

مدل سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛

واکاوی هدایت و وابستگی مؤلفه‌ها

میلاذ شماعی کوبائی^۱، محمدرضا اسمعیلی گیوی^۲، مهدی عبدالحمید^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، در بستر فهم لزوم همسازی ارکان نظامات و سیستم‌ها در فرایند نظام‌سازی شکل گرفت. یکی از مهم‌ترین ارکان هر سیستم اجتماعی، عاملان و بازیگران انسانی سیستم‌اند و در این میان، مدیران سیستم اجتماعی از دیگر بازیگران مؤثرترند. بر این مبناء، این پژوهش، در جهت مدل‌سازی ساختاری-تفسیری و تحلیل قدرت نفوذ بین مؤلفه‌های فردی مدیریت جهادی سازمان داده شد؛ علاوه بر آن، معیارهای استخراج‌شده، تعیین سطح شد و تحلیلی از میزان وابستگی متغیرهای سیستم ارائه شد. **روش:** در گام اول برای دستیابی به مؤلفه‌های مدیریت جهادی به سراغ روش تحلیل مضمون رفته و از مصاحبه با خبرگان این حوزه اطلاعات اولیه حاصل شد، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها تحلیل شد و در نهایت، مؤلفه‌های فردی مدیریت جهادی ارائه شد. در گام بعد به منظور بررسی رابطه این مفاهیم با یکدیگر و سطح‌بندی آنها روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری انتخاب، همچنین برای درک و تحلیل بهتر روابط، از تکنیک تحلیل ساختاری و نرم‌افزار میک‌ماک استفاده شد. **یافته‌ها:** بر این اساس، بعد فردی مدیریت جهادی از ۱۰ مؤلفه تشکیل و در شش سطح دسته‌بندی شد. **نتیجه‌گیری:** بر این مبناء، مؤلفه‌های «آخرت‌گرایی و جهان‌بینی توحیدی»، «ولایت‌مداری» و «توکل بر خدا» به عنوان اثرگذارترین مؤلفه مشخص شد.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، ابعاد فردی مدیر، روش تحلیل مضمون.

◇ دریافت مقاله: ۰۰/۰۳/۱۳؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۶/۳۱.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

۲. دکترای مدیریت سیستم‌ها، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ تقاطع بزرگراه چمران و جلال آل احمد، جنب ایستگاه مترو تربیت مدرس، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران / نامبر: ۸۸۰۰۶۴۷۷/

Email: s.givi@ut.ac.ir

۳. دکترای تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی، استادیار گروه مدیریت و فلسفه علم و فناوری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران.

الف) مقدمه

پیچیدگی‌های روزافزون دنیای امروزی و نیازمندی‌های گوناگون جوامع بشری، به تدریج کاستی‌های نظری و بنیادی رویکردهای کلاسیک و مدرن به علم را به خصوص در علوم انسانی نمایان می‌سازد. در واکاوی کمبودهای موجود، عدم همسازی برخی مدلها و کلان‌روایت‌های مدیریتی مورد استفاده در اداره امور کشور با فرهنگ بومی و اسلامی ایرانیان بیش از همه نمایان است. توضیح اینکه، مدیریت، حکومت و عقلانیت، ارتباط وثیقی با هم دارند و نوع عقلانیت حاکم بر حکمرانان، نوع حکمرانی و مدیریت را تعیین می‌کند. مک‌کانل^۱ بر آن است که نوع نگاه و عمل حکمرانان، متأثر از مباحث هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی است (مک‌کانل، ۲۰۱۵: ۴۵۱). همچنین صاحب‌نظران معتقدند که نوع حکمرانی، عصاره تاریخ و فرهنگ جوامع مبدع‌اند (ودل^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). لذا کشورهای پیرو با اتخاذ الگوها، مدل‌های حکمرانی و مدیریتی و اجرای آنها، سامانه ارزشی و جهان‌بینی و عقلانیت جامعه ابداع‌کننده الگوها را ترویج و نهادینه می‌کنند (هچ و کانلیف^۳، ۱۳۹۴: ۲۰۹). بر این مبنا، لزوم همسازی سبک‌های مدیریتی و ساختارهای حکمرانی با عقلانیت اسلامی در ایران بیش از پیش مشخص می‌شود. حکومت‌های اسلامی نیز همچون دیگر انواع حکومتها، باید سبک‌های مدیریتی و ساختارهای تصمیم‌گیری و حکمرانی خود را منطبق بر فرهنگ، زمینه و عقلانیت ارزشی خود بنا کنند.

الگوی هر جامعه تحت تأثیر شیوه‌های رهبری در آن جامعه است. در جامعه‌ای که حکومت خودکامه فردی حاکم است، الگوی مدیریت نیز بر اساس خودمحوری و دیوان‌سالاری خشک و بی‌روح استوار است. برعکس، در نظام اسلامی که رهبری بر اساس ارزشهای اسلامی پی‌ریزی شده، الگوی مدیریت بر اساس اصول و مبانی اسلامی مشخص و معین می‌شود (عباس‌زادگان، ۱۳۷۶). بر این مبنا، در راستای دستیابی به مدیریت اسلامی، می‌بایست درون‌ظرف مدیریت، محتوایی قرار داد که منطبق بر دین اسلام باشد. (کاظمی، ۱۳۸۱)

جامعه اسلامی نیازمند مدیریتی بر پایه الگوی اسلامی و مطابق با نیازها و ضرورت‌های دنیای امروز است. رهبر معظم انقلاب بر آن‌اند که: «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی... قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد». (خامنه‌ای، ۹۲/۱۰/۲۳)

1. McConnell

2. Wedel

3. Hatch & Cunliffe

۴۳۷ ◆ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

پژوهش حاضر بر مبنای باور به لزوم همسازی سبک مدیریت و عقلانیت و با نظر داشت این مهم که یکی از میانبرهای دستیابی به الگوی مدیریتی همساز با عقلانیت، بهره‌گیری از تجربه‌های زیسته موفق یک ملت در برهه‌های تاریخی است، شکل گرفته است. بر این اساس، حیطه موضوعی این پژوهش، سبک مدیریت جهادی تعریف شده و هدف آن، استخراج ابعاد و مؤلفه‌های فردی مدیریت جهادی و تبیین روابط بین آنهاست.

۱. مبانی نظری پژوهش

یک) مدیریت جهادی

مدیریت جهادی، مدیریت ارزشی است که مبدا آن، تفکر ارزشی است (جلیلیان، ۱۳۹۹). در واقع؛ اگر جدالی بر سر پذیرش مدیریت جهادی در علم مدیریت به معنای پوزیتیویستی آن وجود دارد، به دلیل بعد ارزشی آن؛ یعنی «جهاد» است. با این حال، باید توجه داشت که امروزه بر پایه پارادایم‌های پست‌مدرن و تفسیری، نظریه‌پردازی در حوزه مطالعات اجتماعی بدون نظر داشت زمینه‌ها و شرایط اجتماعی، فرهنگی و ارزشی ممکن نیست و در همین راستا، بومی‌سازی علم مورد توجه جدی نظریه‌پردازان قرار گرفته است (جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷)؛ به گونه‌ای که بلانچارد بر آن است که در عصر کنونی، راهنمای واقعی سازمانهای موفق، ارزشها می‌باشند. (بلانچارد و اکابر، ۱۳۸۴)

بر این مبنا، یکی از نکاتی که در مدیریت هر جامعه باید به آن توجه داشت، فرهنگ، رسوم و ارزشهای آن جامعه است. کشور ایران در طول تاریخ، سبکهای مختلف مدیریت را شاهد بوده است که از آن جمله می‌توان به مدیریت جهادی به عنوان یکی از سبکهای مدیریتی بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و منابع دین اسلام اشاره کرد (یاراحمدی، ۱۳۹۴). مدیریت جهادی، سبکی برآمده از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران اسلامی است که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد؛ اما این تعالیم، تکنیکی و تجربی است (اسحاقی، ۱۳۹۳). به عبارت دیگر؛ تمایز مدیریت جهادی با دیگر سبکهای مدیریت، روح حاکم بر این تکنیکهاست که همان فرهنگ ایرانی اسلامی است (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶). نقطه ثقل فرهنگ ایرانی اسلامی، توجه ویژه به ارزشهای درونی و کرامت انسانی است؛ به گونه‌ای که در مدیریت جهادی، حیات و پیشرفت سازمانی بر مبنای عبور از دنیا و ارتقای دائمی اخلاق و انتظارات سازمانی و اجتماعی مبتنی بر کرامت نفس و معنویت تعریف می‌شود (جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). در عین حال، نباید مدیریت جهادی را در مقابل سایر نظامهای مدیریت قرار داد، بلکه مدیریت اسلامی بر شانه‌های مبانی فکری اندیشه اسلامی، از سایر نظریه‌های مدیریت بهره‌برداری می‌کند. (یاراحمدی خراسانی، ۱۳۹۲)

۴۳۸ ♦ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

معنای ارزشهای نهفته در مدیریت جهادی را می‌توان با تدقیق بیشتر در واژه جهاد درک کرد. علامه طباطبایی معتقد است که از آیات جهاد استفاده می‌شود که این مفهوم در مواجهه با بلا یا و مصایب معنا می‌یابد. به دیگر سخن؛ اگر حیات انسانی به تعبیر قرآنی در کلافی از سختی‌ها و مسائل تعریف شود: «لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ»، جهاد و کوشش خالصانه برای مواجهه با این مسائل و چالشها، در قالب ساختاردهی و حل مسائل معنا می‌گیرد. (زین‌الدینی و محمدی، ۱۳۹۷)

جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است. مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد است که به دنبال ایجاد فضای نوع‌دوستانه و ارزش‌محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. هدف در این سبک از مدیریت، زمینه‌سازی مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه، تسهیل دستیابی به قرب الهی است (فانددلی و عاشوری، ۱۳۹۳). این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصتها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم را برای تحقق اهداف و آرمانهای انقلاب اسلامی دارد و واجد آن توانایی‌ها و ارزشهایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود. (سلطانی، ۱۳۹۳)

مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی با عنوان تأکید تام بر معنویت و ارزشهای اخلاقی - اسلامی - انسانی است. در واقع؛ مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت. امروزه با پیشرفتهای علم، تأثیر معنویت بر شاخصهای کارآمدی و کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌دهی مناسب، بهره‌وری، تکریم و... بر هیچ کس پوشیده نیست (باراحمدی خراسانی، ۱۳۹۲). برخی مفاهیم و تعاریف اولیه در زمینه مدیریت جهادی در جدول ۱ قابل ملاحظه است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: برخی مفاهیم و تعاریف اولیه در زمینه مدیریت جهادی

منبع	مفهوم
پالوج و نقی‌پور (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. از اهداف این مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداست تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است.
ابراهیمی‌فر (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی، همان مدیریت علمی است که بر اساس فرمولها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت با مدیریت مطلق که با واژه جهادی همراه می‌باشد، در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد. در واقع؛ در مدیریت جهادی، نظام ارزشی اسلام به جای قوانین علمی دانش مدیریت قرار نمی‌گیرد، بلکه مبنای آن می‌باشند.
دانیالی (۱۳۸۶)	مدیریت جهادی را می‌توان از نوع هنر مدیریت دانست. به دیگر سخن؛ «علم دانستن و هنر توانستن». مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت.
ملکی زوارم (۱۳۸۸)	مدیریت جهادی گرچه ریشه در مدیریت اسلامی دارد، اما می‌توان آن را محصول دو رویداد انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی به شمار آورد. عنصر مذهب و مدنیت، شالوده و اساس این نگرش است. در آغازین سالهای انقلاب این سبک از مدیریت ارزشی به سرعت در بخش بزرگی از عرصه‌های سازندگی و مراکز علمی و تحقیقاتی گسترش یافت و نماد عینی آن در جهاد سازندگی متبلور شد. عنصر دین به عنوان عامل وحدت‌بخش و بسیج‌کننده توده‌ها این سبک از مدیریت را تأیید و تقویت کرد.
عموزاد خلیلی و همکاران (۱۳۹۲)	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.
هزاوه (۱۳۹۳)	علم و هنر رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد.
لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی یک مجاهدت دائم، همه‌جانبه، هوشمندانه، مخلصانه و هدفدار برای خدا در مسیر پیشرفت و تمدن‌سازی اسلامی است که بر محور جوهره جهاد؛ یعنی ایمان به غیب و مبارزه بنا شده است و وجه تمایز اصلی آن با سایر نظریه‌ها و سبکهای موجود در همین جوهره است.
شماعی کوپائی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی، فرایند علمی و منطقی متأثر از ارزشها و نگرشهای اسلامی-توحیدی است، که در بستر فرهنگ جهادگونه و با انگیزه الهی در پی خدمتگزاری بر محور رفتارهای جهادی در راستای کمال آحاد جامعه و تسهیل بسط عدالت شکل می‌گیرد.
شماعی کوپائی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی ماحصل شیوه مدیریت فرد جهادی یا همان فرایند جهادی (راهبرد) است که با استفاده از رفتار جهادی (مقوله محوری)، در محیطی با بستر فرهنگ جهادی (زمینه) و متأثر از شرایط ساختار عمومی شکل می‌گیرد که تحقق این شکل از مدیریت تنها با ارزشها و نگرشهای متعالی مدیر (شرایط علی) امکان‌پذیر است.
حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۵)	مدیریت جهادی، دانش و هنر بکارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام است.

دو ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی را می‌توان به شرح ذیل ارائه کرد (باراحمدی خراسانی، ۱۳۹۲):

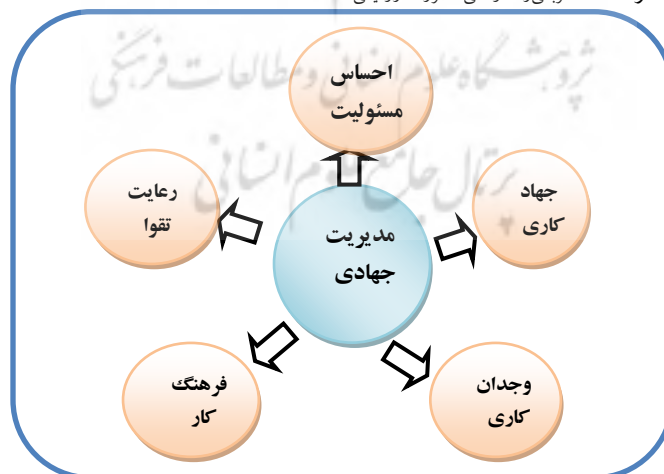
۴۴۰. مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

- بعد ساختاری (مؤلفه‌های مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار، تشکیلات مناسب با شرایط)؛
- بعد رفتاری (مؤلفه‌های خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی، سرعت عمل در کارها)؛
- بعد زمینه‌ای (مؤلفه‌های مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال).

رهبر معظم انقلاب در تعریفی از مدیریت جهادی، کار و تلاش، نیت الهی و علم و درایت را سه ضلع اصلی مدیریت جهادی معرفی کردند: «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 رو به جلو را ادامه خواهد داد» (۱۳۹۲/۱۰/۲۳).

به طور کلی، مؤلفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه رهبری را می‌توان در ابعاد ذیل بیان کرد (شکل ۱):

۱. احساس مسئولیت: «همه ما باید به احساس تکلیف و به اخلاص و نیت عمل برای خدا، توجه کنیم. توکل به خدا، ارتباط با خدا همه مشکلات را حل می‌کند».
۲. رعایت تقوا: «پایه همه خیرات در جامعه، تقواست. تقوای فردی، تقوای سیاسی و تقوای اقتصادی را رعایت کنیم».
۳. فرهنگ کار: «ترویج و تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی و استفاده از تولیدات داخلی به عنوان ارزش اسلامی و ملی، احتیاج به ابتکار و به کار دارد».
۴. وجدان کاری: «یعنی افراد یک جامعه خود را در قبال آن کاری که پذیرفته‌اند، متعهد بدانند و نوعی احساس وجدان نسبت به آن داشته باشند و سرهم‌بندی و رفع تکلیف نکنند و آن کار را به صورت کامل انجام دهند».
۵. جهاد کاری: «کسالت، کم‌کاری و تنبلی، یک انسان را یک خانواده را، یک کشو و ملت را تباه می‌کند. همه باید کار کنند» (قربانی‌زاده و علی‌اصغرزاده رومیانی، ۱۳۹۴).



نمودار ۱: مؤلفه‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری

۴۴۱ ◊ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

محقق معین (۱۳۸۶) نیز مدیریت جهادی را دارای سه بعد و تعدادی مؤلفه از جمله: آرمان بزرگ، رهبری و وفاداری معرفی می‌کند. در جدول ۲، ابعاد فردی مدیریت جهادی ذکر شده است.

جدول ۲: ابعاد فردی مدیریت جهادی

منبع	آخرت گرایی	اخلاص	تقوا و خود کتبی	ولایت‌مداری	توکل بر خدا	ساده‌زیستی و پرهیز از دنیا طلبی	خودباوری و عزم راسخ	پرکاری و خستگی ناپذیری	اقامه ارزشها	ایثار و فداکاری
یاراحمدی خراسانی (۱۳۹۲)										
موحد (۱۳۸۸)								*		
بوداقی و شادی (۱۳۹۳)										
محمدی (۱۳۸۸)										
تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)										
باقری و همکاران (۱۳۹۳)										
سلطانی (۱۳۹۳)										
شهبازی و صلواتیان (۱۳۹۶)	*		*		*		*	*		*

۲. پیشینه پژوهش

مرتضوی و همکاران (۱۳۸۸) با مطالعه سازمان جهاد در سال ۱۳۷۲ و نیز مطالعه آن پس از ادغام با وزارت کشاورزی در سال ۱۳۸۰، تغییرات ابعاد و شاخصه‌های مدیریت جهادی را در این دو سازمان بررسی کردند. بر اساس نمرات به دست آمده از متغیرهای یازده‌گانه مدیریت جهادی، می‌توان دریافت که متغیرهایی همچون: تحمل اختلاف سلیقه، مسئولیت‌پذیری، هویت جهادی و ابتکار فردی، به مرور زمان دستخوش تغییر و تحولات نسبتاً شدید در جهت منفی شده‌اند. از سوی دیگر، شاخصه‌هایی نظیر کنترل، الگوهای ارتباطی و نظام ارزشی مورد قبول، تقریباً بدون تغییر مانده‌اند. مؤلفه‌های مدیریت جهادی مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از: هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی مورد قبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری، کنترل و حمایت مدیریتی.

محمدی (۱۳۸۸) چنین بیان می‌کند که در مدیریت جهادی بیشتر بعد معنوی مورد تأکید قرار می‌گیرند. در این بعد روی دو محور اساسی؛ یعنی ۱. محور اندیشه‌ها، بینشها و عقاید، ۲. محور ارزشها، مکارم و اخلاقیات نسبت به بعد مادی آن تأکید زیاده‌تر شده است که عقیده به خدا، معاد و وحی، یکی از شعارهای مهم مدیریت جهادی در حوزه جامعه اسلامی به طور عام و در حوزه مدیریت جهادی به طور خاص است و

۴۴۲ ◇ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

امانتداری، قناعت و ساده‌زیستی، وفاداری و ولایت‌مداری، سرعت و صداقت، مشاورت و مشارکت‌پذیری، همدلی و روحیه اجتماعی، آینده و آخرت‌نگری و کار برای رضای خدا، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی، ایجاد روابط صمیمانه، پیشگامی در کارها، گذشت و نودوستی از تار و پودهای دیگر فرهنگ یک جامعه در نظام اسلامی و در محیط کار جهادی است. از طرفی بنیان مدیریت جهادی را ارزشها و بینشهای فرهنگ اسلامی و جهادی پایه‌ریزی کرده و نظام ارزشی اسلامی روح مدیریت جهادی را تشکیل داده و نقش مهمی را در شیوه‌های علمی مدیریت و جهت‌گیری‌های آن ایفا می‌کند.

