

شناسایی، کمی‌سازی و الویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح (مورد مطالعه: دانشگاه دافوس آجا)

علیرضا اکبری سماکوش* / محمدرضا باقرزاده** / اسدالله مهرآرا*** / محمد سلمان تبار****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی، کمی‌سازی و الویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های مدیریت جهادی از طریق روش تحقیق مدل آمیخته اکتشافی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل خبرگانی مرکب از استادان، مدیران، فرماندهان، مسئولان ارشد دافوس ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه دفاع ملی تهران و مالک اشتر فریدونکنار، در بخش کمی اعضاء هیئت علمی، دانشجویان، مدیران و کارکنان دانشگاه دافوس آجا بتعداد ۳۵۰ نفر و در بخش الویت‌بندی، خبرگان بخش کیفی و اعضاء هیئت علمی دانشگاه دافوس آجا بودند. در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۲۰ نفر، در بخش کمی با روش طبقه‌ای نسبی براساس فرمول کوکران، تعداد ۱۸۳ نفر و در بخش اولویت‌بندی، تعداد ۳۵ نفر با روش هدفمند، انتخاب شدند. داده‌ها در بخش کیفی از طریق تکنیک دلفی، در بخش کمی از طریق مدلسازی معادلات ساختاری با پرسشنامه ۱۰۴ گویه‌ای و در بخش اولویت‌بندی، از طریق تحلیل سلسله مراتبی، استخراج و با استفاده از نرم افزارهای SPSS، Smart PLS و EXPERT CHOICE تجزیه و تحلیل شد. روایی و پایایی در مراحل کیفی و کمی، مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد، مدل نهایی دارای ۴ بعد (رفتار رهبری، رفتار پیرو، زمینه‌ای و ساختاری) و ۲۲ مولفه بوده که بعد رفتار رهبری و مولفه ولایت محوری، اهمیت بیشتری داشته‌اند.

کلید واژه‌ها

مدیریت جهادی، نیروهای مسلح، بعد ساختاری، بعد رفتار رهبری، بعد رفتار پیرو، بعد زمینه‌ای.

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

** استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران (نویسنده مسئول)

thinks.paper@gmail.com

*** استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

**** هیئت علمی نیاچاه، تهران، ایران

مقدمه

به دلیل اهمیت و حساسیت مفهوم مدیریت جهادی و اینکه مدیریت جهادی یکی از سرمایه‌های کشور و از عوامل استحکام قدرت ملی نظام اسلامی است، مقام معظم رهبری سال ۱۳۹۳ را با عنوان «اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی» نام گذاری کردند (ترکزاده، امیری طیبی و محمدی، ۱۳۹۶: ۷). 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 توانایی‌ها و ارزشهایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود (الماسی و توکلی، ۱۳۹۷: ۲۵۷). رهبر معظم انقلاب اسلامی در خصوص ضرورت کاربست مدیریت جهادی در حل مسائل جامعه می‌فرماید: «با حرکت عادی و احیانا خواب آلوده و بی‌حساسیت، نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد، یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد. کار را باید جهادی انجام داد تا ان شاء الله خدمت بخوبی انجام بگیرد» (سعدآبادی، فرناش و فهری، ۱۳۹۸: ۲۳۸). با توجه به جایگاه انکارناپذیر مدیریت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نیاز به ارائه مدل‌هایی که بیان‌گر شقوق مختلف مدیریت اسلامی باشند، اهمیت فراوانی می‌یابد. مدیریت جهادی به عنوان مهم‌ترین گونه مدیریت اسلامی مورد توجه ویژه محققان و مدیران جمهوری اسلامی ایران بوده است (قربانی زاده و اصغرزاده، ۱۳۹۴: ۱۵). آنچه که در جوامع اسلامی و به ویژه در کشور ما ارزش نهادی است، معنویات و تعالی انسان است و مدیریت آن نیا بایستی بر پایه تعالیم الهی و اسلامی بنا شود، اما بنا به علل مختلف و به ویژه عدم وجود خودباوری و در نتیجه الگوبرداری از فلسفه و نگرش جهان غرب در تمامی مسائل، این موضوع در حوزه علوم انسانی و به خصوص دانش مدیریت آن گونه که باید به وقوع نپیوسته است (فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹۶: ۲۰۶). سازمان نیروهای مسلح یکی از مهم‌ترین سازمانهای کشور هستند که حافظ استقلال، امنیت و تمامیت ارضی کشور هستند. برای نیروهای مسلح رسیدن به اهداف راهبردی مستلزم به کارگیری یک مدیریت راهبردی مؤثر است، اما سؤالی مطرح است که چگونه می‌توان به یک برنامه راهبردی اثربخش دست یافت. چنانچه مدیران راهبردی با رویکرد جهادی به هدایت سازمان بپردازند، علاوه بر تسریع در دستیابی به اهداف راهبردی سبب تعالی سازمانی نیز خواهند گردید. مدیریت جهادی به عنوان یک رویکرد جدید مدیریتی هنگامی به‌صورت کارآمد به کار گرفته خواهد شد که به طور مناسب به وسیله سازمانهای کشور شناخته شود؛ زیرا تحلیل و ارزیابی و به کارگیری هر رویکرد مدیریتی لازمه شناخت و تبیین بهتر آن رویکرد میباشد (خلج، ۱۳۹۹: ۲). از بُعد

کاربردنی نیز «مدیریت جهادی» همانقدر که از جاذبه علمی نوآورانه برای یک پژوهشگر حوزه سازمان و مدیریت برخوردار است، همانقدر نیز در حیطة عمل از پشتوانه عملیاتی منتفع است. با توجه به تأکیدات مکرر رهبر معظم انقلاب در سالهای اخیر، این مفهوم به‌عنوان یک مطالبه جدی از مدیران عالی و عملیاتی کشور درآمده و لذا به‌عنوان یک تکلیف بر عهده محققین عرصه مدیریت است تا با تبیین الگوی نظری مدیریت جهادی، استفاده صحیح و دقیق از آن را برای مدیران میسر نمایند (خزائی، افجه‌ای، خاشعی و فربهی، ۱۳۹۸: ۲). اساس مدیریت جهادی، با تأکید بر معنویت و ارزش‌های اسلامی و اعتقادی می‌تواند زمینه‌های تحقق اقتصاد مقاومتی را فراهم سازد. اقتصاد مقاومتی، اصطلاحی است که همواره در سخنرانی‌های دولتمردان، اقتصاددانان، سیاستمداران به آن اشاره شده (نظری، منطقی، تقی‌زاده و توکلی، ۱۳۹۷: ۳) و بنظر می‌رسد، راهکار مناسبی برای اقتصاد و صنایع نظامی و دفاعی کشور عزیزمان، با توجه به شرایط تحریم‌های ظالمانه و بی‌سابقه‌ای که وجود دارد، باشد. با توجه به اهمیت موضوع «مدیریت جهادی»، تحقیق حاضر در پی شناسایی عناصر و طراحی مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح آجا- ارتش بوده و این سوال مطرح گردید: مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح آجا- ارتش، چگونه است؟ عناصر آن کدامند؟ و این عناصر چه نسبتی با یکدیگر دارند؟

