

# بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان

میلاذ آقائی<sup>۱</sup> اصغر آقائی<sup>۲</sup>

## چکیده

این پژوهش بر آن است تا به بررسی تأثیر مدیریت با رویکرد جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان در محیط یک سازمان نظامی بپردازد. پژوهش از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدیران و کارشناسان ارشد و نمونه آماری شامل ۱۱۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. هم‌چنین از فرایند تحلیل شبکه (ANP) که در آن تعاملات ساختارمند میان معیارها وجود دارد برای رتبه‌بندی عوامل و از روش آزمایشگاه ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری (DEMATEL) برای تعیین جهت روابط میان معیارها در جامعه هدف استفاده شده است. داده‌های پژوهش تأیید و رتبه‌بندی شد. با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته اطلاعات جمع‌آوری و با به‌کارگیری آزمون تی برای یک نمونه داده‌های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش پس از بررسی الگوهای مختلف مدیریت جهادی و استخراج عوامل آن، عوامل مطابق با وضع سازمانی جامعه مورد بررسی بومی‌سازی و در قالب ابعاد مختلف مدیریت جهادی طبقه‌بندی شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی در کارکنان تأثیرگذار است. هم‌چنین نتایج اجرای روش ترکیبی DEMATEL و ANP حاکی است که عامل دینی دارای بیشترین تأثیر و خوداتکایی دارای کمترین تأثیر است.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت جهادی، احساس امنیت شغلی، روش DEMATEL، روش ANP.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت تولید و عملیات دانشگاه علامه طباطبایی

<sup>۲</sup> - استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین

در محیط رقابتی و همراه با عدم اطمینان امروزی، عمده نگرانی و تکاپوی سازمانها در جهت بقا، توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل می گیرد. در راستای این هدف خطیر، مباحث مربوط به عملکرد و شیوه های ارزیابی، مدیریت و بهبود آن، چه در سطح واحدها و چه در سطح کارکنان و مدیران یکی از مباحث عمده و مورد توجه به نیروی انسانی مربوط است (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴، ص ۴۹)؛ چرا که در میدان پرهیاهوی سازمانهای امروزی، تنها سازمانهایی می مانند که بتوانند از تمامی ظرفیتهای منابع انسانی خود بهره ببرند. بنابراین، سازمانهایی موفق هستند که مدیران آنها رویکردها و انگاره های جدیدی به سرمایه انسانی داشته باشند. در این راستا، یکی از مهمترین مسائلی که کارکنان سازمانها با آن روبه رو هستند، تداوم اشتغال آنان است و همین مسئله که ادراک عدم امنیت شغلی نیز نامیده می شود به دلیل تأثیرات روانشناختی بر کارکنان، موجب خواهد شد که کارکنان سازمانها، نتوانند آن گونه که نیاز سازمان است در شغل خود موفق باشند (خلالو و مهرداد، ۱۳۹۴، ص ۳۷). ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل، مفهوم سازی شده که یکی از موارد و مصداقهای احساس امنیت است که پس از نیازهای جسمی، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار برآورده می شود (هومن، ۲۰۰۶). در واقع ادراک یا احساس امنیت شغلی در کارکنان به حالتی گفته می شود که برابند ارزیابی فرد از وضعیت فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده، دو عامل تعیین کننده در عدم امنیت شغلی است؛ یعنی هر اندازه فرد، عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی کند و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد؛ به عبارت دیگر امنیت شغلی از تضمین تداوم رابطه استخدامی با سازمان ایجاد می شود (الوانی، ۲۰۰۰). اهمیت این موضوع در محیط سازمانهای نظامی با نوع حساسیت مأموریتها دو چندان است. در این سازمانها در مقوله منابع انسانی در می یابیم که سازمانهای نظامی تلاش می کنند تا امنیت شغلی در سطح عالی برای کارکنان خود فراهم می آورند تا ترس از اخراج را به دلیل اشتباه، کاهش دهند و به افراد جرأت می بخشند که همواره رو به بهبود باشند (میرسپاسی، ۱۳۷۵). از سوی دیگر، چندی است با ایجاد فضای اقتصاد مقاومتی در کشور به عنوان یکی از رویکردهای بسیار مؤثر در حوزه اقتصادی، مفاهیم مدیریتی نیز در پی آن، دچار تحول و تغییرات شگرف شده است و شاهد آن هستیم که رویکردهای نوین مدیریتی نیز در حوزه مدیریت سازمانی بویژه تأثیرگذار بر منابع انسانی شکل گرفته است. یکی از مهمترین این رویکردها، که همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری نیز بوده، مدیریت جهادی است؛ مدیریتی که با رویکردی اسلامی در تلاش است تا نیروی انسانی را به حداکثر ظرفیت فعالیت خود برساند و به نیروی انسانی به عنوان دارایی و به ماهو دارایی در راستای دستیابی به کمال و ایجاد بهره وری برای جامعه اسلامی و با هدف سودآوری کمک کند. با توجه به نو و بدیع بودن موضوع مدیریت جهادی و در راستای کشف و مفهوم شناسی ابعاد مختلف تأثیرگذاری آن بویژه در حوزه های مربوط به منابع انسانی و سازمانی، این پژوهش در پی آن است تا ضمن شناسایی عوامل مدیریت جهادی، تأثیر آن را بر احساس امنیت شغلی کارکنان به

عنوان مهمترین دارایی سازمان بررسی نماید. در ادامه مبانی و چهارچوب نظری پژوهش، روش شناسی، یافته های پژوهش و بحث و نتیجه گیری ارائه خواهد شد. با توجه به موضوع پژوهش و با مروری که در ادبیات مربوط به این دوره حوزه در منابع علمی جست و جو شده است در این بخش به مرور مبانی نظری حوزه های جهاد، مدیریت جهادی و امنیت شغلی خواهیم پرداخت.

