

طراحی مدل اجرای خط‌مشی‌های حمایتی - خدماتی مبتنی بر

سبک مدیریت جهادی

(مطالعه موردی بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویر احمد)

سید منصور موسوی^۱، حسن سلطانی^۲، سیده فاطمه موسوی^۳، سنجر سلاجقه^۴، سامانه مهدیزاده^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۱

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست پنجم، شماره ۹۵، تابستان ۱۴۰۱



20.1001.1.1735501.1401.25.95.1.8

چکیده

هدف از این تحقیق طراحی الگوی اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران مبتنی بر سبک مدیریت جهادی استان‌های جنوبی کشور است. سؤال‌های اصلی چیستی ابعاد و مؤلفه‌های مدل و رابطه بین آن‌هاست. این پژوهش از نظر نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای و از لحاظ هدف، جزء تحقیقات کاربردی است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و در دو مرحله کیفی-دلفی و کمی در دو سطح توصیفی و استنباطی آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شده است. داده‌ها با نمونه تصادفی ۳۰۸ نفری از جامعه ۱۴۰۰ نفری کارکنان بنیاد شهید استان‌های جنوبی مورد مطالعه انتخاب گردید. یافته‌های تحقیق عبارت است از ابعاد هشتگانه و مؤلفه‌های بیست‌ونه گانه مدل، استخراج و طبقه‌بندی شده است. میزان ضریب بتا و ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی و اجرای خط‌مشی‌های عمومی بنیاد شهید، بررسی و اعتبار سنجی گردید. بالا بودن میانگین پاسخ‌گویی به گویه‌های سبک مدیریت جهادی به جزء دو مؤلفه رهبری و کنترل، از نتایج این تحقیق است. همچنین در سطح معنی‌داری کمتر از پنج صدم و با دقت ۰/۹۹ فرضیه‌های تحقیق پذیرفته شده است. با توجه به مدل نهایی، سبک رهبری مدیریت جهادی با ضریب مسیر ۷۲ درصد بر اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران اثر مثبت و مستقیم دارد. در بعد ارزشی-نگرشی، بیشترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه بصیرت‌مداری و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه آرمان‌خواهی است. پیشنهاد می‌گردد در تقویت جانشین‌پروری، واگذاری مسئولیت به ایثارگران واجد شرایط، تقویت سیستم‌های نظارت دوره‌ای از واحدهای صف، تقویت بیشتر معتمدین معین و شوراهای مشورتی ایثارگران، توسعه تفویض اختیار و مسئولیت به واحدهای اجرایی.

واژگان کلیدی:

مدیریت، سبک مدیریت جهادی، اجرای خط‌مشی، بنیاد شهید و امور ایثارگران، مدیریت اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران s.mansour_mosavi@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران soltanihassan74@gmail.com

^۳ استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول) famo0912@yahoo.com

^۴ دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران salajeghe_187@yahoo.com

^۵ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران mehdizadehs@yahoo.com

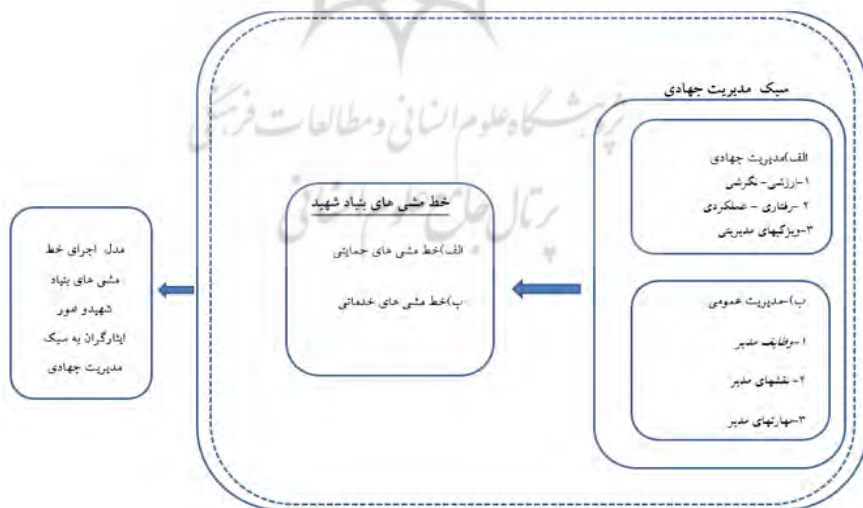
۱- مقدمه و بیان مسأله

۱-۱- مقدمه موضوع

خطمشی گذاری (سیاست گذاری) عمومی یکی از رشته‌های نوظهور در عرصه علوم اجتماعی است، اگرچه عمر چندانی ندارد اما به دلیل تاثیر آن در حل مشکلات اجتماعی و عمومی توسعه قابل توجهی پیدا کرده است (قلی پور، ۹۳ ص ۱۰۱). مرحله اجرا یکی از مهم‌ترین و پر چالش‌ترین مراحل فرایند خطمشی گذاری می‌باشد؛ زیرا این مرحله نقطه آغازین تحقق هدف‌هاست و پس از آن در مرحله ارزیابی میزان دستیابی به هدف‌ها موردسنجش قرار می‌گیرد و در نتیجه این ارزیابی‌هاست که نشان می‌دهد تا چقدر اجرای خطمشی‌های تدوین شده موفقیت‌آمیز یا با شکست همراه بوده است. اجرای ناموفق خطمشی‌های تدوین شده از جمله مشکلاتی است که تقریباً تمام کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته با آن مواجه‌اند و در این خصوص هزینه‌های غیرقابل جبرانی را پرداخت نموده‌اند. مسئله اجرای خطمشی در کشور ما نیز چندی است که مورد توجه جدی مسئولان قرار گرفته که مهم‌ترین دلیل آن ناکارآمدی و عدم دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در اجرای خطمشی می‌باشد (حاجی پور و همکاران، ۱۳۹۴). در جهان معاصر "سازمان‌ها" رکن اصلی جوامع بشری هستند شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیازهای گوناگون انسان‌ها باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌های مختلف شده‌اند. سازمان‌های فوق تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی از تولد تا مرگ تأثیرگذارند و انگهی سازمان‌ها هنگامی می‌توانند در انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف مطلوب خود موفق شوند که از مدیری توانمند و کارآمد برخوردار باشند. زیرا "مدیریت" مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها است (شفیعی و همکاران، ۱۳۸۵). از طرفی سازمان‌ها هنگامی به اهداف و مقاصد خود می‌رسند که کانون توجه مدیریت به اجرای عدالت باشد، لازم به ذکر است عدالت یکی از اهداف مهم حکومت اسلامی است به عبارت دیگر عدالت اجتماعی در سطح جامعه و عدالت سازمانی از مباحث اساسی مدیریت اسلامی است (فروزنده دهکردی، ۱۳۸۶). مدیریت جهادی، مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً فعالیت نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است. فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی بارآده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (ص) بوده است. مدیریت جهادی یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه، که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های



انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی و فرهنگ جهادی صورت می‌گرفته است (محمود زاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۷۳). در این راستا مدیریت نیز از برخی دیدگاه‌ها، عملاً شناخت موانع و راهکارها جهت برنامه‌ریزی، گسترش عدالت، شایسته‌سالاری، ارزش‌محوری و اخلاق‌مداری است (غلامی، ۱۳۸۸، ص ۶۶). یکی از اصطلاحاتی که در سال‌های اخیر برای تشریح مدیریت کارآمد مبتنی بر توانمندی‌های بومی توسط مقام معظم رهبری به کرات مورد استفاده قرار می‌گیرد سبک مدیریت جهادی است (مقیمی، ۱۳۹۹، ص ۴۹۰). ملت ما از اول انقلاب تا امروز در هر جایی که باروحیه جهادی وارد میدان شده، پیش رفته؛ این را ما در دفاع مقدس دیدیم، در جهاد سازندگی دیدیم (www.khamenei.ir، ۱۳۹۸/۵/۲۳) تلقی نگارنده آن است که مدیریت جهادی چنان‌که برآمده از مفهوم جهاد در اسلام است بدون لحاظ "خدامحوری" و "هدف الهی" محقق نمی‌شود و این شاخص از مدیریت جهادی بر تمام ابعاد و مؤلفه‌های آن سایه افکننده است. از این‌رو در این پژوهش، یک رهبر و مدیر الهی حائز جایگاه معصومیت و با اهداف و سبک رفتاری خدامحوری مورد نظر و سبک مدیریت وی به‌عنوان الگوی مدیریت جهادی معرفی می‌شود. تحقیق حاضر به دنبال طراحی الگوی اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر و کهکیلویه و بویراحمد) مبتنی بر سبک مدیریت جهادی است. مدل مفهومی در نگاره زیر مشخص شده است.



