

الگوی شایستگی مدیران جهادی

غلامحسین رضایت^۱ | ارشاد اسحاقی^۲

چکیده

مدیریت جهادی، سبک مدیریتی بومی است که بر پایه مبانی و اصول علم مدیریت و متناسب با مقتضیات فرهنگی، اجتماعی و اعتقادی جامعه ایرانی و نظام جمهوری اسلامی شکل گرفته و ریشه‌های آن با موازین اسلامی تحکیم و روح انقلاب اسلامی در آن دمیده شده است. مدیران جهادی دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی هستند که آنان را از سایر مدیران متمایز می‌نماید، با توجه به توضیحات فوق هدف این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی است. پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی توسعه‌ای و از نظر راهبرد پژوهشی ترکیبی از نوع اکتشافی است. در این روش، ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل شده سپس در مرحله کمی بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار و اعتباریابی یافته‌های کیفی اقدام می‌شود. مواد و محتوای تحقیق در مرحله کیفی شامل بیانات مقام معظم رهبری مدظله‌العالی، مصاحبه‌ها و ادبیات و پیشینه پژوهش و جامعه آماری پژوهش در مرحله کیفی، شامل دو گروه خبرگان علمی و مدیران و در مرحله کمی شامل مدیران با سابقه بیش از ۲۰ سال و اعضای هیئت علمی حوزه مدیریت است. حجم نمونه در مرحله کیفی ۱۲ و در مرحله کمی ۵۰ نفر بود. اعضای نمونه در مرحله کیفی از طریق نمونه‌گیری هدفمند و در مرحله کمی از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه عمیق و پرسش‌نامه محقق ساخته بود. داده‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا و داده‌های کمی با استفاده از آمار استنباطی تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی مدیران جهادی دربردارنده ۷۱ مؤلفه و هشت بعد شامل دانش، توانایی، مهارت، نگرش، ویژگی‌های شخصیتی، بینش، ویژگی‌های اخلاقی و اعتبار است. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیران جهادی دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی هستند که تحت عنوان شایستگی‌های متمایزکننده شناخته می‌شوند. این شایستگی‌ها شامل مؤلفه‌های «هدایت‌گری» «بن بست شکنی» «حضور در صحنه عمل» «پیشرو (پیش قدم) بودن» «ولایت‌مداری» «خدمت بی‌منت جهادی» «نظم انقلابی» «روحیه جهادی» «روحیه انقلابی» «فساد ستیزی» «اهل عمل و تلاش مجاهدانه» «گذشت و ایثارگری» «قانع نبودن به وضع موجود» «بینش سیاسی» «بینش اعتقادی» «جهاد با نفس» «زهد» و «تقوا» است.

کلیدواژه‌ها: شایستگی؛ الگوی شایستگی؛ مدیران؛ مدیریت جهادی؛ مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

۱

سال سی و یکم
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۲/۲۵

صص: ۱۵۸-۱۲۵

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.1.4.0

gh_rezayat@yahoo.com

۱. نویسنده مسئول: دانشگاه امام حسین (ع).

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، ایران، تهران.

مقدمه

پیچیدگی دنیای امروزی و نیازمندی‌های متنوعی که روزه‌روز در حال افزایش است به تدریج کمبودهای نظری و بنیادی علوم مختلف به خصوص علوم انسانی، به ویژه علوم مدیریتی را نمایان می‌سازد. مقام معظم رهبری فرآیند تحقق اهداف اسلامی را شامل پنج مرحله زیر می‌داند:

۱. انقلاب اسلامی ← ۲. نظام اسلامی ← ۳. دولت اسلامی ← ۴. جامعه اسلامی ← ۵. امت اسلامی (بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه، ۱۳۹۰/۷/۲۴). بر اساس بیانات ایشان، انقلاب اسلامی در حال حاضر در گام سوم، یعنی ساخت دولت اسلامی قرار دارد؛ اما این سؤال مطرح می‌شود که چرا با گذشت بیش از چهل سال از انقلاب اسلامی هنوز گام سوم به صورت کامل تحقق نیافته است؟ بررسی عوامل مختلف حاکی از آن است که لازمه تحقق گام سوم، مدیریت کارآمد و اثربخش است، مدیرانی که برای هدایت جامعه به سمت دولت اسلامی نیاز به الگوی مدیریتی بومی دارند. در این خصوص رهبر معظم انقلاب می‌فرماید: ما به خصوص در زمینه علوم انسانی، برخلاف آنچه انتظار می‌رفت و توقع بود، حرکت متناسب و خوبی نکرده‌ایم، بلکه مفاهیم گوناگون مربوط به این علم را - چه در زمینه اقتصاد و چه در زمینه‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و سیاست - به شکل وحی مُنزل از مراکز و خاستگاه‌های غربی گرفته‌ایم و به صورت فرمول‌های تغییر نکردنی در ذهنمان جا داده‌ایم و بر اساس آن می‌خواهیم عمل و برنامه خودمان را تنظیم کنیم ... در حالی که این روش، روش غلطی است. ما در زمینه علوم انسانی احتیاج به تحقیق و نوآوری داریم (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از استادان دانشگاه‌های سراسر کشور، ۱۳۸۲/۰۸/۰۸).

در جهان امروزی سبک‌های مدیریتی متنوعی وجود دارد. مکاتب گذشته در حال تکامل و پیشرفت هستند و هر کشور و سازمانی با توجه به شرایط و وضعیت موجود و بنا بر اقتضانات فرهنگی خود، سبکی از مدیریت را انتخاب و از آن را در اداره کشور و سازمان‌هایش بهره می‌گیرد. رهبر معظم انقلاب اسلامی همواره در بیانات خود به ضرورت وجود مدیریت اسلامی - ایرانی تأکید کرده‌اند. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری لازم است، سبک/ سبک‌های مدیریتی

مناسب با شرایط فرهنگی و اعتقادی کشورمان تدوین و به جامعه علمی و سازمان‌ها و نهادهای داخلی معرفی و اجرایی گردد.

برای دستیابی به این منظور، مدیریت جهادی یکی از سبک‌هایی است که در کشور ما مورد توجه و اقبال قرار گرفته است. مدیریت جهادی سبکی از مدیریت مبتنی بر مبانی و اصول پایه علم مدیریت است که ریشه‌های آن بر اساس موازین اسلامی استحکام یافته و روح انقلاب اسلامی در آن دمیده شده است. لازمه دستیابی به اهداف و آرمان‌ها، در این سبک از مدیریت کار و تلاش با نیت و انگیزه الهی است (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴؛ کریم زاده، ۱۳۹۳؛ مبینی، ۱۳۹۵). در خصوص کار جهادی رهبر معظم انقلاب اسلامی در پیام به جوانان گروه‌های جهادی و بسیج سازندگی فرمودند: کار جهادی، به معنی کار برخاسته از ایمان و به کارگیرنده هرچه بیشتر از ظرفیت وجودی انسان است و این دو، هیچ‌یک، نقطه پایان ندارد. پس کار جهادی امروز شما می‌تواند ده‌ها و صدها برابر، کیفیت و ارتقاء و گسترش یابد (پیام به جوانان گروه‌های جهادی و بسیج سازندگی، ۱۳۹۸/۵/۲۳).

لازمه استقرار و پیاده‌سازی این سبک، وجود مدیرانی است که از شایستگی‌های لازم در این زمینه برخوردار بوده و بتوانند آن را به‌درستی پیاده نمایند. اولین گام برای دستیابی به این هدف، تدوین الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی است. الگوهای شایستگی، مبانی لازم برای شناسایی و انتخاب مدیران و کارکنان، مدیریت استعدادها، مدیریت یادگیری و توسعه شایستگی‌ها، مدیریت عملکرد، توسعه مسیر شغلی، نظام ارزشیابی و نظام پرداخت‌ها را فراهم می‌نماید. در دهه‌های اخیر الگوهای شایستگی به‌سرعت در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و خصوصی کاربرد فراوانی یافته است. در کشور ما نیز چند سالی است که این رویکرد مورد توجه قرار گرفته و در برخی از قوانین و سیاست‌های ابلاغی از جمله سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی، برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری و سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی از طرف رهبر معظم انقلاب، بر اجرای آن تأکید شده است.

بررسی‌های اولیه حاکی از آن است که در زمینه شناسایی شایستگی‌های مدیران جهادی پژوهش‌هایی انجام شده است، اما بررسی‌های انجام‌شده، نشان می‌دهد، هیچ‌یک از این پژوهش‌ها منجر به تولید الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی جامع و تمام‌عیار نشده است. بدیع و نو بودن

پژوهش حاضر از این نظر است که در طراحی این الگو سعی شد، با رویکردی جامع و کل‌نگر و با استفاده از روش تحقیق و روش‌های آماری متفاوت ضمن دستیابی به شایستگی‌های جدید و محاسبه ضریب اهمیت (وزن) هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها، الگویی نسبتاً کامل و جامع ارائه نماید. با توجه به توضیحات فوق مسئله اصلی این پژوهش این است که مدیران جهادی باید دارای چه ویژگی‌ها و شایستگی‌های برتر و متمایزکننده‌ای باشند تا بتوانیم به آن‌ها مدیر جهادی بگوییم.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری این تحقیق شامل چهار مفهوم «شایستگی» «الگوی شایستگی» «مؤلفه‌های اصلی شایستگی» و «مدیریت جهادی» است.

