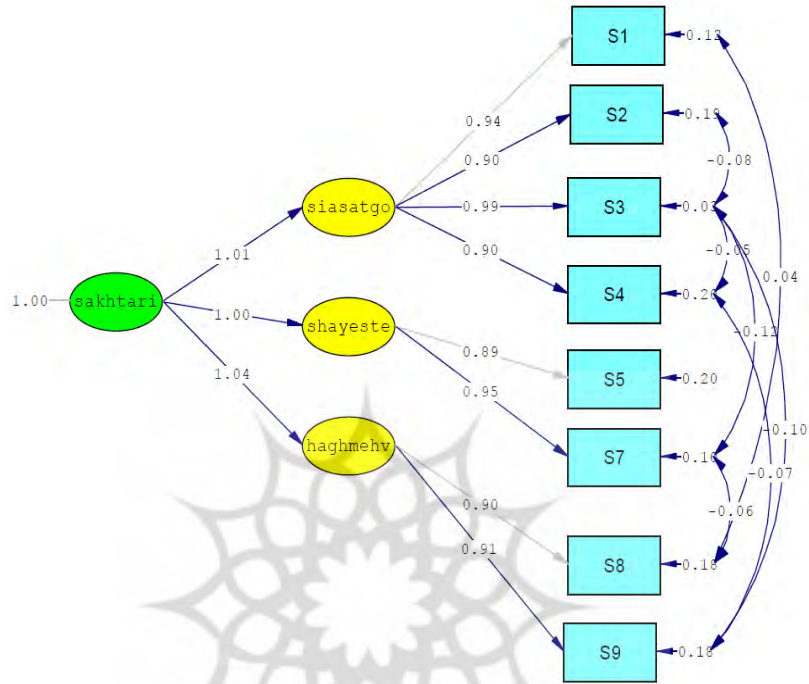
جدول ۹. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بُعد ساختاری

ردیف	مؤلفه	شاخص	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
۱	سیاست‌گذاری آینده‌نگر	۱	۰/۹۴	۰/۸۷۰	۰/۹۶۱
		۲	۰/۹۰		
		۳	۰/۹۹		
		۴	۰/۹۰		
۲	حق‌محوری	۱	۰/۸۹	۰/۸۴۷	۰/۹۰۳
		۲	۰/۹۵		
۳	شایسته‌گرایی	۱	۰/۹۰	۰/۸۱۹	۰/۹۰۰
		۲	۰/۹۱		

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند: ($p < ۰/۰۵$) و ($t > ۱/۹۶$)

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بُعد ساختاری از مؤلفه «شایسته‌گرایی»، ۱ شاخص با توجه به بار عاملی پایین (زیر ۰/۴) حذف شد. شکل زیر مدل نهایی (اصلاح شده) در حالت ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=19.29, df=10, P-value=0.03669, RMSEA=0.056

شکل ۵. مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد برای بُعد ساختاری

تحلیل عاملی تأییدی بُعد رفتاری

اقداماتی که برای بُعد ساختاری به کار برده شد و مطالبی که بیان شد را برای بُعد رفتاری نیز به کار می‌بریم که نتایج و مدل نهایی اصلاح شده در جدول و شکل زیر نشان داده شده است:

جدول ۱۰. مقادیر شاخص‌های برازش بُعد رفتاری

مدل نهایی	معیار	شاخص
۰/۹۶	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	GFI
۰/۰۷	(کوچک‌تر از ۰/۰۸)	RMSEA
۰/۹۹	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	CFI
۰/۹۸	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	NNFI
۰/۹۹	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	IFI

تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو	۹۳ /
---	------

شاخص	معیار	مدل نهایی
NFI	(بزرگ‌تر از ۰/۵۰)	۰/۹۹
Chi-Square/df	≥ 1 شاخص ≥ 5	۳/۶۹

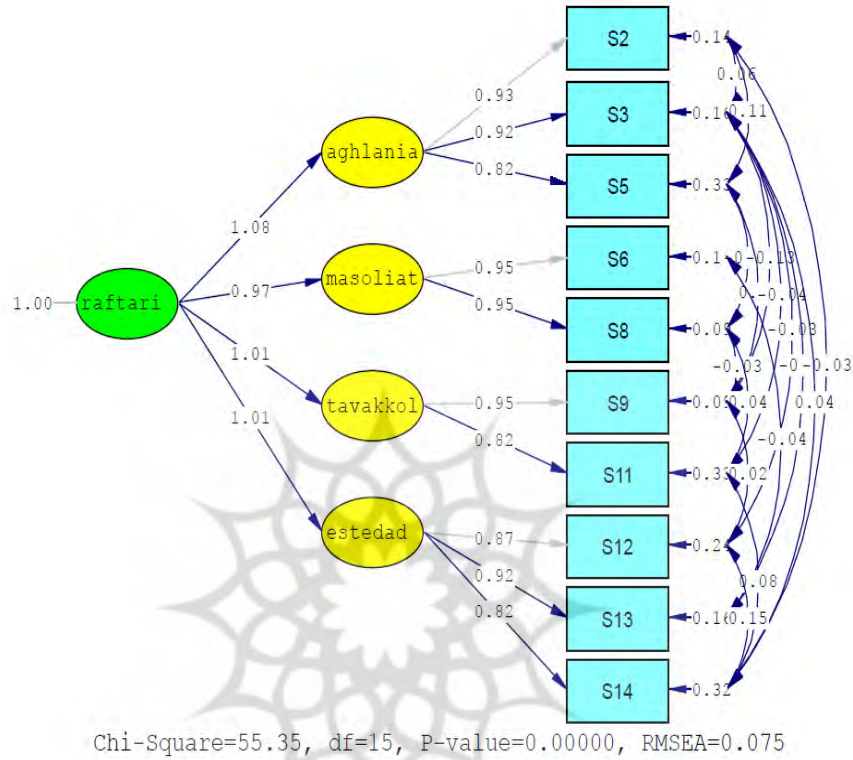
نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول ذیل نشان داده شده است:

جدول ۱۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بُعد رفتاری

ردیف	مؤلفه	شاخص	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
۱	عقلانیت مومنانه	۱	۰/۹۳	۰/۷۹۴	۰/۹۱۸
		۲	۰/۸۲		
		۳	۰/۹۲		
۲	توکل فعالانه	۱	۰/۹۵	۰/۹۰۲	۰/۸۸۱
		۲	۰/۸۲		
۳	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	۱	۰/۹۵	۰/۷۸۷	۰/۹۵۰
		۲	۰/۹۵		
۴	استعداد کاری	۱	۰/۸۷	۰/۷۵۸	۰/۹۰۲
		۲	۰/۹۲		
		۳	۰/۸۲		

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند: ($p < 0/05$) و ($t > 1/96$)

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بُعد رفتاری از مؤلفه «عقلانیت مومنانه»، ۲ شاخص، از مؤلفه «توکل فعالانه» ۱ شاخص و از مؤلفه «مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای» ۱ شاخص با توجه به بارعاملی پایین (زیر ۰/۴) حذف شد. شکل زیر مدل نهایی (اصلاح شده) در حالت ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد:



شکل ۶. مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد برای بُعد رفتاری

تحلیل عاملی تأییدی بُعد زمینه‌ای علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

اقداماتی که برای ابعاد ساختاری و رفتاری به کار برده شد و مطالبی که بیان شد را برای بُعد زمینه‌ای نیز به کار می‌بریم که نتایج و مدل نهایی اصلاح شده در جدول و شکل زیر نشان داده شده است:

جدول ۱۲. مقادیر شاخص‌های برازش بُعد زمینه‌ای

شاخص	معیار	مدل نهایی
GFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۷
RMSEA	(کوچک‌تر از ۰/۰۸)	۰/۰۷۳
CFI	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	۰/۹۹

مدل نهایی	معیار	شاخص
۰/۹۸	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	NNFI
۰/۹۹	(بزرگ‌تر از ۰/۹۰)	IFI
۰/۹۹	(بزرگ‌تر از ۰/۵۰)	NFI
۲/۶۰	≥ 1 شاخص ≥ 5	Chi-Square/df