نگاره شماره ۱- مدل مفهومی



بر اساس این مدل سؤال‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- ابعاد و مؤلفه‌های مدل اجرای خط‌مشی حمایتی و خدماتی مبتنی بر سبک مدیریت جهادی کدامند؟
- ۲- رابطه بین متغیرهای سبک مدیریت جهادی با متغیر اجرای خط‌مشی حمایتی و خدماتی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد) چگونه است؟

۲- ادبیات موضوع و پیشینه موضوع

۲-۱- ادبیات نظری

مدل مفهومی بکار رفته در این تحقیق تلفیقی از مدیریت کلاسیک و مدیریت جهادی مبتنی بر مؤلفه‌های قرآن کریم است. کاربست این مدل برای توضیح این مسئله است که سبک مدیریت جهادی چه تأثیری بر اجرای خط‌مشی‌های عمومی دارد؟ در پاسخ به این سؤال با استفاده از قرآن کریم و کلام مقام معظم رهبری و نظریه‌های مینتزبرگ^۷، هنری فایل^۸ و رابرت ال کاتز^۹ ابعاد و عوامل مدل تبیین می‌شوند. ابعاد این مدل عبارت‌اند از:

- ۱- مدیریت عمومی شامل: وظایف مدیر، نقش‌های مدیر، مهارت‌های مدیر
- ۲- مدیریت جهادی شامل: مؤلفه ارزشی - نگرشی، رفتاری - عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی

در بعد مدیریت عمومی، وظایف مدیر بنا به نظر هنری فایول^۴، همه مدیران پنج وظیفه را انجام می‌دهند: برنامه‌ریزی و تعیین هدف و یافتن و ساختن راه وصول به آن؛ سازمان‌دهی و تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری؛ هماهنگی و همسو نمودن همه فعالیت‌های یک موسسه برای نائل شدن به موفقیت و اهداف موردنظر سازمان؛ رهبری و تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمان؛ ارزیابی و کنترل و تلاش منظم در جهت رسیدن به اهداف استاندارد (رضائیان، ۱۳۷۷، ص ۸۴)

⁷-Mintzberg

⁸-Henri Fail

⁹- Robert L katz

¹⁰-Henri Fayol



مؤلفه نقش مدیر در بعد مدیریت عمومی، به نظر مینتزبرگ نقش‌های بین فردی شامل تشریفات، رهبر، رابط است. نقش‌های اطلاعاتی شامل ناظر، نشر دهنده و سخنگو می‌شود. نقش‌های تصمیم‌گیری نیز به سوداگری، آشوب زدایی، تخصیص منابع و مذاکره‌کننده اشاره دارد. (همان) مؤلفه مهارت‌های مدیر در بعد مدیریت عمومی به نظر رابرت. ال. کاتز، به سه دسته مهارت فنی^۱: انسانی^۲ و ادراکی^۳ تقسیم می‌شود. مهارت فنی توانایی حاصل از تجربیات آموزش و کارآموزی لازم برای به‌کارگیری دانش، روش‌ها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص است. مهارت انسانی به این معناست که فرد توانایی کار با دیگران را داشته باشد و بتواند از ایشان در انجام وظایف واگذار شده به‌خوبی استفاده کند. مهارت ادراکی شامل قدرت درک پیچیدگی‌های تمام سازمان و درک جایگاه عملیات خود فرد در سازمان است. این دانش به فرد اجازه می‌دهد تا مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند ترکیب متناسب این مهارت‌ها با پیشرفت فرد در مدیریت از پست سرپرستی به مدیریت عالی تغییر می‌کند (مقیم، ۱۳۹۹، ص ۳۳)

بعد مدیریت جهادی در این مدل، ریشه در آیات و روایات دارد. واژه‌ای که در قرآن همبسته با "مدیریت" به‌کاررفته، واژه تدبیر به‌عنوان فعل خداوند است. از آن جمله در این آیه که می‌فرماید:

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ...^۴ [همه] امور را [همواره] از آسمان تا زمین تدبیر و تنظیم می‌کند."

قرآن کریم ضرورت وجودی مدیریت را در موارد گوناگون و با روش‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد که هدف از آفرینش انسان عبادت و نیل به کمالات و پیروی از خدا است. چنان‌که در این آیه آمده است:

در سوره حجرات آیه ۷ می‌فرماید:

وَأَعْلَمُوا أَن فَيْكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِّنَ الْأُمْرِ لَعَنِتُمْ...^۵ و بدانید که پیامبر خدا در میان شماست و بر شما واجب است در همه امور از او پیروی کنید، اگر او در بسیاری از کارها از شما پیروی کند، قطعاً دچار گرفتاری و زحمت می‌شوید.

^{۱۱}-Technical skill

^{۱۲}-Human skill

^۳-Conceptual skill

^۴. السجده: ۵

^۵. الحجرات: ۵



به‌طور کلی مدیریت اسلامی در قالب مفاهیمی از قبیل راستی، پاکدامنی، پرهیزگاری، عدالت و مساوات و برابری اجتماعی آورده شده است. مدیریت اسلامی عبارت است از علم و هنر فرآیند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام تقرب الی الله (مسعودی، ۱۳۸۶).

اجرای خط‌مشی مبتنی بر مدیریت جهادی به‌عنوان سبکی از مدیریت اسلامی، از آیات متعددی استنباط می‌شود. چنان‌که در آیه زیر درباره مدیریت حضرت یوسف (ع) به‌عنوان عزیز مصر، چنین آمده است:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ^۱

گفت: هفت سال با تلاش پی گیر زراعت کنید، پس آنچه را درو کردید جز اندکی که خوراک شماست در خوشه‌اش باقی گذارید.

این آیه‌ی شریفه ناظر به‌پیش بینی زمان قحطی در عصر حضرت یوسف (ع) است. در واقع نمونه‌ای کامل از خط‌مشی گذاری عمومی می‌باشد. حضرت یوسف (ع) مطابق با وحی الهی برای شرایطی بحرانی دستورالعملی اجرایی را صادر می‌کند که ذخیره‌ی گندم برای سال‌های قحطی به همراه خوشه باشد. این دستورالعمل می‌تواند مصداقی عملی از راه‌هایی باشد که خداوند در آیه‌ی زیر می‌فرماید:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ^۲

و کسانی که برای ما کوشیدند، بی‌تردید آنان را هدایت می‌کنیم؛ و یقیناً خدا با نیکوکاران است.

در این آیه شریفه جهاد به معنای هر نوع تلاش در راستای کار خیر است. خداوند وعده می‌دهد که اگر خالصانه برای خدا تلاش و مجاهده شود، قطعاً به راه‌های منتهی به حضرت حق نیز رهنمون می‌گردد.

مدیریت جهادی به‌عنوان شعار سال ۹۳ مورد تأکید رهبر معظم انقلاب حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) قرار گرفت. مطابق با نظر رهبر انقلاب، اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت، وجدان و فرهنگ کاری حاکم باشد

^۱. یوسف: ۴۷.

^۲. العنکبوت: ۶۹.



مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خبانت آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری در نگاره زیر ترسیم شده است. (قربانی زاده، علی اصغر زاده، ۱۳۹۴)



نگاره شماره (۲)

رهبر معظم انقلاب بار دیگر در بیانیه گام دوم انقلاب نیز مدیریت جهادی را یادآوری کردند. بیانیه گام دوم انقلاب، (۱۳۹۷، ص ۱۹) ترک‌زاده و همکاران (۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با استفاده از روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین، تلاش کرد جهت تدوین الگوی مدیریت جهادی (مضمون فراگیر)، به‌عنوان الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، پس از مطالعه و مبنا قرار دادن بیانات مقام معظم رهبری طی سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۶۹ و استناد به آیاتی از قرآن کریم و فرازهایی از نهج‌البلاغه در کنار بیانات ایشان مفاهیم استخراج در سه بعد ارزشی-نگرشی، رفتاری-عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی (مضامین سازمان دهنده)، با ۳۹ مضمون پایه، ابعاد شناسی گردید.

مؤلفه ارزشی-نگرشی را شامل حق‌طلبی و رضای حق، خودباوری توأم با خدامحوری، خود را مدیون مردم دانستن، بصیرت‌مداری، آرمان‌خواهی توأم با واقع‌بینی، عدالت‌محوری، ولایت‌مداری، دین‌محوری، ژرفاندیشی و جامع‌نگری، مبنا قرار دادن فرهنگ در تمام امور،



شهادت‌طلبی، اعتماد به نصرت و وعده الهی، مسئولیت را نعمت و فرصت الهی می‌توان دانست. مؤلفه رفتاری- عملکردی شامل توکل به خدا و توسل به ائمه، رعایت تقوای فردی و جمعی، اخلاص در خدمت‌رسانی، صبور در حفظ آرمان‌ها و اهداف انقلاب، سعه‌صدر و شجاعت و قاطعیت و تواضع در رفتار، پیشگام و داوطلب در کار، صبر و استقامت در رفع موانع و فتح قله‌ها، ساده زیستی، عمل بهنگام و اندازه، شکر گذاری در موفقیت‌ها و نیفتادن در چاله غرور و تعظیم شعائر اسلامی است. ویژگی‌های مدیریتی نیز به مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، شناسایی و استفاده بهینه از فرصت‌ها و ظرفیت‌ها، مدیریت زمان، انعطاف‌پذیری، حرکت مبتنی بر علم و درایت، مشارکت گروهی، مقاومت در به انتها رساندن کار و مسئولیت، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، برنامه‌ریزی و تدبیر مدیریتی، تحول‌گرای آینده‌ساز و مدیریت تغییر، قانون‌مداری، اولویت‌بندی و نظم در امور، اهمیت به تولید علم و نهضت علمی، جوان‌گرایی می‌پردازد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲۶)

۲-۲- پیشینه پژوهش

جدول شماره ۱ پیشینه پژوهش

نویسندگان- روش استفاده شده	اهداف و یا سئوالات اصلی	مهمترین یافته‌ها
نادعلی (۱۳۹۵) تحلیل محتوی	فرهنگ و مدیریت جهادی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی دارای چه ثمراتی است؟	توکل به خدا، خودباوری، اعتمادبه‌نفس، دشمن‌شناسی، گریز از اختلاف، کارآمدی نظام، استفاده از تمام ظرفیت‌ها
ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) تحلیل محتوی	تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری و در راستای تحقق دولت اسلامی (در پاسخ به چرا علی‌رغم سپهری شدن چهار دهه از انقلاب اسلامی هنوز این مهم محقق نشده است؟)	احصاء عوامل مدیریت جهادی در قالب سه مضمون ارزشی-نگرشی، رفتاری- عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی
آرمند و ذبیحی طاری (۱۳۸۶) مرور توصیفی	پیشینه ظهور سبک مدیریت جهادی در ایران چگونه بوده است؟	مدیریت جهادی ضمن تلاش در جهت افزایش ظرفیت‌های تولیدی، تحول نهادهای اجتماعی و نظام بهره‌برداری را در دستور کار دارد. این‌ها مقدمات تغییر نگرش به‌منظور افزایش بهره‌وری از منابع موجود و امکان استفاده از فناوری‌های