حیدری تفرشی (۱۳۹۳) در پژوهشی مدیریت جهادی بر مبنای آیات قرآن کریم، سیره پیشوایان معصوم (ع) و همچنین بر مبنای گنجینه ادب فارسی و سخنان بزرگان و پژوهندگان بزرگ، در مجموع ۴۰ ویژگی مدیریت جهادی را مطرح می‌کند. ویژگی‌های مدیریت جهادی در این پژوهش مطابق نظر محقق و به صورت محقق ساخته مشخص شده‌اند.

چهاردولی و هرمزی‌زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی به ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی با استفاده از روش داده‌بنیاد توسعه‌یافته پرداختند. نتایج حاکی از آن است که ارزشهای مدیر جهادی، شرایط لازم برای شکل‌گیری رفتار جهادی می‌باشند. در واقع؛ به دنبال ارزشهایی همچون: ایمان، اخلاص، آرمانگرایی، احساس مسئولیت و انگیزه خدمت در مدیر جهادی، رفتارهایی مانند وظیفه‌محوری، مجاهدت، رهبری، آمادگی و اخلاق‌مداری از وی نمود پیدا می‌کند. رفتار جهادی مدیر با راهبردهای مدیریت جهادی نظیر تدبیر، برنامه‌ریزی، عمل به هنگام و به اندازه، کار با کیفیت، تکیه بر علم، نیازمحوری، اولویت‌محوری، ابتکار و نوآوری و روحیه بالا، آمیخته می‌شود. در صورت فراهم بودن زمینه‌های فردی مانند بصیرت و آگاهی، امید و اطمینان و تقوا و خودسازی و مهیا بودن شرایط ساختاری مانند قانونمندی، نظم و اجتناب از تشریفات، دستیابی کامل به آرمانها به عنوان پیامد مدیریت جهادی، شکل خواهد گرفت.

عباسی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیر معیارهای سازمان جهادی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرستاری با روش همبستگی و با استفاده از پرسشنامه پرداخت. جامعه آماری پژوهش وی کلیه کارکنان پرستاری بیمارستان علوی شهر اردبیل به تعداد ۱۳۸ نفر بود. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که معیارهای سازمان جهادی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرستاری تأثیر معناداری دارد. نتایج تحقیق نیز حاکی از آن است که ابعاد معیارهای سازمان جهادی، شامل ساختاری سازمان جهادی، بعد رفتاری سازمان جهادی و بعد زمینه‌ای سازمان جهادی، بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرستاری بیمارستان علوی شهر اردبیل تأثیر مثبت معناداری دارد.

با جستجو در منابع لاتین، اغلب با تعابیر انحرافی مانند «ترور» از مفهوم «جهاد» مواجه می‌شویم و عملاً به پژوهش لاتین مدوئی در حوزه مدیریت جهادی با سیاق علمی و محتوای اصیل برخوردیم. در جدول ۳ به برخی دیگر از پژوهشهای داخلی انجام شده در حوزه مدیریت جهادی اشاره می‌شود.

جدول ۳: پیشینه پژوهش

پژوهشگر	متغیرهای پژوهش	روش پژوهش	یافته‌ها
۱ تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی، عملکرد سازمانی	رویکرد کارت امتیازی متوازن	مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی عبارتند از: قناعت، خدمت بی‌منت، اهمیت دادن به بیت‌المال و پرهیز از فساد، رعایت آداب اسلامی، رعایت تقوا، توجه به محرومین، همدلی و مشارکت، ایثار و تکلیف‌مداری.
۲ گنجعلی و همکاران (۱۳۹۳)	شایستگی‌های مدیریتی	داده‌بنیاد	مدیر جهادی مدیری است برخوردار از دانش محیطی، دانش تخصصی، ملتمز به اخلاق حرفه‌ای، برخوردار از بینش و آینده‌نگری و روحیه کار تیمی و دارای ارتباطات گسترده.
۳ نجاتبخش و همکاران (۱۳۹۳)	رفتار شهروندی	معادلات ساختاری	متغیرهای کارایی و اثربخشی و رضایت شهروندان بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی دارند.
۴ باقری و همکاران (۱۳۹۳)	الگوی تصمیم‌گیری	تحلیل محتوای کیفی	ویژگی‌های تصمیم‌گیران در الگوی جهادی عبارتند از: غلبه انگیزه‌های معنوی بر انگیزه‌های مادی، مسئولیت‌پذیری، وفاداری سازمانی، قناعت، التزام شغلی، تواضع، انعطاف‌پذیری و سخاوت.
۵ شماعی کوپائی (۱۳۹۳)	مدل پارادایمی مدیریت جهادی	داده‌بنیاد	مدیریت جهادی ماحصل شیوه مدیریت فرد جهادی یا همان فرایند جهادی (راهبرد) است که با استفاده از رفتار جهادی مدیر (مقوله محوری)، در محیطی با بستر فرهنگ جهادی (زمینه) و متأثر از شرایط ساختار عمومی شکل می‌گیرد. تحقق این شکل از مدیریت، تنها با ارزشها و نگرشهای متعالی مدیر (شرایط علی) امکان‌پذیر است.
۶ لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳)	پدیدارشناسی جوهره مدیریت جهادی	تحلیل محتوا	فهم و نهادینه شدن جوهره مدیریت جهادی، شرط اساسی حیات و موفقیت سازمانها و مدیران جهادی است و هر سازمان و مجموعه‌ای که این مؤلفه‌ها و مضمونها بر آن حاکم باشد، می‌تواند از مصداقهای مدیریت جهادی به شمار آید.
۷ سلطانی (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی، چالشها و الزامات	نگارش خط داستان	هسته مرکزی ارزشهای مدیران جهاد سازندگی را گزاره‌های خدمت به خلق خدا، کسب رضای خدا و تلاش در رفع تنگناهای ایجاد شده به وسیله تجاوز دشمنان شکل می‌دهد.
۸ صفری (۱۳۹۷)	مدیریت جهادی	روشهای آمار استنباطی	مدیریت جهادی را بر پایه مؤلفه‌های احساس مسئولیت، جهاد کاری، رعایت تقوا، وجدان کاری، برنامه‌ریزی و کار هدفمند و پایبندی به اصول معرفی کردند و سوالات پرسشنامه بر اساس مؤلفه‌ها تنظیم شد. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شهرداری بودند و ۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتیجه‌گیری کلی پژوهش این بود که مدیریت جهادی از دیدگاه کارکنان شهرداری شاهرود در وضعیت مطلوب قرار دارد.

۴۴۴ ♦ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

با بررسی ادبیات موجود و تحقیقات صورت گرفته، می‌توان دریافت موضوع مدیریت جهادی به صورت فزاینده‌ای مورد توجه محققان و دغدغه‌مندان تحقیقات حوزه مدیریت اسلامی و بومی قرار گرفته است؛ اما تا تحقق مفهوم‌سازی منسجم از این مقوله لازم است این سیر ادامه یابد. پژوهش حاضر به عنوان حلقه‌ای از این تحقیقات، در پی تکمیل و فهم بهتر موضوع مدیریت جهادی بوده و در این راستا ضمن مطالعه بیانات آیت‌الله خامنه‌ای، با افراد شاخص و صاحب‌نظر در حوزه مدیریت جهادی مصاحبه صورت گرفته است. در نهایت، مؤلفه‌های مستخرج از طریق مدل‌سازی ساختاری تفسیری، ساختاردهی شده‌اند. بنابر این، پژوهش حاضر از حیث روش و البته جامعه پژوهش، دارای نوآوری بوده و به تبع آن از حیث نوع ورود به موضوع مدیریت جهادی که ناشی از تلائم منظرگاه پژوهشگران و تجربه زیسته جامعه پژوهش است، نیز دارای نوآوری نسبی است.

(ب) روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق را چگونگی کاربست ابزارهای تحقیق در کسب معرفت از منبع معرفت می‌دانند (خسروپناه، ۱۳۹۴). بر این مبنا، منبع تحقیق حاضر، خبرگان حوزه مدیریت جهادی است. تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت، پژوهشی کیفی با رویکرد استقرایی است و بر این اساس، پس از بررسی‌های صورت گرفته، از روش تحلیل مضمون برای استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد و از مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۱ برای استخراج مدل تعاملی ابعاد و تبیین روابط میان آنها استفاده شده است.

تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶). مطابق با مراحل و اصول روش مذکور، فرایند گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌های هر یک از مصاحبه‌ها به صورت همزمان صورت گرفت و پس از اتمام تجزیه و تحلیل مصاحبه مورد نظر، مصاحبه بعدی آغاز شد. لذا، تجزیه و تحلیل یافته‌های هر یک از مصاحبه‌ها به صورت مجزا ارائه شده و پس از اتمام مرحله تجزیه و تحلیل هر مصاحبه، داده‌های مربوط به مصاحبه بعدی آماده است. این فرایند تا تحقق «اشباع نظری» ادامه یافت. علاوه بر تحلیل مضمون بیانات مقام معظم رهبری، ۱۰ مصاحبه صورت گرفته نیز تحلیل شدند.

با توجه به رویه اتخاذ شده در روش تحقیق تحلیل مضمون، طبقه‌های مذکور مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده به مرور و با افزایش تعداد مصاحبه‌ها و «مقایسه و سنجش مستمر» یافته‌های قبلی، شکل

1. Interpretive Structural Modeling

2. Braun & Clarke

۴۴۵ ♦ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

منسجم تر و کامل تری به خود گرفتند. در نهایت، مضامین سازمان دهنده در قالب مضامین فراگیر سامان گرفتند و به صورت ابعاد فردی مدیریت جهادی بیان شدند.