۱- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱ مدیریت اسلامی

مدیریت یک وظیفه اجتماعی است که در دل ارزش، آداب و رسوم، عقاید و نظام سیاسی و حکومتی قرار می‌گیرد. مدیریت مشروط به فرهنگ است - باید باشد - پس اگرچه مدیریت مجموعه منسجمی از دانش است و در همه جا قابل استفاده است، فرهنگ نیز همواره در این عرصه حاضر است. مدیریت یک علم آزاد از ارزش‌ها نیست (علی‌شیری، تولایی و بیدی، ۱۳۹۵: ۹۱). تعریف مدیریت با توجه به اقتضات، شرایط، توانمندی‌ها و اهداف سازمان‌ها مراحل تطور خویش را سیر کرده است. تعاریف امروزی مدیریت، دربرگیرنده زوایای مختلف سازمانی‌ها و افراد و انتظارات هستند. از نظر برکلی مدیریت عبارت است از «فرایند هماهنگ و متحد ساختن افراد برای دستیابی به اهداف است» (ماروم، ۲۰۱۶: ۱۷). مدیریت به این معنی است که فرد یا افرادی منابع مختلف را به کار گیرند و برنامه‌ریزی کنند و از این طریق، بتوانند

منابع و نیروهایشان را سازماندهی و ساماندهی کنند، فعالیت‌ها را هدایت کنند و در صورت لزوم، به هنگام بروز هرگونه انحراف، به اصلاح عملکرد خود بپردازند تا به بهترین وجه و با کم‌ترین هزینه ممکن (کارایی) به هدف از پیش تعیین شده خود دست یابند (اثر بخشی)؛ به این ترتیب، در نهایت، با استفاده از منابع در دسترس، به بهره‌وری بالایی در سازمان نائل می‌شوند. این چند عنصر، به عنوان عناصر اصلی مدیریت شناخته می‌شوند (معدنی و میری، ۱۳۹۸: ۹۵).

۲-۱ جهاد

با توجه به آن که کلمه جهاد ابعاد گسترده‌ای را در بر می‌گیرد که در یک یا چند بعد متبادر در ذهن خلاصه نمی‌شود و نیز می‌توان گفت منظور از جهاد یعنی هرگونه تلاشی که در راه خدا برای اعتلای کلمه الله انجام گیرد و بر این اساس است جهاد با جان، جهاد با مال، جهاد با زبان، جهاد با قلب، جهاد با فکر و... و البته یکی از ابعاد جهاد قتال است (اصلی‌پور، ۱۳۹۶: ۴۳۱). مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «جهاد یعنی چه؟ هر حرکتی که جهاد نیست! ممکن است اسم هر حرکتی تلاش باشد، حتی مبارزه باشد، اما جهاد نیست! جهاد یک چیز مقدس است؛ اسم مقدسی است و در واقع؛ مبارزه در راه خداست» (کاظمپور فرد و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹: ۴۲۴). جهاد به معنای کوشش الهی و تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه‌جانبه، همگانی و همیشگی است و در سطح خرد، مبارزه با نفس و در سطح کلان، پیکار اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی است. جهاد در هر دو سطح از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد و بدون آن، جامعه کامل نیست. جهاد دارای دو وجه است؛ از یک سو از بین بردن ظلم است، چه بر نفس و چه بر جامعه و از سوی دیگر سازندگی نفس و یا سازندگی جامعه است (عسکری وزیری، نادری، زارعی متین و نوروزی فرانی، ۱۳۹۷: ۲۴).

۳-۱ مدیریت جهادی

از بُعد نظری اگر مفهوم «مدیریت جهادی» چارچوب‌بندی و تئوریزه نگردد، فرصت مورد استفاده قرار گرفتن توسط مدیران باورمند به آن نیز به دست نخواهد آورد چه رسد به آنکه به عنوان یک دیدگاه نوین مدیریتی در فضای علمی دانش مدیریت مطرح گردد. لذا پژوهشگران عرصه مدیریت که به طور شهودی با تکیه بر خبرویت، اصل این ایده را پذیرفته‌اند، می‌بایست به تئوریزه کردن آن اقدام نمایند (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵). مدیریت جهادی در واقع همان مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت با مدیریت صرف در این است که مبنای مدیریت جهادی، مبنای اسلامی و ارزشی است و می‌توان گفت: مدیر مسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی به مدیریت؛ تعریف تازه‌ای می‌بخشد و مفهوم مدیریت جهادی را

به وجود می‌آورد. در مدیریت جهادی که بر گرفته از مدیریت اسلامی است، به علم، فرهنگ و انسان و ارزش‌های انسانی توجه ویژه‌ای شده است (افتخاری، زرگرزاده و شمشیری، ۱۳۹۷: ۵۶).

۲- پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط حصیرچی، تولایی و عبدالمهدی (۱۴۰۰) انجام گرفت، نتایج تحقیق نشان داد که مؤلفه یگانه لاله‌الاله اصل بنیادین و ریشه الگوی مدیریت جهادی، مؤلفه‌های چهارگانه ارزش‌مداری، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری و جهادمحوری، مبانی فکری و فلسفی و سطح دوم، شامل مؤلفه‌های هفتگانه رسالت‌محوری و آرمانخواهی، تکلیف‌گرایی و نتیجه‌گرایی توؤمان، بینش و عمل هولوگرامی، نگاه فرایمانکاری، نگاه فراجناحی، مردم‌پایگی کارها و ابتنا بر ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی، مبنای حرکت مدیریت جهادی است. در پژوهشی که توسط چهاردولی و هرمزی-زاده (۱۳۹۸) و تحت عنوان ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی، انجام شد، نتایج حاکی از آن بوده که ارزشهای مدیر جهادی، شرایط لازم جهت شکل‌گیری رفتار جهادی می‌باشند. در پژوهشی که توسط رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۸) و تحت عنوان مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)، انجام شد، نتایج نشان داد که نشان داد که بین متغیرهای اثرگذار (جهاد کاری، رعایت تقوی، احساس مسؤلیت) در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۲-۱ الگوهای مدیریت جهادی و سازه‌های نظری مرتبط برای انتخاب مدل پیشنهادی