مفهوم شایستگی

در دهه‌های اخیر تعاریف متعددی برای شایستگی ارائه شده است که هر یک از آن‌ها از زاویه خاصی به مقوله شایستگی پرداخته و ابعاد متفاوتی از آن را بیان نموده‌اند. مولدر (۲۰۰۱) تعریف شایستگی را به دلیل تنوع دیدگاه‌هایی که در تعریف آن وجود دارد، کار دشواری می‌داند. همچنین صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف از جمله راثول (۲۰۰۵)، آرمسترانگ (۲۰۰۶) و بویاتزیس (۲۰۰۸) معتقدند: مبانی فلسفی و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جوامع و سازمان‌ها، در شناسایی، تعریف و تشخیص نوع و مصادیق شایستگی‌ها تأثیر زیادی دارند. با توجه به توضیحات فوق وجود تعاریف متعدد برای شایستگی، ناشی از تنوع دیدگاه‌ها و مبانی فلسفی و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جوامع و سازمان‌ها، در شناسایی و تعریف آن همچنین کاربرد وسیع و گسترده این واژه در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی، مشاوره شغلی و شاخه‌های مختلف مدیریت، همچنین وجود تفاوت در ارزش‌ها، مبانی فلسفی، نگرش‌ها و رویکردهای متفاوت در بین اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه است. شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰) شایستگی را مجموعه‌ای از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی (نظیر عقل، معرفت، ایمان، اراده و تقوا) ناظر به تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح می‌داند. در تعریف دیگری شایستگی، ویژگی‌هایی فردی منظور می‌شود که موجب

عملکرد اثربخش یا برتر در یک شغل می‌شود (بویاتزیس^۱، ۲۰۰۸). در تعریف دیگری شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، نگرش و صفات مرتبط با شغل فرد است که عملکرد کاری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سانچز^۲، ۲۰۱۱). همچنین آژانس بهره‌وری کانادا در سال ۲۰۱۶ شایستگی را شامل دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های رفتاری قابل مشاهده یا قابل اندازه‌گیری که موجب عملکرد شغلی موفق شود تعریف می‌کند.

الگوی شایستگی

الگوی شایستگی، تصویری از یک انسان توسعه‌یافته را نشان می‌دهد که از آمادگی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌های محوله برخوردار است. در واقع الگوی شایستگی توصیف مکتوبی از شایستگی‌های موردنیاز برای عملکرد کاملاً موفق یا نمونه در یک شغل، گروه شغلی، کار تیمی، بخش یا قسمتی از سازمان با یک کارکرد اجتماعی است (دوبویس، راثول و کمپ^۳، ۲۰۰۴).

مؤلفه‌های اصلی شایستگی

بویاتزیس، گلمن و ری^۴ (۱۹۹۹) معتقدند که شایستگی‌های موجود در یک مدل شایستگی نباید صرفاً به صورت یک فهرست کلی ارائه شود، بلکه لازم است، به روش‌های مختلف طبقه‌بندی و با هم مرتبط گردند. بر این اساس گونزالس^۵ (۲۰۰۴) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در پنج گروه کلی شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مسئولیت‌های اجتماعی، شایستگی‌های سازمانی و مهارت‌های سازمانی، اطلاعاتی و فناوری طبقه‌بندی کرد. مؤسسه مدیریت پروژه^۶ (۲۰۰۲) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، رفتار و شخصیت طبقه‌بندی نموده است. همچنین غفاریان (۱۳۹۴) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، بینش و اعتبار طبقه‌بندی کرد. همچنین رضایت (۱۳۹۰) مؤلفه‌های

1. Boyatzis
2. Sánchez
3. Dubios, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp
4. Boyatzis, R. E. Goleman, D. Rhee, K
5. Gonzalez
6. Project Management Institute

اصلی شایستگی را در هشت گروه کلی شامل دانش، توانایی، مهارت، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار طبقه‌بندی کرد.

دانش به سازه‌های ذهنی مورداستفاده برای کسب و درک حقایق و کاربرد و بازسازی مجدد حقایق برای تفکر خلاق، حل مسئله و قضاوت اشاره دارد. دانش معمولاً به دو بخش دانش نظری و حرفه‌ای تقسیم می‌شود. توانایی به صلاحیت‌ها یا استعدادهاى خصلتی با ثباتی گفته می‌شود که علیرغم خصلتی بودن از طریق آموزش و تجربه قابل توسعه هستند. مهارت، هنر پیاده‌سازی دانش در مرحله عمل است. برخلاف توانایی که یک ویژگی خصلتی است، مهارت یک ویژگی اکتسابی است.

ویژگی‌های شخصیت ویژگی‌های نسبتاً ثابت و پایدار روحی، روانی و رفتاری است که انسان‌ها در برخورد با افراد و یا شرایط و موقعیت‌های پیش آمده، از خود بروز داده و موجب تمایز آن‌ها از دیگران می‌شود. ویژگی‌های اخلاقی، شامل خوی، صفات و جنبه‌های رفتاری پسندیده، از دیدگاه اسلام است که چگونگی کنش و واکنش‌های فرد را در تعامل با دیگران تبیین و کنترل می‌نماید.

نگرش نوعی ارزیابی احساسی یا ذهنی (به صورت مطلوب یا نامطلوب) نسبت به یک چیز (شیء) فرد، موضوع، رویداد و یا یک موقعیت خاص است. بینش نوعی روشن‌بینی و درک صحیح از شرایط و موقعیت‌های مختلف است که امکان شناخت حقایق را در انسان بالا برده و او را از حیرت و سرگردانی در کشف و شناخت حقایق و تنظیم روابط خویش با دیگران رها می‌سازد. اعتبار نوعی دارایی نامشهود مدیریتی یا سرمایه اجتماعی است که جامعه به فرد اعطا می‌کند. اعتبار جلوه‌ای از قدردانی، احترام، اعتماد، باور و ایمانی است که جامعه و پیروان برای رهبران قائل هستند.

مدیریت جهادی

جهت درک مفهوم مدیریت جهادی ابتدا باید مفهوم «جهاد» را بشناسیم. اصل کلمه جهاد از «جهاد» است و به معنای تلاش توأم با رنج و زحمت است. جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن است و نیز اسم است به معنی جنگ (بنابی قرشی، ۱۳۷۱). جهاد بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپاداشتن شعائر دین است (نجفی، ۱۳۸۳).

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست. مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا و خستگی‌ناپذیری که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود از موانع پیش رو، یکی پس از دیگری می‌گذرد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی به پیش می‌رود (عزتی، ۱۳۸۶).

تفاوت مدیریت جهادی که از ترکیب اضافی «جهادی» برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۷). مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر فرهنگ جهادی است. بر این مبنای مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی را می‌توان، ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایتمداری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی عنوان داشت (ایروانی، ۱۳۸۶).

با توجه به تعاریف فوق، مدیریت جهادی سبکی مدیریتی، مبتنی بر مبانی و اصول پایه علم مدیریت است که در آن برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های فردی و سازمانی، کار و تلاش با نیت الهی انجام می‌شود. یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که ویژگی‌های جهاد با نفس، روحیه انقلابی، فسادستیزی، ایثارگری (مختاریان‌پور و فرهنگدینا، ۱۳۹۶؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶) پیش‌قدم (پیشرو) بودن، روحیه جهادی، نظم انقلابی (فرهی، سنجقی سلطانی و محمدیان، ۱۳۹۵) ولایتمداری (فرهی، سنجقی سلطانی و محمدیان، ۱۳۹۵؛ کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ نعمتی، ۱۳۹۳) ایثارگری (مختاریان‌پور و فرهنگدینا، ۱۳۹۶؛ کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶) برخوردار از بینش سیاسی و بینش اعتقادی (مختاریان‌پور و فرهنگدینا، ۱۳۹۶؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶؛ یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶) زهد (مختاریان‌پور و فرهنگدینا، ۱۳۹۶؛ کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶) اهل عمل و تلاش مجاهدانه، خدمت بی‌منت، قانع نبودن به وضع موجود (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶) بن‌بست شکنی (پهلوان شریف و کاظمی شورئی، ۱۳۹۹) حضور در صحنه عمل و تقوا (نعمتی، ۱۳۹۳) موجب تمایز این سبک از سایر سبک‌های مدیریتی می‌شود.

پیشینه پژوهش

با توجه به بومی بودن موضوع مورد مطالعه و عدم وجود پیشینه خارجی در این زمینه، در این بخش صرفاً پژوهش‌های داخلی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۱. خلاصه یافته‌های پیشینه تحقیق

ردیف	پژوهشگر	سال	یافته‌ها
	پهلوان شریف و کاظمی شورئی	۱۳۹۹	یافته‌های این پژوهش نشان داد که شایستگی‌های مدیران جهادی تمدن‌ساز، در سه سطح سلوک مدیر جهادی در زمینه‌های فردی، سازمانی و ملی - فراملی به‌عنوان سطح دو و شایستگی‌های شخصیت معنوی، فضایل اخلاقی، شخصیت قوی و تأثیرگذار؛ روحیه جهادی در کارها، نگاه راهبردی، انسان‌مدار بودن؛ انقلابی بودن، شخصیت جامع‌الاطراف داشتن، مردم‌داری، مسئولیت‌پذیری، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها به‌عنوان سطح یک ارائه نمودند.
	مختاریان پور و فرهمندنیا	۱۳۹۶	یافته‌های این پژوهش نشان داد که شایستگی‌های مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری مدظله‌العالی در قالب چهار بعد شامل شایستگی‌های دینی - اعتقادی (اخلاص، توکل، مسلمان در گفتار و کردار، جهادگر با نفس)، شایستگی‌های اخلاقی - انقلابی (ساده‌زیست، دارای اعتمادبه‌نفس، دارای روحیه انقلابی، زاهد به دنیا، وطن‌پرست آزاده، جسور، صادق در کردار، دارای اراده راسخ)، شایستگی‌های اخلاقی - انقلابی (فسادستیزی، ایثارگر، متعهد، عدالت‌خواه، قانون‌مدار، اتحاد پرور، خدمتگزار، امین) و شایستگی‌های مدیریتی (مدیر، منافی مقام‌پرستی، دارای نگاه تکلیفی به وظایف، برانگیزاننده، همگرا کننده افکار، تقدیرپذیر منصف، مشورت‌خواه، تجربه‌اندوز، مردم‌دار، متواضع، صبور و دارای سعه‌صدر، حل‌کننده مسائل جامعه، مهرورز، دارای شم سیاسی، هدایتگر، شایسته‌گزین، عالم به علم مدیریت، عدم ورود به حوزه اختیارات دیگران) است.
	یوسفی و اکبری	۱۳۹۶	یافته‌های این پژوهش نشان داد که بایسته‌های مدیران سیاسی را در دو دسته اعتقادی (شامل توکل به خدا و خدام‌محوری در کارها، بصیرت و دشمن‌شناسی، اعتقاد به مبانی و نظام فکری و ارزشی اسلامی، رفتار دینی تشکیلاتی، دنیا‌گریزی و زندگی غیر مرفه، صبر و حوصله در وظایف، روحیه انقلابی، انگیزه الهی برای خدمت به مردم، آرمان‌گرایی) و عملیاتی (شامل تلاش مستمر شبانه‌روزی، تلاش به‌منظور کسب و گسترش علم و دانش، توجه به کادر سازی و روحیه مریبگری، خلاقیت و نوآوری در