جدید می‌باشد. طبق یافته‌ها یکی از نقاط قوت روحیه جهادی اعتمادآفرینی است.		
بین ویژگی‌های مطلوب مدیریت اسلامی مأخذ از آیات قرآن با آنچه به‌عنوان وظایف اساسی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، کنترل و...) بیان می‌شود همبستگی کامل وجود دارد	بین ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن با مدیریت از دیدگاه تئوری‌های غربی چه تفاوتی وجود دارد؟	نجات بخش اصفهانی و همکاران (۱۳۸۸) توصیفی از نوع همبستگی
نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی، سخت‌کوشی و خستگی‌ناپذیری، خدامحوری، مشارکت‌پذیری، خودباوری	رابطه مدیریت جهادی و استراتژی‌های اجرای اقتصاد مقاومتی	حسین پور و همکاران (۱۳۹۵) مرور توصیفی
همگونی‌های جهادی در دو انقلاب را شامل اعتقاد به هدف، تقدس هدف، اطمینان به موفقیت، باور به توانایی و به‌کارگیری همه ظرفیت‌ها، باور به رهبری و اطمینان به هم‌هدفی همراهان	همگونی‌های فرهنگ جهادی دو انقلاب انقلاب اسلامی ایران و انقلاب پیامبر اکرم (ص) چگونه است	سلطانی (۱۳۸۶) مطالعه موردی کیفی
طراحی مدل اجرای سه‌بعدی حاکمیت (جامعه مدنی، بخش خصوصی و دولت) یعنی نظام‌مندی نظام جذب توسط دولت، ورود بخش خصوصی به آموزش، توجه به ائتلاف‌های سازمانی در حوزه نگهداری	آیا اجرای ایده آل خطمشی‌ها حاصل تناسب بین شکل حاکمیت دولت و خطمشی است؟	مهدی الوانی و همکاران (۱۳۹۶) توصیفی - استنباطی و مدل‌فازی
عدم رعایت ترکیب مطلوب و عقلانیت در مرحله تدوین خطمشی به اجرای ناموفق خط نشان منجر می‌شود	اجرای خطمشی عمومی: بررسی نقش عقلانیت در مرحله تدوین خطمشی	دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۸) داده بنیاد
بیشترین نقش را به‌عنوان مانع اجرای خطمشی در بین پنج دسته کلی عوامل مدیریتی و بعدازآن عوامل انسانی داشته‌اند	موانع اجرای خطمشی‌های عمومی در سازمان‌های غیردولتی چیست؟	دانشفرد (۱۳۹۳) توصیفی (آمیخته کمی و کیفی)
موانع اجرا به ترتیب عبارت‌اند از: تدوین‌کنندگان (۷۱ درصد) سازمان مجری (۶۷ درصد) محیط (۶۵ درصد) و ماهیت خطمشی (۵۲ درصد) مؤثر می‌باشند	چه مشکلاتی مانع اجرای اثربخش خطمشی عمومی در سازمان‌های دولتی است؟	عباسی و همکاران (۱۳۹۵) توصیفی پیمایشی



<p>۱-حمایت مدیران عالی ۲- در دسترس بودن منابع ۳-تمایل مجریان به اجرا</p>	<p>مهم ترین عوامل سازمانی تعیین کننده در اجرای موفقیت آمیز خطمشی های عمومی در کشورهای مالزی و چین</p>	<p>Baharom.A.(2008)</p>
<p>قرب الهی، توکل، آینده نگری، واقع بینی، عقلانیت، بصیرت مداری و دوراندیشی، مدیریت راهبردی</p>	<p>مدیریت جهادی در پرتو آموزه های نهج البلاغه دارای چه ابعادی است؟</p>	<p>عبدی و توکلی (۱۳۹۵) راهبرد نظریه داده بنیاد</p>
<p>وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت جهادی شامل برنامه ریزی و هدف گذاری، ارتباطات، سازمان دهی، نظام ارزشی، تصمیم گیری، کنترل توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری</p>	<p>۱-مدیریت جهادی دارای چه ابعادی و مؤلفه هایی است؟ ۲-ماهیت مدیریت جهادی چیست؟</p>	<p>حجازی فر (۱۳۹۴) روش فراترکیب</p>
<p>مهم ترین شاخصه های جهاد بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب با مؤلفه های عقل، تقوا، اسوه مداری، ولایت مداری، توکل به خداست و مدیریت جهادی به کار گرفتن این شاخصه ها و مؤلفه ها همراه با کاربرست تمامی استعدادها، توانمندی ها و بن مایه های فردی، اعتقادی و سازمانی مدیریت به منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است.</p>	<p>مفهوم، شاخصه ها و مؤلفه های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم چیست؟ ۲-مهم ترین شاخصه های جهاد از منظر قرآن کریم چیست؟</p>	<p>نعمتی پیر علی (۱۳۹۳) تدبر سیاقی آیات</p>

اگرچه تأثیر سبک مدیریت جهادی بر اجرای خطمشی های عمومی در حوزه نظری بر پایه آیات و روایات و بیان رهبری تبیین شده است؛ اما تاکنون پژوهشی میدانی برای بررسی و تعیین میزان تأثیر این سبک از مدیریت در داخل و خارج از کشور انجام نشده است. از آنجاکه نظریه های قرآنی و اسلامی تا در بوته آزمایش و پژوهش تجربی قرار نگیرد، مورد پذیرش جوامع علمی جهانی به عنوان یک پارادایم نخواهد بود، انجام چنین پژوهش هایی بسیار ضروری به نظر می رسد.

با توجه به پیشینه یادشده، مفاهیم، شاخصه ها، ابعاد و مؤلفه های مدیریت جهادی عمدتاً به صورت تحلیل محتوا از آیات کریمه، روایات اسلامی و یا صاحب نظرانی مانند مقام معظم



رهبری بوده یا به صورت توصیفی استنباطی انجام شده است. پژوهش‌های توصیفی پیمایشی یا آمیخته کمی و کیفی بر روی خط‌مشی عمومی در مدیریت کلاسیک تمرکز کرده‌اند؛ اما این پژوهش به صورت میدانی به بررسی و تعیین میزان تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی می‌پردازد.

۳- روش تحقیق

از آنجاکه در تحقیق حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیق کاربردی به شمار آورد. ملاک دیگر در تقسیم‌بندی روش‌های تحقیق، از نوع گردآوری داده است و در طرح حاضر رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. به همین جهت در تقسیم‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده، می‌توان آن را تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی (نظریه آزمایی) می‌باشد و از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. پژوهش حاضر طی دو مرحله و مرحله اول با روش کیفی دلفی پرسشنامه خبرگی بین ۱۳ نفر از خبرگان اعم از خبره دانشگاهی و خبره سازمانی توزیع و پس از چند مرحله رفت و برگشت تکمیل گردید. پس از طبقه‌بندی صورت گرفته سنجش روایی محتوایی توسط خبرگان با روش CVI مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله دوم که به صورت کمی است، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss و با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار amoss استفاده شده است. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO)^۱ استفاده شده است. این روش ضریب همبستگی داده‌ها را محاسبه می‌کند و هرچقدر (KMO) بزرگ‌تر باشد داده‌ها برای تحلیل مناسب‌تر هستند. مقدار KMO بین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از (۰/۷) برای تحلیل مناسب هستند. بر اساس یافته‌ها مقدار (KMO) در باب کیفیت نمونه‌گیری در متغیر پیش‌بین مدیریت جهادی (۰/۹۳) و مدیریت عمومی (۰/۹۳) و متغیر ملاک خط‌مشی (۰/۹۲) است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معنی‌داری آزمون بارتلت در هر سه متغیر (مقدار $p < 0.05$) شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است.

^۱ Kaiser -Meyer-olkin



جدول شماره (۲) خروجی شاخص تحلیل Kmo و آزمون بارتلت

سطح معنی‌داری آزمون بارتلت	شاخص Kmo	مدل
۰/۰۰۰	۰/۹۳	مدیریت جهادی
۰/۰۰۰	۰/۹۳	مدیریت عمومی
۰/۰۰۰	۰/۹۲	اجرای خطمشی‌ها
۰/۰۰۰	۰/۹۳	سبک مدیریت جهادی (مدل کلی)

همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه در تمامی موارد شاخص Kmo دارای مقداری بیشتر از ۰/۵ می‌باشد، می‌توان گفت تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد و با توجه به سطح معنی‌داری (sig) آزمون بارتلت که در تمامی موارد کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی مدل اجرای خطمشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران مناسب است.

تعریف مفاهیم یا متغیرها

مدیریت^۱: فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع امکانات، هدایت و کنترل آن برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی موردقبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۷۷، ص ۶).

جهاد: جهاد معادل مبارزه است و شامل حرکت انسان در میدان مبارزه با موانع، توأم با احساس تکلیف و تعهد می‌شود؛ هر نوع تلاش اقتصادی، سیاسی و غیره را می‌توان فعالیت جهادی نامید که الزام دشمنی در مقابل جهادگر قرار داشته باشد؛ دارای انواع و ابعاد مختلف است (جهاد باجان، جهاد با مال، جهاد با فکر، جهاد علمی، جهاد فنی، جهاد سازندگی و...) (مقیمی، ۱۳۹۹، ص ۴۹۱)

مدیریت جهادی: به‌کارگیری مؤثر، کارآمد، مخلصانه و ایثارگران منابع مادی و معنوی برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده که بر مبنای کرامت انسانی و متکی بر اصول و ارزش‌های دینی و انقلابی صورت می‌گیرد (عرب اسدی، ۱۳۹۳: ۳). مدیریت جهادی یک سبک مدیریتی برگرفته از مدیریت اسلامی که همه اصول، مبانی و مؤلفه‌های آن با مبانی، اصول مدیریت اسلامی منطبق است و وجه متمایز آن با مدیریت اسلامی، برجسته بودن روحیه مبارزه‌گری، ایثار و ازخودگذشتگی و درنهایت ذوب اراده انسان در اراده الهی است (علیرضا

^۱ management



تنهایی و همکاران، ۱۳۹۵). مقام معظم رهبری در بیانات خود در دیدار با اعضای شورای شهر و شهرداری تهران در سال ۹۲ در تعریف مدیریت جهادی چنین بیان کردند: مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، باخدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن.