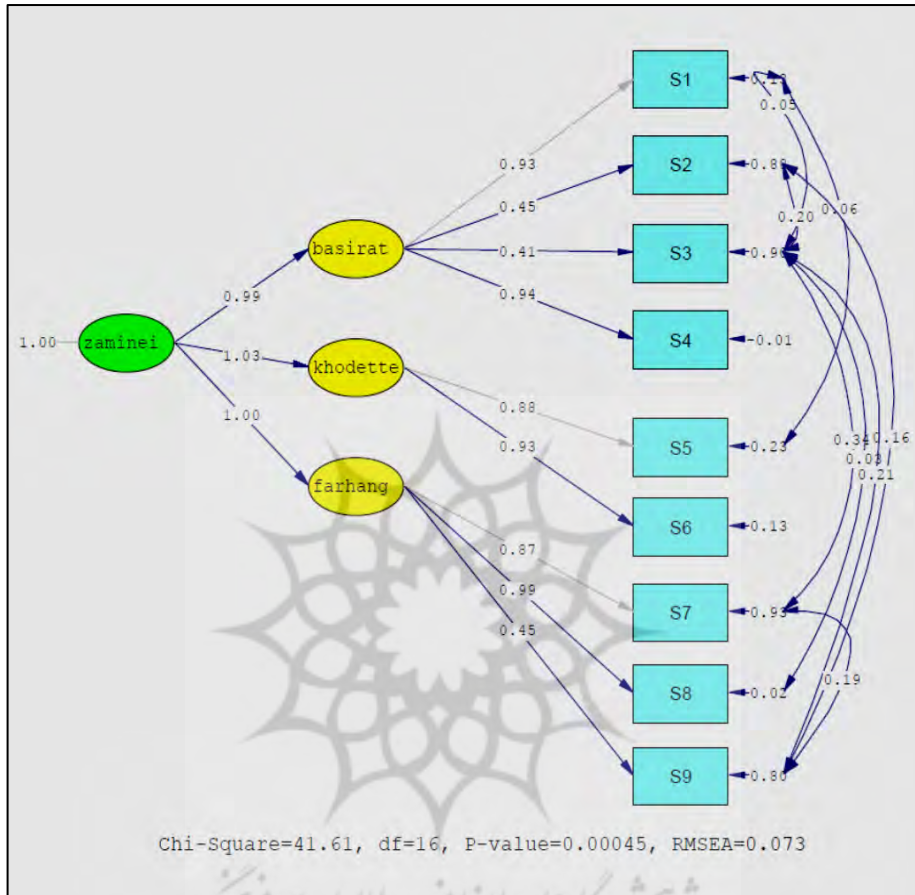
نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول ذیل نشان داده شده است:

جدول ۱۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بُعد زمینه‌ای

ردیف	مؤلفه	شاخص	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
۱	بصیرت انقلابی	۱	۰/۹۳	۰/۵۲۹	۰/۷۹۵
		۲	۰/۴۵		
		۳	۰/۴۱		
		۴	۰/۹۴		
۲	خودانگیزی	۱	۰/۸۸	۰/۸۱۹	۰/۹۰۰
		۲	۰/۹۳		
۳	فرهنگ جهادی	۱	۰/۸۷	۰/۶۴۶	۰/۷۵۳
		۲	۰/۹۹		
		۳	۰/۴۵		