جدول ۱. خلاصه یافته‌های پیشینه تحقیق

ردیف	پژوهشگر	سال	یافته‌ها
			وظایف، درک موقعیت محیطی، قول‌لین، قانون‌گرایی، سلامت جسمانی، شجاعت، توان مدیریتی، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، مشورت‌پذیری و مشارکت‌جویی (است).
	شهبازی سلطانی و صلواتیان	۱۳۹۶	در این پژوهش ویژگی‌های مدیران جهادی در دو ساحت ویژگی‌های عمومی (شامل شایسته‌سالاری، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، همت فزاینده، اعتمادبه‌نفس، نظم و قانون‌گرایی، بهره‌وری فزاینده ملبر بودن) و ویژگی‌های جهادی مدیران (شامل خدامحوری، دین‌مداری، بصیرت، اخلاق‌مداری، سعه‌صدر، تعهد، انقلابی‌گری و ایثار) دسته‌بندی شد...
	کیانی‌زاده و گلشنی	۱۳۹۵	یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران جهادی شامل روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان‌کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده‌زیستی، حسن خلق، دین‌مداری، ولایت‌پذیری، تفکر راهبردی، هوش معنوی، تصمیم‌گیری مشارکتی، عزت‌نفس، اعتماد متقابل در تمامی سطوح، توانمندسازی، اعتقاد و همبستگی، انتقادپذیری، انصاف، نوآوری و مردم‌دوستی است.
	فرهی، سنجدی سلطانی و محمدیان	۱۳۹۵	در این پژوهش الگوی فرهنگ جهادی در چهار بعد معنویت محوری (معرفت و ایمان، دین‌مداری، ولایت محوری، شهادت‌طلبی و ظلم‌ستیزی)، ورزیدگی (روابط سازمانی شفاف، ساختار انعطاف‌پذیر، سرعت عمل، کاهش دیوان‌سالاری و نظم و آراستگی)، مجاهدت محوری (مشارکت‌پذیری، کرامت انسانی، ایثارگری و فداکاری، سخت‌کوشی، مبارز‌طلبی و شایسته‌سالاری) و انطباق محوری (کمال‌گرایی، رشد‌گرایی، خطرپذیری و پیشتازی) طراحی شد همچنین یافته‌های تحقیقی نشان داد که مؤلفه‌های معنویت محوری و انطباق محوری، دارای بالاترین درجه اهمیت بین مؤلفه‌های فرهنگ جهادی است.
	رومیانی	۱۳۹۴	در این پژوهش دودسته ویژگی‌های شامل «ویژگی‌های عام» و «ویژگی‌های خاص» برای سبک مدیریت جهادی ارائه شد دسته اول ویژگی‌های مشترک این سبک با سایر سبک‌های مدیریت است؛ اما دسته دوم ویژگی‌های منحصربه‌فردی شامل تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز و اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی است که این سبک را از سایر سبک‌های مدیریت متمایز می‌نماید.
	حجازی‌فر	۱۳۹۴	در این پژوهش ده مؤلفه مدیریت جهادی شامل برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات،

جدول ۱. خلاصه یافته‌های پیشینه تحقیق

یافته‌ها	سال	پژوهشگر	ردیف
سازمان‌دهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری مورد شناسایی قرار گرفت.			
مهم‌ترین شاخصه‌های مدیریت جهادی را بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب با مؤلفه‌های عقل، علم، تقوا، اسوه ملاری، ولایت ملاری و اعتصام و توکل به خدا معرفی می‌کند.	۱۳۹۳	نعمتی	

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی بود، پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی توسعه‌ای و از نظر راهبرد و روش، پژوهشی ترکیبی^۱ از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار) است. مواد و محتوای این پژوهش در مرحله کیفی شامل بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، مصاحبه با دو گروه خبرگان علمی و مدیران جهادی و ادبیات و پیشینه پژوهش بود.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد، ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی، مصاحبه عمیق و در مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. گردآوری داده‌های کیفی از طریق جستجو با کلیدواژه‌های مناسب در پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری، بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق و ۱۰ ساعت مصاحبه صورت گرفت. جامعه آماری مرحله کیفی پژوهش شامل دو گروه خبرگان علمی - اعضای هیئت علمی حوزه مدیریت - و مدیران جهادی بودند. اعضای هیئت علمی بر اساس معیارهایی شامل تألیفات علمی، مقالات پژوهشی و تجربیات عملی در زمینه موضوع پژوهش و مدیران جهادی و جهادگران عرصه دفاع بر اساس معیارهایی شامل سابقه خدمت بالای ۲۰ سال در مشاغل راهبردی و برخورداری از تجربیات دوران دفاع مقدس انتخاب شدند حجم نمونه در مرحله کیفی ۱۲ نفر شامل خبرگان علمی (۶ نفر) و مدیران جهادی (۶ نفر) بود.

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در مرحله کمی، پرسشنامه محقق ساخته، با ۷۱ گویه و طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و با پایایی ۰/۹۵ بود. جامعه آماری پژوهش در این مرحله شامل مدیران

1 Mixed methods

باسابقه بالای ۲۰ سال و اعضای هیئت علمی حوزه مدیریت بود. حجم نمونه در مرحله کمی با توجه به محدود بودن جامعه آماری در این مرحله با استفاده از جدول مورگان ۵۰ نفر تعیین شد. برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی تحقیق از روش تحلیل محتوا استفاده شد. برای مقوله‌بندی داده‌ها در تحلیل محتوا دو شیوه «به کارگیری قیاسی» و «تکوین استقرایی» وجود دارد، در شیوه اول مقوله‌ها از قبل تدوین شده و محقق صرفاً داده‌ها را بر اساس مقوله‌های از پیش طراحی شده مقوله‌بندی می‌نماید. ولی در شیوه تکوین استقرایی مقوله‌ها به صورت اکتشافی و گام‌به‌گام استخراج می‌شوند، در این پژوهش از شیوه «تکوین استقرایی» برای مقوله‌بندی داده‌های کیفی استفاده شد.

برای تحلیل داده‌های کمی حاصل از پرسش‌نامه، از آمار توصیفی شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی، آزمون کای دو و کروسکال والیس استفاده شد. همچنین با توجه به آن که هدف این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی بود، از معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تحلیل مسیر و ضرایب رگرسیون چند متغیره استفاده شد، از روش تحلیل عاملی برای تأیید مؤلفه‌ها، طبقه‌بندی مقوله‌های به دست آمده و از تحلیل مسیر برای تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد الگوی شایستگی مدیران جهادی و از ضرایب رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان همبستگی و پیش‌بینی شایستگی‌ها توسط هر یک از مقوله‌های اصلی استفاده شد.

سؤال‌های پژوهش

- سؤال ۱) مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران جهادی کدام‌اند؟
- سؤال ۲) ابعاد الگوی شایستگی مدیران جهادی کدام‌اند؟
- سؤال ۳) میزان اهمیت هر یک از ابعاد الگوی شایستگی مدیران جهادی چقدر است؟
- سؤال ۴) میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران جهادی چقدر است؟

یافته‌های پژوهش

با توجه به روش انتخابی برای این پژوهش (روش تحقیق ترکیبی) تحلیل داده‌های پژوهش، در دو مرحله کیفی و کمی صورت گرفت.

تحلیل داده‌های کیفی

تحلیل بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

نتایج تحلیل بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در قالب جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه مقوله‌های حاصل از تحلیل بیانات مقام معظم رهبری

مقوله	واحد ضبط
بن‌بست‌شکنی، آرمان‌گرایی	کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار؛ این کار جهادی است. (بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۶ شهریور ۹۲).
خودباوری و اعتمادبه‌نفس	عامل مهم مدیریت جهادی عبارت است از خودباوری و اعتمادبه‌نفس و اعتماد به کمک الهی. (بیانات مقام معظم رهبری در جمع کارگران گروه صنعتی مپنا ۹۳/۲/۱۰).
نظم انقلابی، حسن تدبیر	مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست، پُرکاری، باتدبیر حرکت کردن، شب و روز نشناختن و دنبال کار را گرفتن، این معنای مدیریت جهادی است. (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار مردم آذربایجان شرقی ۹۶/۱۱/۲۹).
روحیه جهادی، خدمت، بی‌منت جهادی	بر روحیه جهادی و تلاش مضاعف و خستگی‌ناپذیر و بدون چشمداشت تأکید کردند. (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت با ۱۳۹۶/۶/۴).
برنامه داشتن	باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد، و هم مجاهدانه باشد. (بیانات مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی ۹۲/۱۲/۲۰).

تحلیل مصاحبه‌های خبرگان علمی و مدیران جهادی

یافته‌های مصاحبه‌های خبرگان علمی و مدیران جهادی در قالب جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نمونه مقوله‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان علمی و مدیران جهادی

مقوله	واحد ضبط
روحیه انقلابی	یک مدیر جهادی باید روحیه‌ی انقلابی داشته باشد در واقع انقلابی بودن یک عامل محوری است.