## جهاد

جهاد از جمله مفاهیم دینی و اسلامی است که همواره در متون مختلف به آن پرداخته شده است. در مفهوم شناسی کلی، جهاد از ریشه "ج ه د" است. در این راستا، راغب معتقد است که جَهْد و جُهْد یعنی طاقت، نیرو، مشقت و سختی. بدین دلیل گفته شده است که جَهْد با فتح حرف "ج" یعنی مشقت و سختی و با ضمّ حرف "ج" یعنی کوشش گسترده و وسیع به اندازه طاقت (راغب، ۱۴۰۴، ص ۱۰۱). واژه جهد به معنی طلب کردن است به گونه ای که به مطلوب برسد و صیغه اجتهد به معنی بذل وسع و طاقت در طلب است به نحوی که به ایصال به مطلوب منجر شود (مصطفوی، ۱۳۷۱، ص ۱۴۹). از این رو می توان گفت که مفاهیم طاقت، مشقت، طلب و مطلوب، صبر و بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب در واژه « جهاد » مندرج است (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳، ص ۷۵). در یک معنا جهاد شامل مخالفت با شیطان در وسوسه ها و مخالفت با نفس در خواسته هایش می شود که رسول خدا(ص) این قسم جهاد را جهاد اکبر نامیده اند و ظاهراً مراد از جهاد در این رویکرد، معنای اعم از قتال و جهاد اکبر باشد بویژه اینکه آن را به قید فی الله مقید، و بخوبی این عمومیت را القا می کند. بر این اساس، معنای حق جهاده به تعبیر آن می شود که جهاد شما در معنای جهاد خالص باشد؛ یعنی فقط جهاد باشد (نه هم جهاد و هم تجارت و سیاحت و غیر آن) و نیز خالص برای خدا باشد و غیر خدا در آن شرکت نداشته باشد(همان). جهاد، فطری است که مورد تأکید تمام ادیان الهی قرار گرفته، و وظیفه ای دینی است که انسانها و حکومتها بر عهده دارند. این وظیفه، همه زمانها را در بر می گیرد و مخصوص دوران قدرت و زمان حکومت مؤمنان به اسلام نیست؛ بلکه در موقعیت قدرت برتر دشمنان و زمان حکومت طاغوت و مفسدان فی الارض هم جهاد موضوعیت دارد و وظیفه اصلی پیامبران و اولیا و ائمه، تلاش و مبارزه با کفر و هدایت مردم است. مبارزه و معارضه با دشمنان موضوعی نیست که فقط در اسلام مطرح شده باشد، بلکه مورد تأکید همه پیامبران بزرگ الهی نیز بوده است (محمدعلی زاده و زارع، ۱۳۹۴، ص ۴۸). در واقع معنای حقیقی زندگی انسان با جهاد در راه اهداف و ارزشهای متعالی و الهی مفهوم پیدا می کند و حقیقت زندگی بشر، همان زندگی جهادی به مفهوم تلاش خستگی ناپذیر در جهت تحقق اهداف و ارزشها است (رشیدزاده، ۱۳۹۴، ص ۸۶).

## رویکرد و مدیریت جهادی

رویکرد جهادی رویکردی است که در سیاستهای ۲۴ گانه اقتصاد مقاومتی مورد ملاحظه قرار گرفته است؛ همت جهادی، مدیریت جهادی. با حرکت عادی نمی شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احیاناً خواب آلوده و بی حساسیت نمی شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است. باید حرکتی که می شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد(مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲). با توجه به این رویکرد، مدیریت جهادی را می توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که

برای تعالی انسانها پدید می آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصتها، برتری بخشیدن یا تعالی امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم تحقق اهداف و آرمانهای انقلاب اسلامی را دارد و واجد آن تواناییها و ارزشهایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می رود (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۱۲).

### امنیت شغلی<sup>۳</sup>

منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان به فرد وابسته شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴، ص ۵۱). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته های مشخص تحقق می یابد (خالقی، ۱۹۸۸، شاکری نیا، ۱۹۹۳). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۹۹۳)؛ به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولا تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان پیدا می کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴، ص ۱۷۶). با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدید کننده ای نباشد؛ اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (الکساندر و دیگران، ۲۰۰۶). پژوهشات نشان می دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی و به عبارتی احساس می کنند که شغل خود را از دست خواهند داد در مقایسه با زمانی که واقعا شغل خود را از دست می دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (توماس و دیگران، ۲۰۰۶). ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل مفهوم سازی شده است که یکی از موارد و مصداقهای احساس امنیت است که پس از نیازهای جسمی، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار برآورده می شود (هومن، ۲۰۰۶). در واقع ادراک امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برابند ارزیابی فرد از وضعیت فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (الوانی، ۲۰۰۰). ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده، دو عامل تعیین کننده در عدم امنیت شغلی است؛ یعنی هر اندازه فرد، عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی کند و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد؛ به عبارت دیگر امنیت شغلی از تضمین تداوم رابطه استخدامی با سازمان ایجاد می شود (خلایه و مهداد، ۱۳۹۴، ص ۳۸).

## الگوی مفهومی پژوهش

رشد سریع و پیوسته تغییر در نیازها و هم چنین، افزایش تنوع تقاضا در چند دهه گذشته باعث افزایش تلاطم و عدم اطمینان در محیط فعالیت سازمانها شده است. بنابراین، چنانچه سازمانها بتوانند از رویکردها و راهبردهای نوین بر اساس دیدگاه سیستمی استفاده کنند، خواهند توانست سازمان خود را در راستای بهبود و تعالی هدایت کنند. راهبرد بهره‌وری یکی از مهمترین این دیدگاهها است. گام اول در طراحی الگو، مفهوم‌سازی، ساختن مفهوم انتزاعی برای فهمیدن امر واقعی است. ساختن مفهوم در گام اول، تعیین ابعادی است که آن را تشکیل می‌دهد و امر واقعی را منعکس می‌سازد (آقائی، ۱۳۹۰، ص ۸۷). بر این اساس الگوی مفهومی پژوهش با استفاده از مرور ادبیات حوزه مدیریت جهادی طراحی و تأثیر آن بر احساس امنیت شغلی مورد سنجش قرار خواهد گرفت. جدول ۱، الگوی عملیاتی پژوهش را در دو سطح، بعد و عامل به همراه منابع پشتیبانی کننده از هر یک ارائه می‌کند.

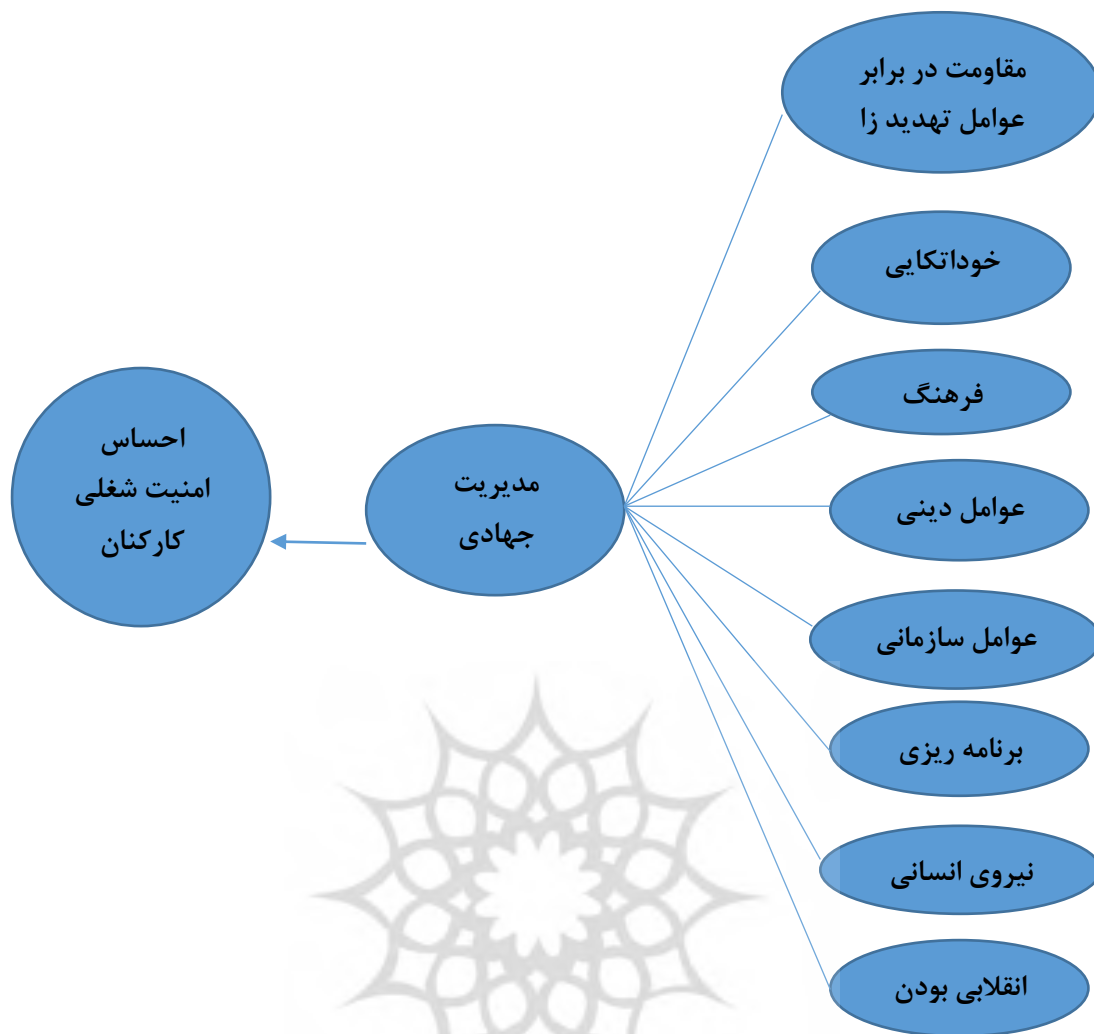
### جدول ۱: الگو مفهومی پژوهش به همراه منابع پشتیبانی کننده