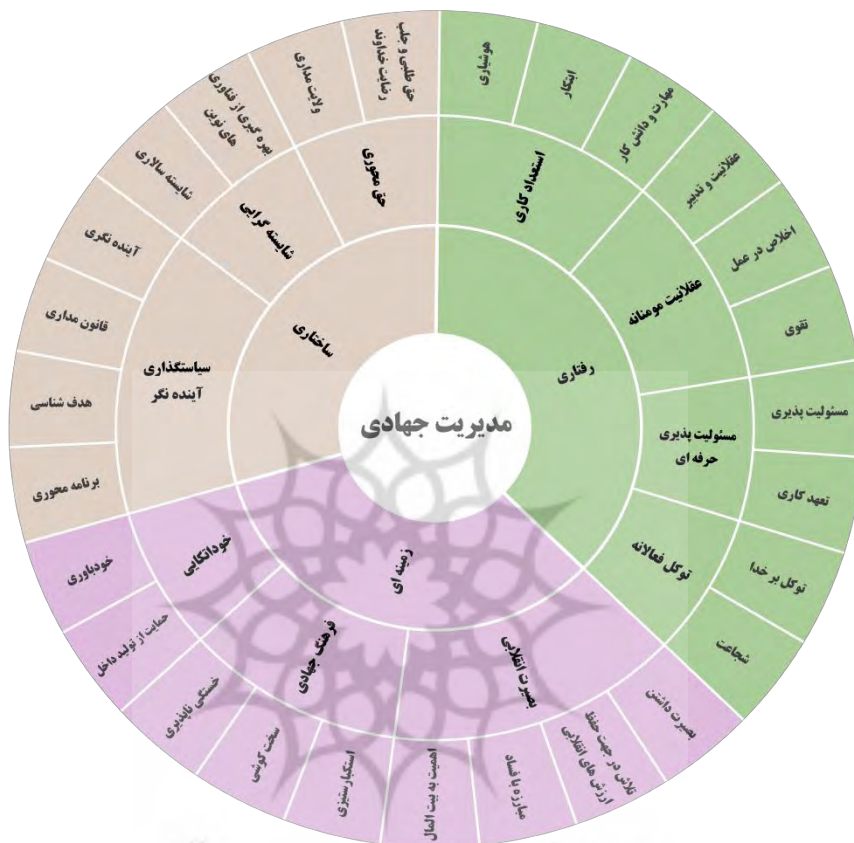
توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند: ($p < 0.05$) و ($t > 1.96$)

همان‌طور که مشاهده می‌شود در بُعد زمینه‌ای، هیچ کدام از شاخص‌ها بار عاملی زیر ۰/۴ ندارند فلذا هیچ‌یک از شاخص‌ها حذف نخواهند شد. شکل زیر مدل نهایی (اصلاح شده) در حالت ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد:



شکل ۷. مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد برای بُعد زمینه‌ای

مدل نهایی پژوهش پس از تحلیل عاملی تاییدی توسط نرم‌افزار Lisrel و تأیید آن در جامعه آماری با ۳ بُعد، ۱۰ مؤلفه و ۲۷ شاخص ایجاد که در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۸. مدل نهایی مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با مقایسه پژوهش حاضر با تحقیقاتی که در زمینه مدیریت جهادی در سال‌های اخیر انجام و در پیشینه تحقیق به برخی از آنها اشاره گردید، نتایج زیر حاصل شد:

متغیر سیاست‌گذاری آینده‌نگر به‌عنوان یکی از یافته‌های این پژوهش شامل شاخص‌های برنامه‌محوری، هدف‌شناسی، قانون‌مداری و آینده‌نگری می‌باشد که با تحقیق سلطانی (۱۳۹۳) سازگاری دارد و بیانگر آن است که این متغیر بر مدیریت جهادی موثر است.

متغیر حق‌محوری به‌عنوان یکی از یافته‌های این پژوهش شامل شاخص‌های ولایت‌مداری و

حق طلبی و جلب رضایت خداوند می باشد که با تحقیق ترک زاده و همکاران (۱۳۹۶) سازگار است. متغیر شایسته گرایی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های شایسته سالاری، چابک سازی ساختار و فرآیندها و بهره گیری از فناوری نوین می باشد که با تحقیق شه بخش (۱۳۹۷) سازگاری دارد و به این نکته اشاره دارد که این متغیر بر مدیریت جهادی مؤثر است. متغیر عقلانیت مؤمنانه به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های عقلانیت، ایمان به خدا، صداقت، تقوی و اخلاص در عمل می باشد که با تحقیق عبدی و توکلی (۱۳۹۵) سازگار است.

متغیر توکل فعالانه به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های امانت داری، توکل به خدا و شجاعت می باشد که با تحقیق نادعلی (۱۳۹۵) سازگاری دارد و بیانگر آن است که این متغیر بر مدیریت جهادی مؤثر است.

متغیر مسئولیت پذیری حرفه ای به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های تعهد کاری، مسئولیت پذیری و کار با عشق و علاقه می باشد که با تحقیق مسلم باقری و همکاران (۱۳۹۳) سازگار است.

متغیر استعداد کاری به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های مهارت و دانش کار، هوشیاری و ابتکار می باشد که با تحقیق شه بخش و همکاران (۱۳۹۷) سازگاری دارد و به این نکته اشاره دارد که این متغیر بر مدیریت جهادی مؤثر است.