نمونه گیری در پژوهش حاضر، نمونه گیری نظری است. نمونه گیری، نظری نوعی نمونه گیری هدفمند است و به عبارتی؛ نمونه گیری تصادفی نیست، بلکه تعمّدی و قضاوتی است (بازرگان، ۱۳۷۸). پژوهشگر باید مواردی را انتخاب کند که به او در ساخت نظریه کمک کند، نه اینکه مثل تحقیقات کمی به دنبال اثبات آن باشد که نتایج به جامعه تعمیم پذیر است. نمونه گیری نظری نوعی نمونه گیری هدفمند است که پژوهشگر را در خلق یا کشف نظریه یاری می کند؛ لذا پژوهشگر، به جای اینکه روی اشخاص تمرکز کند، روی موقعیتها و مفاهیم خلق شده از تحلیلهای اولیه تمرکز می کند. (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰)

به دلیل آنکه آیت الله خامنه ای مفهوم مدیریت جهادی را برای نخستین بار به صورت نظام مند مطرح کردند، ایشان را به عنوان منبع اول پژوهش انتخاب کرده و سخنان مرتبط با موضوع مدیریت جهادی، از سخنان ایشان استخراج شد. از مطالب به دست آمده و مفاهیم خلق شده، تحلیل اولیه ای حاصل شد که همین امر مبنای انتخاب افراد قرار گرفت. در ادامه فاز اول تحقیق با ۱۰ نفر از خبرگان مصاحبه شد و سخنان ایشان بررسی و تحلیل شد. منابع این تحقیق را مدیران میانی نظام (نظیر رئیس سابق سازمان انرژی اتمی، رئیس سابق سازمان بسیج مستضعفین و...) که سابقه مدیریت سازمانهای جهادی را داشته، صاحب نظرانی که سابقه پژوهش جهادی داشته اند، تشکیل می دهد. در زمان انجام مصاحبه ها سعی شد با استفاده از نظر مصاحبه شوندگان، افراد دیگری به فهرست مصاحبه ها اضافه شدند تا بر غنای کار افزوده شود.

معیار قضاوت برای زمان توقف نمونه برداری نظری، «کفایت نظری» مقوله ها یا نظریه هاست. گلیسر و استراوس^۱ با این واژه به وضعیتی اشاره دارند که در آن: «... هیچ داده بیشتری یافت نمی شود که پژوهشگر توسط آن بتواند ویژگی های مقوله را رشد دهد. به موازاتی که پژوهشگر داده های مشابه را بارها و بارها مشاهده می کند، از لحاظ تجربی اطمینان حاصل می کند که مقوله ها به کفایت رسیده اند.» (گلیسر و استراوس، ۱۹۶۷: ۶۵)

۱. مدل سازی ساختاری تفسیری ISM

مدل سازی ساختاری تفسیری که توسط وارفیلد^۲ مطرح شد، روشی مناسب برای فهم روابط میان عناصر نظامهای پیچیده است (وارفیلد، ۱۹۷۴). این روش شناسی به ایجاد و جهت دهی روابط پیچیده میان عناصر یک نظام کمک می کند. توضیح اینکه، منطق محوری این روش، کشف اثرگذارترین عنصر نظام است. این

1. Glaser & Strauss

2. Warfield

۴۴۶ ♦ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

روش، تفسیری^۱ است؛ چون روابط میان عناصر، مبتنی بر قضاوت گروهی از خبرگان است و از طرفی، ساختاری^۲ است؛ چون اساس روابط آن، ساختاری سراسری است که از مجموعه پیچیده‌ای از متغیرها استخراج شده است (فیسال^۳ و همکاران، ۲۰۰۶؛ نقل از: عبدالحمید و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به مطالب پیش گفته، محققان با استفاده از این روش سعی در جبران دو ضعف عمده در مطالعات اسلامی (ضعف در بهره‌گیری از نظرات خبرگان و ضعف در مدل‌سازی و الگوسازی) داشتند.

برای اجرای تکنیک ISM و برای به دست آوردن روابط و سطوح عناصر در یک نظام، باید فرایند ذیل طی شود (ر.ک: آذر و همکاران، ۱۳۹۲):

۱. **تعیین متغیرها:** متغیرهای پژوهش حاضر از روش تحلیل مضمون حاصل شده‌اند.
۲. **به دست آوردن ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها:**^۴ این ماتریس، ماتریسی به ابعاد متغیرهاست که روابط دویه‌دوی متغیرها، توسط نمادهایی مشخص می‌شود.
۳. **به دست آوردن ماتریس دستیابی:**^۵ با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک، می‌توان به ماتریس دستیابی رسید.
۴. **سازگار کردن ماتریس دستیابی.**
۵. **سطح‌بندی عناصر ماتریس دستیابی:** در این مرحله، مجموعه خروجی و ورودی برای هر یک از متغیرها، از روی ماتریس دستیابی سازگار شده استخراج می‌شود. پس از تعیین مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر، عناصر مشترک در مجموعه خروجی و ورودی شناسایی می‌شوند. (محمدی و عبدالحمید، ۱۳۹۴)
۶. **رسم مدل (نمودار):** بر اساس سطح متغیرها، یک نمودار بر اساس اولویت به دست آمده ترسیم می‌شود و آنگاه روابط بین متغیرهای مد نظر، با خطوط جهت‌دار مشخص می‌شوند.
۷. **تجزیه و تحلیل میک‌ماک:**^۶ هدف از این تجزیه و تحلیل، تشخیص و تحلیل قدرت هدایت^۷ و وابستگی^۸ متغیرهاست.

1. Interpretive

2. Structural

3. Faisal

4. Structural Self-Interaction Matrix (SSIM)

5. Reachability Matrix

6. Matrix of Crossed Impact Multiplications Applied to a Classification

7. Driving Power

8. Dependence

۴۴۷ ♦ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

تعداد اعضای کمیته شرکت‌کننده در الگوسازی ساختاری تفسیری، ۱۰ تا ۱۲ نفر پیشنهاد شده است (آتری^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده بر اساس این روش، استفاده از ۴ تا ۱۴ خبره را گزارش کرده‌اند. (ساج^۲، ۱۹۷۷؛ ماندال و دشموخ^۳، ۱۹۹۴؛ کنان^۴ و همکاران، ۲۰۰۸)

۲. تکنیک تحلیل ساختاری

روشی برای تحلیل روابط بین متغیرهاست و در سیستم‌های گسترده و دارای ابعاد متعدد به کار می‌رود. روش تحلیل ساختاری، ابزاری است برای پیوند عقاید و تفکرات که از طریق ماتریس ارتباط تمامی متغیرهای سیستم، به توصیف و شناسایی سیستم می‌پردازد. توانایی این مدل در شناسایی روابط بین متغیرها و در نهایت، شناسایی متغیرهای کلیدی مؤثر در تکامل سیستم است. (ربانی، ۱۳۹۱)

ج) تحلیل یافته‌های پژوهش

برای استخراج مدل، نخست باید متغیرهای آن شناسایی شوند. بدین سبب بر اساس روش تحلیل مضمون، بیانات رهبری در خصوص مدیریت جهادی تحلیل و با خبرگان این حوزه مصاحبه شد. ابتدا گفتگوهای صورت گرفته با خبرگان روی کاغذ پیاده شد، سپس با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، خط به خط متون مصاحبه‌ها بررسی و به نکات کلیدی موجود در متن، یک کد اختصاص یافت. نمونه‌ای از تحلیل مضمون صورت گرفته، در جدول ۳ قابل ملاحظه است.

جدول ۳: نمونه تحلیل مضمون صورت گرفته در مرحله نخست

مضمین پایه	نکات کلیدی (گزیده متن)
بهره‌مندی انسان در تلاش و کوشش است	«لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى؛ انسان بهره‌مند نمی‌شود از چیزی مگر در جهت آن تلاش و کوشش کند.
تلاش و پشتکار	هر فرد برخوردار از تلاش و پشتکار، به محصول و هدف مدنظر در مسیر حرکت خود، خواهد رسید.
قلیل المؤمنون و کثیر المعونون بودن (کار زیاد و هزینه کم)	راجع به مومن مجاهد فی سبیل الله این است که: «المؤمن قليل المؤمنون و کثیر المعونون». یعنی مؤمن زیاد خدمت می‌کند ولی هزینه‌اش کم است...
انجام کار کامل بدون توجه به اتمام وقت اداری	ساعت معنا نداشت. انجام کار معنا داشت. ولی حالا می‌بینید طرف اداره‌اش ساعت دو تمام می‌شه و هنوز کارش تمام نشده می‌گذارد می‌رود. انجام کار برایش مهم نیست، الان ساعت برای ما مهم است
سختکوشی و پرکاری	یعنی تلاشی از آن جنس که طرف آنقدر کار می‌کند که وسط کار خوابش می‌برد و تن بی‌جانش در دست اطرافیان می‌ماند.
پرهیز از تنبلی و کم‌کاری	مدیر جهادی اصلاً کسالت ندارد. مدیر جهادی، تنبلی و کسالت به ساحت وجودش راه پیدا نمی‌کند

1. Attri

2. Sage

3. Mandal & Deshmukh

4. Kannan

۴۴۸ ♦ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

در مرحله بعد با کنار هم قرار دادن مضامین پایه که با یکدیگر قرابت معنایی دارند، ولی در ظاهر متفاوت‌اند، مضامین سازمان‌دهنده و در ادامه نیز از ربطدهی مضامین سازمان‌دهنده متناظر، مضامین فراگیر شکل می‌گیرند. این مرحله در قالب جداولی مدون دسته‌بندی و طراحی شده که به دلیل کثرت، تنها نمونه‌ای از آنها ارائه می‌شود.