مفهوم	بعد	عامل	منابع پشتیبانی کننده
مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا	مقاومت	مقاومت در برابر فشارها(تحریمی و غیرتحریمی)	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱ و ۱۳۹۲)
		شکوفایی در وضعیت فشار	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱)
		مقاومت مدبرانه	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱ و ۹۲)
		کاهش آسیب پذیری اقتصاد	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱)
خود اتکایی	خود	تأمین اقلام راهبردی غذایی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، پیغامی(۱۳۹۳)، عبدالملکی (۱۳۹۳)
		تأمین اقلام راهبردی دارویی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، پیغامی(۱۳۹۳)، عبدالملکی (۱۳۹۳)
مدیریت جهادی	فرهنگ	تأکید بر آرمانها	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)
		مسئولیت پذیری	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱)
		همت جهادی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)
		عزم جدی و راسخ	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲ و ۹۳)، عبدالملکی(۱۳۹۳)، پیغامی (۱۳۹۳)، حمزه پور(۱۳۹۲)
		رویکرد جهادی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، لواسانی(۱۳۹۱)، نریمانی (۱۳۹۱)
		خودباوری و اعتماد به نفس	مقام معظم رهبری(۱۳۹۳)، پیغامی(۱۳۹۳)
		هالگوی و همکاری	آهنی(۱۳۹۱)، حسین زاده(۱۳۹۱)
		فرهنگ استقامت و مجاهدت	پیغامی(۱۳۹۳)
		اعتماد به کمک الهی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۳)، پیغام(۱۳۹۳)
		حرکت مجاهدانه	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، لواسانی(۱۳۹۱)
دینی	دینی	عدالت محوری	مقام معظم رهبری(۱۳۹۳)
		انعطاف پذیری	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، عبدالملکی(۱۳۹۳)
سازمانی	سازمانی	کنترل و نظارت دقیق	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲ و ۹۳)، حمزه پور(۱۳۹۲)، عبدالملکی (۱۳۹۳)، پیغامی(۱۳۹۳)
		جلوگیری از تصمیمات خلق الساعه	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱)
		تحرک جهادی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)
		مدیریت مخاطرات	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)
		هماهنگی میان بخشی	مقام معظم رهبری(۱۳۹۲)، عسگری(۱۳۹۱)
		مدیریت کارآمد	عسگری(۱۳۹۱)
		اصلاح ساختارها	حسین زاده(۱۳۹۱)
		واکنش هوشمند، سریع و فعال	پیغامی(۱۳۹۳)
		ایجاد نظام ارزیابی عملکرد(پاداش و تنبیه)	خدابخشی(۱۳۹۴)
		حرکت بر اساس برنامه	مقام معظم رهبری(۱۳۹۱)
برنامه ریزی راهبردی	عسگری(۱۳۹۱)		

پیغامی (۱۳۹۳)	پیش بینی و آینده نگری	برنامه ریزی	
خدابخشی (۱۳۹۴)	استاندارد سازی		
عسگری (۱۳۹۱)	استفاده بهینه از نیروی انسانی	نیروی انسانی	
مرکز پژوهش های مجلس (۱۳۹۱)، عبدالملکی (۱۳۹۳)	افزایش بهره وری نیروی انسانی		
پیغامی (۱۳۹۳)، عبدالملکی (۱۳۹۳)	نیروی انسانی توانمند، کارآمد و با استعداد		
پیغامی (۱۳۹۳)، عبدالملکی (۱۳۹۳)	آموزش پویا		
خدابخشی (۱۳۹۴)	توسعه دانش و بینش کارکنان		
مقام معظم رهبری (۱۳۹۵)	پایبندی به مبانی و ارزشهای اساسی اسلام و انقلاب	انقلابی بودن	
مقام معظم رهبری (۱۳۹۵)	هدفگیری آرمانهای انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها		
مقام معظم رهبری (۱۳۹۵)	پایبندی به استقلال کشور		
مقام معظم رهبری (۱۳۹۵)	حساسیت در برابر دشمن و پیروی نکردن از آن		
مقام معظم رهبری (۱۳۹۵)	تقوای دینی و سیاسی		

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

این تحقیق، که الگوی جدیدی را با استفاده از منابع علمی و اطلاعات دیدگاه نمونه تحقیق مورد آزمایش قرار می‌دهد از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه و نمونه آماری پژوهش، تمام مدیران و کارشناسان ارشد یک واحد نظامی (به دلیل ملاحظات امنیتی، امکان اعلام نام واحد مورد بررسی وجود ندارد) و نمونه پژوهش مجموعاً شامل ۱۱۰ نفر هستند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۲ سؤال دربرگیرنده شاخصهای مختلف تقسیم شده در عوامل مدیریت جهادی است. روایی پرسشنامه از طریق خبره سنجی و با استفاده از نظر ده نفر از استادان دانشگاه انجام پذیرفته و پایایی نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰,۹۶ به دست آمده که حاکی از پایایی بسیار مناسب پرسشنامه پژوهش است. در این پژوهش از آزمون تی برای یک نمونه به منظور بررسی تأثیر گذاری ابعاد مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان استفاده شده است؛ هم چنین با استفاده از نظر پانزده نفر از



خبرگان و مدیران و از روش DEMATEL برای بررسی جهت روابط میان عوامل و از روش ANP به منظور رتبه بندی تأثیرگذاری عوامل مؤثر استفاده گردیده است. در ادامه هر یک از روشهای DEMATEL و ANP توضیح داده خواهد شد.