مدیریت اسلامی: به‌طور کلی مدیریت اسلامی در قالب مفاهیمی از قبیل راستی، پاک‌دامنی، پرهیزگاری، عدالت و مساوات و برابری اجتماعی آورده شده است؛ بنابراین مدیریت اسلامی عبارت است از: علم و هنر فرآیند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام تقرب الی الله (مسعودی، ۱۳۸۶). تدبیر امور مربوط به تأمین نیازهای مادی و سعادت حقیقی (معاش و معاد) انسان‌ها و هدایت جامعه از دنیا به سوی آخرت به‌منظور جلب رضایت الهی و تقرب به خدای متعال مدیریت اسلامی است (مقیمی، ۱۳۹۹ ص ۵۷). با توجه به شرایط زمانی و مکانی کنونی استفاده از عبارت مدیریت جهادی به‌عنوان استعاره‌ای مناسب برای مدیریت اسلامی می‌تواند بخش قابل توجهی از نیازهای امروز جامعه ما را پاسخ دهد و زمینه دسترسی و فهم بهتر از مبانی و اصول مدیریت اسلامی را برای ما ایجاد نماید (جمعی از پژوهشگران، ۱۳۹۶ ص ۲۹)

خط‌مشی^۱: توماس دای^۲ (۱۹۷۶) معتقد است که خط‌مشی عمومی عبارت است از آنچه که حکومتی انتخاب می‌کند تا انجام دهد یا انجام ندهد. **جیمز اندرسون** (۱۹۷۵) تعریف کلی‌تر از خط‌مشی ارائه می‌دهد و آن را مجموعه اقداماتی هدف‌دار توصیف می‌کند که به‌وسیله یک بازیگر یا مجموعه‌ای از بازیگران برای برخورد با مشکل یا مسئله مورد توجه در نظر گرفته می‌شود (رهنورد و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۲).

اجرا: اجرا در مدیریت به معنای پیاده‌سازی استراتژی و محور قرار دادن دستورات است، درحالی‌که در علوم سیاسی به‌کارگیری خط‌مشی است و شامل مدیریت قانون یا داوری در مورد قانون می‌شود (دانشفرد، ۲۲۲، ۱۳۹۵-۲۲۱).

متغیر مستقل^۳: متغیر مستقل (پیش‌بین) متغیری است که در تحقیق‌های تجربی به‌وسیله پژوهشگر دست‌کاری می‌شود تا تأثیر یا (رابطه) آن بر روی پدیده دیگری بررسی شود و آن عاملی است که بر متغیر وابسته (ملاک) اثر مثبت یا منفی دارد، یعنی هرچه قدر متغیر مستقل

^۱ Policy

^۲ Dye

^۳ independent variable



(پیش‌بین) افزایش یا کاهش یابد به همان تناسب متغیر وابسته (ملاک) تغییر می‌یابد که در این تحقیق، متغیر پیش‌بین یا مستقل مدیریت جهادی و مدیریت عمومی است. مدیریت جهادی به‌عنوان متغیر مستقل دارای ابعاد سه‌گانه (ارزشی - نگرشی، رفتاری-عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی) مدیریت عمومی به‌عنوان متغیر مستقل دارای ابعاد سه‌گانه (فنی، انسانی و ادراکی) مؤلفه‌های متفاوت مربوطه می‌باشند؛ یعنی اگر سبک و الگوی کار مدیریتی از نوع سبک جهادی باشد (که شاخص و مؤلفه‌های تعریف‌شده مخصوص دارد) چه تغییری در عملکرد و نحوه اجرای خط‌مشی‌های بنیاد مشاهده می‌گردد.

متغیر وابسته^۱ (ملاک): متغیر وابسته (ملاک) متغیری است که تأثیر یا (رابطه) متغیر مستقل (پیش‌بین) بر آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. به‌عبارت‌دیگر پژوهشگر با دست‌کاری متغیر مستقل (پیش‌بین) درصدد آن است که تغییرات حاصل را بر متغیر وابسته (ملاک) مطالعه نماید. متغیری که محقق تغییرات آن متغیر را بررسی می‌کند یعنی افزایش یا کاهش ارزش، حجم یا تعداد... آن مورد تحقیق قرار می‌گیرد که در این کار تحقیقی متغیر ملاک یا وابسته اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران است.

روش گردآوری داده‌ها: در این پژوهش پیمایشی از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Spss ۲۶ و Amos ۲۳ و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

جامعه آماری و نمونه: جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی شامل فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، روش تصادفی ساده است. در این پژوهش از جامعه آماری ۱۴۰۰ نفری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان‌های جنوبی (فارس، بوشهر و کهگیلویه بویراحمد) با استفاده از جدول مورگان^۲ حجم نمونه ۳۰۲ نفری تعیین به‌صورت تصادفی برای ۷۵۰ نفر ارسال و تعداد ۳۰۸ نفر پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند و درنهایت داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

²³ -dependent variable

²⁴ -Morgan



روایی و پایایی: پژوهش حاضر طی دو مرحله و مرحله اول با روش دلفی پرسشنامه خبرگی بین ۱۳ نفر از خبرگان اعم از خبره دانشگاهی و خبره سازمانی توزیع و پس از چند مرحله رفت‌وبرگشت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های متغیرهای پژوهش تکمیل گردید. در مرحله بعدی با استفاده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. سپس جهت سنجش روایی محتوایی از روش CVI¹ استفاده شد. این شاخص توسط والتر و باسل^۲ ارائه‌شده است. برای محاسبه این شاخص از خبرگان خواسته می‌شود میزان مرتبط بودن هر گویه را با طیف لیکرت (کاملاً مرتبط، مرتبط، نامرتب، ...) مشخص کند. سپس تعداد خبرگانی که گزینه‌های کاملاً مرتبط و مرتبط را انتخاب کرده‌اند را بر تعداد کل خبرگان تقسیم می‌شود، اگر مقدار حاصل از ۷۰/ کوچک‌تر بود گویه رد می‌شود اگر بین ۷۰/ تا ۷۹/ بود باید بازبینی انجام شود اگر ۷۹/ بزرگ‌تر بود قابل قبول است. (حاجی‌زاده، اصغری، ۱۳۹۰). با توجه جدول شماره (۳) مقادیر CVI محاسبه‌شده که همه بالای ۷۹/ می‌باشند که می‌توان گفت پرسشنامه از اعتبار محتوایی مطلوبی برخوردار است.

جدول شماره (۳) محاسبه ضریب CVI و میزان تناسب متغیرها، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها

شاخص CVI	وضعیت تناسب متغیرها، ابعاد و مؤلفه‌ها
۸۷۷/	ابعاد مدیریت عمومی
۸۰۷/	ابعاد مدیریت جهادی
۹۷۴/	ابعاد خط‌مشی
۹۹۱/	مؤلفه‌های مدیریت عمومی
۹۳۳/	مؤلفه‌های مدیریت جهادی
۹۸۴/	مؤلفه‌های خط‌مشی
۹۸۹/	شاخص‌ها با مؤلفه‌ها

برای اتقان بیشتر سؤالات پرسشنامه نمره‌گذاری و میانگین نظرات خبرگان به‌وسیله آزمون t با مقدار نظری (۳/۱) مقایسه شد. چنانچه میانگین نمره خبرگان به ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی بیشتر از مقدار نظری (۳) باشد ابعاد و مؤلفه‌ها در مدل باقی خواهند ماند (به شرح جداول ۴ و ۵ و ۶)

²⁵ - Content Validity Index

²⁶ - Waltz & Bausell



برای تهیه ابزار سنجش در قالب پرسشنامه از منابع مختلفی استفاده گردید. برای سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه سبک رهبری سالزمن و اندرکولک^۱ (۱۹۸۲) رهبری اخلاقی کالشن همکاران^۲ (۲۰۱۱)، بی تاشه بخش و همکاران (۱۳۹۷)، شفقتی اصل و همکاران (۱۳۹۳). برای سنجش مدیریت عمومی از پرسشنامه رابینز (۲۰۱۳)، لینچیونی^۳ (۲۰۰۲)، رضائیان و همکاران (۲۰۱۲)، مینتزبرگ و همکاران^۴ (۲۰۰۰) برای سنجش خط مشی های خدمات عمومی از پرسشنامه کیتومنو ای و همکاران (۲۰۰۸)، هوی و فیلدمن به نقل از کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، عباسی و همکاران (۱۳۹۵) استفاده شده و پس از استحصال ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها سوالات با روش محقق ساخته بومی سازی و طراحی گردید و با استفاده از روش دلفی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت.

۴- یافته های تحقیق

یافته ها بر اساس سؤال های تحقیق تبیین می شود.