متغیر بصیرت انقلابی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های مبارزه با فساد، اهمیت به بیت المال، بصیرت و تلاش برای حفظ ارزش های انقلاب می باشد که با تحقیق عسکری وزیری (۱۳۹۷) سازگار است.

متغیر خوداتکایی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های حمایت از تولید داخل و خودباوری می باشد که با تحقیق ترک زاده و همکاران (۱۳۹۶) سازگاری دارد و موید تأثیر این متغیر بر مدیریت جهادی است.

متغیر فرهنگ جهادی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های خستگی ناپذیری، استکبارستیزی و سخت کوشی می باشد که با تحقیق قائدعلی (۱۳۹۳) سازگار است.

هم چنین در خصوص مدل نهایی، با توجه به پژوهش های پیشین مانند معدنی (۱۳۹۸)، شه بخش

(۱۳۹۷)، وزیری (۱۳۹۷)، صفیعی پور (۱۳۹۷)، ترک‌زاده (۱۳۹۶)، قائدعلی (۱۳۹۳) و، مدل‌ها و چارچوب‌های مختلفی در حوزه مدیریت جهادی ارائه شده است که هر کدام از این مدل‌ها مؤلفه‌ها و شاخص‌های مختلفی در خصوص مدیریت جهادی ارائه نموده‌اند و از آن‌جا که در محیط‌ها و سازمان‌های مختلف مؤلفه‌ها با هم متفاوت هستند، این پژوهش نیز مدل مدیریت جهادی را در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو برای اولین بار با رویکرد تلفیقی ارائه نموده است. با توجه به نقش و اهمیت شرکت‌های تابعه وزارت نیرو در امر تولید، انتقال و توزیع انرژی در کشور، راه‌کارهای پیشنهادی ذیل ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به تأثیر بالای شاخص‌های برنامه‌محوری و آینده‌نگری در این مدل پیشنهاد می‌شود این شاخص‌ها به‌طور ویژه مدنظر مدیران عامل شرکت‌های تابعه وزارت نیرو قرار گرفته و با برنامه‌ریزی دقیق آینده‌نگر در قالب سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور در افق ۱۴۰۴ و هم‌چنین قانون برنامه پنج ساله ششم و هفتم کشور، جهت تحقق اهداف این برنامه‌ها در وزارت نیرو اقدام نمود.
۲. با توجه به تأثیر بالای مؤلفه بصیرت انقلابی پیشنهاد می‌شود با بصیرت‌افزایی در سطح مدیران و پرسنل تلاش نمود تا بنابر فرمایشات مقام معظم رهبری، در نیت خود، در تشخیص خود، در فهم خود و در تصمیم‌گیری‌های خود دچار اختلال نشوند و با تأکید و تمرکز بر شاخص‌های این مؤلفه براساس مدل این پژوهش، از جمله اهمیت به بیت‌المال و مبارزه با فساد مالی و اقتصادی به‌ویژه در سطح مدیران با این پدیده شوم در بدنه وزارت نیرو و شرکت‌های تابعه این وزارت‌خانه، با قدرت مبارزه نمود.
۳. با عنایت به تحریم‌های خصمانه آمریکا و غرب علیه جمهوری اسلامی ایران و از سوی دیگر، توانمندی و ظرفیت بالای متخصصین و نیروی انسانی داخل، مقام معظم رهبری همواره تأکید بر خودباوری و شعار "ما می‌توانیم" داشته‌اند و مکرر اعلام نموده‌اند باید با حمایت از تولید داخل، با تحریم مبارزه نمود. فلذا باید متغیر تأثیرگذار خوداتکایی و خودباوری را در شرکت‌های مذکور نهادینه نمود تا با بومی‌سازی قطعات و تجهیزات مورد نیاز در صنایع آب و برق، نقش منفی تحریم را در ارائه خدمت‌رسانی به مردم کم‌رنگ نمود و آن را به فرصت تبدیل کرد.