تحقیقات مفید و مناسبی که برای تعیین ابعاد و مولفه‌های اولیه از آن استفاده شد، بشرح ذیل هستند:

۱. پژوهش حصیرچی، تولایی و عبدالمهدی (۱۴۰۰): ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگو سازی ساختاری تفسیری (ISM) (نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا (ص)).
۲. پژوهش طوطیان‌اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹): شناسایی و تدوین شاخص‌های مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران. ۳. پژوهش شمعی‌زاده و رحیم‌اف (۱۳۹۹): مدل مدیریت جهادی شهید خرازی در دفاع مقدس با استفاده از روش تحلیل مضمون. ۴. پژوهش کاظم‌پور فرد و ذوالفقارزاده (۱۳۹۹): بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده‌بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی. ۵. پژوهش خزائی، افجه‌ای، خاشعی و فرهبی (۱۳۹۸): الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین (ع) در نهج‌البلاغه. ۶. پژوهش معدنی و میری (۱۳۹۸): تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها:

مطالعه ترکیبی. ۷. پژوهش نادری فر، پورکیانی، زاینده‌رودی و شیخی (۱۳۹۸): شاخص‌های مدیریت جهادی. ۸. پژوهش وحیدی و همکاران (۱۳۹۸): شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی (نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی). ۹. پژوهش مقدسی لیچاهی و همکاران (۱۳۹۸): ارائه الگوی مولفه‌های مدیریت جهادی ولایی در ارتش با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (در راستای تقویت اهداف امنیت ملی پایدار). ۱۰. پژوهش افجه‌ای و همکاران (۱۳۹۸): مضامین و قضایای بنیادین سیاست و مدیریت جهادی امیرمومنان (ع) در نهج‌البلاغه با استفاده از روش تحلیل مضمون. ۱۱. پژوهش آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مدیریت جهادی موثر یگان‌های ویژه ناجا در موفقیت ماموریت اربعین حسینی. ۱۲. پژوهش چهاردولی و هرمزی‌زاده (۱۳۹۸): ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی. ۱۳. پژوهش رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۸): مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی). ۱۴. پژوهش سعدآبادی و فرتاش، فهری (۱۳۹۸): شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. ۱۵. پژوهش زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷): ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی «موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی». ۱۶. پژوهش عسکری‌وزیری و همکاران (۱۳۹۷): تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران. ۱۷. پژوهش موسی‌زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷): کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان‌های آموزشی. ۱۸. پژوهش افتخاری زرگرزاده، و شمشیری (۱۳۹۷): مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی). ۱۹. پژوهش الماسی و توکلی (۱۳۹۷): آسیب‌شناسی فرهنگی و مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب. ۲۰. پژوهش شهبخش، ذوالفقاری زعفرانی و کلانتری (۱۳۹۷). طراحی و اعتباریابی پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی در بانک مسکن (مورد مطالعه: شعب استان تهران بانک مسکن). ۲۱. پژوهش نظری، منطقی، تقی‌زاده و توکلی (۱۳۹۷): ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی ج.ا.ایران با نگرش اقتصاد مقاومتی. ۲۲. پژوهش یخچالی، لطیفی، پورصادق و هاشمی گلپایگانی (۱۳۹۷): واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش صنعت. ۲۳. پژوهش فرهنگ‌اندیش و مختاریان‌پور (۱۳۹۶): الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام و مقام معظم رهبری. ۲۴. پژوهش اصلی‌پور (۱۳۹۶): تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. ۲۵. پژوهش غیاثی و حمیدبیگی (۱۳۹۶): بررسی میزان تأثیر شاخص‌های مدیریت جهادی بنیاد شهید در ارتقای سطح فرهنگی خانواده‌های شهدا. ۲۶. پژوهش ترک‌زاده امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶): تدوین الگوی

مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی). ۲۷. پژوهش عبدی و توکلی (۱۳۹۵): مفهوم پردازش مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج البلاغه. ۲۸. پژوهش علی‌شیری و همکاران (۱۳۹۵): اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور. ۲۹. پژوهش مرادی و فیروزآبادی (۱۳۹۵): دکرترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). ۳۰. پژوهش حسینی، موغلی، سرلک و دلجو (۱۳۹۵): طراحی مدل سازمان جهادی. ۳۱. پژوهش معدنی، حسین‌پور و یاری (۱۳۹۵): طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران). ۳۲. پژوهش پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴): بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. ۳۳. پژوهش جلیلی (۱۳۹۴): مولفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی. ۳۴. پژوهش قربانی‌زاده و اصغرزاده حسین (۱۳۹۴): تحلیل مدیریت جهادی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم. ۳۵. پژوهش شمعی‌کوپائی و اسمعیلی‌گیوی (۱۳۹۳): مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد. ۳۶. پژوهش نعمتی پیرعلی (۱۳۹۳): مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. ۳۷. پژوهش باقری، جاجرمی‌زاده و کیانی (۱۳۹۳): طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری مدیران جهادی. ۳۸. پژوهش احمدیان (۱۳۹۳): مدلسازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری.

جمع بندی و ملاحظه پژوهش‌های پیشین، نشان می‌دهد که هر یک از تحقیقات انجام گرفته در قیاس با یکدیگر دارای نقاط قوت و ضعفی بوده‌اند و بنظر می‌رسد با تلفیق آنها با یکدیگر در ارائه مدل پیشنهادی اولیه، با نظرسنجی از خبرگان و غربالگری مولفه‌های مدل اولیه و اضافه شدن مولفه‌های پیشنهادی خبرگان، به مدل جامعی خواهیم رسید که تبیین‌کننده مدل مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی باشد.