سؤال اول: ابعاد و مؤلفه های مدل اجرای خط مشی های بنیاد شهید (حمایتی و خدماتی) مبتنی بر سبک مدیریت جهادی کدامند؟ جهت یافتن مؤلفه های مؤثر از دیدگاه خبرگان شرکت کننده در روش دلفی، میانگین نظرات پاسخگویان به وسیله آزمون t^۵ با مقدار نظری (۳) مقایسه شد. چنانچه نمره مؤلفه در نظر گرفته شده بیشتر از مقدار نظری (۳) باشد، مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند. نتایج حاصل از این آزمون برای هر یک از متغیرهای مدیریت جهادی که همگی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته اند که در جداول زیر آمده است:

جدول شماره (۴) بررسی نتایج پرسشنامه متغیر مدیریت جهادی

نتیجه	Sig P<0.05	آماره t	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	بعد
تأیید	۰.۰۰۰	۶/۴۴	۰/۸۰۳	۳/۲۹	آرمان خواهی	ارزشی- نگرشی
تأیید	۰.۰۰۰	۴۷/۵۸	۱/۵۶۷	۴/۵۳	خودباوری	
تأیید	۰.۰۰۰	۳۹/۸۳	۱/۶۹۶	۴/۴۵	ولایت مداری	
تأیید	۰.۰۰۰	۴۹/۵۲	۱/۵۶۳	۴/۵۹	بصیرت مداری	
تأیید	۰.۰۰۰	۵۲/۶۲	۱/۵۳۳	۴/۵۹	عمل صالح	رفتاری -

^{۲۷}-Enduro Kolecki

^{۲۸}-Kalshon

^{۲۹}-Lencioni

^{۳۰}-Mintzberg

^{۳۱}-t Test



عمل بهنگام	۴/۵۹	۱۵۴۲	۵۱/۴۳	۰.۰۰۰۰	تأیید
مدیریت مشارکتی	۴/۱۰	۱۶۶	۲۹/۳۶	۰.۰۰۰۰	تأیید
روحیه ایثار و جوان‌گرایی	۴/۱۵	۱۵۷۵	۳۵/۱۰	۰.۰۰۰۰	تأیید
قانون‌گرایی	۴/۵۰	۱۵۶	۴۷/۰۹۶	۰.۰۰۰۰	تأیید

جدول شماره (۵) بررسی نتایج پرسشنامه متغیر مدیریت عمومی

بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	Sig P<0.05	نتیجه
وظایف مدیر	برنامه‌ریزی	۴/۱۷	۱/۷۱	۲۹/۰۳۶	۰.۰۰۰۰	تأیید
	سازمان‌دهی	۳/۲۳	۱/۸۷۷	۴/۶۶	۰.۰۰۰۰	تأیید
	هماهنگی	۳/۸۶	۱/۶۹۵	۲۱/۸۶	۰.۰۰۰۰	تأیید
	رهبری	۳/۰۲	۱/۹۹۳	۱/۴۰۱	۰.۶۸۸	رد
	کنترل	۲/۸۶	۱/۹۴۰	-۲/۵۲	۰.۰۱۲	رد
نقش‌های مدیر	بین فردی	۳/۴۵	۱/۹۴۹	۸/۳۵	۰.۰۰۰۰	تأیید
	اطلاعاتی	۳/۳۲	۱/۷۵۸	۷/۱۹	۰.۰۰۰۰	تأیید
	تصمیم‌گیری	۳/۲۸	۱/۸۰۶	۶/۱۱	۰.۰۰۰۰	تأیید
مهارت‌های مدیر	فنی	۳/۲۰	۱/۸۵۲	۴/۲۴۴	۰.۰۰۰۰	تأیید
	انسانی	۳/۱۴	۱/۷۹۳	۳/۲۵۴	۰.۰۰۰۰	تأیید
	ادراکی	۳/۲۳	۱/۹۳۵	۴/۴۹	۰.۰۰۰۰	تأیید

فقط در بعد وظایف مدیر از متغیر مدیریت عمومی مؤلفه‌های کنترل و رهبری مورد تأیید خبرگان

واقع نشده‌اند (۳< میانگین برای مؤلفه کنترل و $p > ۰.۰۵$ برای مؤلفه رهبری)

جدول شماره (۶) بررسی نتایج پرسشنامه متغیر خط‌مشی

بعد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	Sig P<0.05	نتیجه
حمایتی	اعتماد به نفس و خوداتکایی	۳/۶۲	۱/۸۸۳	۱۲/۴۴	۰.۰۰۰۰	تأیید
	مراجعه خادم به خادم	۳/۹۸	۱/۶۰۴	۴۵/۱۴	۰.۰۰۰۰	تأیید
	حمایت از تشکل ایثارگری	۴/۱۲	۱/۸۱۳	۲۴/۱۹	۰.۰۰۰۰	تأیید
	توانمندسازی و توان بخشی	۳/۵۶	۱/۸۳۲	۱۱/۸۰	۰.۰۰۰۰	تأیید
	اعمال تعهد متقابل	۴/۵۳	۱/۵۹۸	۲۸/۵۹	۰.۰۰۰۰	تأیید
خدماتی	اولویت به ادای حق	۳/۶۶	۱/۹۴	۱۲/۴۵	۰.۰۰۰۰	تأیید
	استفاده از تمام ظرفیت‌ها	۳/۶	۱/۸۸۱	۱۲/۱۱	۰.۰۰۰۰	تأیید
	استاندارسازی	۳/۶۷	۱/۷۹۳	۱۵/۰۵	۰.۰۰۰۰	تأیید
	مبنا قرار دادن نیازهای روز	۳/۶۵	۱/۸۲۵	۱۴/۰۲	۰.۰۰۰۰	تأیید



تمامی شاخص‌های پیشنهادی در این قسمت مورد تأیید قرار گرفتند. ($3 >$ میانگین) در این پژوهش پایایی و روایی داده‌ها سنجش و سپس به آزمون مدل پرداخته می‌شود. مقصود از پایایی یک وسیله اندازه‌گیری آن است که اگر خصیصه موردسنجش را با همان وسیله (وسیله مشابه قابل‌مقایسه با آن) تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل‌اعتماد است (سنجری، ۱۳۸۸: ۱۱۹). روش‌های گوناگون برای محاسبه پایایی وجود دارد در این پژوهش ابتدا روش ضریب آلفای کرونباخ^۱ و سپس پایایی ترکیبی^۲ مورد استفاده قرار می‌گیرد (سیف، ۱۳۸۲: ۴۴۹). این اقدام با بهره‌گیری از نرم‌افزار AMOS انجام شده و مقادیر این شاخص‌ها باید بیشتر از ۰/۷ باشد تا پایایی مدل‌های اندازه‌گیری احراز شود (کلاین^۳، ۲۰۱۱). لازم است قبل از هر چیز بارهای عاملی تمامی پرسش‌ها بیش از ۰/۷ باشند (هیر^۴، ۱۳۹۵)؛ بنابراین پرسش‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ باشد باید حذف گردد. برای بررسی روایی مدل‌های اندازه‌گیری از روایی سازه استفاده می‌شود که خود به دو نوع روایی همگرا و واگرا قابل‌تقسیم است. روایی همگرا از طریق شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE)^۵ بررسی می‌شود. مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ بوده و همچنین کمتر از پایایی ترکیبی (CR) باشد (نونالی، ۱۹۷۸). شاخص‌های آلفای کرونباخ ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده در جداول (۷ و ۸) محاسبه شده است.

جدول شماره (۷) پایایی متغیرها و مؤلفه‌های مدل (سبک مدیریت جهادی)

ابعاد مدل	مؤلفه‌های مدل	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی CR	میانگین واریانس استخراجی AVE
مدیریت جهادی	ارزشی-نگرشی	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۸۸
	رفتاری-عملکردی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۷۷
	ویژگی‌های مدیریتی	۰/۸۹	۰/۹۸	۰/۸۴
مدیریت عمومی	وظایف مدیر	۰/۸۷	۰/۹۴	۰/۷۷
	نقش‌های مدیر	۰/۸۴	۰/۹۳	۰/۸۳
	مهارت‌های مدیر	۰/۸۵	۰/۹۶	۰/۹۰

¹ Cronbachs Alpha

² Composite Reliability

³ Kline

⁴ Hair

⁵ Average variance extracted



جدول شماره (۸) پایایی متغیر خطمشی‌ها و مؤلفه‌های آن

ابعاد	مؤلفه	الفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراجی AVE
حمایتی	اعتمادبه‌نفس	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۵۴
	حمایت تشکلی‌ها	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۵۰
	توانمندسازی	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۵۲
	اعمال تعهد	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۵۶
	مراجعه خادم به مخدوم	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۶۱
خدماتی	اولویت به ادای حق	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۵۶
	استفاده از تمام ظرفیت‌ها	۰/۷۲	۰/۷۹	۰/۵۰
	استانداردسازی	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۵۶
	مبنا قرار دادن نیازهای همیشگی	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۵۲

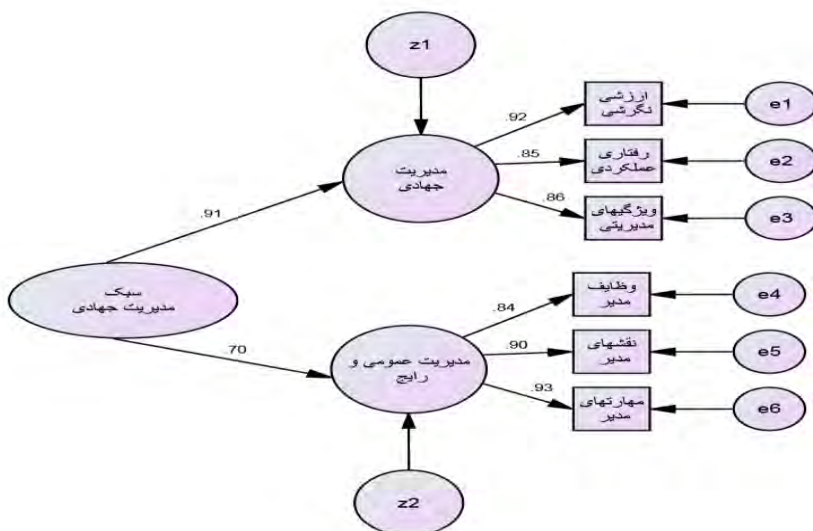
برای بررسی روایی واگرا نیز از روش فورنل لارکر^۱ (۱۹۸۰) استفاده می‌شود. در این روش اعداد روی قطر ماتریس، جذر متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) هر متغیر مرتبه دوم و سایر سلول‌های ماتریس همبستگی را بین متغیر را تشکیل می‌دهند. برای اثبات روایی واگرا لازم است اعداد روی قطر ماتریس از سایر اعداد متناظر بزرگ‌تر باشد. با توجه به بررسی صورت گرفته، روایی واگرا در متغیرهای مدل مورد تأیید قرار گرفت.