## روش DEMATEL

روش آزمایشگاه ارزیابی و آزمون تصمیم گیری (DEMATEL)<sup>1</sup> برای اولین بار در مرکز پژوهشات ژنو<sup>2</sup> معرفی شد. این روش در آن زمان برای حل مسائل پیچیده ای نظیر مسائل قحطی، انرژی، حفاظت از محیط زیست و ... مورد استفاده قرار گرفت (Fontela, Gabus, 1976). روش DEMATEL یکی از ابزارهای تصمیم گیری چند معیاره بر مبنای نظریه گراف است که ما را قادر می سازد تا مسائل را برنامه ریزی و حل کنیم به گونه ای که ممکن است برای درک بهتر روابط علی، نقشه روابط شبکه ای چندین معیار را در گروه علت/معلول ترسیم کنیم (Chiu et al, 2006; Hori and Shimizu, 1999; Tamura et al, 2002; Lee et al, 2011; Dalaha et al, 2011). محصول نهایی فرآیند DEMATEL ارائه تصویری است که پاسخگو بر اساس آن فعالیت‌های خود را سازمان داده و جهت روابط میان معیارها را مشخص می نماید (Tzeng et al, 2007). وو<sup>3</sup> (۲۰۰۸) چهار گام زیر را برای روش DEMATEL بر اساس روش فونتلا و گابوس (۱۹۷۶) ارائه کرده است (Fontela, Gabus, 1976, Wu, 2008)

**گام اول: ماتریس میانگین را بیابید.** تصور کنید که در این مطالعه H خبره و n معیار مورد بررسی داریم. از هر خبره خواسته می شود تا سطحی را مشخص کند که نشاندهنده تأثیرات i بر j معیار است. این مقایسات دو به دو بین هر دو معیار با  $a_{ij}$  بیان می شود و معیار رتبه بندی عدد صحیح از ۰ و ۱ و ۲ و ۳ و ۴، است که بر اساس آن، صفر نشاندهنده عدم تأثیر، ۱ تأثیر کم، ۲ تأثیر متوسط، ۳ تأثیر زیاد، ۴ تأثیر بسیار زیاد است. نمره های هر خبره، یک ماتریس غیر منفی  $X^K = [x_{ij}^k]_{n \times n}$  را با  $1 \leq K \leq H$  می دهد که  $x^1, x^2, \dots, x^H$ ، ماتریسهای پاسخ برای هر H خبره و هر عنصر  $x^k$  عدد صحیح ارائه شده توسط  $x_{ij}^k$  است. عناصر قطری هر ماتریس  $x^k$  همه در جهت صفر تدوین می شود؛ سپس می توان میانگین  $n \times n$  ماتریس A را برای نظر تمام خبره ها با میانگین گیری نمره های H خبره به ترتیب زیر محاسبه کنیم:

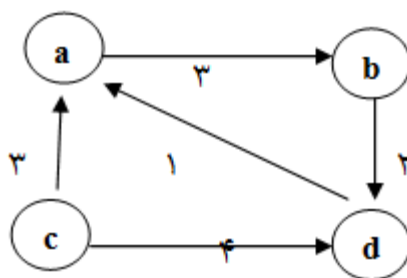
$$[a_{ij}]_{n \times n} = \frac{1}{H} \sum_{k=1}^H [X_{ij}^k]_{n \times n} \quad (1)$$

ماتریس میانگین  $A = [a_{ij}]_{n \times n}$  ماتریس اولیه روابط مستقیم نامیده می شود. A، نشان دهنده تأثیرات اولیه مستقیم است که یک معیار روی خود و دیگر معیارها نشان می دهد. علاوه بر این، می توان تأثیرات علی میان هر جفت معیار سامانه را با ترسیم نقشه تأثیر، نمایش داد. شکل ۱. مثالی از چنین نقشه شبکه تأثیرات، هر حرف نشانگر یک معیار در سامانه و هر پیکان از c به d نشانگر تأثیری است که c بر d رد و میزان تأثیر 4 است.

<sup>1</sup> - Decision making trial and evaluation laboratory

<sup>2</sup> - Geneva Research Center

<sup>3</sup> - Wu



شکل ۲. نمونه نقشه تأثیر

گام دوم: محاسبه ماتریس اولیه به منظور محور نرمال شده. ماتریس اولیه  $D$  محور نرمال شده بوسیله نرمال سازی ماتریس میانگین  $A$  به روش زیر بدست می آید:

$$S = \max \sum_{j=1}^n a_{ij} \quad (2)$$

$$D = \frac{A}{S} \quad (3)$$

به دلیل اینکه جمع هر ردیف  $i$  ماتریس  $A$  نشانگر تأثیرات جهت کلی است که معیار  $i$  به معیار دیگر می دهد.  $S$  نشانگر تأثیرات کلی مستقیم معیار با بیشترین تأثیرات بر دیگر معیارها است. مشابه با آن، مجموع هر ستون  $j$  از ماتریس  $A$  بیانگر تأثیرات کلی و مستقیم دریافت شده نسبت به دیگر معیارهای  $i$  است، به طور مثال، چنانچه مجموع ردیف اول، دوم، سوم و چهارم یک ماتریس چهار در چهار به ترتیب ۲، ۳، ۴ و ۵ باشد، مقدار  $S$  برابر با ۵ خواهد بود. در هر حله بعد، هر یک از درایه های ماتریس  $A$  بر عدد ۵ تقسیم می شود و ماتریس  $D$  به دست می آید.

گام سوم: ماتریس کلی روابط را محاسبه کنید. مجموع دنباله نامحدود از آثار مستقیم و غیر مستقیم عناصر بر یکدیگر (همراه با تمام بازخورهای ممکن) به صورت تصاعد هندسی بر اساس قوانین موجود از گرافها محاسبه می شود. محاسبه این مجموع به استفاده از  $(I - D)^{-1}$  نیاز خواهد داشت. آثار غیر مستقیم از عناصر موجود ماتریس معکوس همگرایی دارد؛ زیرا اثرهای غیر مستقیم در طول زنجیره ها از دیاگرام موجود به صورت پیوسته کاهش می یابد. مجموع دنباله نامحدود از اثرهای مستقیم و غیر مستقیم عناصر بر یکدیگر به صورت  $D(I - D)^{-1}$  است. توجه کنید که:

$$\lim_{m \rightarrow \infty} D^m = [0]_{n \times n}, \quad \lim_{m \rightarrow \infty} (I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^m) = (I - D)^{-1} \quad (4)$$