جدول ۳. نمونه مقوله‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان علمی و مدیران جهادی

مقوله	واحد ضبط
قانع نبودن به وضع موجود	مدیر جهادی به اصلاح وضع موجود همیشه امیدوار و دائماً می‌خواهد وضعیت را بهتر کند.
صداقت	صداقت نیز یکی از شایستگی‌های لازم مدیر جهادی است
ایمان به هدف	مدیر جهادی خودش رو فدای هدف و مجموعه‌ش می‌کنه برای اینکه به هدف برسه.
پیش‌قدم (پیشرو) بودن	علاوه بر حضورش در صحنه عمل جلوتر از همه برای انجام کارها و برنامه‌ها تلاش می‌کند.
سعه صدر	برای یک مدیر جهادی بهترین سرمایه سینه گشاده برای قبول زحمات و مشقات است.
تکلیف‌گرایی	در مدیریت‌های جهادی ادما برای ادای تکلیف فعالیت می‌کنند.
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت کارها را همیشه به عهده می‌گیرد و هیچ‌وقت شانه خالی نمی‌کند.
خداباوری	یک مدیر جهادی خداوند را همواره در همه صحنه‌ها حاضر می‌بیند و به حضور او باور دارد.
قناعت	اهل بریزوپاش نیست و به کم قانع است در مزایا گرفتن.
پویایی و تحول‌آفرینی	در مدیریت جهادی این است که مدیران کارهای غیرممکن را ممکن می‌کنند و به دنبال تغییر و تحول هستند.
برانگیزاننده	یک مدیر جهادی باید از توانایی ایجاد انگیزه کردن در دیگران برخوردار باشد.
شایسته‌گرایی	باید به مبانی و ارزش‌های نظام مبتنی بر شایستگی و تلاش در جهت استقرار آن باور داشته باشد.
حسن خلق	خوش‌رو و خوش‌برخورد و در گفتار ملایم و اهل عفو و بخشش و چشم‌پوشی از خطاهای دیگران
اهل عمل و تلاش می‌جاهدانه	مدیر جهادی بین تصمیم و عمل فاصله نمی‌اندازد، زود میرسونه به مرحله عمل تصمیم‌ش را، جنس مدیریت جهادی، اقدام و عمل است و به شدت برایش تلاش می‌کنه.
وفای به عهد	مدیران جهادی تحت هر شرایطی به قول و قرارشان پایبند هستند.
هدایت‌گری	مدیر جهادی همواره در انجام امور روشنگر و تسهیلگر است.
کارآمدی	تمامی ظرفیت‌های فردی و گروهی را در انجام امور به کار می‌گیرد.
قدرت تشخیص و تحلیل	مدیر جهادی اهل تفکر، نکته‌سنجی و موقعیت‌شناسی است.
نفوذ	مدیر جهادی توانایی جلب حمایت دیگران از افکار، اندیشه‌ها، پیشنهادات، طرح‌ها، پروژه‌ها و راه‌حل‌های ارائه‌شده را دارد.
تجربه‌پذیری	از تجربیات موفق دیگران بهره می‌برد.

جدول ۳. نمونه مقوله‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان علمی و مدیران جهادی

مقوله	واحد ضبط
پرهیز از سوءاستفاده از مقام	یک مدیر جهادی اهل سوءاستفاده از مقام، جایگاه و موقعیت خودش نیست.
حضور در صحنه	مدیر جهادی به صحنه عمل هم نزدیک است یعنی خودش در زمان انجام کارها حضور دارد.
خیرخواهی	مدیر جهادی خیرخواه زیردستان و جامعه خود است.
تقوا	همواره در اطاعت از دستورات الهی و دوری از گناهان خویشتن‌دار است.
سعه صدر	برای یک مدیر جهادی بهترین سرمایه سینه گشاده برای قبول زحمات و مشقات است.
همدلی	نگاه برادرانه نسبت به زیردستان و همکاران دارد.
بیش اجتماعی	درک صحیح و روشنی از شرایط و موقعیت‌های اجتماعی دارد.
بیش اعتقادی	مبانی و اصول اعتقادی خود را در مرحله عمل پیاده می‌کند.
بیش سیاسی	در برخورد با شرایط، موقعیت‌ها و بحران‌های سیاسی جهت‌گیری‌های مناسبی دارد.
بیش فرهنگی	درک صحیح و روشنی از شرایط و موقعیت‌های فرهنگی دارد.

تحلیل متون مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نتایج تحلیل متون مبانی نظری و پیشینه پژوهش در قالب جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقوله‌های حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مقوله	واحد ضبط
اخلاص	آنچه در مدیریت جهادی مهم است، کار برای خدا است. (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵).
ولایت‌مداری	اعتقاد به رهبری و ولایت‌مداری نیز از اصول مهم مدیریت جهادی است که موفقیت و رسیدن به هدف در گرو پیروی از رهبری واحد است. (شماعی کوپائی، ۱۳۹۳).
مردمی بودن	اعضای سازمان، زیردستان و کارکنان او را با دید یک مدیر نگاه نمی‌کنند بلکه او را یک حامی میدونن و با دل‌وجان در خدمت او هستند. (بابایی‌طلاتیپه، ۱۳۹۴)
عدالت‌خواه	هر چیزی رو سر جای خودش جای دادن و برقراری عدالت هم از جمله شایستگی‌هایی است که مدیر جهادی باید داشته باشد. (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵).
ایثارگری	ایثار و فداکاری یک خصیصه بارز است که مدیر جهادی دارد. (شماعی کوپائی، ۱۳۹۳).
تواضع و فروتنی	یک مدیر جهادی در رفتارش با مردم به هیچ وجه برتری و سلطه‌جویی وجود ندارد بلکه همواره متواضع است. (پیرمادیان، ۱۳۹۴)
حق‌مداری	حق‌مداری در مدیریت جهادی مبانی تصمیم‌گیری‌ها قرار می‌گیرد و شاخص حق‌اموراتی است که از

مقوله	واحد ضبط
	طرف خداوند ارائه شده است. (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵)
فساد ستیزی	مدیر جهادی به دنبال ریشه کن کردن فساد در جامعه است. (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵).
زهد	مدیر جهادی نسبت به دنیا بی رغبت است و همواره توجه اش به آخرت و خداست (اصلی پور و همکاران، ۱۳۹۵)
امانت داری	از ویژگی های دیگر مدیر جهادی پاک دستی و تلاشش در جهت حفظ بیت المال است. (اصلی پور و همکاران، ۱۳۹۵)

تحلیل داده های کمی

یکی از مفروضات به کارگیری آزمون های پارامتریک، بررسی نرمال بودن توزیع جامعه موردنظر است، در این پژوهش برای این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد، نتایج آزمون نشان داد توزیع نمرات این پژوهش از توزیع نرمال پیروی نکرده و در نتیجه نمی توان، از آزمون های پارامتریک استفاده نمود لذا با توجه به نرمال نبودن داده ها و کوچک بودن حجم نمونه از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۱ استفاده شد.

اجرای تحلیل عاملی اکتشافی

تحلیل عاملی روشی است که با استفاده از آن می توان، به دسته بندی متغیرها و مؤلفه های تبیین کننده یک مفهوم و یا آزمودنی های موجود در پژوهش پرداخت. نکته مهم در تحلیل عاملی، ملاک و معیار باقی ماندن متغیرها در نتایج پژوهش است. در این پژوهش معیار باقی ماندن متغیرها، حداقل بار عاملی ۰/۴ و برخورداری از میزان اشتراک بیش از ۰/۵ تعیین شد. مقادیر بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج بارهای عاملی

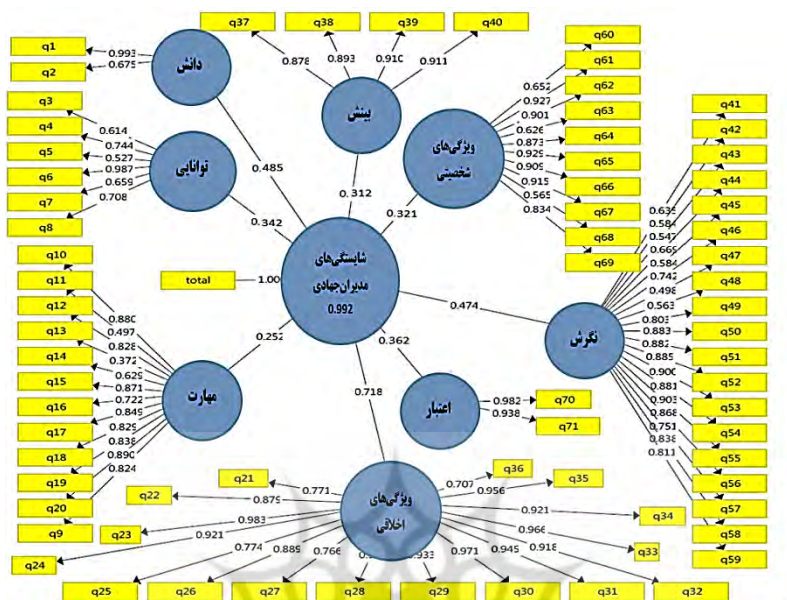
سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی
q1	0.557	q19	0.901	q37	0.683	q55	0.915
q2	0.507	q20	0.941	q38	0.786	q56	0.880
q3	0.759	q21	0.781	q39	0.834	q57	0.734

1. Smart Partial Least Square

جدول ۵. نتایج بارهای عاملی

سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی
q4	0.724	q22	0.877	q40	0.755	q58	0.859
q5	0.850	q23	0.974	q41	0.633	q59	0.792
q6	0.783	q24	0.913	q42	0.548	q60	0.585
q7	0.858	q25	0.776	q43	0.558	q61	0.936
q8	0.831	q26	0.894	q44	0.651	q62	0.914
q9	0.673	q27	0.756	q45	0.538	q63	0.608
q10	0.780	q28	0.950	q46	0.719	q64	0.854
q11	0.718	q29	0.936	q47	0.480	q65	0.946
q12	0.719	q30	0.960	q48	0.517	q66	0.904
q13	0.428	q31	0.947	q49	0.813	q67	0.924
q14	0.572	q32	0.909	q50	0.875	q68	0.586
q15	0.879	q33	0.956	q51	0.862	q69	0.814
q16	0.768	q34	0.908	q52	0.887	q70	0.446
q17	0.857	q35	0.949	q53	0.914	q71	0.520
q18	0.709	q36	0.724	q54	0.893		

نتایج موجود در جدول ۵ نشان می‌دهد که بار عاملی هیچ کدام از سؤال‌ها کمتر از ۰/۴ نیست لذا تمامی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران جهادی مورد تأیید قرار گرفتند همچنین از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ۱۱ عامل برای الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی شناسایی شد؛ اما از آنجا که صاحب‌نظران حوزه شایستگی‌ها معتقدند که تعداد ابعاد در یک الگوی شایستگی نباید بیش از هفت یا هشت بعد باشد (آرمسترانگ، ۲۰۰۶). به همین دلیل محقق در مرحله بعدی با استفاده از ادبیات و پیشینه تحقیق، عامل‌هایی را که از نظر مفهومی دارای مفاهیم نزدیکی بوده و از نظر آماری نیز از همبستگی آماری بالایی نیز برخوردار بودند با یکدیگر تلفیق و به یک عامل تبدیل کرد و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، نسبت به اعتبار یابی مدل مذکور اقدام نمود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نمودار ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل تحقیق به همراه بارهای عاملی

الگوی نهایی شایستگی‌های مدیران جهادی

نتایج حاصل از اجرای معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و آزمون t نشان می‌دهد که همه ضرایب مدل با سطح اطمینان بیش از ۹۹ درصد به معناداری آماری رسیدند. معناداری ضرایب آماری نشان می‌دهد که ۸ مؤلفه اصلی این الگو شامل دانش، مهارت، توانایی، نگرش، بینش، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی و اعتبار به تأیید رسیده‌اند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که سازه «نگرش» مدیران جهادی با ضریب مسیر ۰/۹۳۲ بیشترین تبیین را نسبت به سایر متغیرهای مدیران جهادی دارد همچنین نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که الگوی حاصل از اعتبار بالایی برای تبیین شایستگی‌های مدیران جهادی برخوردار است.