۳- روش پژوهش

روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) است. جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی شامل خبرگانی مرکب از استادان، مدیران، فرماندهان، مسئولان ارشد دافوس ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه دفاع ملی تهران و مالک اشتر فریدونکنار بود. به منظور نمونه‌گیری در این بخش با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، طیفی از آگاهان کلیدی در زمینه «مدیریت جهادی» انتخاب شدند که از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده گردید. معیارهای مورد نظر

برای خبره بودن افراد، اشراف به مبحث مدیریت و رهبری، اشراف به مبحث سبک‌های رهبری، اشراف بر مبحث رهبری سازمان‌ها و ارگان‌های نظامی و شبه نظامی و اشراف به مبحث مدیریت جهادی بود. در این بخش، همچنین به تجربه کاری، درجه یا پست سازمانی و مواردی دیگر برای انتخاب جامعه خبرگان توجه شده و در نهایت ۲۰ نفر، در نظر گرفتن شرایط انتخاب خبرگان، انتخاب گردیدند.

جامعه آماری در بخش کمی؛ شامل اعضاء هیئت علمی، دانشجویان، مدیران و کارکنان دانشگاه دافوس - ارتش جمهوری اسلامی، بتعداد تقریبی ۳۵۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری بصورت طبقه‌ای نسبی بوده، بطوریکه اعضاء جامعه آماری، به سه طبقه تقسیم شده و نمونه‌ها از بین آنها انتخاب شدند. پخش پرسشنامه به صورت تصادفی در طبقه و به نسبت جمعیت آن طبقه بود. تعداد نمونه‌ها با بهره‌گیری از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نفر، تعیین گردید. در هر طبقه، پخش پرسشنامه بصورت تصادفی بود.

جامعه آماری در بخش الویت‌بندی، خبرگان بخش کیفی و اعضاء هیئت علمی دانشگاه دافوس اجا- ارتش بتعداد ۴۹ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری کیفی غیرتصادفی "هدفمند"، تعداد ۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار اصلی پژوهش در چهار مرحله کلی پژوهش، بشرح ذیل بودند:

مرحله بررسی مطالعات پیشین: تحقیقات، مقاله‌ها و رساله‌های پیشین در مورد موضوع تحقیق.

مرحله کیفی: نظرسنجی از خبرگان بوسیله پرسشنامه نیمه ساختاریافته (راند اول) و ساختاریافته (راند دوم، سوم و چهارم).

مرحله کمی: استفاده از پرسشنامه بسته طیف لیکرت در مرحله کمی.

مرحله اولویت‌بندی: در بخش اولویت‌بندی، با استفاده از پرسشنامه‌های ماتریسی، داده‌های مورد نیاز، جمع‌آوری گردید.

برای اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها در مرحله کیفی با معیارهای خاص پژوهش کیفی بررسی‌های لازم شامل مقبولیت او قابلیت تأیید صورت گرفته، جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان^۳ استفاده شد. در این تحقیق هم از این روش استفاده گردید، بطوریکه متن تایپ شده پنج نظرسنجی اولیه (منظور قسمت باز پرسشنامه نیمه ساختاریافته راند اول) به همراه کدگذاری اولیه‌ای که براساس این پنج نظرسنجی بدست آمد، در اختیار خبرگانی که از آنان

1- Credibility
2- Confirmability
3- Member check

نظرسنجی بعمل آمده بود، قرار گرفت تا آنان در مورد، برداشتها و استنباط‌هایی که نظرسنجی‌گر از نظرسنجی آنان، کرده بود، اعمال نظر کنند. در صورت مغایرت و نیاز به اصلاح بر روی موارد تایپ شده از روی نظرسنجی، اصلاحات انجام گرفتند تا آنچه که مدنظر خبرگان بوده، مورد تحلیل قرار گیرد. برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به چند نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شده و نکات پیشنهادی اعمال شد.

در بخش کمی هم ابزار، پرسشنامه شامل ۱۰۴ گویه‌ای در مورد سنجش وضعیت ابعاد و مولفه‌های مدل ثانویه تحقیق، بر طبق اعمال نظر خبرگان بر روی مدل اولیه بود که ر روایی پرسشنامه به سه روش صوری، محتوایی (محدوده CVR و CVI برای گویه‌ها بین ۰/۶ تا ۱/۰ و ۰/۸۰ تا ۱/۰) و سازه (محدوده روایی همگرا بین ۰/۵۹۱ تا ۰/۸۲۵ و روایی واگرا بیشتر از همبستگی سازه با سایر سازه‌ها) تأیید شد. پایایی هم به سه روش تعیین ضریب بارهای عاملی گویه‌ها (بیشتر از ۰/۴)، آلفای کرونباخ مولفه‌ها (بین ۰/۷۶ تا ۰/۹۲۹) و پایایی ترکیبی (بین ۰/۸۵۳ تا ۰/۹۴۹) برآورد و تأیید شد. برای روایی و پایایی داده‌ها در مرحله اولویت‌بندی، محتوای پرسشنامه ماتریسی از نظر قابل فهم بودن، رسابودن و گویا بودن مورد تأیید پنج تن از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفته و نرخ ناسازگاری پرسشنامه ماتریسی بمیزان ۰/۰۳ تا ۰/۰۴ تعیین گردید.

روش تحقیق در این پژوهش ترکیبی بوده‌است:

الف- بخش کتابخانه‌ای؛ بررسی چارچوب‌های نظری و مطالعات پیشین در مورد موضوعات «مدیریت جهادی». ب- بخش کیفی؛ برای رسیدن از مدل ذهنی پیشنهادی به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از خبرگان و بکارگیری تکنیک دلفی (Method Delphi) در محیط نرم افزار SPSS. ج- بخش کمی؛ برای آزمودن مدل پژوهش، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم افزار Smart PLS. د- بخش اولویت‌بندی؛ برای تعیین رتبه و اهمیت ابعاد و مولفه‌های نهایی، با نظرسنجی از خبرگان و بکارگیری تحلیل سلسله مراتبی (AHP) در محیط نرم افزار EXPERT CHOICE.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱ یافته‌های بخش کیفی- تحلیل نتایج دوره‌های چهارگانه‌ی دلفی بعد «رفتار رهبری»: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد «رفتار رهبری»؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح ولایت محوری، روحیه ایثارگری، روحیه نقدپذیری، تفکر راهبردی، فسادستیزی، هوش اخلاقی، ساده زیستی، مدیریت بهره‌ور منابع، پاکدستی و خودکنترلی و مدیریت عملکرد تعیین گردید. بعد «رفتار پیرو»: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد «رفتار پیرو»؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح تدبیر و هوشمندی، تیم‌مداری و مشارکت فعال، مردم دوستی و شفقت، التزام به ارزشهای اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگوئی، معنویت‌گرایی، بلوغ و شایستگی و اهمیت دادن به بیت‌المال و حق‌الناس تعیین گردید. بعد «زمینه‌ای (محتوایی)»: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد «زمینه‌ای (محتوایی)»؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح اهداف و استراتژی سازمان، منابع انسانی، اندازه سازمان، فن‌آوری (تکنولوژی) سازمان و محیط سازمان تعیین گردید. بعد «ساختاری»: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد «ساختاری»؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح پیچیدگی در سازمان، نفی بوروکراسی افراطی، رسمیت در سازمان و تمرکز در سازمان تعیین گردید. در جدول (۱) نتایج مربوط به راند چهارم دلفی برای مولفه‌های تبیین‌کننده ابعاد چهارگانه مدل نهایی از دیدگاه خبرگان، آمده است.