جدول ۴: جدول نمونه دستبندی به مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر

منبع	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
E1, E5, E6, E8	خستگی‌ناپذیری	خستگی‌ناپذیری	پرکاری و خستگی‌ناپذیری
E9	مبارزه با خستگی		
E4, E6	قلیل‌المؤونه و کثیرالمعونه بودن (کار زیاد، هزینه کم)	قلیل‌المؤونه کثیرالمعونه	
E3	انجام کارهای بزرگ با امکانات محدود		
E10	بیش از همه تلاش کند و کمتر بهره‌بردار		
E8	راندمان بالا و هزینه کم		
E2	تلاش زیاد با اراده درونی	تلاش و پشتکار	
E7	تلاش و کوشش برای رضای خدا و ترویج کار و تلاش		
E8	بیش از همه کار کردن		
E9	تلاش و پشتکار		
E1	داشتن همت و پشتکار در امور	پرکاری و سختکوشی	
E6	تکمیل و به پایان رساندن کارها در هر شرایطی		
E8	انجام کار کامل بدون توجه به اتمام وقت اداری		
E1	داشتن همت و پشتکار در امور		
E4, E6, E7, E8	سختکوشی و پرکاری		
E7	کار شبانه‌روزی		

جدول ۴ در برگیرنده مضمون فراگیر «پرکاری و خستگی‌ناپذیری» است. این مضمون فراگیر، از مضامین سازمان‌دهنده‌ای نظیر «قلیل‌المؤونه کثیرالمعونه»، «خستگی‌ناپذیری»، «پرکاری و سختکوشی» و «تلاش و پشتکار» با فراوانی ۲۳ مضمون پایه تشکیل شده و یکی از مؤلفه‌های مهم مدیریت جهادی به حساب می‌آید.

در نهایت پس از بررسی و واکاوی مضامین متعلق به مدیریت جهادی، ۱۰ مضمون فراگیر در بعد فردی به دست آمد. مجموع مضامین فراگیر به همراه مضامین سازمان‌دهنده تشکیل‌دهنده‌شان، به شرح مندرج در جدول ۵ می‌باشند.

جدول ۵: مضامين فراگير مديريت جهادى در بعد فردى

مدير جهادى	
مقوله نام گذارى شده	مفاهيم و اصطلاحات
آخرت گرايى	آخرت گرايى - اعتقاد به حضور خدا - ايمان و اعتقاد به غيب
ولايتمدارى	ولايتمدارى - اعتقاد و اعتماد به رهبرى
اخلاص	كار براى خدا - قصد تقرب - بندگى خدا
توكل به خدا	اعتماد به خدا - توكل بر خدا
خودباورى و عزم راسخ	اعتماد به نفس - خودباورى - عزم و اراده
اقامة ارزشها	اقامة ارزشهاى دينى - اقامة فرائض و مستحبات
پركارى و خستگى ناپذيرى	قليل المؤمنه كثير المعونه - پركارى و سختكوشى - خستگى ناپذيرى
ساده زيستى و پرهيز از دنياطلبى	سادگى و قناعت - پرهيز از اسراف - دورى از هواى نفس نگاه پست به دنيا - پرهيز از رفاه زدگى و اشرافى گرى
تقوا و خودكترلى	حق گرايى و عدالت خواهى - خدا ترسى - خودكترلى
ايتار و فداكارى	ايتار - اقدام فداكارانه

پس از گذر از روش تحليل مضمون، با توجه به اينكه مؤلفه هاى مديريت جهادى در دو بعد فرد و سازمان تبين شده؛ در بخش مدل سازى ساختارى تفسيرى، ماتريس روابط درونى براى بعد فردى طراحى و سپس در قالب پرسشنامه اى بين ۱۵ نفر از خبرگان آشنا به سبك مديريت جهادى توزيع و اطلاعات مورد نياز جمع آورى شد. جدول ۶، نتايج را در قالب ماتريس دستيابى نهايى بعد فردى نشان مى دهد.

جدول ۶: ماتريس دستيابى نهايى - بعد فردى

متغيرها	آخوت گرايى	اخلاص	تقوا و ...	ولايت مدارى	توكل بو خدا	ساده زيستى و ...	خودباورى و ...	پركارى و ...	اقامة ارزشها	ايتار و فداكارى	قدرت نفوذ
آخرت گرايى و جهلنى ترحيدى	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
اخلاص	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۷
تقوا و خودكترلى	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸
ولايتمدارى	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۸
توكل بر خدا	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸
ساده زيستى و پرهيز از دنياطلبى	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۴
خودباورى و عزم راسخ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۲
پركارى و خستگى ناپذيرى	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۲
اقامة ارزشها	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۶
ايتار و فداكارى	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۲
ميزان وابستگى	۱	۵	۷	۳	۴	۷	۵	۸	۸	۹	

۴۵۰ ♦ مدل سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

در مرحله بعد، پس از تشکیل مجموعه های ورودی و خروجی و نیز تشکیل مجموعه مشترک، سطوح مدل مشخص می شود. در این گام، متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آنها کاملاً یکسان باشند، در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار می گیرند. به منظور یافتن اجزای تشکیل دهنده سطح بعدی سامانه، اجزای بالاترین سطح آن در محاسبات ریاضی جدول مربوط حذف و عملیات مربوط به تعیین اجزای سطح بعدی، مانند روش تعیین اجزای بالاترین سطح انجام می شود. این عملیات تا آنجا تکرار می شود که اجزای تشکیل دهنده تمامی سطوح سامانه مشخص شوند. جدولهای ۷ تا ۱۱، این روند را نمایش می دهند.

جدول ۷: تکرار اول (سطح اول)

مؤلفه	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی	۱	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱	
اخلاص	۵-۴-۳-۲-۱	۱۰-۹-۸-۶-۵-۳-۲	۵-۳-۲	
تقوا و خودکنترلی	۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۲-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۳	۹-۶-۵-۳-۲	
ولایتمداری	۹-۴-۱	۲-۱۰-۹-۸-۷-۶-۴-۳	۹-۴	
توکل بر خدا	۵-۳-۲-۱	۲-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۳	۵-۳-۲	
ساده زیستی و پرهیز از دنیا طلبی	۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱۰-۹-۶-۳	۹-۶-۳	
خودباوری و عزم راسخ	۷-۵-۴-۳-۱	۸-۷	۷	
پرکاری و خستگی ناپذیری	۹-۸-۷-۵-۴-۳-۲-۱	۱۰-۸	۸	
اقامة ارزشها	۱۰-۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱۰-۹-۸-۶-۴-۳	۱۰-۹-۶-۴-۳	
ایثار و فداکاری	۱۰-۹-۸-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱۰-۹	۱۰-۹	اول

جدول ۸: تکرار دوم (سطح دوم)

مؤلفه	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی	۱	۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱	
اخلاص	۵-۴-۳-۲-۱	۹-۸-۶-۵-۳-۲	۵-۳-۲	
تقوا و خودکنترلی	۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۲-۹-۸-۷-۶-۵-۳	۹-۶-۵-۳-۲	
ولایتمداری	۹-۴-۱	۲-۹-۸-۷-۶-۴-۳	۹-۴	
توکل بر خدا	۵-۳-۲-۱	۲-۹-۸-۷-۶-۵-۳	۵-۳-۲	
ساده زیستی و پرهیز از دنیا طلبی	۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۹-۶-۳	۹-۶-۳	دوم
خودباوری و عزم راسخ	۷-۵-۴-۳-۱	۸-۷	۷	
پرکاری و خستگی ناپذیری	۹-۸-۷-۵-۴-۳-۲-۱	۸	۸	دوم
اقامة ارزشها	۹-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۹-۸-۶-۴-۳	۹-۶-۴-۳	

۴۵۱ ❖ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

جدول ۹: تکرار سوم (سطح سوم)

مؤلفه	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی	۱	۹-۷-۵-۴-۳-۲-۱	۱	
اخلاص	۵-۴-۳-۲-۱	۹-۵-۳-۲	۵-۳-۲	
تقوا و خودکنترلی	۹-۵-۴-۳-۲-۱	۲-۹-۷-۵-۳	۹-۵-۳-۲	
ولایتمداری	۹-۴-۱	۲-۹-۷-۴-۳	۹-۴	
توکل بر خدا	۵-۳-۲-۱	۲-۹-۷-۵-۳	۵-۳-۲	
خودباوری و عزم راسخ	۷-۵-۴-۳-۱	۷	۷	سوم
اقامه ارزشها	۹-۵-۴-۳-۲-۱	۹-۴-۳	۹-۴-۳	سوم

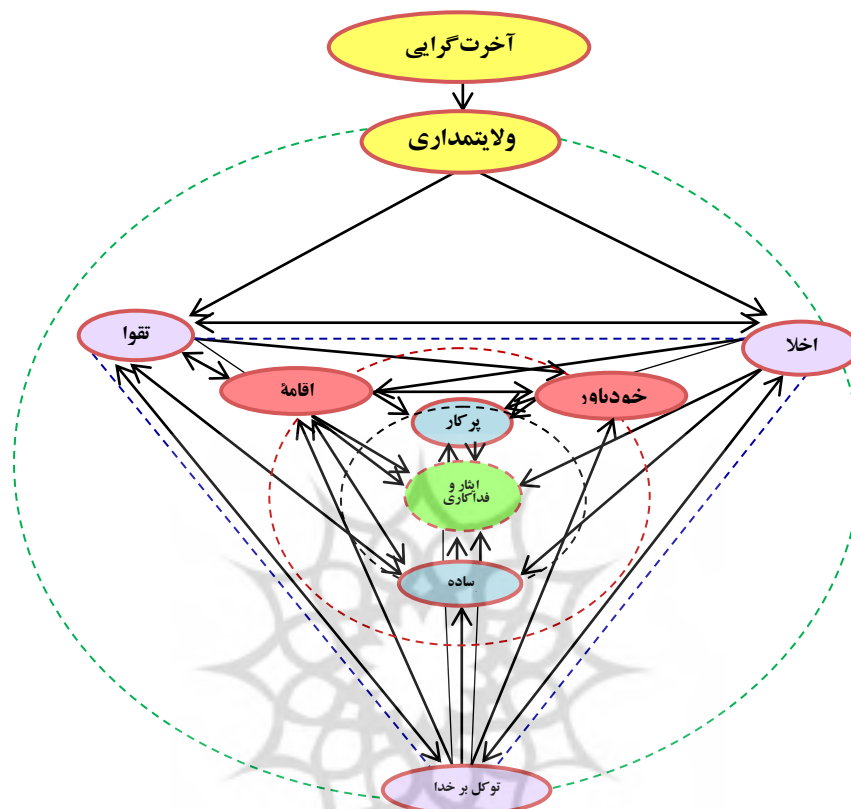
جدول ۱۰: تکرار چهارم (سطح چهارم)

مؤلفه	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی	۱	۵-۴-۳-۲-۱	۱	
اخلاص	۵-۴-۳-۲-۱	۵-۳-۲	۵-۳-۲	چهارم
تقوا و خودکنترلی	۵-۴-۳-۲-۱	۲-۵-۳	۵-۳-۲	چهارم
ولایتمداری	۴-۱	۲-۴-۳	۴	
توکل بر خدا	۵-۳-۲-۱	۲-۵-۳	۵-۳-۲	چهارم

جدول ۱۱: تکرار پنجم (سطح پنجم و ششم)

مؤلفه	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی	۱	۴-۱	۱	ششم
ولایتمداری	۴-۱	۴	۴	پنجم

حال می توان چارچوب سطح بندی شده عوامل را ترسیم کرد که در قالب نمودار ۲ نمایش داده شده است. روابط بین متغیرها و جهت پیکانها از روی ماتریس دستیابی تجمیع شده به دست می آید.