جدول ۶. نتایج حاصل از یافته‌های مدل تحقیق

روابط متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
شایستگی ← بینش	۰/۷۳۳	۸/۴۳۱	کمتر از ۰/۰۰۱	تأیید رابطه
شایستگی ← توانایی	۰/۶۸۹	۹/۶۵۰	کمتر از ۰/۰۰۱	تأیید رابطه
شایستگی ← دانش	۰/۵۴۸	۵/۹۹۵	کمتر از ۰/۰۰۱	تأیید رابطه
شایستگی ← مهارت	۰/۸۳۸	۱۵/۹۵۱	کمتر از ۰/۰۰۱	تأیید رابطه

جدول ۶. نتایج حاصل از یافته‌های مدل تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر	روابط متغیرها
تائید رابطه	کمتر از ۰/۰۰۱	۵۲/۰۸۲	۰/۹۳۲	نگرش ← شایستگی
تائید رابطه	کمتر از ۰/۰۰۱	۸۳/۸۲	۰/۷۶۷	ویژگی‌های اخلاقی ← شایستگی
تائید رابطه	کمتر از ۰/۰۰۱	۱۳/۸۸۰	۰/۷۹۷	ویژگی‌های شخصیتی ← شایستگی
تائید رابطه	کمتر از ۰/۰۰۱	۵/۹۹۰	۰/۶۰۴	اعتبار ← شایستگی

با توجه به نتایج به دست آمده، در این پژوهش، الگوی شایستگی مدیران جهادی دارای هشت عامل (مؤلفه اصلی) شامل دانش، توانایی، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، بینش، نگرش، اعتبار و ۷۱ مؤلفه فرعی مطابق شکل شماره (۱) است.

اعتبار (روایی) همگرا

هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند، همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم، اعتبار (روایی) را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کند، بالا باشد، مدل دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که مدل بیانگر آن چیزی است که مدنظر محقق بوده است. برای اعتبار همگرا میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) و اعتبار مرکب^۲ (CR) محاسبه می‌شود. باید روابط زیر برقرار باشد:

$$CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$AVE > 0.5$$

در جدول (۷) مقادیر تأیید اعتبار همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۷. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

سازه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	AVE	CR
بینش	۴	۰/۹۲۳	۰/۸۰۷	۰/۹۴۳
توانایی	۶	۰/۹۲۰	۰/۵۲۰	۰/۸۶۲

1. Average Variance Extracted

2. Composite Reliability

جدول ۷. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

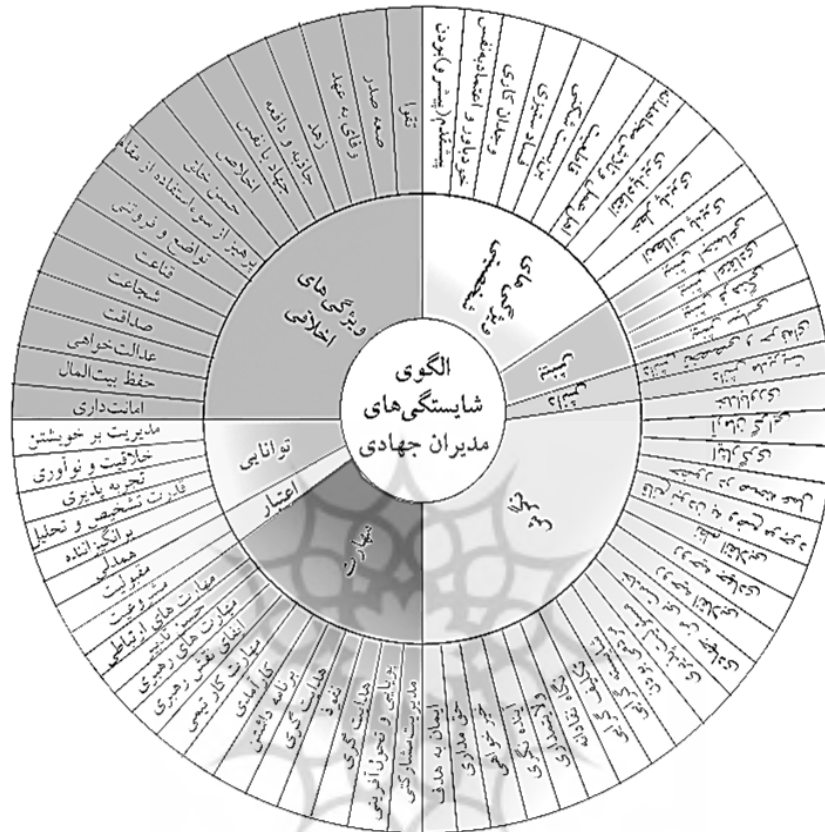
سازه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	AVE	CR
دانش	۲	۰/۷۳۴	۰/۷۲۰	۰/۸۳۳
مهارت	۱۲	۰/۹۳۳	۰/۵۹۲	۰/۹۴۳
نگرش	۱۹	۰/۹۵۷	۰/۵۸۰	۰/۹۶۲
ویژگی‌های اخلاقی	۱۶	۰/۹۸۳	۰/۸۰۱	۰/۹۵۸
ویژگی‌های شخصیتی	۱۰	۰/۹۴۴	۰/۶۷۹	۰/۹۵۴
اعتبار	۲	۰/۹۲۲	۰/۶۷۹	۰/۹۵۴

پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل به بررسی پایایی ترکیبی^۱ و آلفای کرونباخ پرداخته شد. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. همچنین ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سؤالات یک بعد با یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و همچنین پایایی ترکیبی (که همگی بیشتر از ۰/۷ هستند) می‌توان ادعا کرد که تمامی متغیرها از پایایی قابل قبولی برخوردار بودند لذا مدل از پایایی مطلوبی برخوردار است. همچنین مقدار تمامی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است، بنابراین اعتبار همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار اعتبار مرکب (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است بنابراین مدل از اعتبار و پایایی مناسبی برخوردار است.

1. Composite Reliability



شکل ۱. الگوی نهایی شایستگی های مدیران جهادی

محاسبه ضریب اهمیت (وزن) ابعاد و مؤلفه ها

برای پاسخ گویی به سؤال های ۳ و ۴ پژوهش لازم بود، ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه های فرعی الگوی شایستگی های مدیران جهادی محاسبه گردد. برای این منظور از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. این ضرایب در ارزیابی شایستگی هر یک از مدیران کاربرد دارد تا بتوان بر اساس نتایج به دست آمده، در این الگو شایسته ترین فرد را برای تصدی شغل مورد نظر انتخاب نمود. جدول ۸ مقدار ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه های الگوی شایستگی های مدیران جهادی را نشان می دهد.

جدول ۸. ضریب اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی

ردیف	مؤلفه	مؤلفه‌های فرعی شایستگی
۱	دانش (۰/۱۴)	دانش مدیریتی (۰/۲۴)، دانش تخصصی و حرفه‌ای (۰/۳۵)
۲	توانایی‌ها (۰/۱۶)	مدیریت بر خویشتن (۰/۱۶)، خلاقیت و نوآوری (۰/۳۳)، تجربه‌پذیری (۰/۲۸)، قدرت تشخیص و تحلیل (۰/۳۳)، همدلی (۰/۳۳)، برانگیزاننده (۰/۲۶)
۳	مهارت‌ها (۰/۱۸)	مهارت تصمیم‌گیری (۰/۰۶)، ایفای نقش رهبری توسط مدیر جهادی (۰/۱۴)، مهارت‌های رهبری (۰/۱۲)، مهارت‌های ارتباطی (۰/۱۶)، مهارت کار تیمی و گروهی (۰/۱۰)، برنامه‌داشتن (۰/۱۴)، حسن تدبیر (۰/۱۰)، کارآمدی (۰/۱۴)، نفوذ (۰/۱۸)، هدایت‌گری (۰/۲۰)، پویایی و تحول‌آفرینی (۰/۱۵)، بهره‌گیری از سبک‌های مدیریت مشارکتی (۰/۱۵)
۴	ویژگی‌های شخصیتی (۰/۱۷)	بن‌بست‌شکنی (۰/۱۴)، پیش‌قدم (بیشرو) بودن (۰/۱۱)، فسادستیزی (۰/۲۶)، وجدان‌کاری (۰/۲۲)، خودباوری و اعتمادبه‌نفس (۰/۱۴)، قاطعیت (۰/۱۳)، اهل عمل و تلاش مجاهدانه (۰/۰۶)، انتقادپذیری (۰/۲۵)، خطرپذیری (۰/۰۹)، انعطاف‌پذیری (۰/۲۲)
۵	ویژگی‌های اخلاقی (۰/۱۵)	تقوا (۰/۱۰)، سعه‌صدر (۰/۱۱)، زهد (۰/۱۲)، وفای به عهد (۰/۰۹)، جاذبه و دافعه (۰/۱۲)، جهاد با نفس (۰/۰۹)، اخلاص (۰/۱۱)، حسن خلق (۰/۱۳)، قناعت (۰/۱۳)، تواضع و فروتنی (۰/۱۴)، صداقت (۰/۱۲)، پرهیز از سوءاستفاده از مقام (۰/۰۶)، امانت‌داری (۰/۰۳)، حفظ بیت‌المال (۰/۰۸)، شجاعت (۰/۰۳)، عدالت‌خواه (۰/۰۷)
۶	نگرش (۰/۲۰)	خداباوری (۰/۱۰)، آرمان‌گرایی (۰/۱۳)، قانع نبودن به وضع موجود (۰/۰۲)، ابتکارگری (۰/۱۰)، حضور در صحنه عمل (۰/۰۸)، نظم انقلابی (۰/۰۹)، روحیه جهادی (۰/۰۸)، روحیه انقلابی (۰/۰۸)، خدمت‌بی‌منت جهادی (۰/۰۷)، مسئولیت‌پذیری (۰/۱۰)، مردمی بودن (۰/۱۳)، شایسته‌گرایی (۰/۱۳)، تکلیف‌گرایی (۰/۰۸)، نگاه نقادانه (۰/۱۱)، ولایت‌ماری (۰/۰۵)، آینده‌نگری (۰/۰۶)، خیرخواهی (۰/۱۱)، حق‌مداری (۰/۰۹)، ایمان به هدف (۰/۰۹)
۷	بینش (۰/۱۶)	بینش اعتقادی (۰/۲۲)، بینش فرهنگی (۰/۲۶)، بینش سیاسی (۰/۳۱)، بینش اجتماعی (۰/۲۶)
۸	اعتبار (۰/۱۴)	مشروعیت (۰/۵۶)، مقبولیت (۰/۴۷)