جدول (۱) توصیف آماری نظر پاسخ‌دهندگان درباره ابعاد چهارگانه مدل نهایی - دور چهارم دلفی

مولفه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف از معیار	ترتیب اهمیت
رفتار رهبری						
ولایت‌مداری	۲۰	۲,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۳	۰,۸۵	۱
تفکر راهبردی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۵	۰,۷۳	۵
هوش اخلاقی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۳۳	۰,۷۰	۷
ساده‌زیستی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۰	۰,۷۹	۳
مدیریت بهره‌ور منابع	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۱,۹۴	۰,۵۵	۱۰
پاکدستی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۲۵	۰,۶۶	۸
هوش عاطفی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۵	۰,۷۹	۵
هوش معنوی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۵	۰,۹۴	۴
هوش سازمانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۰	۰,۹۰	۹
تقوی سازمانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۷۰	۰,۶۵	۲
رفتار پیرو						
تدبیر و هوشمندی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۳	۰,۶۱	۱

شناسایی، کمی سازی و ...؛ اکبری سماکوش و همکاران

۲	۰,۹۳	۳,۳۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	التزام به ارزشهای اخلاقی
۴	۰,۵۶	۳,۱۱	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	معنویت گرایی
۳	۰,۷۹	۳,۲۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	بلوغ و شایستگی
۵	۰,۵۲	۱,۸۹	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	اهمیت دادن به بیت‌المال و حق الناس
						زمینه‌های (محتوایی)
۱	۰,۷۳	۳,۶۱	۵,۰۰	۲,۰۰	۲۰	اهداف و استراتژی سازمان
۳	۰,۷۰	۳,۳۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	منابع سازمانی
۲	۰,۸۴	۳,۵۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	فن‌آوری (تکنولوژی) سازمان
۴	۰,۵۵	۳,۲۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	محیط سازمان
۵	۰,۶۷	۳,۱۳	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	شبکه‌های قدرت و کنترل
						ساختاری
۴	۰,۷۷	۳,۲۶	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	پیچیدگی در سازمان
۳	۰,۷۶	۳,۳۳	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	رسمیت در سازمان
۱	۰,۷۰	۳,۵۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	تمرکز در سازمان
۱	۰,۸۱	۳,۵۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	چابک‌سازی

۴-۲ یافته‌های بخش کمی - معادلات ساختاری

آمار توصیفی: در بررسی توصیفی آزمودنی‌های تحقیق، ۳۲ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۷/۴۹ درصد)، ۱۴۲ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۷۷/۵۹ درصد) و ۹ نفر (۴/۹۲ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند. در میزان تحصیلات، ۱۱۹ نفر کارشناسی (۶۵/۰۳ درصد)، ۴۸ نفر کارشناسی ارشد (۲۶/۲۳ درصد) و ۱۶ نفر (۸/۷۴ درصد) دکتری بودند. در سابقه خدمت هم، ۵۶ نفر (۳۰/۶۰ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۲۷ نفر (۶۹/۴۰ درصد) بیشتر از ۲۰ سال داشته‌اند.

آمار استنباطی: برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر او آزمون بارتلت استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن هبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برای بعدهای چهارگانه ۱. رفتار رهبری، ۲. رفتار پیرو، ۳. زمینه‌های (محتوایی) و ۴. ساختاری، بترتیب برابر ۰/۸۶۷، ۰/۷۲۶ و ۰/۸۱۶ و سطح معناداری آزمون کروییت بارتلت برابر ۰/۰۰۰۹ بدست آمد. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود. طبق نتایج عوامل استخراج شده و

IKMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
Bartlets Test of sphericity

درصد واریانس تبیین شده توسط مولفه‌های بعد رفتار رهبری، ارزش‌های ویژه ۹ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۲۵ که مجموعاً تقریباً ۶۳ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۸/۵۸، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۷/۷۵، عامل سوم ۵/۳۲، عامل چهارم ۴/۷۲، عامل پنجم ۴/۳۷، عامل ششم ۳/۹۰، عامل هفتم ۳/۵۱، عامل هشتم ۳/۱۵ و عامل نهم ۲/۸۰ بوده است. برای مولفه‌های بعد رفتار پیرو، ارزش‌های ویژه ۴ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۶ که مجموعاً تقریباً ۶۰ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۶/۲۰، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۹/۳۲، ارزش ویژه عامل سوم ۸/۲۲ و عامل چهارم ۶/۸۱ بوده است. برای مولفه‌های بعد زمینه‌ای (محتوایی)، ارزش‌های ویژه ۵ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۶ که مجموعاً تقریباً ۶۲ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۲/۷۸، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۴/۱۵، عامل سوم ۹/۷۶، عامل چهارم ۸/۵۵ و عامل پنجم ۶/۸۷ بوده است. برای مولفه‌های بعد ساختاری، ارزش‌های ویژه ۴ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۷ که مجموعاً تقریباً ۵۸ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۹/۴۶، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۱/۵۴، ارزش ویژه عامل سوم برابر با ۹ و عامل چهارم ۸ بوده است. برای بررسی مدل پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شده که نتایج در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. ضریب مسیرهای اصلی و ضریب معنی داری مدل مدیریت جهادی