که در آن  $0$  ماتریس تهی  $n \times n$  و  $I$  ماتریس تعریف  $n \times n$  است. ماتریس روابط کلی  $T$ ، ماتریس  $n \times n$  است که و به صورت زیر تعریف می شود:

$$T = [t_{ij}], \quad i, j = 1, 2, \dots, n$$

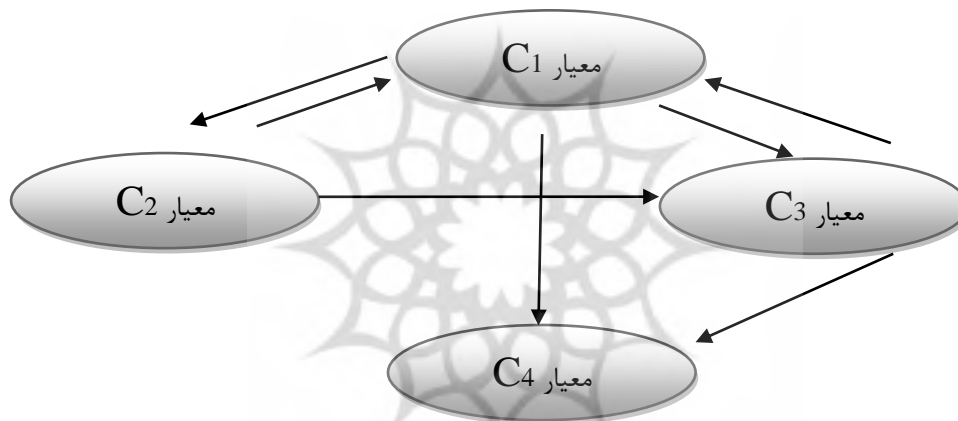
$$T = D + D^2 + D^3 + \dots + D^m = D(I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^{m-1}) =$$

$$D[(I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^{m-1})(1 - D)](I - D)^{-1} = D(I - D)^{-1} \quad (5)$$

گام چهارم: ارزش آستانه ای را تدوین، و نقشه شبکه روابط را ترسیم کنید. به منظور تشریح روابط ساختاری میان معیار و حفظ پیچیدگی سامانه با سطح قابل مدیریت، لازم است که ارزش آستانه ای  $p$  برای فیلتر کردن تأثیرات ناچیز در ماتریس  $T$  تدوین شود. تنها برخی از معیارها که تأثیر آنها در ماتریس  $T$  بیشتر از ارزش آستانه ای است، باید انتخاب، و در نقشه روابط شبکه ای نمایش داده شود. پس از تصمیم گیری نسبت به ارزش آستانه ای،

نتایج تأثیر نهایی معیار می تواند در نقشه روابط نشان داده شود. برای بیان روش DEMATEL، نمونه ساده برای نمایش چگونگی روابط مورد بحث معیارها را می توان تعریف کرد. به طور مثال، سامانه ای را فرض کنید که دربرگیرنده چهار معیار C1, C2, C3, C4 ماتریس تأثیر نهایی T می تواند با فعالیت از گام ۱ تا گام ۴ تعیین شود. بعد از آن بر مبنای ارزش P (ارزش آستانه ای بر اساس میانگین حسابی تمامی درایه های ماتریس T تعیین می شود)، می توان تأثیرات جزئی را در عناصر ماتریس T فیلتر کرد. چنانچه ارزشهای ما کمتر از P (در مثال زیر ۰.۱۳۰) باشد، تأثیرات کمتر با دیگر معیارها زمانی وجود دارد که ارزشهای آنها کمتر از P باشد. بنابراین، ماتریس جدید تأثیرات کلی Tp به دست می آید و نقشه شبکه روابط را می توان در شکل زیر دید:

$$T = \begin{bmatrix} & C1 & C2 & C3 & C4 \\ C1 & 1.078 & 1.504 & 1.333 & 1.380 \\ C2 & 1.205 & 1.104 & 1.154 & 1.276 \\ C3 & 1.174 & 1.276 & 0.932 & 1.144 \\ C4 & 0.823 & 1.023 & 0.907 & 0.759 \end{bmatrix} \quad (۶)$$



شکل ۳. نقشه روابط شبکه سامانه

### روش ANP

ANP توسعه ای از روش AHP، و حالت کلی آن است. ANP، وابستگی در یک معیار (وابستگی دورنی) و بین معیارهای مختلف (وابستگی بیرونی) را مدیریت می کند (عطایی، ۱۳۸۹). AHP، ساختار تصمیم گیری را با استفاده از روابط غیر مستقیم سلسله مراتبی میان معیارها، الگوسازی می کند؛ اما ANP، امکان بررسی روابط داخلی پیچیده تر میان معیارها را ایجاد می کند. روش ANP را می توان به این صورت تعریف کرد: در گام اول، ANP معیارها را در کل سامانه برای ایجاد سوپرماتریس شکل می دهد. این کار از طریق مقایسات دویه دو با پرسش این سؤال آغاز می شود: تا چه میزان این معیار در مقایسه با دیگر معیارها با توجه به علائق و ترجیحات اهمیت/تأثیر دارد؟ ارزش اهمیت نسبی را می توان با استفاده از یک مقیاس ۱-۹ با در نظر گرفتن اهمیت تعریف کرد (Saaty, 1980, 1996). فرم کلی ماتریس نهایی را می توان به این صورت تعریف کرد:

$$W = \begin{matrix} & & C_1 & C_2 & \dots & C_n \\ & & e_{11} \dots e_{1m_1} & e_{21} \dots e_{2m_2} & \dots & e_{n1} \dots e_{nm_n} \\ C_1 & e_{11} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{12} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{1m_1} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ C_2 & e_{21} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{22} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{2m_2} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{n1} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ C_n & e_{n2} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ & e_{nm_n} & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \end{matrix} \begin{bmatrix} W_{11} & W_{12} & \dots & W_{1n} \\ W_{21} & W_{22} & \dots & W_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ W_{n1} & W_{n2} & \dots & W_{nn} \end{bmatrix} \quad (7)$$

که در آن  $C_n$  بیانگر  $n$ امین گروه،  $e_{nm}$  بیانگر  $m$ امین عنصر در  $n$ امین گروه است و  $W_{ij}$  بردار ویژه اصلی تأثیر عناصر در مقایسه با  $i$ امین گروه با  $j$ امین گروه است. علاوه بر این، اگر گروه  $j$ ام بر گروه  $i$ ام تأثیری ندارد،  $W_{ij}=0$ . پس از آن، سوپرماتریس موزون با ضرب سوپرماتریس تأثیر، که مطابق با روش DEMATEL به دست آمده است، حاصل می شود. سوپرماتریس موزون با تغییر مجموع تمام ستونها به ستون واحد ایجاد می شود. این گام بیشتر شبیه مفهوم زنجیره مارکوف است که در آن اطمینان می کنیم مجموع این احتمالات از همه حالات برابر ۱ است. هر چند، می دانیم که تأثیر هر معیار ممکن است مطابق با نتایج روش DEMATEL متفاوت باشد. اگر درجات تأثیر این معیار مساوی در نظر گرفته شود، می توان از روش میانگین برای حصول سوپرماتریس موزون استفاده کرد. نتایج وزنی ارزیابی شده بیشتر، و کمتر از موقعیت واقعی خواهد بود. به این دلیل، روش DEMATEL را برای غلبه بر محدودیتها به کار می گیریم و فرض می کنیم که سوپرماتریس تأثیر  $T_p$  مطابق با نتایج روش DEMATEL تعیین می شود. به دلیل سطح تأثیر معیارها در ماتریس روابط کلی  $T_p$  متفاوت است، تمام معیارهای ماتریس تأثیر کلی  $T_p$  باید نرمال سازی شود. عناصر نرمال شده ماتریس تأثیر نهایی  $T_p$  عبارت است از:

$$t_{ij}^z = \frac{t_{ij}^p}{\sum_{i=1}^n t_{ij}^p}$$

و ماتریس تأثیر نهایی  $T_z$  به صورت زیر تعریف می شود:

$$T_z = \begin{bmatrix} t_{11}^z & \dots & t_{1j}^z & \dots & t_{1n}^z \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ t_{i1}^z & \dots & t_{ij}^z & \dots & t_{in}^z \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ t_{n1}^z & \dots & t_{nj}^z & \dots & t_{nn}^z \end{bmatrix} \quad (8)$$