نتیجه‌گیری

الگوهای شایستگی مبانی لازم را برای شناسایی و انتخاب مدیران و کارکنان، مدیریت استعدادها، مدیریت یادگیری و توسعه شایستگی‌ها، مدیریت عملکرد، توسعه مسیر شغلی، نظام ارزشیابی و نظام پرداخت‌ها را فراهم می‌نمایند. در دهه‌های اخیر الگوهای شایستگی به سرعت در

سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و خصوصی کاربرد فراوانی یافته است، به همین دلیل ضرورت داشت که الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی نیز تهیه و تدوین گردد. برای دستیابی به این الگو یک سؤال اصلی و چهار سؤال فرعی طراحی شد که در ادامه به بحث و نتیجه‌گیری پیرامون یافته‌های آن خواهیم پرداخت.

در راستای پاسخ به سؤال اول تحقیق، در خصوص ابعاد الگوی شایستگی مدیران جهادی، یافته‌های پژوهش نشان داد که این الگو دارای هشت بعد شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت، نگرش، بینش، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و اعتبار است. مقایسه ابعاد این الگو با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که این الگو در شش بعد دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، اعتبار عمومی و حرفه‌ای با نتایج پژوهش (غفاریان، ۱۳۹۴) و با پنج بعد دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، رفتار و شخصیت (موسسه مدیریت پروژه، ۲۰۰۲) و با پنج بعد دانش، ویژگی‌های شخصیتی، بینش، نگرش و اعتبار نتایج پژوهش (جبه‌دار و کرامتی، ۱۳۸۷) و با یک بعد نتایج پژوهش (مختاریان‌پور و فرهنگدینا، ۱۳۹۶) و با تمامی ابعاد الگوی رضایت (۱۳۹۰) و رضایت صادق‌بیگی (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

لازم به ذکر است در پژوهش‌های قبلی صرفاً به یک یا چند بعد محدود از این ابعاد (ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی، کیانی زاده و گلشنی ۱۳۹۵) شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی، گنجعلی، علی شیری و بیدی، ۱۳۹۳) (چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، حجازی‌فر، ۱۳۹۴) (شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶) پرداخته شده و به سایر ابعاد از جمله دانش، توانایی، مهارت، نگرش و اعتبار یا اصلاً توجه نشده و یا در حد نازلی به آن‌ها پرداخته شده است.

در راستای پاسخ به سؤال دوم تحقیق، در خصوص مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران جهادی یافته‌های پژوهش در مرحله کیفی نشان داد که الگوی شایستگی مدیران جهادی شامل ۷۱ مؤلفه فرعی است که یافته‌های مرحله کمی نیز این ۷۱ مؤلفه تأیید کرد که این امر حاکی از پایایی و اعتبار بالای منابع مورداستفاده در این تحقیق شامل بیانات مقام معظم رهبری، مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان علمی و مدیران همچنین فرایند و ابزارهای مورداستفاده در این تحقیق است.

در ادامه یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله کمی تحقیق نشان داد، شایستگی‌های موردنیاز مدیران جهادی در بعد دانشی شامل مؤلفه‌های «دانش مدیریتی» و «دانش تخصصی و حرفه‌ای» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «دانش مدیریتی» با یافته‌های (مختاریان‌پور و فرهمندنیا، ۱۳۹۶؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ اصلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ نورمحمدی، ۱۳۹۴؛ غلامزاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ رضایت، ۱۳۹۰؛ گنجعلی، علی شیری، و بیدی، ۱۳۹۳) و «دانش تخصصی و حرفه‌ای» با یافته‌های (ترک‌زاده و انصاری، ۱۳۹۴؛ اسحاقی، ۱۳۹۳؛ گنجعلی، علی شیری، و بیدی، ۱۳۹۳) همخوانی دارد.

همچنین این یافته‌ها نشان داد، شایستگی‌های موردنیاز مدیران جهادی در بعد توانایی شامل مؤلفه‌های «تجربه‌پذیری»، «مدیریت بر خویشتن»، «قدرت تشخیص و تحلیل»، «همدلی» و «اخلاقیت و نوآوری» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «تجربه‌پذیری» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵) و «مدیریت بر خویشتن» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶) و «قدرت تشخیص و تحلیل» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶؛ و غلامزاده و همکاران، ۱۳۹۲) و «همدلی» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶) و «اخلاقیت و نوآوری» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ و حجازی‌فر، ۱۳۹۴؛ یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶) «تجربه‌پذیری» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶؛ و رضایت، ۱۳۹۰) همخوانی دارد و مؤلفه «برانگیزاننده» در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی موردبررسی وجود نداشت.

نتایج حاصل نشان داد، شایستگی‌های موردنیاز مدیران جهادی در بعد مهارت‌ها شامل مؤلفه‌های «برنامه‌داشتن»، «حسن تدبیر»، «کارآمدی»، «نفوذ»، «هدایت‌گری»، «تحول‌آفرینی»، «پویایی»، «بهره‌گیری از سبک‌های مدیریت مشارکتی»، «مهارت تصمیم‌گیری»، «مهارت کار تیمی و گروهی»، «مهارت‌های ارتباطی» و «مهارت‌های رهبری» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «برنامه‌داشتن» با یافته‌های (بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴) «حسن تدبیر» با یافته‌های (نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «کارآمدی» با یافته‌های (اسحاقی، ۱۳۹۳) «نفوذ» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶)، (غلامزاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ و رضایت، ۱۳۹۰)

«تحول آفرینی» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶؛ غلام‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ رضایت، ۱۳۹۰؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «پویایی» با یافته‌های (بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ و رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶) «بهره‌گیری از سبک‌های مدیریت مشارکتی» با یافته‌های (ذاکری و پورصادق، ۱۳۹۴؛ کیانی زاده و گلشنی ۱۳۹۵؛ یوسفی و اکبری ۱۳۹۶) «مهارت تصمیم‌گیری» با یافته‌های (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ و رضایت، ۱۳۹۰)، «مهارت کار تیمی و گروهی» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶؛ کیانی زاده و گلشنی ۱۳۹۵) «مهارت‌های ارتباطی» با یافته‌های (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹؛ رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶) و مؤلفه «مهارت‌های رهبری» با یافته‌های (حجازی‌فر، ۱۳۹۴؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ درگاهی و همکاران؛ ۱۳۸۹) همخوانی دارد؛ و مؤلفه‌های «هدایت‌گری» در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی موردبررسی وجود نداشت.

همچنین این یافته‌ها نشان داد، شایستگی‌های موردنیاز مدیران جهادی در بعد ویژگی‌های شخصیتی شامل مؤلفه‌های «پیش‌قدم (پیشرو) بودن»، «اهل عمل و تلاش مجاهدانه»، «بن‌بست‌شکنی»، «وجدان‌کاری»، «خودباوری و اعتمادبه‌نفس»، «قاطعیت»، «فسادستیزی»، «انعطاف‌پذیری»، «خطرپذیری» و «انتقادپذیری» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «پیش‌قدم (پیشرو) بودن» با یافته‌های (پیرمادیان، ۱۳۹۴؛ و اصلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵) «اهل عمل و تلاش مجاهدانه» با یافته‌های (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵؛ پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نورمحمدی، ۱۳۹۴؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «وجدان‌کاری» با یافته‌های (نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) «خودباوری و اعتمادبه‌نفس» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵؛ بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ اسحاقی، ۱۳۹۳؛ غلام‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) «قاطعیت» با یافته‌های (کریمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ پیرمادیان، ۱۳۹۴؛ بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ و رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) «انعطاف‌پذیری» با یافته‌های (غلام‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ و درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹) «خطرپذیری» با یافته‌های (ذاکری و پورصادق، ۱۳۹۴) و «انتقادپذیری» با یافته‌های (غلام‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ کیانی زاده و

گلشنی (۱۳۹۵) همخوانی دارد و مؤلفه‌های «بن بست شکنی» و «فساد ستیزی» در هیچ یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی مورد بررسی وجود نداشت.

نتایج حاصل نشان داد، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران جهادی در بعد ویژگی‌های اخلاقی شامل مؤلفه‌های «وفای به عهد»، «قناعت»، «امانت‌داری»، «پرهیز از سوءاستفاده از پست و مقام»، «حفظ بیت‌المال»، «حسن خلق»، «زهد»، «شجاعت»، «تقوا»، «عدالت خواهی»، «سعه صدر»، «تواضع و فروتنی»، «صداقت»، «جهاد با نفس»، «اخلاص» و «برخورداری از جاذبه و دافعه» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «وفای به عهد» با یافته‌های (نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ و رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵) «پرهیز از سوءاستفاده از پست و مقام» با یافته‌های (نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «حفظ بیت‌المال» با یافته‌های (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ و بابایی طلا تپه، ۱۳۹۴) «امانت‌داری» با یافته‌های (رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «حسن خلق» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ نورمحمدی، ۱۳۹۴؛ مختاریان پور و فرهنگ‌دینا، ۱۳۹۶؛ اصلی پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ کیانی زاده و گلشنی (۱۳۹۵) «شجاعت» با یافته‌های (کریمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ یوسفی، و اکبری (۱۳۹۶) «تقوا» با یافته‌های (ترک زاده و انصاری، ۱۳۹۴؛ و نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳) «عدالت خواهی» با یافته‌های (ترک زاده و انصاری، ۱۳۹۴؛ رضایت، ۱۳۹۰؛ و رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵) «سعه صدر» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ کریمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶) «تواضع و فروتنی» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ و رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵) «صداقت» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «اخلاص» با یافته‌های (ذاکری و پورصادق، ۱۳۹۴) و «برخورداری از جاذبه و دافعه» با یافته‌های (اسحاقی، ۱۳۹۳) و مؤلفه «قناعت» (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) همخوانی دارد. و مؤلفه‌های «زهد» و «جهاد با نفس» در هیچ یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی مورد بررسی وجود نداشت.