مسیر میان متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	p-value	نتیجه
رفتار رهبری < تفکر راهبردی	۰/۷۶۹	۲۳/۸۲۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < تقوی سازمانی	۰/۶۲۸	۱۴/۲۱۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < ساده زیستی	۰/۵۵۵	۹/۱۰۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < هوش اخلاقی	۰/۷۱۳	۱۸/۰۵۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < هوش سازمانی	۰/۶۸۹	۱۶/۴۷۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < هوش عاطفی	۰/۷۹۴	۲۱/۵۶۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < هوش معنوی	۰/۷۴۲	۱۷/۶۵۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < ولایت محوری	۰/۶۴۷	۱۳/۷۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار رهبری < پاکدستی	۰/۵۴۷	۹/۸۷۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار پیرو < التزام به ارزشهای اخلاقی	۰/۷۱۶	۱۷/۶۸۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار پیرو < بلوغ و شایستگی	۰/۸۲۹	۳۵/۱۹۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار پیرو < تدبیر و هوشمندی	۰/۷۹۰	۲۷/۰۳۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رفتار پیرو < معنویت گرایی	۰/۸۰۶	۳۰/۱۲۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
زمینه‌ای (محتوایی) < اهداف و استراتژی سازمان	۰/۴۹۶	۴/۷۲۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
زمینه‌ای (محتوایی) < شبکه‌های قدرت و کنترل	۰/۶۵۶	۱۰/۹۵۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

شناسایی، کمی سازی و ...؛ اکبری سماکوش و همکاران

زمینه‌ای (محتوایی) - فن آوری (تکنولوژی) سازمان	۰/۶۹۹	۱۰/۰۵۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
زمینه‌ای (محتوایی) - محیط سازمان	۰/۴۹۵	۵/۴۲۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
زمینه‌ای (محتوایی) - منابع انسانی	۰/۷۰۵	۱۵/۲۱۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
ساختاری - تمرکز در سازمان	۰/۷۳۰	۱۶/۵۴۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
ساختاری - رسمیت در سازمان	۰/۶۹۲	۱۳/۵۲۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
ساختاری - پیچیدگی در سازمان	۰/۷۱۴	۱۳/۹۱۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
ساختاری - چابکسازی	۰/۷۴۹	۱۷/۸۵۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

از دیگاه نمونه‌ها، ۴ بعد (رفتار رهبری، رفتار پیرو، زمینه‌ای (محتوایی) و ساختاری) و ۲۲ مولفه تبیین-کننده مدل مدیریت جهادی هستند. داده های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر بدست آمد.

جدول ۳. جدول ضریب مسیر و ضریب معنی داری مدل اصلی و ویژه

مسیر میان متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	p-value	نتیجه
مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی - < رفتار رهبری	۰/۹۲۹	۶۵/۱۵۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی - < رفتار پیرو	۰/۶۹۵	۱۳/۸۸۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی - < زمینه‌ای (محتوایی)	۰/۷۵۸	۱۹/۵۶۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی - < ساختاری	۰/۸۲۸	۳۵/۲۳۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

۳-۴ یافته‌های بخش اولویت‌بندی - فرایند تحلیل سلسله مراتبی در بخش اولویت‌بندی، بر اساس پرسشنامه ماتریسی و پاسخ ۳۵ نفر از خبرگان انتخاب شده ابعاد مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح، رتبه‌بندی گردید.

جدول ۴: ابعاد مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح

ابعاد اصلی	وزن های نهایی	اولویت
بعد رفتار رهبری	۰/۴۹۰	اول
بعد رفتار پیرو	۰/۲۸۶	دوم
بعد زمینه‌ای (محتوایی)	۰/۱۱۷	سوم
بعد ساختاری	۰/۱۰۷	چهارم

طبق جدول (۴)، از دیدگاه خبرگان: ۱. بعد رفتار رهبری با بردار وزن نهایی «۰/۴۹۰»، ۲. بعد رفتار پیرو با بردار وزن نهایی «۰/۲۸۶»، ۳. بعد زمینه‌ای با بردار وزن نهایی «۰/۱۱۷»، ۴. بعد ساختاری با بردار وزن نهایی «۰/۱۰۷» به ترتیب اولویت ابعاد چهارگانه مدل مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بوده‌اند. با توجه به این‌که نرخ ناسازگاری مدل کل برابر ۰/۰۳ می‌باشد، این معیارها دارای سازگاری بوده و قابل اتکا می‌باشد. در اتمام مرحله اول، به رتبه‌بندی مولفه‌های ابعاد پرداخته شد. اولویت‌بندی مولفه‌های هر بعد، بطور مجزا: رتبه‌بندی آن بر اساس میانگین پاسخ‌های خبرگان در جدول زیر، بطور مجزا بشرح زیر محاسبه شده است:

جدول ۵: اولویت‌بندی مولفه‌های هر بعد، بطور مجزا

گویه	مولفه‌های بعد رفتار رهبری	وزن	اولویت	گویه	مولفه‌های بعد رفتار پیرو	وزن	اولویت
LB1	ولایت محوری	۰/۲۳۰	اول	FB1	تدبر و هوشمندی	۰/۱۰۹	چهارم
LB2	تفکر راهبردی	۰/۱۷۵	دوم	FB2	التزام به ارزشهای اخلاقی	۰/۳۱۱	دوم
LB3	هوش اخلاقی	۰/۱۲۱	چهارم	FB3	معنویت‌گرایی	۰/۴۳۴	اول
LB4	هوش عاطفی	۰/۰۷۷	ششم	FB4	بلوغ و شایستگی	۰/۱۴۷	سوم
LB5	هوش معنوی	۰/۰۸۲	پنجم				
LB6	هوش سازمانی	۰/۰۴۶	هشتم	BD1	اهداف و استراتژی سازمان	۰/۲۳۰	دوم
LB7	تقوی سازمانی	۰/۰۶۴	هفتم	BD2	شبکه‌های قدرت و کنترل	۰/۲۰۵	سوم
LB8	ساده زیستی	۰/۰۳۵	نهم	BD3	منابع انسانی	۰/۱۰۴	چهارم
LB9	پاکدستی	۰/۱۷۰	سوم	BD4	فن آوری (تکنولوژی) سازمان	۰/۴۰۲	اول
گویه	مولفه‌های بعد ساختاری	وزن	اولویت				
SB1	پیچیدگی در سازمان	۰/۵۲۴	اول				
SB2	رسمیت در سازمان	۰/۱۹۰	دوم				
SB3	تمرکز در سازمان	۰/۱۴۲	چهارم				
SB4	چابکسازي	۰/۱۴۴	سوم				

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌ها نشان داد، مدل نهایی دارای ۴ بعد (رفتار رهبری، رفتار پیرو، زمینه‌ای و ساختاری) و ۲۲ مولفه بوده که بعد رفتار رهبری و مولفه ولایت محوری، اهمیت بیشتری داشته‌اند. در مقایسه با پژوهش پیشین، تحقیق حاضر با الهام گرفتن از ۴۱ تحقیق قبلی انجام گرفته در خصوص مبحث «مدیریت جهادی» و نظرسنجی از خبرگان طی چهار راند، مدلی را ارائه داده که از جامعیت مطلوبی برخوردار بوده و به جنبه‌های

رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری توجه داشته و تکمیل‌کننده تحقیقات پیشین بوده است. بعد «رفتار رهبری»، تبیین‌کننده مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح - ارتش جمهوری اسلامی بوده‌است که با نتایج تحقیقات چهاردولی و هرمزی‌زاده (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، فرهمندنیا و مختاریان‌پور (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری‌قزآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی بعد «رفتار رهبری»، یک راستا قرار دارد. بعد «رفتار پیرو»، تبیین‌کننده مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح - ارتش جمهوری اسلامی بوده‌است که با نتایج تحقیقات آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری‌قزآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی بعد «رفتار پیرو»، یک راستا قرار دارد. بعد «زمینه‌ای (محتوایی)»، تبیین‌کننده مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح - ارتش جمهوری اسلامی بوده‌است که با نتایج تحقیقات معدنی و میری (۱۳۹۸)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری‌قزآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی بعد «زمینه‌ای (محتوایی)»، یک راستا قرار دارد. بعد «ساختاری»، تبیین‌کننده مدل مدیریت جهادی در سطح نیروهای مسلح - ارتش جمهوری اسلامی بوده‌است که با نتایج تحقیقات چهاردولی و هرمزی‌زاده (۱۳۹۸)، معدنی و میری (۱۳۹۸)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، شهبخش و همکاران (۱۳۹۷)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، اصلی‌پور (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و قربانی‌زاده و اصغرزاده (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی بعد «ساختاری»، یک راستا قرار دارد. بر اساس داده‌های بدست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال‌های پژوهش، پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه می‌گردد: «داشتن نگاهی راهبردی به مسائل سازمان از موارد مهم بوده و مدیران در هدایت و تحقق اهداف بایستی عزم راهبردی و نگاهی استراتژیک داشته باشند». «مدیرپروری و بهسازی و تربیت جانشین برای پستهای سازمانی، مورد توجه قرار گیرد». «مجموعه سازمان به تسهیم قدرت، معتقد بوده و با تمرکزگرایی قدرت، بطور عملیاتی مقابله نمایند». «سطح سلسله مراتب که مهمترین شاخص آن، میزان تخصص‌گرایی و بخش بندی درونی سازمانی است، مورد توجه مدیران عالی باشد». «تعداد سرپرستان و معاونین، بایستی بر حسب ضرورت هماهنگی بین وظایف وجود آید تا از موازی کاری جلوگیری گردد».

فهرست منابع

- آقاجانی افروزی، علی اکبر؛ جعفری، محمد؛ علیزاده، مهدی. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مدیریت جهادی موثر یگان های ویژه ناجا در موفقیت ماموریت اربعین حسینی. پلیس ویژه. ۳(۹). ۱۶۰-۱۲۰.
- احمدیان، علی اکبر. (۱۳۹۳). مدلسازی مدیریت جهادی با بهره گیری از بیانات مقام معظم رهبری، سیاست دفاعی. ۲۲ (۸۷). ۱۳۷-۱۶۹.
- اصلی پور، حسین. (۱۳۹۶). تبیین ابعاد و مؤلفه های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. پژوهش های مدیریت انتظامی. ۱۲(۳). ۴۵۰-۴۲۷.
- افتخاری، اصغر؛ زرگرزاده، محمد علی؛ شمشیری، مهدی. (۱۳۹۷). مؤلفه های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی). مدیریت نظامی. ۱۸(۷۰). ۸۷-۵۳.
- افجه ای، علی اکبر؛ خاشعی، وحید؛ فریبهی، احمد؛ خزائی، داود. (۱۳۹۸). مضامین و قضایای بنیادین سیاست و مدیریت جهادی امیرمومنان (ع) در نهج البلاغه با استفاده از روش تحلیل مضمون، پژوهش های سیاست اسلامی. ۷(۱۵). ۴۰-۱۱.
- الماسی، معصومه؛ توکلی، عبدالله. (۱۳۹۷). آسیب شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۷(۱۶). ۲۷۴-۲۵۳.
- باقری مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن؛ کیانی، مهرداد. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی تصمیم گیری مدیران جهادی. چشم انداز مدیریت دولتی. ۵(۳). ۱۰۸-۸۷.
- پورصادق، ناصر؛ ذاکری قرآنی، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. پژوهش های مدیریت منابع انسانی. ۷(۲۲). ۱۱۶-۹۵.
- ترک زاده، جعفر؛ امیری طیبی، مسلم؛ محمدی، قدرت الله. (۱۳۹۶). تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دام ظلله العالی)، مطالعات راهبردی بسیج. ۲۰(۷۵). ۳۰-۵.
- تسلیمی، محمدسعید؛ نوروزی، خلیل؛ عبدالحسین زاده، محمد. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی ابعاد و مؤلفه های فرهنگی- اجتماعی مؤثر بر مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه ها: رویکردی میان رشته ای. پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی. ۶(۱۳). ۱۹۱-۱۶۳.
- ثابت مطلق، محمد؛ الوانی، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان، مدیریت بهرهوری. ۱۲(۴۶). ۶۷-۳۹.
- جلیلی، حبیب اله. (۱۳۹۴). مؤلفه های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی. کنفرانس ملی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه. سازمان ها و مراکز غیر دولتی. مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا). ۱(۱۳۹۴). ۱-۶.
- چهاردولی، عباس؛ هرمزی زاده، ایمان. (۱۳۹۸). ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی. مطالعات راهبردی بسیج. ۲۲(۸۴). ۲۴-۵.