سؤال دوم: بین مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی و خطمشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید و امور ایثارگران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟

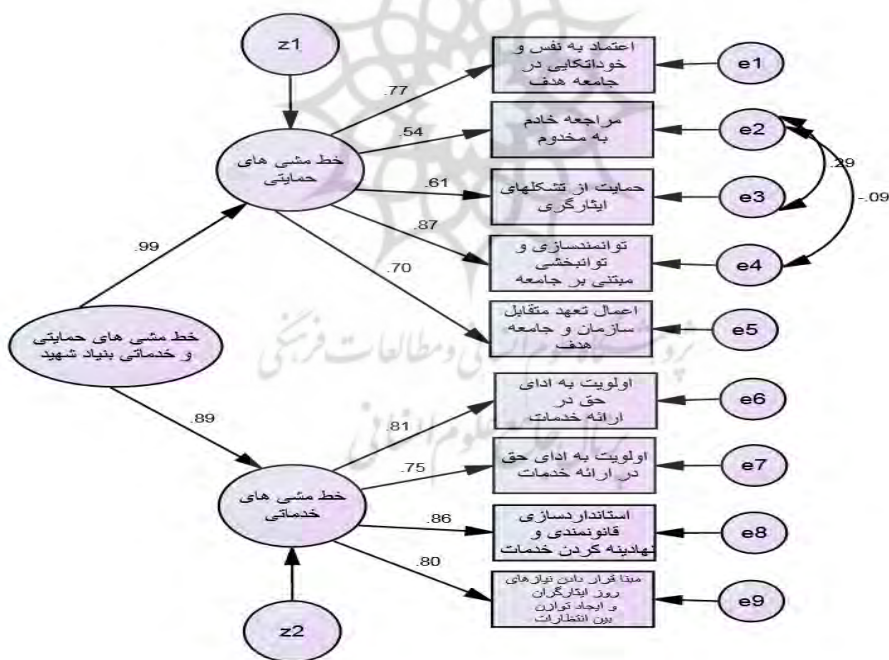
مدل طراحی‌شده (سبک مدیریت جهادی) دارای دو متغیر مستقل (۱- مدیریت عمومی ۲- مدیریت) و یک متغیر وابسته (خطمشی عمومی شامل حمایتی و خدماتی)، ۸ بعد، ۲۹ مؤلفه و ۹۶ گویه می‌باشد. نمودار خروجی حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نگاره ۴ و ۵ و ۶ نمایش داده شده است. با توجه به برآورده شدن شرایط لازم، عوامل مورد تأیید قرار می‌گیرند. در جداول ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی الگو، نشان‌دهنده، برازش مناسب الگو هستند.

³⁷-Fornell Larcker





نگاره شماره (۴) مدل ۳ عاملی مرتبه دوم سازه سبک مدیریت جهادی

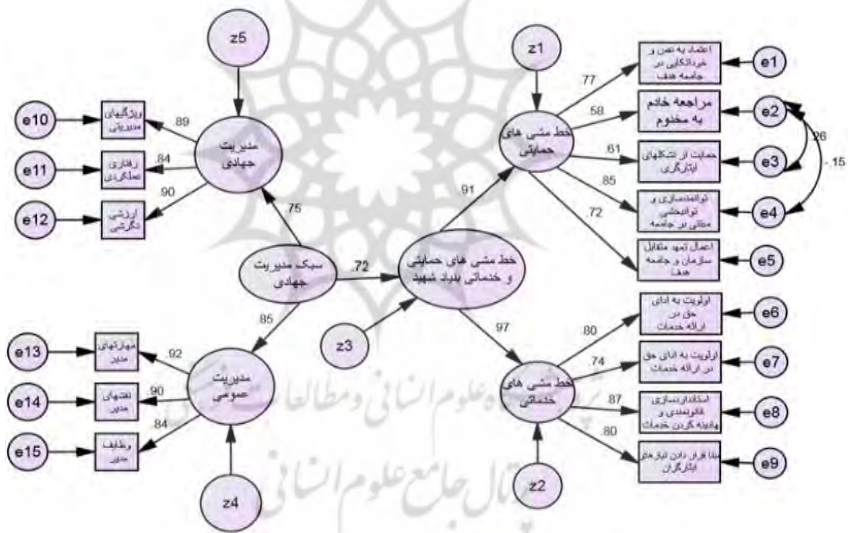


نگاره شماره (۵) مدل ۳ عاملی مرتبه دوم سازه خط مشی های بنیاد شهید



این تحقیق باهدف طراحی مدل اجرای خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به سبک مدیریت جهادی در استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد) انجام گرفت. چرا که تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های متناسب با ارزش‌های حاکم بر هر جامعه و اجرای مناسب خط‌مشی‌های مزبور، صرفاً با به‌کارگیری سبک مدیریت خاصی میسر می‌شود. (شم آبادی، ۱۳۹۹، ص ۴۷).

در این تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزار آموس استفاده شد. روند کار به این صورت بود که ابتدا الگوی اندازه‌گیری متغیر خط‌مشی‌ها بر اساس نمرات عاملی متغیرهای تشکیل‌دهنده آن محاسبه و برازش آن با استفاده از شاخص‌های اصلاح نرم‌افزار به حداکثر ممکن رسانیده شد. الگوی اندازه‌گیری ابعاد مختلف متغیرهای مدیریت جهادی، و مدیریت عمومی نیز بر اساس گویه‌های موجود در پرسشنامه به بهترین برازش ممکن رسید. سپس برای آزمون فرضیه‌ها روابط ساختاری بین عامل‌های مکنون اندازه‌گیری شدند. در ادامه مدل زیر ارائه شده است



نگاره شماره (۶) مدل ساختاری پژوهش

شاخص نیکویی برازش

جداول شماره (۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲) شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده برازش مناسب الگو هستند.



جدول شماره (۹) نتایج تحلیل برازندگی مدل اندازه گیری سبک جهادی

نتیجه	مقدار value P- ≤ 0.05 (p)	آماره ۱/۹۶ $T \geq$	CMI N/DF	TLI	CFI	PNF I	PCFI	RMSE A	شاخص
تایید	۰/۰۰۰	۸/۳۱۱	۱/۶۱	۰/۹۵۱	۰/۹۱۰	۰/۵۴۳	۰/۵۴۶	۰/۰۳۷	دامنه پذیرش مدل تحقیق

نتیجه	مقدار value P- ($p \leq 0.05$)	آماره $t \geq 1/96$	CMIN /DF	TLI	CFI	PNFI	PCFI	RMS EA	شاخص
تایید	۰/۰۰۰	۹/۰۱۷	۳/۷۰	۰/۹۵۶	۰/۹۹۴	۰/۶۴۵	۰/۶۷۵	۰/۰۰۲	دامنه پذیرش مدل تحقیق

جدول شماره (۱۱) نتایج تحلیل برازندگی مدل خط مشی های بنیاد شهید

ردیف	شاخص	ضرایب استاندارد بارهای عاملی	سطح قابل قبول برای بارهای عاملی	رد/تایید
۱	مدیریت جهادی	۰/۹۱	بالای ۰/۵	تایید
۲	مدیر عمومی	۰/۷۰	بالای ۰/۵	تایید

جدول شماره (۱۲) شاخص های برازش مدل اندازه گیری خط مشی های بنیاد شهید

ردیف	شاخص	ضرایب استاندارد بارهای عاملی	سطح قابل قبول برای بارهای عاملی	رد/تایید
۱	خط مشی های بعد خدماتی	۰/۹۹	بالای ۰/۵	تایید
۲	خط مشی های بعد حمایتی	۰/۸۹	بالای ۰/۵	تایید

جدول شماره (۱۳) نتایج تحلیل برازندگی اثر متغیرهای مستقل بر خط مشی های بنیاد شهید و

امور ایثارگران

نتیجه	مقدار value P- ($p \leq 0.01$)	آماره ۱/۹۶ $t \geq$	CM IN/ DF	TLI	CFI	PNFI	PCFI	RMS EA	شاخص
تایید	۰/۰۰۰	۹/۵۸	۴/۸۷	۰/۹۶۵	۰/۹۹۴	۰/۶۹۱	۰/۷۰۶	۰/۰۲۷	دامنه پذیرش مدل تحقیق



شاخص‌های برازش الگو در جدول فوق نشان‌دهنده برازش مناسب الگو هستند. بتای به دست آمده در الگو معنادار بودن اثر سبک مدیریت جهادی بر خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به میزان ۰/۷۲ و سطح معناداری آن ($p < ۰/۰۰۱$)، فرضیه پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. بر اساس این مدل متغیرهای مستقل ۸۵ درصد تغییرات واریانس خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران را تبیین می‌کنند. همچنین بر اساس نتایج جدول شماره ۶ به دلیل آماره t بالای ۱.۹۶ و p -value (سطح معنی‌داری) کمتر از ۰/۰۵، فرضیه‌های تحقیق تأیید گردید و رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای مستقل (مدیریت جهادی و مدیریت عمومی) با متغیر وابسته خط‌مشی‌های عمومی (حمایتی و خدماتی) وجود دارد. با توجه به اینکه متغیرهای این فرضیه (سبک مدیریت جهادی و خط‌مشی‌های عمومی بنیاد (حمایتی و خدماتی بنیاد شهید و امور ایثارگران)) در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند و از توزیع نرمال برخوردار هستند از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی این فرضیه استفاده شده است که خروجی آن در جدول زیر نشان داده شده است: جدول شماره (۱۴) خروجی ضریب همبستگی برای آزمون رابطه مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی

و خط‌مشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید

متغیر	خط‌مشی‌های حمایتی	خط‌مشی‌های خدماتی	خط‌مشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید (کل)
مدیریت جهادی	۰/۶۹۲**	۰/۶۰۹**	۰/۶۹۵**
ارزشی - نگرشی	۰/۶۳۷**	۰/۵۹۹**	۰/۶۶۰**
رفتاری عملکردی	۰/۵۲۴**	۰/۳۷۳**	۰/۴۸۰**
ویژگی‌های مدیریتی	۰/۷۱۱**	۰/۶۳۵**	۰/۷۱**
مدیریت عمومی	۰/۶۴۳**	۰/۷۴۲**	۰/۷۳۸**
وظایف مدیر	۰/۶۱۷**	۰/۶۶۵**	۰/۶۸۴**
نقش‌های مدیر	۰/۵۶۴**	۰/۶۸۱**	۰/۶۶۳**
مهارت‌های مدیر	۰/۵۹۵**	۰/۷۲۳**	۰/۷۰۲**
سبک مدیریت جهادی (کلی)	۰/۷۳۷**	۰/۷۶۴**	۰/۸۰۱**

** $P < 0.01$

* $P < 0.05$

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود رابطه معنی‌دار، مثبت و مستقیمی بین میزان (سبک مدیریت جهادی) و مؤلفه‌های آن (مدیریت جهادی، ارزشی - نگرشی، رفتاری



عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی، مدیریت عمومی، وظایف مدیر، نقش‌های مدیر، مهارت‌های مدیر) با میزان اجرای خطمشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید وجود دارد به این معنی که هرچه میزان سبک مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن افزایش می‌یابد میزان اجرای خطمشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید نیز افزایش می‌یابد.