نمودار ۲: مدل تعاملی مؤلفه‌های فردی مدیریت جهادی

برای دستیابی به نتایج بیشتر و بررسی دقیق‌تر متغیرها و میزان اثرگذاری آنها بر یکدیگر، از تکنیک تحلیل ساختاری و نرم‌افزار قدرتمند میک‌ماک^۱ استفاده شد. به کارگیری این نرم‌افزار مستلزم استفاده از ماتریس تحلیل ساختاری است که در روش‌شناسی پژوهش به آن اشاره شده است؛ لذا با توجه به این نکته، از خبرگان محترم خواسته شد تا پرسشنامه را با دو روش مختلف پاسخ دهند: روش وارفیلد (۱۹۷۴) و روش گودت (۲۰۰۶). تفاوت روش گودت با روش وارفیلد در این است که خبرگان به جای بیان جهت اثرگذاری، میزان اثرگذاری مؤلفه‌ها را با اعداد ۰، ۱، ۲، ۳، ۴ ارزشگذاری می‌کنند و این عمل، دقت پاسخگویی و نتایج به دست آمده را بالاتر خواهد برد.

جدول ۱۲، ماتریس دسترسی نهایی، پر شده به روش تحلیل ساختاری را نشان می‌دهد. در ادامه به برخی تحلیل‌های حاصل از نرم‌افزار میک‌ماک در بعد فردی مدیریت جهادی می‌پردازیم.

۱. این نرم‌افزار توسط میشل گودت در سال ۲۰۰۱ برای انجام محاسبات سنگین ماتریس اثرات متقاطع طراحی و ساخته شده است.

۴۵۳ ♦ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

جدول ۱۲: ماتریس دسترسی نهایی روش تحلیل ساختاری-ابعاد فردی مدیریت جهادی

متغیرها	آخرت گرای و جهان بینی...	اخلاص	تقوا و... تقوا و...	ولایت مداری	توکل بر خدا	سادگی زندگی و...	خودباوری و...	پرکاری و...	انجامه ارزیابی	ایثار و فداکاری
آخرت گرای و جهان بینی توحیدی	۰	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳
اخلاص	۰	۰	۲	۱	۲	۳	۱	۲	۲	۳
تقوا و خودکنترلی	۱	۳	۰	۱	۲	۳	۲	۲	۳	۲
ولایت مداری	۰	۲	۲	۰	۱	۳	۲	۲	۳	۲
توکل بر خدا	۱	۲	۲	۱	۰	۲	۳	۳	۲	۲
ساده زیستی و پرهیز از دنیا طلبی	۱	۲	۳	۰	۰	۰	۰	۱	۲	۲
خودباوری و عزم راسخ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۱	۱
پرکاری و خستگی ناپذیری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۲
اقامه ارزشها	۱	۱	۲	۲	۱	۲	۰	۲	۰	۲
ایثار و فداکاری	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۲	۰

بر اساس جدول ۱۳، درجه پرشدگی ماتریس فوق ۷۸ درصد است. این عدد به این معناست که مؤلفه‌ها در ۷۸ درصد موارد بر یکدیگر تأثیر داشته‌اند. از مجموع رابطه‌های قابل ارزیابی، ۲۲ درصد از روابط صفر بوده‌اند؛ یعنی مؤلفه‌ها بر همدیگر تأثیر نداشته یا از همدیگر تأثیر نپذیرفته‌اند.

جدول ۱۳: تحلیل اولیه داده‌های ماتریس و آماره‌های آنها

ابعاد ماتریس	تعداد تکرار	بدون تأثیر	تأثیرگذار	تقویت کننده	توانمندساز	جمع	درجه پرشدگی
۱۰×۱۰	۲	۲۲	۲۰	۲۷	۳۱	۷۸	۷۸ درصد

ماتریس‌ها و نمودارهای خروجی نرم‌افزار: به طور کلی، ماتریس‌ها و نمودارهای خروجی نرم‌افزار دو نوع‌اند: یکی ماتریس اثرات مستقیم متغیرها^۱ و نمودارهای مربوطه و دیگری، ماتریس روابط غیر مستقیم بین متغیرها^۲ و نمودارهای مرتبط با آن. چنانچه در ماتریس اولیه، روابط بالقوه نیز بین متغیرها مشخص شده باشند، نرم‌افزار ماتریس روابط بالقوه^۳ مستقیم بین متغیرها^۳ و ماتریس روابط بالقوه^۴ غیر مستقیم بین متغیرها^۴ را نیز در اختیار قرار می‌دهد.

1. Matrix of Direct Influences
2. Matrix of Indirect Influences
3. Matrix of Potential Direct Influences
4. Matrix of Potential Indirect Influences

۴۵۵ ♦ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

گراف اثرگذاری مستقیم و غیر مستقیم متغیرها: نرم افزار اجازه می دهد تأثیرات میان متغیرها در قالب نمودار تجسم پیدا کند و قدرت نفوذ بین متغیرها را با توجه به اهمیت شان با رنگها و اعداد مختلف به تصویر می کشد؛ این روابط با ارزشهای ماتریس ام.دی.آی مطابقت دارد. نمودار ۳، گراف اثرات مستقیم و نمودار ۴، گراف اثرات غیر مستقیم را در اختیار می گذارد.

طبق گراف شکل ۳، کاملاً مشخص است که مبداء حرکت مدیر جهادی از آخرت گرایی و جهان بینی توحیدی شروع می شود و بیشترین اثر را بر سایر مؤلفه ها خواهد گذاشت. در نهایت، تأثیرپذیرترین مؤلفه، ایثار و فداکاری است که گراف به دست آمده از نرم افزار، با مدل ترسیمی به روش ISM (شکل ۱) کاملاً مطابقت داشته و مؤید آن است. خطوط قرمز، قدرت نفوذ بالا؛ خطوط آبی، قدرت اثر نسبتاً قوی و سایر خطوط، اثرگذاری های ضعیف تر را نشان می دهند.

نقشه اثرگذاری و وابستگی مستقیم متغیرها

پراکندگی متغیرهای سیستم با توجه به قدرت اثرگذاری و وابستگی آنها، توسط این بخش از خروجی های نرم افزار به تصویر کشیده می شود. نمودار ۴، این پراکندگی را به خوبی نشان می دهد. همان گونه که قابل ملاحظه است، نقشه به دست آمده، مطابقت بالایی با یافته های روش ISM دارد و تنها برخی از مؤلفه ها جابه جایی مختصری داشته اند.

Direct influence dependence map



نمودار ۴: نمودار قدرت نفوذ و وابستگی - بعد فردی

آخرت گرایی، ولایت مداری و توکل بر خدا دارای بیشترین اثر و ایثار و فداکاری، پراکاری و خستگی ناپذیری و خودباوری و عزم راسخ دارای بیشتری وابستگی در سیستم می باشند.

۴۵۶ ◇ مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

پیش از نتیجه‌گیری لازم است بیان شود به دلیل اینکه تکنیک تحلیل ساختاری (نرم‌افزار میک‌ماک) دقت بالاتری در پر کردن پرسشنامه دارد و علاوه بر جهت اثرگذاری، میزان آن را نیز مشخص می‌کند، نتیجه‌گیری پژوهش بر مبنای نمودارهای به دست آمده از نرم‌افزار میک‌ماک و روش تحلیل ساختاری صورت گرفت.

(و) بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر برای دستیابی به مؤلفه‌های مدیریت جهادی، به سراغ روش تحلیل مضمون رفته و از مصاحبه با خبرگان این حوزه، اطلاعات اولیه حاصل شد. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون، تحلیل و مؤلفه‌های بعد فردی مدیریت جهادی استخراج شد. در گام بعد به منظور بررسی رابطه این مفاهیم با یکدیگر و سطح‌بندی آنها روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری انتخاب و برای درک و تحلیل بهتر روابط، از تکنیک تحلیل ساختاری و نرم‌افزار میک‌ماک نیز استفاده شد.

در بخش فردی، پس از سطح‌بندی متغیرها، مدل تعاملی مؤلفه‌ها طراحی و نمودار قدرت نفوذ-وابستگی نیز ارائه شد. این نمودار به چهار دسته تقسیم می‌شود. دسته اول متغیرهای نفوذی و تأثیرگذار شامل «آخرت‌گرایی و جهان‌بینی توحیدی»، «ولایت‌مداری» و «توکل بر خدا» است. آخرت‌گرایی با بیشترین امتیاز مبداء کل سیستم بوده و بالاترین نفوذ را بر سایر مؤلفه‌ها دارد و پس از آن ولایت‌مداری و سپس توکل بر خدا سیستم را هدایت می‌کنند. در واقع؛ این سه مؤلفه، مؤلفه‌های بحرانی بوده و کلیه تغییرات سیستم وابسته به آنهاست.

در دسته دوم (متغیرهای پیوندی) مؤلفه «تقوا و خودکنترلی» دیده می‌شود و از آنجا که بالای خط قطری قرار گرفته است، می‌تواند جزء بازیگران کلیدی سیستم باشد و نقش حلقه اتصال را ایفا کند؛ به این معنا که اگر مدیر تقوا پیشه کند و خود را کنترل و حفظ کند، می‌تواند سایر مؤلفه‌ها را نیز در خود تقویت کرده، آنها را به هم پیوند دهد.