همچنین این یافته‌ها نشان داد، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران جهادی در بعد بینش شامل مؤلفه‌های «بینش اعتقادی»، «بینش سیاسی»، «بینش اجتماعی» و «بینش فرهنگی» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «بینش اعتقادی» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ بابایی طلا تپه، ۱۳۹۴؛ یوسفی، و اکبری (۱۳۹۶) «بینش سیاسی» با یافته‌های

(رضایت، ۱۳۹۰؛ و لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵؛ یوسفی، و اکبری ۱۳۹۶) «بینش اجتماعی» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ و رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶) و «بینش فرهنگی» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) همخوانی دارد.

نتایج حاصل نشان داد، شایستگی‌های موردنیاز مدیران جهادی در بعد نگرش شامل مؤلفه‌های «حضور در صحنه عمل»، «روحیه جهادی»، «خدمت بی منت جهادی»، «آرمان‌گرایی»، «روحیه انقلابی»، «خدا‌باوری»، «مسئولیت‌پذیری»، «مردمی بودن»، «ایثارگری»، «نگاه نقادانه»، «شایسته‌گرایی»، «تکلیف‌گرایی»، «آینده‌نگری»، «ولایت‌مداری»، «حق‌مداری» و «ایمان به هدف» است. مقایسه این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های «حضور در صحنه عمل» با یافته‌های (اصلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵) «خدمت بی منت جهادی» با یافته‌های (اسحاقی، ۱۳۹۳؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «آرمان‌گرایی» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) «روحیه انقلابی» با یافته‌های (مختاریانپور، فرهنگدینا، ۱۳۹۶؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ یوسفی، و اکبری ۱۳۹۶؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان ۱۳۹۶) «خدا‌باوری» با یافته‌های (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نورمحمدی، ۱۳۹۴؛ بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ و نعمتی‌پیرعلی، ۱۳۹۳؛ یوسفی، و اکبری ۱۳۹۶؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان ۱۳۹۶) «مسئولیت‌پذیری» با یافته‌های (پیرمادیان، ۱۳۹۴؛ رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۶؛ رضایت، ۱۳۹۰؛ و غلام‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ یوسفی، و اکبری ۱۳۹۶؛ پهلوان شریف و کاظمی شورئی، ۱۳۹۹) «مردمی بودن» با یافته‌های (بابایی‌طلاتپه، ۱۳۹۴؛ کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ و رضایت، ۱۳۹۰؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵؛ پهلوان شریف و کاظمی شورئی، ۱۳۹۹) «ایثارگری» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان ۱۳۹۶) «نگاه نقادانه» با یافته‌های (رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) «شایسته‌گرایی» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵) «آینده‌نگری» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵؛ و نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ گنجعلی، علی شیری، و بیدی، ۱۳۹۳) «ولایت‌مداری» با یافته‌های (ترک‌زاده و انصاری، ۱۳۹۴؛ نائینی و تشکری، ۱۳۹۱؛ و نعمتی‌پیرعلی، ۱۳۹۳؛ کیانی زاده و گلشنی ۱۳۹۵) «حق‌مداری» با یافته‌های (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵) «روحیه جهادی» با یافته‌های (پهلوان شریف و کاظمی شورئی ۱۳۹۹) و «ایمان به هدف» با یافته‌های (حجازی‌فر، ۱۳۹۴؛ پیرمادیان، ۱۳۹۴؛ و نورمحمدی،

۱۳۹۴) همخوانی دارد و مؤلفه‌های «تکلیف‌گرایی» «خیرخواهی» «قانع نبودن به وضع موجود» و «نظم انقلابی» در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی موردبررسی نداشت.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد، در بعد اعتبار، مؤلفه «مقبولیت» با یافته‌های (رضایت، ۱۳۹۰؛ نائینی و تشکری، ۱۳۹۱) همخوانی دارد ولی مؤلفه «مشروعیت» در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی موردبررسی وجود نداشت.

یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال سوم تحقیق، در خصوص ضریب اهمیت ابعاد الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی نشان داد که ابعاد این الگو به ترتیب اهمیت شامل نگرش (۰/۲۰۰)، مهارت (۰/۱۸۶)، ویژگی‌های شخصیتی (۰/۱۷۸)، بینش (۰/۱۶۶)، توانایی (۰/۱۶۵)، ویژگی‌های اخلاقی (۰/۱۵۰)، اعتبار (۰/۱۴۷) و دانش (۰/۱۴۱) بودند.

همچنین یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال چهارم تحقیق، در خصوص ضریب اهمیت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی محاسبه و نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است یافته‌های پژوهش در این زمینه نشان داد، از بین ۷۱ مؤلفه فرعی برای الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی مؤلفه دانش مدیریتی با ضریب اهمیت (۰/۷۴) دارای بیشترین ضریب اهمیت است.

روباتام و ژوب^۱ (۱۹۹۶) شایستگی‌ها را به دودسته شایستگی‌های سخت و شایستگی‌های نرم طبقه‌بندی می‌کنند. شایستگی‌های سخت عمدتاً مبتنی بر دانش و مهارت و شغل محور هستند. اما شایستگی‌های نرم مبتنی بر الگوهای رفتاری و نگرش محور، شامل ویژگی‌هایی از جنس توانایی، نگرش، بینش، ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی هستند. مقایسه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که مدیران جهادی علاوه بر اینکه از تمامی شایستگی‌های سایر مدیران، به خصوص در ابعاد شایستگی‌های سخت برخوردار هستند اما آنچه موجب تمایز آن‌ها از سایر مدیران می‌شود، ویژگی‌های منحصربه‌فردی است که تحت عنوان شایستگی‌های متمایزکننده در حوزه‌های نگرش، بینش، ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی شامل مؤلفه‌های «بن‌بست شکنی» «حضور در صحنه عمل» «پیشرو (پیش‌قدم) بودن» «ولایت‌مداری» «خدمت‌بی‌منت جهادی» «نظم انقلابی» «روحیه جهادی» «روحیه انقلابی» «فساد ستیزی» «اهل عمل و تلاش مجاهدانه» گذشت و

1. Robotham, D. and Jubb, R

ایثارگری» «قانع نبودن به وضع موجود» «بینش سیاسی» «بینش اعتقادی» «جهاد با نفس» «زهد» و «تقوا» است.

یافته‌های این پژوهش که با رویکردی کیفی و کاملاً استقرایی به دست آمده، برگرفته از مبانی اعتقادی و رویکرد ارزشی، فرهنگی و انقلابی که با فرهنگ ما و دیدگاه‌های برآمده از بافت و زمینه اجتماعی کشورمان همچنین تجربیات دوران دفاع مقدس است. لذا می‌توان ادعا نمود که این الگو ارائه‌دهنده شایستگی‌های موردنیاز برای یک سبک مدیریتی کاملاً بومی و اسلامی است.

پیشنهادها

در این قسمت با توجه به نتایج و یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی مطرح و ارائه شد.

پیشنادهای اجرایی

- (الف) به کارگیری نتایج این پژوهش در کلیه مراحل شناسایی، جذب، گزینش، استخدام، ارزیابی و پرورش مدیران آینده در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و غیردولتی.
- (ب) ارزیابی عملکرد مدیران در سازمان‌های مختلف بر اساس نتایج این پژوهش.
- (ج) طراحی و ساخت ابزارهای موردنیاز برای ارزیابی عملکرد مدیران در سازمان‌ها و مؤسسات دولتی بر اساس نتایج این پژوهش
- (د) بهره‌گیری از یافته‌های این پژوهش در فرایند نیازسنجی و طراحی دوره‌های ضمن خدمت و برنامه‌های توسعه شایستگی‌های مدیران سازمان‌ها و مؤسسات دولتی
- (ه) با توجه به آن که بر اساس یافته‌های این تحقیق شایستگی‌های نگرشی و مهارتی بالاترین رتبه را در بین شایستگی‌های مدیران جهادی دارند، پیشنهاد می‌شود در طراحی برنامه‌های پرورش و توسعه شایستگی‌های مدیران توجه بیشتری به توسعه این نوع شایستگی‌ها صورت گیرد.

پیشنادهایی برای پژوهش‌های آتی

- (الف) اجرای پژوهشی به‌منظور شناسایی چالش‌ها و موانع اجرای الگوهای شایستگی در سازمان‌ها و راه‌های برون‌رفت از آن.

ب) اجرای پژوهشی به منظور بررسی وضعیت موجود شایستگی های مدیران سازمان ها و تعیین فاصله وضع موجود و شایستگی های شناسایی شده در پژوهش حاضر.

ج) طراحی الگوی توسعه شایستگی های مدیران سازمان ها و مؤسسات دولتی و غیردولتی بر اساس یافته های این پژوهش.

ت) طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران سازمان ها و مؤسسات دولتی و غیردولتی بر اساس یافته های این پژوهش.

نوآوری های این پژوهش

ویژگی های مهم این پژوهش که عامل تمایز این پژوهش با سایر پژوهش های قبلی و به عنوان نوآوری تلقی می گردد، عبارت اند از:

بهره گیری از یک رویکرد جامع و کل نگر: برخلاف سایر پژوهش های قبلی که صرفاً به یک بعد از این موضوع (ویژگی های شخصیتی سیاست گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی، کیانی زاده و گلشنی ۱۳۹۵) (چیستی و مؤلفه های مدیریت جهادی، حجازی فر، ۱۳۹۴) (شایستگی های مدیریتی مدیران جهادی، گنجعلی، علی شیری، و بیدی، ۱۳۹۳) پرداخته بودند، این پژوهش با بهره گیری از یک رویکرد جامع و کل نگر نسبت به شایستگی های مدیران جهادی در قالب هشت بعد شامل دانش، مهارت، توانایی، نگرش، بینش، ویژگی های اخلاقی، ویژگی های شخصیتی و اعتبار که از نظر مفهومی با یکدیگر ارتباط دارند، طبقه بندی نموده است.