علاوه بر این، سوپرماتریس موزون  $W$  نظیر معادله ۹ را می توان با ضرب ماتریس نهایی غیر موزون  $W$  و ماتریس تأثیر کلی  $T_z$  نرمال سازی کرد.  $W = T_z \times W$  (9). در نهایت به ماتریس نهایی موزونی برای محدود کردن توانها/نظیر معادله ۱۰ می رسیم.

$$(10)$$

$$\lim_{t \rightarrow \infty} W_w^t$$

علاوه بر این، چنانچه سوپرماتریس تنها محدود کننده ماتریس نباشد، می توان برای رسیدن به سوپرماتریس محدود کننده موزون  $W_f$  به صورت زیر عمل کرد:

$$(11)$$

$$\lim_{k \rightarrow \infty} \left( \frac{1}{N} \right) \sum_{j=1}^N W_j^k$$

که در آن  $W_j$ ، ژامین ماتریس نهایی محدود کننده را مشخص می کند. در رتبه بندی عوامل از نظر خبرگان جامعه مورد بررسی استفاده شده است. در این راستا، گزینه ها در قالب شش عامل به این صورت تعیین شد:  $(A_1)$  مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا  $(A_2)$  خوداتکایی  $(A_3)$  فرهنگ  $(A_4)$  دینی  $(A_5)$  سازمانی و  $(A_6)$  برنامه ریزی  $(A_7)$  نیروی انسانی و  $(A_8)$  انقلابی بودن در مرحله سوم بر اساس روش DEMATEL روابط داخلی نیز مدیریت می شود. در مرحله آخر، برای حصول تأثیر گذاری نسبی میان عناصر از خبرگان (اعضا کمیته) خواسته شد تا به مقایسات زوجی طراحی شده پاسخ دهند. به منظور تجمیع ارزیابیها از روش میانگین هندسی در ANP و DEMATEL استفاده شده است. پس از تجمیع نظریات، از طریق روش DEMATEL ماتریس روابط مستقیم حاصل، و در جدولهای زیر، ماتریس روابط مستقیم و غیر مستقیم حاصل می شود. برای محاسبات روش DEAMATEL با استفاده از نرم افزار MATLAB و معادلات ۸-۱۲ مربوط به سوپر ماتریس را می توان با استفاده از نرم افزار Super Decisions انجام داد. در ادامه فرضیه های پژوهش بیان خواهد شد.

### فرضیه اصلی

مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

### فرضیه های فرعی

- ۱- مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۲- خوداتکایی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۳- فرهنگ بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۴- عوامل دینی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۵- عوامل سازمانی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۶- برنامه ریزی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۷- نیروی انسانی بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۸- انقلابی بودن بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

### تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

در قسمت آمار تحلیلی در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می شود. این آزمون به منظور بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می گیرد. در این آزمون فرض صفر و فرض مقابل به این شرح است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع پاسخها نرمال است;} \\ H_1: \text{توزیع پاسخها نرمال نیست;} \end{array} \right.$$

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای مدیریت جهادی و امنیت شغلی

آماره	میانگین	انحراف معیار	آماره K-S	N	سطح معنی داری
نتایج	۳,۴۶	۰,۶۸۰	۰,۱۵۲	۱۱۰	۰,۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگران در نرم افزار SPSS

همانگونه که در جدول شماره ملاحظه می شود مقدار معناداری برای عوامل مؤثر بیشتر از ۵٪ به دست آمده است؛ این بدان معناست که نمی توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر یعنی نرمال بودن توزیع داده ها را رد کرد. بنابراین، توزیع داده ها نرمال است.

### نتایج تحلیل فرضیه اصلی پژوهش (تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان)

پس از تعیین نوع توزیع داده ها و بررسی صحت نرمال بودن توزیع داده های پژوهش، می توان از آزمون T برای یک نمونه در جهت تعیین تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان استفاده کرد. از این رو در پاسخ به فرضیه اول پژوهش مبنی بر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی در کارکنان تأثیرگذار است با توجه به مرور مبانی نظری، ارائه الگوی عملیاتی از آزمون T برای یک نمونه استفاده شده است. در این آزمون مقدار میانگین پاسخها با مقدار حد وسط گزینه مقایسه و مورد آزمون قرار گرفته است. فرض صفر و فرض مقابل به این شرح است:

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

فرض مقابل یعنی  $H_1$  به معنی تأثیر گذاری خواهد بود و عدم رد فرض  $H_0$  به معنی عدم تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی در کارکنان است. در جدول شماره نتایج آزمون تعیین و خلاصه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون T تک نمونه ای برای تأثیر گذاری مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی در کارکنان

عوامل	میانگین	مقدار T	نتیجه آزمون
مدیریت جهادی	۴,۷۵	۴۰,۱۵۶	۰,۰۰۱

منبع: محاسبات محقق در نرم افزار SPSS

جدول شماره ۳ نتایج تأثیر گذاری مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی در کارکنان را نشان می دهد و بیانگر این واقعیت است. به دلیل اینکه مقادیر آماره T از مقدار ۱,۶۴ بزرگتر است فرض صفر یعنی عدم تأثیر گذاری رد می شود و این بدان معناست که تمام عوامل پیشنهادی با اطمینان ۹۵ درصد تأثیر گذار است.