- حسینی، مهدی؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ دلجو، غلامحسین. (۱۳۹۵). طراحی مدل سازمان جهادی. مدیریت سازمان‌های دولتی. ۴(۱۵). ۱۳-۲۸.
- حصیری، امیر؛ تولایی، روح‌الله؛ عبدالمهدی، عبداللّه. (۱۴۰۰). ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگو سازی ساختاری تفسیری (ISM) (نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا (ص)). فصلنامه مدیریت اسلامی. ۲۹(۲). ۴۳-۹۹.
- خرزائی، داود؛ افجه‌ای، علی‌اکبر؛ خاشعی، وحید؛ فریبهی، احمد. (۱۳۹۸). الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین (ع) در نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه. ۷(۲۷). ۱-۲۴.
- خلج، مهران. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی در نیروهای مسلح. مدیریت نظامی. ۲۰(۷۸). ۱۵۴-۱۱۹.
- رضایی، عباس؛ رجب‌پور، مجید. (۱۳۹۸). مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)، پدافند غیرعامل و امنیت. ۸(۲۷). ۵۲-۲۷.
- زین‌الدینی، مجید؛ محمدی سیاهبومی، حمیدرضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی «موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی». پژوهشنامه انقلاب اسلامی. ۸(۲۸). ۲۳-۴۹.
- سعدآبادی، علی اصغر؛ فرناش، کیارش؛ فهری، فاطمه. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم، پژوهش‌های سیاست اسلامی. ۷(۱۶). ۲۶۷-۲۳۶.
- شماعی زاده، امیرحسین؛ رحیم اف، سید حمیدرضا. (۱۳۹۹). مدل مدیریت جهادی شهید خرازی در دفاع مقدس با استفاده از روش تحلیل مضمون، سیزدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران.
- شماعی کوپائی، میلاد؛ اسمعیلی گیوی، محمد رضا. (۱۳۹۳). مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد. چشم انداز مدیریت دولتی. ۵(۳). ۱۰۹-۱۲۸.
- شهبخش، بیتا؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید؛ کلاتری، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی و اعتباریابی پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی در بانک مسکن (مورد مطالعه: شعب استان تهران بانک مسکن). پژوهش اجتماعی. ۱۰(۳۹). ۱۰۵-۱۴۹.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ رجبی فرجاد، حاجیه؛ سیاهپور، غلامرضا. (۱۳۹۹). شناسایی و تدوین شاخصهای مدیریت جهادی در راستای تحقق سیاست‌های کلان بنیاد شهید و امور ایثارگران، دومین جشنواره تالیفات برتر علوم انسانی اسلامی، جایزه ویژه علامه جعفری (رض)، تهران.
- عبدی، بهنام؛ توکلی، میثم. (۱۳۹۵). مفهوم پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه. مطالعات مدیریت انتظامی. ۱۱(۲). ۱۹۱-۲۰۵.

عسکری وزیری، علی؛ نادری، محمدمهدی؛ زارعی، متین حسن؛ نوروزی فرانی، محمدتقی. (۱۳۹۷). تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. ۷(۱۶). ۲۱-۳۵.

علی‌شیری، محمدمهدی؛ تولایی، روح‌اله؛ بیدی، مجتبی. (۱۳۹۵). اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۷(۴). ۸۹-۱۰۹.

غیاثی، جواد؛ حمیدبیگی، منصور. (۱۳۹۶). بررسی میزان تأثیر شاخص‌های مدیریت جهادی بنیاد شهید در ارتقای سطح فرهنگی خانواده‌های شهدا، مطالعه موردی، منطقه سه شهر مقدس مشهد. اسلام و مدیریت. ۶(۱۱). ۱-۲۷.

فرهمندینیا، حوریه؛ مختاریان‌پور، مجید. (۱۳۹۶). الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری(مدظله). پژوهش‌های انقلاب اسلامی. ۶(۲۲). ۲۰۳-۲۳۱.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ اصغرزاده حسین علی. (۱۳۹۴). تحلیل مدیریت جهادی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۹(۹). ۱۱-۴۲.

کاظمپور فرد فاطمه، ذوالفقارزاده محمدمهدی. (۱۳۹۹). بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده‌بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی. ۱۰(۳۶). ۴۵۲-۴۲۱.

لطیفی میثم، سعدآبادی حسن. (۱۳۹۳). پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، راهبرد فرهنگ. ۷(۲۸). ۹۱-۱۲۲.

مرادی حسن، فیروزآبادی حسن. (۱۳۹۵). دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، مطالعات قدرت نرم. ۶(۱۵). ۱۶۰-۱۹۰.

معدنی جواد، حسین‌پور داود، یاری معصومه. (۱۳۹۵). طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران)، مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۵(۱۱). ۴۹-۷۰.

معدنی جواد، میری محمد. (۱۳۹۸). تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی. مطالعات راهبردی ناجا. ۴(۱۴). ۹۳-۱۲۴.

مقدسی لیچاهی، امیرحسین؛ شعبانی، حامد؛ خاتمی، بهزاد؛ ایزدی راد، رضا. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مولفه‌های مدیریت جهادی ولایی در ارتش با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (در راستای تقویت اهداف امنیت ملی پایدار)، همایش «گام دوم انقلاب پیش‌ران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش». تهران.

موسی‌زاده، زهره؛ کشاورز، سوسن؛ مقدم، فرشته. (۱۳۹۷). کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمانهای آموزشی. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۶(۱۱). ۵-۲۷.

نادری‌فر، علیرضا؛ پورکیانی، مسعود؛ زاینده‌رودی، محسن؛ شیخی، ایوب. (۱۳۹۸). شاخص‌های مدیریت جهادی، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت. ۱۰(۳۴). ۸۸-۱۰۳.

- نظری، یونس؛ منطقی، منوچهر؛ تقی‌زاده، قاسم؛ توکلی، غلامرضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی ج.ا.ایران با نگرش اقتصاد مقاومتی. راهبرد دفاعی. ۱۶(۴). ۳۲-۱.
- نعمتی پیرعلی دل‌آرا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۱(۳۱). ۷۳-۹۳.
- نقوی، علی؛ اسعدی، میرمحمد؛ میرغفوری، حبیب‌اله. (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰(۱). ۱۲۳-۱۰۵.
- وحیدی، محمد؛ رستگار، عباسعلی؛ ابراهیمی، سیدعباس. (۱۳۹۸). شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی (نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی).
- یخچالی، مصطفی؛ لطیفی، میثم؛ پورصادق، ناصر؛ هاشمی گلپایگانی، سیدمحمدحسین. (۱۳۹۷). واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش صنعت. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت). ۱۲(۲۳). ۸۰-۴۹.
- Brands K. (2011). A framework for teaching ethics and values in accounting courses; 1-16.
- Marume, S. B. M. (2016). Meaning of Public Administration. Journal of Research in Humanities and Social Science. 4(6). 15-20.
- Ronald D, Brenda D, Julie R. (2011). Accounting ethics. 2nd ed. ISBN: 978-1-405-19613-0.