منابع

فارسی

- القرآن الکریم، محسن قرائتی، (۱۳۹۶)، قم: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن
اشترینان، کیومرث، (۱۳۹۶)، سیاست‌گذاری عمومی ایران، تهران: میزان
- امام خامنه‌ای، سید علی، (۱۳۹۶)، بیانات در دیدار مردم آذربایجان شرقی، گرفته‌شده در تاریخ ۱۳۹۶/۱۱/۲۹، از
آدرس سایت www.khamenei.ir
- امام خامنه‌ای، سید علی، (۱۳۹۹)، بیانات در سخنرانی تلویزیونی به مناسبت عید قربان، گرفته‌شده در تاریخ
۱۳۹۹/۰۵/۱۰، از آدرس سایت www.khamenei.ir
- باقری، مسلم، جاجرمی زاده، محسن و کیانی، مهرداد، (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری مدیران
جهادی، فصل‌نامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۵ (۳)، پاییز ۱۳۹۳، از صفحه ۸۷ تا صفحه ۱۰۸
- بانکی‌پور فرد، امیرحسین، (۱۳۹۷)، مدیریت جهادی، اصفهان: حدیث راه عشق
- برزگر شانی، یعقوب، (۱۳۹۶)، بصیرت انقلابی و شاخصه‌های آن از نگاه مقام معظم رهبری، مجموعه مقالات
برگزیده دهمین همایش بین‌المللی پژوهش‌های قرآنی، از صفحه ۴۵ تا صفحه ۶۹
- ترک‌زاده، جعفر، امیری‌طیبری، مسلم و محمدی، قدرت‌اله، (۱۳۹۶)، تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات
مقام معظم رهبری، فصل‌نامه علمی- پژوهشی، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۰ (۷۵)، تابستان ۱۳۹۶، از صفحه
۵ تا صفحه ۳۰
- تولایی، روح‌اله، شکوهیار، سجاد، (۱۳۹۳)، شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی بر عملکرد
سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن، فصل‌نامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۵ (۱۹)، پاییز ۱۳۹۳، از
صفحه ۱۵ تا صفحه ۳۷
- تولایی، روح‌اله، صباغی، زهرا، (۱۳۹۴)، طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش
سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی، فصل‌نامه علمی- پژوهشی بهبود مدیریت، ۹ (۲۸)، تابستان ۱۳۹۴، از
صفحه ۱۲۱ تا صفحه ۱۴۵
- ثانوی فرد، رسول، فرشیدپور، علیرضا، وکیل یزدی، ابراهیم، (۱۳۹۶)، نقش راهبردهای خودباوری و کاهنده استرس
در کامیابی سازمان، فصل‌نامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳۱، پاییز ۱۳۹۶، از صفحه ۸۳ تا صفحه
۱۰۱
- حجازی‌فر، سعید، (۱۳۹۴)، چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، فصل‌نامه مدیریت اسلامی، ۲۳ (۳)، پاییز
۱۳۹۴، از صفحه ۹۵ تا صفحه ۱۲۲
- حرانی ابومحمد، (قرن چهارم)، تحف‌المقول عن آل الرسول، صادق حسن‌زاده، قم: آل علی (ع)

روح‌بخش، مریم، مهدوی، رامین، بختیاری، رحمت، (۱۳۹۸)، بررسی مفهوم مدیریت جهادی، اصول، مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن، ششمین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی با محوریت علم در خدمت

توسعه

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، از صفحه ۱۲۴ تا صفحه ۱۳۳

سلطانی، محمدرضا، (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، دو فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت

اسلامی، ۲۲ (۲)، پاییز ۱۳۹۳، از صفحه ۹ تا صفحه ۳۹

شهبخش، بیتا، ذوالفقاری زعفرانی، رشید و کلانتری، مهدی، (۱۳۹۷)، طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت

جهادی در بنگاه‌های اقتصادی دولتی، فصل‌نامه علمی- پژوهشی رهیافت انقلاب اسلامی، ۱۲ (۴۵)، زمستان

۱۳۹۷، از صفحه ۶۵ تا صفحه ۸۴

صفرپور، سپیده، نصیری، زهرا، هاشم‌بیک، نسرتین، (۱۳۹۲)، نظام شایسته‌سالاری و نقش آن در مدیریت منابع

انسانی، مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، از صفحه

۸۰۹ تا صفحه ۸۱۷

صفیعی‌پور، ابوالفضل، سلیمی، مهتاب، جهانیان، رمضان، (۱۳۹۷)، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در دانشگاه