### نتایج بررسی فرضیه های فرعی پژوهش

برای بررسی فرضیه های پژوهش از دیدگاه پاسخگویان نیز همانند رویکرد یاد شده، از آزمون T استودنت برای یک نمونه استفاده شده است. در این آزمون مقدار میانگین پاسخها با مقدار حد وسط گزینه مقایسه و مورد آزمون قرار گرفته است. فرض صفر و فرض مقابل به این شرح است:

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۴: نتایج آزمون T تک نمونه ای برای بررسی فرضیه های فرعی پژوهش

عامل	میانگین	آماره T	نتیجه آزمون
مقاومت در برابر عوامل تهدید زا	۴۸,۹۶۰	۳,۵	۰,۰۰۰
خوداتکایی	۳۹,۰۰۹	۳,۴۶	۰,۰۰۰
فرهنگ	۵۲,۵۴	۳,۹۵	۰,۰۰۰
عوامل دینی	۴۶,۵۰	۴,۱۴	۰,۰۰۰
عوامل سازمانی	۴۹,۹۷	۳,۷۳	۰,۰۰۰
برنامه ریزی	۳۶,۰۴۰	۳,۸۴	۰,۰۰۰
نیروی انسانی	۳۹,۹۷	۳,۸۶	۰,۰۰۰
انقلابی بودن	۵۴,۳۶	۴,۵۶	۰,۰۰۰

منبع: محاسبات محقق در نرم افزار SPSS

جدول شماره ۴ نتایج تأثیر گذاری عوامل: مقاومت در برابر عوامل تهدید زا، خوداتکایی، فرهنگ، عوامل دینی، عوامل سازمانی، برنامه ریزی، نیروی انسانی و انقلابی بودن را نشان می دهد و بیانگر این واقعیت است. به دلیل اینکه مقادیر آماره T برای هر ۲۵ شاخص از مقدار ۱,۶۴ بزرگتر است، فرض صفر یعنی عدم تأثیر گذاری عوامل رد می شود و این بدان معناست که تمام عوامل با اطمینان ۹۵ درصد تأثیر گذار است.

نتایج اجرای گام به گام الگوی ترکیبی در این بخش ارائه شده است. یافته نهایی اجرای گامهای DEMATEL به این صورت است:

جدول ۵. ماتریس روابط مستقیم و غیر مستقیم (ماتریس T)

	A <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	A <sub>3</sub>	A <sub>4</sub>	A <sub>5</sub>	A <sub>6</sub>
A <sub>1</sub>	0.746	0.790	0.675	0.696	0.483	0.692
A <sub>2</sub>	0.495	0.692	0.705	0.365	0.344	0.483
A <sub>3</sub>	0.483	0.790	0.339	0.692	0.495	0.796
A <sub>4</sub>	0.601	1.098	0.827	1.067	1.101	0.795
A <sub>5</sub>	0.340	0.696	0.702	0.692	0.791	0.495
A <sub>6</sub>	0.536	0.496	0.355	0.698	0.692	0.340

با توجه به گفتگو با خبرگان، ارزش آستانه ای در این پژوهش، میانگین کل اعداد حاصل از جدول ماتریس روابط مستقیم و غیر مستقیم در نظر گرفته شد. نتایج تأثیر گذاری روابط در این بخش استخراج، و در بخش ANP از آن استفاده شده است.

جدول ۶. ماتریس نهایی رتبه بندی گزینه ها

SELEC	C4	C3	C2	C1	A <sub>6</sub>	A <sub>5</sub>	A <sub>4</sub>	A <sub>3</sub>	A <sub>2</sub>	A <sub>1</sub>	
۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>1</sub>
۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>2</sub>
۰,۰۹۹	۰,۰۹۹	۰,۰۹۹	۰,۰۹۹	۰,۰۹۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>3</sub>
۰,۱۶۸	۰,۱۶۸	۰,۱۶۸	۰,۱۶۸	۰,۱۶۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>4</sub>
۰,۰۵۸	۰,۰۵۷	۰,۰۵۸	۰,۰۵۸	۰,۰۵۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>5</sub>
۰,۰۷۸	۰,۰۷۸	۰,۰۷۸	۰,۰۷۸	۰,۰۷۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>6</sub>
۰,۰۸۵	۰,۰۸۵	۰,۰۸۵	۰,۰۸۵	۰,۰۸۵	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>7</sub>
۰,۰۹۲	۰,۰۹۲	۰,۰۹۲	۰,۰۹۲	۰,۰۹۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	A <sub>8</sub>
۰,۱۲۸	۰,۱۲۸	۰,۱۲۸	۰,۱۲۸	۰,۱۲۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	C1
۰,۱۰۴	۰,۱۰۴	۰,۱۰۴	۰,۱۰۴	۰,۱۰۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	C2
۰,۰۴۸	۰,۰۴۸	۰,۰۴۸	۰,۰۴۸	۰,۰۴۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	C3
۰,۲۱۹	۰,۲۱۹	۰,۲۱۹	۰,۰۴۸	۰,۰۴۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	C4
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	SELEC

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود، اولویت بندی گزینه ها به ترتیب عبارت است از: معیار عامل دینی در رتبه اول و فرهنگ، انقلابی بودن، نیروی انسانی، برنامه ریزی، سازمانی، مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا و خوداتکایی در رتبه دوم تا هشتم قرار دارد.

### بحث و نتیجه گیری

بی شک نیروی انسانی، مهمترین دارایی معنوی هر سازمانی تلقی می شود. در عصری که در آن داراییهای معنوی سازمان از جمله دانش نیروی انسانی اهمیتی بیش از داراییهای فیزیکی دارد، آنچه اهمیت می یابد، شناسایی عواملی است که در آنها ایجاد امنیت می کند؛ چرا که امنیت و امنیت شغلی همواره در اقتصادهایی با ویژگی تلاطم و مقابله با آن می تواند نقش مؤثری را ایفا کند. از این رو، شناسایی این رابطه و ابعاد آن همواره به عنوان یک دغدغه اساسی مطرح بوده است. با توجه به آنچه بیان شد، این پژوهش به دنبال بررسی نقش و تأثیر مدیریت جهادی در ایجاد احساس امنیت شغلی در کارکنان است.

در این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه ای، الگوهای مختلف در حوزه مدیریت جهادی مورد بررسی قرار گرفت و عوامل استخراج شده در قالب ابعاد اصلی پژوهش طبقه بندی شد و در نهایت، الگوی مفهومی پژوهش شکل گرفت. پس از آن نیز داده های پژوهش با استفاده از آزمون T برای یک نمونه و آزمون DEMATEL و ANP به منظور رتبه بندی تأثیرگذاری عوامل مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاصل نظر ۱۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد یک سازمان نظامی بیانگر این است که ابعاد مختلف مدیریت جهادی از جمله عوامل دینی، فرهنگ، انقلابی بودن، نیروی انسانی، برنامه ریزی، سازمانی، مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا و خوداتکایی بر ایجاد احساس امنیت شغلی در کارکنان تأثیر گذار است و از این رو، تمام فرضیه های فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. هم چنین، نتایج اجرای آزمون تی به منظور سنجش تأثیرگذاری مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان نیز بیان می



کند که مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان با سطح اطمینان بسیار زیادی تأثیرگذار است. علاوه بر این در این بخش نتایج اجرای روش ترکیبی DEMATEL و ANP و جدول شماره ۶ حاکی است که اولویت بندی ابعاد اصلی تأثیرگذاری مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان به ترتیب عبارت است از: عوامل دینی، فرهنگ، انقلابی بودن، نیروی انسانی، برنامه ریزی، سازمانی، مقاومت در برابر عوامل تهدیدزا و در نهایت خودتکایی؛ به عبارت دیگر بر اساس نتایج پژوهش می توان گفت، هر چه میزان عوامل دینی به عنوان تأثیرگذارترین عامل در سبک مدیریت جهادی مدیران تقویت شود با توجه به اینکه تأثیر بسیار زیادی بر امنیت شغلی دارد، می توان گفت، می توانیم از طریق این عامل به احساس امنیت شغلی در کارکنان نیز کمک کنیم. در پژوهشات آینده می توان سهم هر یک از عوامل را در احساس امنیت شغلی کارکنان به طور جداگانه تحلیل کرد و یا با استفاده از نمونههای همبستگی، رابطه ابعاد امنیت شغلی را با مدیریت جهادی مورد ارزیابی قرار داد.