دست یابی به یافته های جدید: مقایسه یافته های پژوهش با یافته های تحقیقات پیشین نشان می دهد که در بعد مهارت ها «هدایت گری» و در بعد ویژگی های شخصیتی مؤلفه های «بن بست شکنی» و «فساد ستیزی» و در بعد ویژگی های اخلاقی مؤلفه های «زهد» و «جهاد با نفس» و در بعد نگرش مؤلفه های «تکلیف گرایی»، «خیرخواهی» «قانع نبودن به وضع موجود» و «نظم انقلابی» و در بعد توانایی مؤلفه «برانگیزاننده» و در بعد اعتبار مؤلفه «مشروعیت» در هیچ یک از پژوهش های داخلی و خارجی مورد بررسی وجود نداشت که به عنوان نوآوری های این پژوهش محسوب می گردند.

محاسبه ضریب اهمیت (وزن) هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها: در هیچ‌یک از پژوهش‌های قبلی ضریب اهمیت (وزن) شایستگی‌های مدیران جهادی محاسبه نشده بود لذا محاسبه ضریب اهمیت (وزن) تمامی شایستگی‌های مدیران جهادی به‌عنوان نوآوری و عامل تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌های قبلی به‌حساب می‌آید.

تفاوت در روش: پژوهش حاضر از روش پژوهشی ترکیبی از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار) استفاده نموده که هیچ‌یک از تحقیقات پیشین برای این موضوع از این روش استفاده نکرده‌اند. تفاوت در روش‌های آماری: با توجه به آن‌که هدف این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران جهادی بود، از معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تحلیل مسیر و ضرایب رگرسیون چند متغیره استفاده شد، از روش تحلیل عاملی برای تأیید مؤلفه‌ها، طبقه‌بندی مقوله‌های به‌دست آمده و از تحلیل مسیر برای تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد الگوی شایستگی مدیران جهادی و از ضرایب رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان همبستگی و پیش‌بینی شایستگی‌ها توسط هر یک از مقوله‌های اصلی استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۸/۵/۲۳). پیام به جوانان گروه های جهادی و بسیج سازندگی. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۰/۷/۲۴). بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۸۲/۰۸/۰۸). بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از استادان دانشگاه های سراسر کشور. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۲/۶/۶). بیانات در دیدار رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۳/۲/۱۰). بیانات مقام معظم رهبری در جمع کارگران گروه صنعتی مپنا. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۶/۱۱/۲۹). بیانات مقام معظم رهبری در دیدار مردم آذربایجان شرقی. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۶/۶/۴). بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- مقام معظم رهبری. (۱۳۹۲/۱۲/۲۰). بیانات مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست های اقتصاد مقاومتی. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی) به آدرس www.khamenei.ir.
- اسحاقی، سید حسین. (۱۳۹۳). مؤلفه های مدیریت جهادی: صمیمانه با مدیران. قم: مرکز نشر هاجر
- اصلی پور، حسین. (۱۳۹۵). درآمدی بر نظریه مدیریت جهادی. تهران: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران.
- ایروانی، محمدجواد. (۱۳۸۶). مقایسه دو سامانه نهادی و سنتی. مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. صص ۲-۸.

- بابایی طلاتپه، محمداقبر. (۱۳۹۴). مدیریت جهادی و چگونگی ارزیابی مدیران جهادی. تهران: انتشارات نبوی بشارتی، محمدرضا؛ و رئیس، محسن. (۱۳۹۵). مدیریت جهادی در منظومه فکری مقام معظم رهبری. دو فصلنامه علمی - تخصصی دانش جهادی فرماندهی تربیت جهادی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) ۷ (۱۷) صص ۸۸-۷۱.
- بنایی قرشی، علی اکبر. (۱۳۷۱). قاموس قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- پهلوان شریف، محمدامین؛ و کاظمی شورئی، محمدحسین. (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز، مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸ (۴) صص ۱۶۸-۱۴۱.
- پیرمردیان، مسعود. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی. تهران: نشر معارف
- ترک زاده، جعفر؛ انصاری، سمیه. (۱۳۹۴). تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه های اسلامی. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴ (۱) صص ۳-۲۲.
- تولایی، روح الله و صباغی، زهرا. (۱۳۹۴). طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سامانه های نرم و نگاشت شناختی. فصلنامه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۲، پیاپی ۲۸، صص ۱۲۱-۱۴۵.
- جبه دار، علیرضا؛ و کرامتی، حسین. (۱۳۸۷). بررسی عوامل شایستگی مشاغل مدیریت عالی در حوزه مرکزی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی شماره ۵، صص ۸۴-۵۱.
- حجازی فر، سعید. (۱۳۹۴). چیستی و مؤلفه های مدیریت جهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی. ۲۳ (۳)، صص ۱۲۲-۹۵.
- درگاهی، حسین؛ علی پور فلاح پسند، محمدحسین و حیدری قره بلاغ، هادی. (۱۳۸۹). ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی. فصلنامه راهبرد یاس، شماره ۲۳، صص ۱۱۳-۹۱.
- رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۰). الگوی شایستگی های روسای دانشگاه های دولتی ایران. رساله دکتری، چاپ نشده، گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید بهشتی.
- رضایت، غلامحسین؛ و صادق بیگی، منیژه. (۱۳۹۷). تدوین الگوی شایستگی های دبیران دبیرستان های دولتی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی نوآوری های آموزشی، ۱۷ (۶۵) صص ۱۰۴-۷۵.
- شماعی کویایی، میلاد. (۱۳۹۳). شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد نظریه سازی داده بنیاد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران. تهران.
- شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، سیاوش. (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی های معرفت مدیر جهادی به روش فراترکیب. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۵ (۱) صص ۲۳۰-۱۹۹.

نشریه علمی مدیریت اسلامی

- طالبی، کامبیز؛ داوری، علی و دهقان نجم‌آبادی، عامر. (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)* شماره ۷۱، صص ۴۸-۱۹.
- عزتی، کیوان. (۱۳۸۶). واکاوی مفهوم مدیریت جهادی. *مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، صص ۱۲۵-۱۴۰.
- علی‌اصغر زاده رومیانی، حسین. (۱۳۹۴). *تحلیل سامانه‌ای سبک مدیریت جهادی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- غفاریان، وفا. (۱۳۹۴). *شایستگی‌های مدیریتی*. تهران: انتشارات مدیریت صنعتی.
- مختاریان‌پور، مجید؛ و فرهمندنیا، حوریه. (۱۳۹۶). الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام و مقام معظم رهبری. *فصلنامه پژوهش‌های انقلاب اسلامی ایران*، ۶ (۲۲)، صص ۲۰۳-۲۲۱.
- فرهی، علی؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ سلطانی، محمدرضا؛ محمدیان، یدالله. (۱۳۹۵). طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۸ (۲)، صص ۸۳-۵۳.
- کرمی، محمد؛ و پرچ، مهرداد. (۱۳۹۵). *مدیریت جهادی*. تهران: انتشارات براتی.
- کریم زاده، طاهر. (۱۳۹۳). شاخصه‌های مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری. *معارف*، شماره ۱۰۷، صص ۱۶-۱۳.
- لطیفی، میثم؛ هاشمی گلپایگانی، سید محمدحسین، یخچالی، مصطفی. (۱۳۹۵). شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۴ (۲)، صص ۱۶۵-۱۳۵.
- کیانی زاده، میثم؛ و گلشنی، علیرضا. (۱۳۹۵). ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۹ (۷۲)، صص ۷۸-۵۷.
- گنجعلی، اسدالله؛ علی شیری، محمد مهدی؛ و بیدی، مجتبی. (۱۳۹۳). شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی؛ تحلیلی داده بنیاد. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۵ (۳)، صص ۵۶-۳۹.
- مبینی، محمد. (۱۳۹۵). طراحی الگوی اسلامی ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام‌القرای جهان اسلام. *فصلنامه مدیریت اسلامی*؛ شماره ۴، صص ۱۶۰-۱۳۷.
- مرتضوی، سید میر محمد؛ عراقی، جلال. (۱۳۸۷). عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی. *همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تأکید بر نوآوری و شکوفایی*. تهران: حوزه نمایندگی ولی‌فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
- نجفی، محمدحسن. (۱۳۸۳). *جواهرالکلام فی شرح شرایع الاسلام ج ۲۱*. تهران: دارالکتاب الاسلامیه.

- نعمتی پیرعلی، دل‌آرا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۱(۳۱)، صص ۹۳-۷۳.
- نورمحمدی، علی؛ و صفرلکی، ابراهیم. (۱۳۹۴). ویژگی‌های مدیران جهادی. تهران: نورسا.
- هومن، حیدر علی. (۱۳۹۵). استنباط آماری در پژوهش رفتاری. تهران: انتشارات سمت.
- یوسفی، رسول؛ اکبری، بهرام. (۱۳۹۶). نبین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۵ (۲) صص ۹۲-۶۵.
- Armstrong, M. (2006). **A handbook of human resource management practice**. Kogan Page Publishers.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. **Journal of Management Development**. Vol 27 NO 1.PP5-12.
- Boyatzis, R. E. Goleman, D. Rhee, K. (1999). **Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory**. Available from Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations: www.eiconsortium.org.
- Canada Revenue Agency. (2016). **Competencies**. Retrieved October, 9, 2016, from <http://www.cra-arc.gc.ca>.
- Dubios, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). **Competency-based human resource management**. Palo Aito, CA: Davies- Black publishing.
- Gonzalez y Gonzalez, E. M. (2004). **Perceptions of selected senior administrators of higher education institutions in Mexico regarding needed administrative competencies** (Doctoral dissertation). Texas A&M University.
- Mulder, M. (2001). Competence development - some background thoughts. **The Journal of Agricultural Education and Extension**, 7(4), 147-158.
- Project management Institute. (2002). **Project manager competency development**. Pennsylvania: Project management Institute Press.
- Robotham, D. and Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. **Management Development Review**, 9(5) pp 25-29.
- Rothwell, W.J., Jackson, R. D., Knight, S.C., & Lindholm, J.E. (2005). **Career planning and succession management: developing your organization's talent-for today and tomorrow**. Santa Barbara: Greenwood Publishing Group
- Sánchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 7 (2) 239-254.