دسته سوم (متغیرهای وابسته)، این ناحیه خروجی سیستم را نشان می‌دهد و شامل اخلاص (رفتار خالصانه و خدمتگزاری)، اقامه ارزشها، ساده‌زیستی و پرهیز از دنیاطلبی، خودباوری و عزم راسخ، پرکاری و خستگی‌ناپذیری و در نهایت، ایثار و فداکاری است که بیشترین اثرپذیری را از سیستم دارند.

نتیجه آنکه، اگر مدیر جهادی در نگرش خود جهان‌بینی توحیدی داشته، خود را مطیع امر ولایت دانسته، در امور بر خدا توکل کرده و تقوا پیشه کند و در عمل نیز از اقامه ارزشها، پرکاری و

۴۵۷ ♦ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

خستگی‌ناپذیری، ساده‌زیستی، خودباوری دریغ‌نکند، آنگاه مدیری جهادی و مخلص است که به اینار و فداکاری دست خواهد یافت.

بر مبنای یافته‌ها و نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود با تمرکز بر مؤلفه‌های اثرگذار، در خصوص هر یک از مؤلفه‌های مستخرج، پژوهشهای تکمیلی برای تدوین شاخصهای ارزیابی این مؤلفه‌ها صورت گیرد. همچنین می‌توان پژوهشهای تجربی با هدف آزمون یافته‌های به دست آمده در سازمانها به طور عام و در سازمانهای تخصصی نظیر سازمانهای صنعتی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و اداری طراحی و اجرا کرد.

پژوهش حاضر می‌تواند مبنای تحقیقات با روش اقدام‌پژوهی در خصوص فرهنگ‌سازی جهادی در سطح مدیران باشد. همچنین باید توجه داشت که فرهنگ‌سازی می‌بایست بر مبنای تعامل ساختار- عاملیت صورت گرفته و بر این مبنای باید مؤلفه‌های اثرگذار برآمده از مدل ساختاری تفسیری، تا ساختارهای فیزیکی و اجتماعی و فناوری‌های سازمانی امتداد یابد. به عبارت دیگر؛ زیر نظامات سازمانی نظیر برنامه‌ریزی راهبردی، ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، پاداش و جبران خدمات و ... به گونه‌ای آکزیوماتیزه، بر مبنای مؤلفه‌های شناسایی شده، طراحی و بنیانگذاری شود. در خصوص طراحی و پیاده‌سازی هر یک از زیرنظامات مذکور، می‌توان پژوهشهای متعددی تعریف کرد. در این میان، برخی از نظامات سازمانی نظیر آموزش و تربیت یا جذب و استخدام، برای به کارگیری نتایج پژوهش حاضر، از سنخیت و اولویت بیشتری برخوردارند.

منابع

- آذر، عادل؛ فرزانه خسروانی و رضا جلالی (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم (رویکردهای ساختاردهی مسئله). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- ابراهیمی فر، عبدالجواد (۱۳۸۶). «مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد ۱. کرج: نشر آموزش کشاورزی (دفتر خدمات تکنولوژی آموزش).
- استراوس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۹۰). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. ترجمه ابراهیم افشار. تهران: نی.
- اسحاقی، حسین (۱۳۹۳). مؤلفه‌های مدیریت جهادی (صمیمانه با مدیران). قم: هاجر.
- بازرگان، عباس (۱۳۷۸). مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: دیدار.
- باقری، مسلم؛ محسن جاجرمی‌زاده و مهرداد کیانی (۱۳۹۳). «طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری مدیران جهادی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، ش ۱۹: ۸۵-۱۱۸.
- بلانچارد، کنت و مایکل اکاتر (۱۳۸۴). مدیریت از راه ارزشها. ترجمه حمیدرضا فرتوک‌زاده. تهران: فرا.
- بالوج، مجتبی و ولی‌الله تقی‌پور (۱۳۸۶). «نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد ۲. کرج: نشر آموزش کشاورزی (دفتر خدمات تکنولوژی آموزش).
- تولایی، روح‌الله و سجاد شکوهیار (۱۳۹۳). «ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیاز متوازن». چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، ش ۱۹: ۱۵-۳۷.
- جاجرمی‌زاده محسن؛ محمدجعفر حسینیان و مسلم امیری طیبی (۱۳۹۷). «رویکردی تطبیقی به مبانی نظری مدیریت راهبردی و مدیریت راهبردی جهادی». تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ش ۴(۴): ۶۳-۹۰.
- جلیلیان، حسین (۱۳۹۹). «الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی». مدیریت اسلامی، سال بیست و هشتم، ش ۴: ۹۳-۱۱۱.
- چهاردولی، عباس و ایمان هرمزی‌زاده (۱۳۹۸). «ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی». مطالعات راهبردی بسیج، ش ۸۴: ۲۴-۵.

۴۵۹ ◆ میلاد شماعی کوپائی و همکاران

- حسین پور، داوود؛ بهروز رضائی منش و حمیدرضا محمدی سیاهبومی (۱۳۹۵). «**رابطه مدیریت جهادی و استراتژی‌های اقتصاد مقاومتی**». پژوهشها و سیاستهای اقتصادی، سال بیست و چهارم، ش ۷۹.
- حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۹۳). **مدیریت جهادی**. تهران: حکمت و عرفان.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۴). **روش‌شناسی علوم اجتماعی**. تهران: مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- دانیالی، تهمینه (۱۳۸۶). «**شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی**». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد ۲. کرج: نشر آموزش کشاورزی (دفتر خدمات تکنولوژی آموزش).
- ربانی، طاها (۱۳۹۱). «**روش تحلیل ساختاری، ابزاری برای شناخت و تحلیل متغیرهای مؤثر بر آینده موضوعات شهری**». مجموعه مقالات نخستین همایش ملی آینده‌پژوهی. تهران: ۲۶ بهمن.
- زین‌الدینی، مجید و حمیدرضا محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷). «**ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی؛ موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی**». پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال هشتم، ش ۲۸.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). «**مدیریت جهادی، چالشها و الزامات**». مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، ش ۲: ۳۹-۹.
- شماعی کوپائی، میلاد (۱۳۹۳). **شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد نظریه‌سازی داده‌بنیاد**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی (سیستم‌های اطلاعاتی). دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-مرکزی.
- صفری، غلامرضا (۱۳۹۷). **بررسی وضعیت مدیریت جهادی از دیدگاه کارکنان (مورد مطالعه شهرداری شاهرود)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی. شاهرود: دانشگاه آزاد اسلامی.
- عباس‌زادگان، سید محمد (۱۳۷۶). **مبانی و مکاتب مدیریت**. تهران: شرکت سهامی انتشار، چ سوم.
- عباسی، خیرالله (۱۳۹۹). **بررسی تأثیر معیارهای سازمان جهادی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان پستاری**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت. اردبیل: مؤسسه آموزش عالی نوین.
- عبدالحمید، مهدی؛ بهروز رضایی منش، اصغر پورعزت و فتاح شریف‌زاده (۱۳۹۳). «**الگوی ارزش‌یابی خط‌مشی‌های عمومی در پرتو معرفت‌علوی**». راهبرد فرهنگ، ش ۲۸: ۱۵۲-۱۲۳.

۴۶۰. مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛...

- عموزاد خلیلی، مجید؛ سیاوش خاکپور و محمدعلی کرم‌پور (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.
- قائدعلی، حمیدرضا و مهدی عاشوری (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی شیوه‌ای تحقق‌یافته از مدیریت اسلامی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی)». مدیریت فرهنگی، ش ۸۲: ۶۷-۸۳.
- قربانی‌زاده، وجهاله و حسین علی‌اصغرزاده رومیانی (۱۳۹۴). «مدیریت جهادی؛ مفاهیم و ویژگی‌ها». اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی. تهران.
- کاظمی، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: نیل آب.
- گنجعلی، اسدالله؛ محمد مهدی علی‌شیری و مجتبی بیدی (۱۳۹۳). «شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی؛ تحلیلی داده‌بنیاد». چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، ش ۱۹: ۵۶-۳۹.
- لطیفی، میثم و حسن سعدآبادی (۱۳۹۳). «پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی». راهبرد فرهنگ، ش ۲۸: ۱۲۲-۹۱.
- محقق معین، محمدحسین (۱۳۸۶). «الگوی شناخت فرهنگ، مدیریت و روحیه جهادی». اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
- محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). «تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصهای آن». مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- محمدی، مهدی و مهدی عبدالحمید (۱۳۹۴). «الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج البلاغه». مطالعات مدیریت انتظامی، سال دهم، ش ۲: ۳۳۶-۳۱۱.
- مرتضوی، مهدی؛ آرین قلی‌پور، علی‌اصغر پورعزت و وحید اشرفی (۱۳۸۸). «مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل». مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۱۹۶-۲۱۲). تهران.
- ملکی زوارم، حسین (۱۳۸۸). «مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبکهای مدیریت». مجموعه مقالات برگزیده همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد ۲. کرج: نشر آموزش کشاورزی (دفتر خدمات تکنولوژی آموزش).
- نجابتبخش اصفهانی، علی؛ آرمان باقری و احمد یآوری (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، ش ۱۹: ۸۳-۵۷.