### فهرست منابع

- ۱- آقائی، میلاد(۱۳۹۰). رویکرد تصمیم گیری چند معیاره به ارزیابی استراتژی بهینه نگهداری و تعمیرات، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده علوم اجتماعی، قزوین: دانشگاه بین المللی امام خمینی(ره).
- ۲- آهنی ها، اصغر، موانع اشتغال زائی درکشور قسمت چهارم، وب اصغر آهنی ها، ۳ / ۴ / ۹۱.
- ۳- پیغامی، عادل(۱۳۹۳). اقتصاد مقاومتی: تبیین نظریه اقتصاد مقاومتی، تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع).
- ۴- حجازی فر، سعید (۱۳۹۴). چیستی و مولفه های مدیریت جهادی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳(۳)، ۹۵-۱۲۲.
- ۵- حسین زاده، محمد، الزامات سال تولید ملی، سایت الف. ۱۳۹۱
- ۶- خدابخشی، محمد رضا(۱۳۸۶). آینده نگاری، تهران: مرکز پژوهشهای برنامه ریزی اقتصاد کشاورزی.
- ۷- خلاوه، الهام و مهداد، علی (۱۳۹۴). پیش بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۳۷-۵۴.
- ۸- رشیدزاده، فتح الله(۱۳۹۴). مفاهیم پایه ای مدیریت جهادی. نامه دفاع(ویژه نامه شماره اول: مدیریت جهادی). مرکز پژوهشهای راهبردی دفاعی. ش. پیاپی . 35 ش اول.
- ۹- راغب اصفهانی، حسین بن محمد 1404 (ق)، المفردات فی غریب القرآن، قم: خدمات چاپی.
- ۱۰- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش و الزامات، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ۹-۳۹
- ۱۱- محمدعلی زاده، اکبر و زارع، ساسان(۱۳۹۴). الگوی عمل جهادی از دیدگاه امام خامنه ای مدظله العالی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳(۳)، ۴۷-۷۰.
- ۱۲- عبدالملکی، حجت الله(۱۳۹۳). اقتصاد مقاومتی: درآمدی بر مبانی، سیاست ها و برنامه عمل، تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع).
- ۱۳- عطائی، محمد(۱۳۸۹). تصمیم گیری چند معیاره، شاهرود: انتشارات دانشگاه صنعتی شاهرود.
- ۱۴- عسگری، علی، ۱۸ راهکار در اقتصاد مقاومتی، جام جم، ۳ / ۷ / ۹۱.
- ۱۵- لواسانی، سیده زینب، اقتصاد مقاومتی در امتداد جهاد اقتصادی، اقتصاد تبیان، ۱۱ / ۶ / ۹۱.
- ۱۶- مصطفوی، حسن(۱۳۷۱). الپژوهش فی کلمات القرآن الکریم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

- ۱۷- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲۱(۱)، ۴۹-۶۰.
- ۱۸- میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی، تهران
- ۱۹- نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر و عیدی، حسین (۱۳۹۴). پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه های آن، فصلنامه پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱)، ۱۷۵-۱۸۴.
- ۲۰- نعمتی پیرعلی (۱۳۹۳). مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱(۳۱)، ۷۳-۹۳.
- 21- Alexander t, mohr, jonas f, puck, (2006). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of ijvs. *European management Journal*: vol.25.no.1.pp.(25-350).
- 22- Alwani, M (2000). General manager. Tehran: Nashre Ney (In Persian).
- 23- Chiu, Y. J., Chen, H. C., Tzeng, G. H., & Shyu, J. Z (2006). Marketing strategy based on customer behavior for the LCD-TV, *International Journal of Management and Decision Making*, 7(2), 143-165.
- 24- Dalalah, D., Hayajneh, M., & Batiha, F (2011). A fuzzy multi-criteria decision making model for supplier selection, *Expert Systems with Applications*, 38, 8384-8391.
- 25- Fontela, E., & Gabus, A. (1976). The DEMATEL observer, DEMATEL 1976 Report, Switzerland, Geneva: Battelle Geneva Research Center.
- 26- Hooman H. (2006). Validation of job satisfaction scale. *Journal of Public Administration*; (54). (In Persian).
- 27- Hori, S., & Shimizu, Y (1999). Designing methods of human interface for supervisory control systems, *Control Engineering Practice*, 7(11), 1413-1419.
- 28- Hunjra, AI., Chani, MI., Sher, A., Azam, M., Kashif, R. (2010). Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector. *Afr. J. Bus. Manag.*, 4(10): 2157-2163.
- 29- Khaleghi sorosh, F.(1988). Systematic review of employees' job security, the Ministry of Culture and Higher Education. MS Thesis, Tehran University, School of Management.
- 30- Kingshott R, Pecotich A. (2007). The impact of psychological contracts on trust and commitment in supplier-distributor relationships. *European Journal of Marketing*; 41(9, 10): 1053-1072.
- 31- Lee, Y. C., Lee, M. L., Yen, T. M., & Huang, T. H (2011). Analysis of fuzzy Decision Making Trial and Evaluation Laboratory on technology acceptance model, *Expert Systems with Applications*, 23, 1-10.
- 32- Sarmad, GH. (1993). Organizational Behavior. Tehran: Iran Banking Institute.
- 33- Shakeri nia, I.(1993). Job security, job satisfaction and mental health. *Tadbir*. Number 72.
- 34- Ozer, G., Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *Afr.J. Bus. Manag.*, 4(8): 1500-1509.
- 35- Rose, A. (2008); Defining and Measuring Economic Resilience to Disasters, *Disasters Prevention and Management*, 13, (4): Available at:<http://insct.syr>.
- 36- Saaty, T. L (1980). The analytic hierarchy process, New York: McGraw-Hill.

- 37- Saaty, T. L (1996). Decision making with dependence and feedback: Analytic network process. Pittsburgh: RWS Publications.
- 38- Sarmad, GH. (1993). Organizational Behavior. Tehran: Iran Banking Institute.
- 39- Tamura, M., Nagata, H., & Akazawa, K (2002). Extraction and systems analysis of factors that prevent safety and security by structural models, *In 41st SICE annual conference*, Osaka, Japan.
- 40- Thoms,S., tram, S., ohara linda, A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*; no. 68.pp. (461- 473).
- 41- Tzeng, G. H., Chiang, C. H., & Li, C. W (2007). Evaluating intertwined effects in e-learning programs: A novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL, *Expert Systems with Applications*, 32(4), 1028–1044.
- 42- Wu, W. W (2008). Choosing knowledge management strategies by using a combined ANP and DEMATEL approach, *Expert Systems with Applications*, 35, 828–835.
- 43- [www.Khameneie.ir](http://www.Khameneie.ir)