بنابراین فرضیه تحقیق $H1: \neq 0$ مبنی بر مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی بر خطمشی‌های حمایتی و خدماتی بنیاد شهید و امور ایثارگران تأثیر مثبت و معنادار دارد و فرضیه صفر $H0: = 0$ پذیرفته نمی‌شود.

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث، نتیجه‌گیری

مدیریت جهادی "در جمهوری اسلامی ایران را می‌توان دارای سیر تطوری دانست که پیدایش و بستر اصلی آن را در اندیشه امام خمینی (ره) و در بیانات و دستورات ایشان طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ دانست و بالندگی‌اش با دوران دفاع مقدس آغاز می‌شود و پس‌از آن با دیدگاه‌ها، بیانات و دستورات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به‌عنوان یک گفتمان مؤثر و غالب در اداره کشور تبیین گردیده است. در گذشته اجرا در فرایند خطمشی‌گذاری چندان مورد توجه قرار نمی‌گرفت اغلب درخواست‌ها و نیازهای اجرایی در فرایند خطمشی‌گذاری نادیده گرفته می‌شد اکثر تصمیمات و خطمشی‌های دولتی بدون توجه به جنبه‌های اجرایی آن تهیه و تصویب می‌شد. اما امروز اجرا جزء لاینفک و مکمل خطمشی‌های عمومی محسوب می‌شود و تأثیر آن در شکل‌گیری خطمشی مذکور اجتناب‌ناپذیر است (دونالد، ۱۹۹۵). در مطالعه تطبیقی مدیریت جهادی با مدل‌های مدیریتی کشورهای دیگر (آلمان، ژاپن، چین) و کشورهای آسیای جنوب شرقی (مالزی، کره جنوبی و تایلند) نقطه مشترک چهار مطالعه تطبیقی، آن است که تلاش مضاعف و رشد سریع این کشورها از وضعیت نامطلوب به وضعیت توسعه‌یافتگی، تداعی‌کننده مدیریت جهادی بوده و پژوهشگران را ترغیب به استخراج مولفه‌های مدیریتی مرتبط با آن نموده است. این سبک از پژوهش در مدیریت جهادی متفرع بر آن است که مقدم مدیریت جهادی را "کار و تلاش مضاعف برای کسب نتایج در زمان کوتاه‌تر" بدانیم و هر سبک مدیریتی که این هدف را یافت، به‌نوعی مدیریت جهادی بدانیم (خرایی و همکاران، ۱۳۹۸، صص ۱۰-۱۱). از همین منظر، پژوهش حاضر الگویی برای اجرای خطمشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به‌صورت موردی در استان‌های جنوبی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد) مبتنی بر سبک مدیریت جهادی طراحی کرده که از لحاظ موضوعی، تاکنون پژوهشی از این دست توسط محققان چه



در داخل و چه در خارج از کشور انجام نگردیده است. با این حال یافته‌های این پژوهش با مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی (نادعلی، ۱۳۹۵)، همگونی فرهنگ و مدیریت جهادی دو انقلاب (انقلاب اسلامی ایران و انقلاب نبی مکرم اسلام (ص) (سلطانی، ۱۳۸۶)، مدیریت جهادی و استراتژی‌های اجرای اقتصاد مقاومتی (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۵)، ویژگی‌های مطلوب مدیریت اسلامی مأخوذ از قرآن مجید (نجات‌بخش اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۸)، بررسی موانع اجرایی خدمت‌های عمومی در سازمان‌های دولتی (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵)، موانع اجرای خدمت‌های عمومی در سازمان‌های غیردولتی (دانشفرد، ۱۳۹۳)، مهم‌ترین عوامل سازمانی تعیین‌کننده در اجرای موفق خدمت‌های عمومی در کشورهای مالزی و چین (بهروم، ۲۰۰۸) و سنجش میزان اجرای خدمت‌های حمایتی دولت از شرکت‌های دانش‌بنیان (سنجر سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۶) همسویی دارد.

از نتایج این تحقیق دریافته‌های مربوط به سؤال اول می‌توان به بالا بودن میانگین پاسخ‌گویان به گویه‌های سبک مدیریت جهادی (مدیریت جهادی، مدیریت عمومی) (به جزء دو مؤلفه رهبری و کنترل) و خدمت‌های بنیاد شهید) از حد متوسط اشاره داشت. ابعاد، مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش به شرح جدول زیر استخراج و طبقه‌بندی می‌شود:

جدول شماره (۱۵) طبقه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌ها

متغیر	ابعاد	مؤلفه
مدیریت عمومی	وظایف مدیر	برنامه‌ریزی
		سازمان‌دهی
		هماهنگی
		رهبری
	نقش‌های مدیر	کنترل
		بین‌فردی
		اطلاعاتی
		تصمیم‌گیری
ارزشی-نگرشی	مهارت‌های مدیر	فنی
		انسانی
		ادراکی
		آرمان‌خواهی
	رفتاری-عملکردی	ارزشی-نگرشی
ولایت‌مداری		
بصیرت‌مداری		
عمل‌صالح		



عمل بهنگام	ویژگی‌های مدیریتی	خط عمومی مشی
مدیریت مشارکتی		
روحیه ایثار و جوان‌گرایی		
قانون‌گرایی	حمایتی	
اعتماد به نفس و خوداتکایی		
مراجعه خادم به خادم		
حمایت از تشکل ایثارگری		
توانمندسازی و توان بخشی	خدماتی	
اعمال تعهد متقابل		
اولویت به ادای حق		
استفاده از تمام ظرفیت‌ها		
استاندارسازی قوانین		
مبنا قرار دادن نیازهای روز		

از یافته‌های مربوط به سؤال دوم، با توجه به سطح نرمالیتی متغیر وابسته و متغیرهای مستقل تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین ابعاد سبک مدیریت جهادی با ابعاد خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران نتیجه می‌شود که در تمامی متغیرها در سطح معنی‌داری کمتر از پنج صدم و با دقت احتمالی ۰/۹۹ فرضیه‌های تحقیق پذیرفته شد به عبارت دیگر هراندازه ابعاد و مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی افزایش یابد میزان اجرای خط‌مشی‌های (خدماتی و حمایتی) بنیاد شهید هم افزایش می‌یابد. درنهایت با استفاده از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری، آموس معنادار بودن اثر بتای سبک مدیریت جهادی بر خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران به میزان ۰/۷۲ و سطح معناداری (۰/۰۰۱ < p)، فرضیه پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته شد. بر اساس مدل پژوهش متغیرهای مستقل ۸۵ درصد تغییرات واریانس خط‌مشی‌های بنیاد شهید و امور ایثارگران را تبیین کرده و فرضیه‌های تحقیق پذیرفته شد. به عبارتی دیگر رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای مستقل (مدیریت جهادی و مدیریت عمومی) با متغیر وابسته (خط‌مشی‌های حمایتی و خدماتی) وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که در بعد ارزشی-نگرشی مدیریت جهادی، بیشترین سطح میانگین مربوط به مؤلفه بصیرت مداری و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه آرمان‌خواهی می‌باشد. در بعد رفتاری-عملکردی مدیریت جهادی همه مؤلفه‌ها از میانگین یکسانی برخوردارند. در بعد ویژگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه قانون‌گرایی و کمترین مربوط به مؤلفه مدیریت مشارکتی



است. در بعد وظایف مدیریت عمومی بیشترین میانگین مربوط به برنامه‌ریزی و کارهای ستادی و کمترین مربوط به کنترل و رهبری واحدهای صفی است. در بعد نقش‌های مدیریت عمومی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه نقش‌بین فردی و کمترین مربوط به مؤلفه تصمیم‌گیری است. در بعد مهارت‌های مدیر، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های ادراکی و کمترین مربوط به مؤلفه انسانی است.

در بعد خدمت‌های حمایتی بیشترین میانگین مربوط به اعمال تعهد متقابل و کمترین میانگین مربوط به توانمندسازی و توان‌بخشی و در مرتبه بعدی اعتماد به نفس و خوداتکایی است. در بعد خدمت‌های خدماتی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه استانداردسازی قوانین و مقررات و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه استفاده از تمام ظرفیت‌هاست.

۵-۲- پیشنهادها

بنیاد شهید و امور ایثارگران که یک نهادی برآمده از انقلاب اسلامی می‌باشد و بخش قابل توجهی از کارکنان آن را خانواده‌های معظم شهدا، ایثارگران، جانبازان و رزمندگان تشکیل می‌دهند و به دلیل ماهیت کاری و ارتباطاتی که این کارکنان در جهت رسیدگی، پیگیری خواسته‌ها و حل مشکلات این عزیزان و خانواده‌های آن‌ها می‌باشد به‌نوبه خود می‌طلبد یک روحیه جهادی خدمت در بین کارکنان بنیاد شهید وجود داشته باشد که نتایج این تحقیق بیانگر پررنگ بودن سبک مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن از یک‌سو و از طرف دیگر بالا بودن میزان اجرای خدمت‌های عمومی (حمایتی و خدماتی) بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌باشد؛ که می‌توان این الگو را به دیگر سازمان‌ها و نهادهای جامعه که با اقشار مختلف سرکار دارند تعمیم داد. در ادامه به بنیاد شهید پیشنهادهای اجرایی زیر به تفکیک ابعاد ارائه می‌شود:

بعد ارزشی-نگرشی مدیریت جهادی:

- استفاده از نقطه نظرات نخبگان و سرامدان ایثارگر شاخص و در قالب معتمدین معین و شوراهای مشورتی.