آزاد اسلامی، فصل‌نامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳۸)، زمستان ۱۳۹۷، از صفحه ۱۶۵ تا صفحه ۱۹۲

عبدی، بهنام، توکلی، میثم، (۱۳۹۵)، مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه، پژوهش‌های مدیریت

انتظامی، ۱۱ (۲)، تابستان ۱۳۹۵، از صفحه ۱۹۱ تا صفحه ۲۰۵

عسکری‌وزیری، علی، نادری، محمدمهدی، زارعی‌متین، حسن و نوروزی‌فرانی، محمدتقی، (۱۳۹۷)، تبیین مدیریت

جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران، فصل‌نامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۷

(۱۶)، بهار و تابستان ۱۳۹۷، از صفحه ۲۱ تا صفحه ۳۶

قائدعلی حمیدرضا، عاشوری مهدی، (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی شیوه‌ای تحقق‌یافته از مدیریت اسلامی (مطالعه

موردی جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی)، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۹

(۸۲)، زمستان ۱۳۹۳، از صفحه ۶۷ تا صفحه ۸۳

محمدی ری‌شهری، محمد، (۱۳۹۱)، کتاب الصلاة، قم: دارالحدیث

محمودزاده، علی، فروزش، اکبر، مرتضوی، مهدی، (۱۳۸۸)، نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و

مدیریت جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی

معدنی، جواد، میری، محمد، (۱۳۹۸)، تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی، فصل‌نامه

مطالعات راهبردی ناجا، ۴ (۱۴)، پاییز ۱۳۹۸، از صفحه ۹۳ تا صفحه ۱۲۴

نادعلی، فتح‌الله، (۱۳۹۵)، تکیه بر شانه‌های مدیریت جهادی (قسمت چهارم)، ماهنامه فرهنگی اجتماعی سیاسی

فکه، شماره ۱۵۶، بهار ۱۳۹۵، از صفحه ۱۰ تا صفحه ۱۱

یزدان‌پناه، لیلا، حکمت، فاطمه، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی جوانان (مطالعه دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان)، *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۸ (۲)، تابستان ۱۳۹۳، از صفحه

۱۲۷ تا صفحه ۱۵۰

یوسف‌نژاد، لیلا، دانا، حسین، (۱۳۹۸)، مدیریت جهادی و تأثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، *کنفرانس ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روان‌شناسی و مشاوره با رویکرد دستاوردهای نوین در علوم تربیتی و رفتاری «از نگاه معلم»*

لاتین

Borisova, O . N, (2017), Talent Managemeny As An Essential Element In A Corporate Personal Development Strategy, *Academy of Strategic Management Journal*, 16 (1), 31-46.



تدوين نموذج الإدارة الجهادية في الشركات التابعة لوزارة القوة

مهدي الموسى زاده *

محمد رضا الباقرزاده **

مجتبی الطبری ***

عزت الله البالويى الجامخانه ****

الإدارة الجهادية مشتقة من نموذج الإدارة الإسلامية وتقرن بروح الجهاد التي تلعب دوراً رئيسياً وحيوياً في الخطوة الثانية للنشأة وفي الوضع الخطير الحالي. كان الغرض من هذه الدراسة هو تدوين نموذج الإدارة الجهادية في الشركات التابعة لوزارة القوة. هذا البحث كفي و كمي من حيث منهج البحث. في القسم الكيفي ، وباستخدام تقنية مراجعة الأدبيات المنهجية ، تم استخراج ١٩٠ مؤشراً من الأسس النظرية وتم تقليدها إلى ٣٢ مؤشراً عن طريق استبيان يعتمد على طيف اللاوشه و الليكرت و خلال مراحل دلفي ، التي مع تفكيك المؤشرات في ابعاد الاصلية الهيكلية و السلوكية و السياقية تم استخراج نموذج مفاهيمي أولى من قبل الاستطلاع من الخبراء. تم إجراء التحقيق من صحة و غربال المؤشرات من قبل الخبراء التنظيميين ، بما في ذلك ٢٥ خبيراً من الشركات التابعة لوزارة القوة بدرجة الاجازة العليى أو أعلى من ذلك و لديهم أكثر من عشرين عاماً من الخبرة العملية. في الجزء الكمي ، باستخدام تحليل العوامل الاستكشافية وبرنامج Spss ، تم تقسيم المؤشرات إلى فئات كمكونات و تم تسمية هذه المكونات وفقاً لعامل الحمل للمؤشرات التالية بالإضافة إلى الأسس النظرية. بعد تأكيد النموذج في مجتمع الخبراء باستخدام برنامج Smart Pls ، تم اختبار النموذج في المجتمع الإحصائي مع حجم عينة من ٣٢٣ شخصاً تم اختيارهم باستخدام معادلة الكوكران، باستخدام برنامج Lisrel والنموذج النهائي بثلاثة أبعاد و ١٠ مكونات و ٢٧ مؤشرات ، أكد . و أن البعد الهيكلية يشمل مكونات صنع السياسات المستقبلية و التمحوور على الحق و التمحوور على المستحقين ، و البعد السلوكي يشمل مكونات العقلائية الايمانية و التوكل الفعالة و المسؤولية الشخصية و خصيصة النفسية العملية . و البعد السياقي يشمل مكونات البصيرة التورية، الاعتماد على النفس، و الثقافة الجهادية. كما يوصى باتخاذ خطوات نحو تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على هذا النموذج في هذه الشركات ، من خلال ترويج الإدارة الجهادية.