- یاراحمدی، مهدی (۱۳۹۴). «تحقق برنامه ششم توسعه در بستر مدیریت جهادی». تاریخ بازیابی: www.irna.ir/news/81716315/ قابل دسترسی در: ۱۳۹۲/۱۰/۲۷
- یاراحمدی خراسانی، مهدی (۱۳۹۲). «ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی». تاریخ بازیابی: ۱۳۹۲/۱۰/۲۷. قابل دسترسی در: <http://alef.ir/vdcamunuu49n661.k5k4.html?212152>
- یوسفی، رسول و بهرام اکبری (۱۳۹۶). «تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی». مدیریت اسلامی، سال بیست و پنجم، ش ۲.
- Attri, R.; D.N. Nikhil & V. Sharma (2013). “**Interpretive structural modeling (ISM) approach: an overview**”. *Research Journal of Management Sciences*, 2(2): 3-8.
- Braun, V. & V. Clarke (2006). “**Using thematic analysis in psychology**”. *Qualitative research in psychology*, 3(2): 77-101.
- Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss (1967). **Awareness of Dying. Grounded Theory Procedures and Techniques**. Sage.
- Godet, M. (2006). **Creating Future Scenario Planning as a Strategic Management Tool**. Preface by Joseph F. Coates. Translated by Adam Gerberand Kathryn Radford.
- Kannan, G.; A. Noorul Haq, P. Sasikumar & S. Arrununchalam (2008). “**Analysis and Selection of green suppliers using interpretive structural modeling and analytic hierarchy process**”. *International Journal of Management and Decision Making*, 9(2): 163-182.
- Mandal, A. & S. Deshmukh (1994). “**Vendor selection using interpretive structural modeling (ISM)**”. *International Journal of Operations and Production Management*, 14(6): 52-59.
- Sage, A.P. (1977). **Interpretive structural modeling: Methodology for large- Scale systems**. New York: McGraw-Hill.
- Warfield, J.W. (1974). “**Developing Interconnected Matrices in Structural Modelling, IEEE Transcript on Systems**”. *Men and Cybernetics*, 4(1): 51-81.
- Abbasi, Khairullah (2020). **Investigating the effect of jihadi organization criteria on the professional ethics of nursing staff**. Master Thesis, Department of Management. Ardabil: New Higher Education Institute.
- Abbaszadegan, Seyed Mohammad (1997). **Fundamentals and Schools of Management**, Ch 3, Tehran: Anteshar Co.
- Abdolhamid, Mahdi; Behrouz Rezaimanesh, Ali Asghar Pourezzat & Fatah Sharifzadeh (2014). “**Model of evaluation of public policies in the light of Alavi knowledge**”. *Cultural Strategy Quarterly*, Vol. 28: 123-152.
- Amoozad Khalili, Majid; Siavash Khakpour & Mohammad Ali Karampour (2013). “**The Strategic Role of Culture in Jihadi Management**”.

Conceptual Recognition and Beliefs". *First Scientific Conference on Jihadi Management*. Tehran: Permanent Secretariat of Jihadi Management.

- Azar, Adel; Farzaneh Khosravani & Reza Jalali (2013). **Soft Operations Research (Problem Structuring Approaches)**. Tehran: Industrial Management Organization.
- Bagheri, Muslim; Mohsen Jajarmizadeh & Mehrdad Kiani (2014). **"Designing and Explaining the Decision Making Model of Jihadi Managers"**. *Public Management Perspective*, Vol. 5, No. 19: 85-118.
- Bazargan, Abbas (1999). **Introduction to qualitative and mixed research methods; Common Approaches in Behavioral Sciences**. Tehran: Didar Publishing.
- Blanchard, Kent & Michael O'Connor (2005). **Management through Values**. translated by Hamidreza Fartoukzadeh. Tehran: Fara Publishing.
- Chahardoli, Abbas & Iman Hormozizadeh (2019). **"Provide an appropriate model of jihadi management based on Basij thinking"**. *Basij Strategic Studies Science-Research /ISC*, No. 84: 5-24. http://www.bsrq.ir/article_107366_e091884bf54db3244b5603e4c615e16e.pdf
- Danieli, Tahmineh (2007). **"Recognition and explanation of the principles and approaches of culture and jihadi management"**. *The first national conference on culture and jihadi management*. Tehran, <https://civilica.com/doc/101902>
- Ebrahimifar, Abdul Javad (2007). **"Doctrinal Foundations of Jihadi Culture and Management"**, *Proceedings of the National Conference on Jihadi Culture and Management*, Agricultural Education Publishing (Education Technology Services Office).
- Ganjali, Asadullah; Mohammad Mehdi Alishiri & Mojtaba Bidi (2014). **"Managerial competencies of jihadi managers; Analytical data foundation"**. *Public Management Perspectives*, 5(3): 41-64.
- GhaedAli, Hamidreza & Mehdi Ashouri (2014). **"Jihadi management is a method realized by Islamic management (a case study of constructive jihad in the first decade of the Islamic Revolution)"**. *Cultural Management Quarterly*, Vol. 82: 67-83. <http://noo.rs/qMdqs>
- Ghorbanizadeh, Vajehollah & Hossein AliAsgharzadeh Romiani (2015). **"Jihadi management; Concepts and Features"**. *The First Conference on Management and Entrepreneurship in the Conditions of Resistance Economy*. Tehran.
- Heidari Tafreshi, Gholam Hossein (2014). **Jihadi management**. Tehran: Wisdom and Mysticism.
- Hosseinpour, Davood; Behrouz Rezaei Manesh & Hamidreza Mohammadi Siahboomi (2016). **"The Relationship between the Jihadi Management**

- and the Strategies of Resistive Economy**". *Economic Research and Policies*, 24(79): 99-122. URL: <http://qjerp.ir/article-1-1454-en.html>
- Ishaqi, Hussein (2014). **Components of jihadi management (sincerely with managers)**. Qom: *Hajar*.
 - Jajarmizadeh, Mohsen; Mohammad jafar Hoseinian & Moslem Amiri Tayebi (2018). **Fundamentals of strategic management and jihadi strategic management: A comparative study**". *The Interdisciplinary Quarterly of Fundamental Researches on Humanities*, Vol. 4, Issue 4. <http://frh.sccsr.ac.ir/article-۱-۹۹-fa.html>
 - Jalilian, Hossein (2020). **The Model of Strategic Thinking of Jihadi Managers Based on the Divine Political Will of Martyr Qassem Soleimani**". *Journal of Islamic Management*, Year 28, Number 4: 93-111.
 - Kazemi, Ali (2002). **Fundamentals of Islamic Management and Its Patterns**. Tehran: Nil Ab Publishing.
 - Khosropanah, Abdul Hussein (2015). **Methodology of Social Sciences**. Tehran: Research Institute of Iranian Wisdom and Philosophy.
 - Latifi, M. & H. Sa'dabadi (2014). **A Phenomenological Study for Understanding the Essence of Jihadi Management**". *Strategy for Culture*, 7(28): 91-122.
 - Maleki Zavaram, Hossein (2009). **Comparative comparison of jihadi management style with other management styles**". *Second National Conference on Jihadi Culture and Management*. Tehran. <https://civilica.com/doc/102286>
 - Mohammadi, Mahdi & Mahdi Abdolhamid (2015). **Implementation of Human Resource Management in the Light of Islamic Teachings around Nahjolbalagha**". *Police Management Studies Quarterly*, 10(2): 311-336.
 - Mohammadi, Mazaher (2009). **Explaining jihadi culture and management and its characteristics**". *Proceedings of the Second National Conference on Jihadi Culture and Management*. <https://civilica.com/doc/102288/>
 - Moin Mohaghegh, Mohammad Hussein (2007). **Pattern of understanding culture, management and jihadi spirit**". *The first national conference on jihadi culture and management*. Tehran: Representation of the Supreme Leader in the Ministry of Jihad Agriculture.
 - Mortazavi, M.; A. Gholipour, A.A. Pourezzat & V. Ashrafi (2009). **Management of organizational culture change from perspective to action**".: *Proceedings of the Second National Conference on Jihadi Culture and Management* (196-221). Tehran. <https://civilica.com/doc/102268/>
 - Nejatbakhsh Esfehiani, Ali; Arman Bagheri & Ahmad Yavari (2014). **Studying the Effects of Jihad Management of Municipality of Tehran**

on **Citizenship Behavior**". *Journal of Public Administration Perspective*, 5(19): 57-83.

- Paluj, Mojtaba & Valiollah Taghipourfar (2007). **"The role of jihadi culture and management in strengthening and developing social capital and popular participation"**. *The first national conference on jihadi culture and management*. Tehran. <https://civilica.com/doc/101912>
- Rabbani, Taha (2012). **"Structural analysis method, a tool for recognizing and analyzing variables affecting the future of urban issues"**, *First National Conference on Futurology*. Tehran. <https://civilica.com/doc/242374>
- Safari, Gholamreza (2018). **Investigating the status of jihadi management from the perspective of employees (case study of Shahroud Municipality)**. Master Thesis, Faculty of Humanities. Shahroud: Islamic Azad University.
- Shamaei Kopai, Milad (2014). **Identifying and Explaining the Dimensions of Jihadi Management with a Data Theorizing Approach**. Master Thesis, Public Management (Information Systems), Faculty of Management, Islamic Azad University, Tehran-Central Branch.
- Soltani, M. (2014). **"Jihadi management, challenges and requirements"**. *Islamic Management*, 22(2): 9-39. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=255486>
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin (2011). **Basics of qualitative research: techniques and stages of production of grounded theory**. Translated by Ibrahim Afshar. Tehran: Ney Publications.
- Tavalaei, Rouhollah & Sajjad Shohohyhar (2014). **"Evaluation of Jahadi Management factors on Organization Performance with Applying Balanced Score Card (BSC) Model"**. *Journal of Public Administration Perspective*, 5(19): 15-37. magiran.com/p1826379
- Yarahmadi, Mehdi (2015). **"Realization of the Sixth Development Plan in the context of jihadi management"**. Retrieved 27 December 2013. Available at: www.irna.ir/news/81716315/
- Yarahmadi Khorasani, Mehdi (2013). **"Dimensions and components of jihadi management"**. Retrieved 27 December 2013. Available at: <http://alef.ir/vdcamunuu49n661.k5k4.html?212152>
- Yousefi, Rasoul & Bahram Akbari (2017). **"Explaining the requirements of political managers based on the approach of jihadi management"**. *Journal of Islamic Management*, 25 year, No. 2.
- Zein al-Dini, Majid & Hamid Reza Mohammadi Siahboomi (2018). **"Presenting the desired model of jihadi management in the Islamic Revolution Case study of the guidelines of the Leader of the Islamic Revolution"**. *Journal of the Islamic Revolution*, 8(28): 23-49. doi: 10.22084/rjir.2018.15774.2352.