- ارائه خدمات با تقویت سیستم دولت الکترونیک: این فرآیند به‌گونه‌ای باشد که نه تنها عدم حضور فرد کارمند، خللی در روند ارائه خدمات ایجاد نکند، بلکه از احساس هرگونه نابرابری هم جلوگیری شود.

- توجه به تجارب بازنشستگان و همکاران قدیمی: بازنشستگانی که با اعتقاد قلبی، خدمتی صادقانه و دور از چشمداشت مادی، عمری را در بنیاد شهید سپری کردند.



-توجیه و توجه به جامعه‌پذیری هرچه بیشتر همکاران جدید نسبت به قوانین و مقررات و دستورالعمل‌های اجرایی جاری
- ترویج هر چه بیشتر فرهنگ مراجعه خادم به مخدوم.

بعد ویژگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی:

- جلب مشارکت افراد اعم از کارکنان و جامعه هدف واجد شرایط در فرایند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری از طریق جایگزین رابطه برادری و دوستانه، بجای رابطه رئیس-مرئوسی (مانند ابتدای انقلاب)

بعد وظایف، نقش و مهارت مدیریت عمومی:

-تقویت فرآیند جانشین‌پروری: با توجه به یافته‌های پژوهش ستاد بنیاد شهید برنامه‌ریزی مناسبی دارد ولی در اجرا و در سطح واحدهای صف دچار اشکالی از جمله ضعف سیستم نظارت و کنترل و کم‌توجهی به سیستم انگیزشی لازم در کارکنان می‌باشد. بنیاد شهید بایستی با تفویض اختیار بیشتر به زیردستان و تقویت فرایند جانشین‌پروری و روحیه پاسخگویی، نظارت دوره‌ای بیشتری را در شهرستان‌ها در دستور کار داشته باشد.

- توجه به تقویت مهارت‌های انسانی: تقویت مهارت‌های انسانی از جمله قدرت نفوذ بر زیردستان و ایجاد توان مدیریت تضاد درون و برون‌سازمانی را در قالب برگزاری دوره‌های آموزشی و به‌صورت مستمر در برنامه‌های سازمان لحاظ شود.

-واکنش مناسب و به‌موقع در برابر اعتراض‌های جمعی: مدیران بنیاد در نقش تصمیم‌گیری باید به فشارهای محیطی و اعتراض‌های جمعی جامعه ایثارگر واکنش مناسب و به‌موقع نشان بدهند تا از هرگونه رخداد اجتماعی جلوگیری شود

- تقویت نظام جامع پیشنهادها

بعد خط‌مشی‌های اجرایی:

علیرغم وجود خط‌مشی‌های ابلاغی (خاص ایثارگران) از سوی مراجع مربوطه، در اجرا نقص‌هایی وجود دارد که برای رفع آن‌ها راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- مقررات زدایی، احصای نقص، ابهام، تناقض و یا فقدان خط‌مشی متناسب با نیاز جامعه ایثارگری

- زمینه‌سازی برای افزایش اعتمادبه‌نفس و خوداتکایی، توان‌بخشی و توانمندسازی جامعه هدف: از طریق واگذاری مسئولیت به خود ایثارگر، اجرای برنامه‌های شاد، توسعه برنامه‌های آموزش ارتقا سطح مهارت‌های زندگی، برگزاری کارگاه‌های آموزش ایثارگر - خانواده، کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت آن‌ها.



برقراری تعامل و هم‌افزایی با سایر دستگاه‌های اجرایی از جمله نهادهای انقلابی و همسو، جهت استفاده از همه ظرفیت‌ها و در راستای رفاه حال ایثارگران و ترویج فرهنگ غنی جهاد و شهادت

۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

مقاله‌ها

- ۱- آرمند، پیمان، ذبیحی طاری، رضا، (۱۳۸۶)، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، صص ۲۸ - ۱۹
- ۲- اصفهانی، نجابتبخش، شهریاری، بهاره، (۱۳۸۸)، مقایسه ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن مجید با مدیریت از دیدگاه غرب، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، سال اول، شماره دوم، صص ۸۰-۷۳
- ۳- ترک زاده و همکاران، (۱۳۹۶)، تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۵،
- ۴- تولایی، روح‌الله، (۱۳۸۶)، الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱، خرداد و تیر، صص ۵۳-۷۶
- ۵- حاجی پور، ابراهیم، (۱۳۹۴)، طراحی الگوی آسیب‌شناسی اجرای خط‌مشی عمومی در ایران، مدیریت نظامی، سال پانزدهم، شماره ۵۸، ۲۳-۱
- ۶- خزایی، داوود و همکاران، (۱۳۹۸)، الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان مولا علی (ع) در نهج‌البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۲۴-۱
- ۷- خامنه‌ای، سید علی، (۱۳۹۳)، بیانات در جلسه تبیین اقتصاد مقاومتی
- ۸- خمینی، روح‌الله، (۱۳۵۸)، تأسیس بنیاد شهید، تهران: نشر آثار
- ۹- شم آبادی، محمدعلی، (۱۳۹۹)، جهاد، امام و مردم، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت جهادی، بهار و تابستان، صص ۳۳-۵۳
- ۱۰- عرب اسدی، حسین، (۱۳۹۳)، کارگاه علمی فرهنگی مدیریت جهادی، شاهین‌شهر
- ۱۱- غلامی، علیرضا، (۱۳۸۸)، اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، صص ۸۵-۶۵
- ۱۲- قربانی زاده، وجه‌الله، علی‌اصغرزاده رومیانی، حسین، (۱۳۹۴)، مدیریت جهادی، مفاهیم و ویژگی‌ها، اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران



۱۳- 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، تهران

کتابها

- ۱- قران کریم، مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۹۹)، تهران، مرکز طبع و نشر قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه، دشتی، ۱۳۸۰، قم، سرزمین سبز
- ۳- الوانی، سید مهدی، شریفزاده، فتاح، (۱۳۸۵)، تصمیم‌گیری و تعیین خطمشی دولتی، چ دوم، تهران: سمت
- ۴- انصاری تبار، عباس (۱۳۹۵)، تاثیر مدیریت جهادی با نگرش دینی اسلامی، کاشان: نشرمرسل ۹-۱۰
- ۵- جمعی از پژوهشگران، (۱۳۹۶)، درآمدی بر مدیریت جهادی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه و سیره امامین انقلاب اسلامی و شهدا، تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)
- ۶- دانش فرد، کرم اله، (۱۳۹۵)، فرآیند خطمشی گذاری عمومی، تهران: صفار
- ۷- دانایی فرد، حسن، (۱۳۹۴)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت
- ۸- رضائیان، علی، (۱۳۷۷)، اصول مدیریت، تهران: سمت
- ۹- رهنورد، فرج الله، رهنورد، ساناز، (۱۳۹۷)، استقرار اجرای خطمشی عمومی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۱۰- ساباتی، پلای، (۱۳۹۳)، نظریه‌های فرآیند خطمشی عمومی، حسن دانایی فرد، تهران: گنج شایگان
- ۱۱- شفیعی، عباس و همکاران، مدیریت در اسلام، چاپ چهارم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم: ۱۳۸۵
- ۱۲- فروزنده دهکردی، لطف‌الله، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چاپ اول، دانشگاه پیام نور، تهران: ۱۳۸۶
- ۱۳- قاسمی، وحید، (۱۳۹۵)، مدلسازی معادله ساختاری در پژوهشهای اجتماعی با کاربرد Amos، تهران: انتشارات جامعه شناسان
- ۱۴- قلی پور، رحمت الله، (۱۳۹۳)، تصمیم‌گیری سازمانی و خطمشی گذاری عمومی، تهران: سمت



- ۱۵- کلاین، پل، (۱۳۹۳)، *راهنمای آسان تحلیل عاملی*، مترجمان سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- ۱۶- کوبین‌بی، اسمیت، کریستوفر، دابلیو، لاریمر، (۱۳۹۵)، *درآمدی خط‌مشی‌گذاری عمومی (تقابل نظری عقلانیت گراها فرائثبات گراها)*، (ترجمه دانایی فرد)، تهران: صفار ۵
- ۱۷- مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۹)، *اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام*، تهران: مهربان
- ۱۸- مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۹)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: مهربان
- ۱۹- مسعودی، احمد، *مدیریت اسلامی، اصول مبانی، مفاهیم و الگوها*، پژوهش‌های فرهنگی، تهران: ۱۳۸۶
- ۲۰- منوریان، عباس، (۱۳۹۶)، *اجرا و ارزیابی خط‌مشی عمومی*، تهران: موسسه کتاب مهریان
نشر ۲
- ۲۱- نصرآبادی، جعفر، (۱۳۷۹)، *مدیر موفق*، تهران: انتشارات لوح
- ۲۲- هاولت، مایکل، رامش، ام، (۱۳۸۰)، *مطالعه خط‌مشی عمومی*، مترجمان عباس منوریان و ابراهیم گلشن: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- منابع اینترنتی

Khamenei.ir

۶-۲- منابع لاتین

1. Bahrom A. (2008).organizational determinate of policy implementation:A contextual study of Malaysia and China Administrative experiences and regional cooperation.
2. Frederiksen,N.O.Jensen&A.E.Beaton(1972),Prediction of organizational behavior, NewYork:Pergamon Press.
3. Griffin,Ricky,W(1997),Fundamentals of
4. Management, Boston: Houghhton, Mifflin Company.
5. -Hair, J.F, Black, W.C. Bain, B.J. & Anderson, R.E. (2009) *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
6. -Honig,I, (2006), new direction in education policy implementation. New York:State University of New York press.
7. -Jose, Paul E. (2013). Doing Statistical Mediation and Moderation. Guilford Press.
8. -Koontz, H & Wehrich, H, (2008),*Essentials management,15th Ed(New yourk:Mc GRAW-Hill).4*
9. -Tummies, L.(2011)."Explainng the willing ness of public professionals to implement new policies:a policy alienation
10. framework". international review of administrative sciences,555-581.