المفردات الرئيسية: الإدارة الجهادية، الثقافة الجهادية، المنظمة الجهادية، الإدارة الإسلامية، وزارة القوة.

* طالب دكتوراه في إدارة منابع الانسانية، اتجاه منابع الانسانية ، فرع القائم شهر ، جامعة الحرة الإسلامية ، القائم شهر، إيران، الأصفهان، إيران.

** الكاتب المسوول: أستاذ مساعد، قسم الإدارة الحكومية، كلية الإدارة، فرع القائم شهر، جامعة الحرة الإسلامية، القائم شهر، إيران.

*** أستاذ مشارك، قسم الإدارة الحكومية، كلية الإدارة، فرع القائم شهر، جامعة الحرة الإسلامية، القائم شهر، إيران.

**** أستاذ مشارك، قسم القائم شهر، فرع القائم شهر، جامعة الحرة الإسلامية، القائم شهر، إيران.

Developing the Model of Jihadi Management in Companies Affiliated to the Ministry of Energy

Mahdi Mousazadeh *

Mohammad Reza Bagherzadeh **

Mojtaba Tabari ***

Ezattollah Balouee Jamkhaneh ****

Abstract

Jihadi management is derived from the model of Islamic management and is accompanied by the spirit of jihad, which plays a key and vital role in the second step of the revolution and in the current critical situation. The purpose of this study was to develop a jihadi management model in companies affiliated to the Ministry of Energy. This research is qualitative and quantitative in terms of research method. In the qualitative section, with the technique of systematic literature review, 190 indicators were extracted from theoretical foundations and reduced to 32 indicators by a questionnaire based on the Looshe and Likert spectrum and during the Delphi stages, which were divided into main structural, behavioral and contextual dimensions. An initial conceptual model was extracted by surveying experts. The validity and screening of the indicators has been performed by organizational experts, including 25 experts from companies affiliated to the Ministry of Energy with a master's degree or higher and with more than twenty years of work experience. In the quantitative part, using exploratory factor analysis and Spss software, the indicators were divided into categories as components and these components were named according to the factor load of the following indicators as well as theoretical foundations. After confirming the model in the community of experts with Smart Pls software, the model test in the statistical community with a sample size of 323 people who were selected using the Cochran's formula was performed using Lisrel software and the final model with 3 dimensions and 10 components. And 27 indicators confirmed that the structural dimension includes the components of forward-looking policy-making, rights-orientation and meritocracy, the behavioral dimension including the components of rational rationality, active trust, professional responsibility, work aptitude and the underlying dimension including the components of revolutionary insight, self-reliance and jihadi culture. It is also recommended to take steps to achieve organizational goals by institutionalizing this model in these companies, by promoting jihadi management.

Keywords: *Jihadi Management, Jihadi Culture, Jihadi Organization, Islamic Management, Ministry of Energy.*

* PH.D in Human Resources, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

** Assistant Professor, Department of Administrative Management, College of Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

***Department of Administrative Management, College of Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.