



Identifying factors affecting Jihadist management in the Islamic Republic of Iran Army

Alireza Akbari Samakoosh¹ | Asadollah Mehrara² | Mohamadreza Bagherzadeh³

1. PhD Student in Public Management, Department of Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.
2. Corresponding Author: Assistant Professor professor Department of Public management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad university, Qaemshahr, Iran. Email: mehrara_a@yahoo.com
3. Assistant professor Department of Public management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad university, Qaemshahr, Iran.

Abstract

The present study was conducted with the aim of designing a jihadi management model at the level of the armed forces through the exploratory mixed exploration model research method. Its statistical population in the quantitative section, includes experts composed of professors, managers, commanders, senior officials of Army of the Islamic Republic of Iran, Tehran National Defense University and Malik Ashtar Fereydoonkanaan and in a small section faculty members, students, administrators and staff of Davos University - The army was 350 people. In the quantitative part with the relative class sampling method based on Cochran's formula, 183 people were selected as a statistical sample. Data were collected in the qualitative part through the Delphi technique with a semi-structured and structured questionnaire and in the quantitative part through the modeling of structural equations with a 104-item questionnaire. In order to determine the validity and reliability in the qualitative stage, the necessary tests including acceptability (expert review) and verifiability (expert review) were used. In the quantitative stage, the validity of the questionnaires was confirmed by three methods: formal, content and structure. Reliability was estimated and confirmed by three methods of determining the factor load coefficients of items, Cronbach's alpha of components (between 0.76 and 0.929) and combined reliability (between 0.853 and 0.994). To analyze the data, two methods of descriptive and inferential statistics were used in SPSS and Smart PLS software. The results showed that the final model had 4 dimensions (leadership behavior, follower behavior, contextual and structural) and 22 components. The results of the quantitative section also showed that all dimensions and components of the research model are fitted.

Keywords: Jihadi management, Armed forces, Structural dimension, Leadership behavior dimension, Follower behavior dimension, Contextual dimension

Cite this article: Akbari Samakoosh.A, Mehrara.A, Bagherzadeh.M (2025),. Identifying factors affecting Jihadist management in the Islamic Republic of Iran Army. Journal of Islamic Management. **DOR** 20.1001.1.22516980.1404.33.2.5.7

Volume info

Vol. 33
Issue: 2
Summer 2025
P.P: 155-187

Article Type

Research Paper

Article History

Received:

2024-12-31

Revised:

2025-07-21

Accepted:

2025-08-03

Published:

2025-09-17

ISSN – E-ISSN

ISSN: 2251-6980

E-ISSN: 2645-5234



Publisher: Imam Hossein University.

© The Author(s).



شناسایی عوامل موثر بر مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی

ایران

علیرضا اکبری سماکوش^۱ | اسداله مهرآرا^۲ | محمد رضا باقرزاده^۳

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
 ۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. mehrara_a@yahoo.com.
 ۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش از طریق روش تحقیق آمیخته اکتشافی انجام شد. جامعه آماری آن بخش کمی اعضاء هیئت علمی، دانشجویان، مدیران و کارکنان دانشگاه دافوس اجا-ارتش، به تعداد ۳۵۰ نفر بودند و با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده ها از طریق تکنیک دلفی با پرسشنامه نیمه ساختاریافته و ساختاریافته و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری با پرسشنامه ۱۰۴ گویه ای جمع آوری شد. برای تعیین روایی و پایایی در مرحله کمی از بررسی های لازم شامل مقبولیت (بازنگری خبرگان) و قابلیت تأیید (بازبینی مجدد خبرگان)، استفاده شده، در مرحله کمی، روایی پرسشنامه ها به سه روش صوری، محتوایی و سازه تأیید شد. پایایی هم به سه روش تعیین ضریب بارهای عاملی گویه ها، آلفای کرونباخ مولفه ها (بین ۰/۷۶ تا ۰/۹۲۹) و پایایی ترکیبی (بین ۰/۸۵۳ تا ۰/۹۴۹) برآورد و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی در نرم افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. یافته ها نشان داد، مدل نهایی دارای ۴ بعد (رفتار رهبری، رفتار پیرو، زمینه ای و ساختاری) و ۲۲ مولفه بوده است. بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به بعد ساختاری با میانگین رتبه ۲/۶۶، و چهارمین اولویت مربوط به رفتار رهبری با میانگین رتبه ۲/۳۱ بوده است. تبیین نظام مند و روشمند مؤلفه های اصلی و فرعی «روحیه جهادی» به عنوان یکی از اصلی ترین لایه های شکل دهنده فرهنگ برای دانشگاهیان (مدیران، اساتید و دانشجویان)، از مهم ترین یافته های پژوهش است.

کلیدواژه ها: مدیریت جهادی، ارتش، بعد ساختاری، بعد رفتار رهبری، بعد رفتار پیرو

استناد: اکبری سماکوش علیرضا، مهرآرا اسداله، باقرزاده محمد رضا (۱۴۰۴). شناسایی عوامل موثر بر مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. مدیریت اسلامی. DOR 20.1001.1.22516980.1404.33.2.5.7

سال و شماره

سال ۳۳، شماره: ۲
 تابستان ۱۴۰۴
 صص: ۱۸۷-۱۵۵

نوع مقاله

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱
 تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۳۰
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۲
 تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۲۶

شاپا چاپی و الکترونیکی

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
 الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵



©
 نویسنده گان.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین(ع).



OPEN ACCESS

مقدمه

مسئله «مدیریت جهادی» چند سالی است که به طور واضح و روشن به عنوان یکی از مهمترین و اصلی ترین مسائل روز مدیریت کشور، در فرمایشات رهبر معظم انقلاب مطرح شده است (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸). انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه های مختلف به وجود آورد؛ یکی از آنها مدیریت بود که در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت (الماسی و توکلی، ۲۵۳:۱۳۹۷). مبانی فلسفی متعارف در علم مدیریت (هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناسی) همچون دیگر ابعاد علوم انسانی بر پایه مبانی فکری و ایدئولوژی لیبرالیستی غرب، بنیان گذاشته شده است. (اصلی پور، ۴۲۷:۱۳۹۶). به دلیل اهمیت و حساسیت مفهوم مدیریت جهادی و اینکه مدیریت جهادی یکی از سرمایه های کشور و از عوامل استحکام قدرت ملی نظام اسلامی است، رهبر معظم انقلاب سال ۱۳۹۳ را با عنوان «اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی» نام گذاری کردند (ترک زاده، امیری طیبی و محمدی، ۵:۱۳۹۶). در مدیریت جهادی، انسان محوریت دارد و سازمان در خدمت انسان است و برای تعالی مادی و معنوی او طراحی شده است. بدین سبب انسان در چارچوب ارزش های الهی در سازمان خدمت می کند، نه به عنوان یک وسیله در کنار سایر ماشین و ابزارها (موسی زاده، کشاورز و مقدم، ۵:۱۳۹۷).

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 توانایی ها و ارزشهایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می رود (الماسی و توکلی، ۲۵۳:۱۳۹۷). رهبر معظم انقلاب اسلامی در خصوص ضرورت کاربست مدیریت جهادی در حل مسائل جامعه می فرمایند: «با حرکت عادی و احیانا خواب آلوده و بی حساسیت، نمی شود کارهای بزرگ را انجام داد، یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می شود، 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، فرتاش و

فهری، ۱۳۹۸:۲۳۶). همانگونه که رهبر معظم انقلاب به ویژه در سال های اخیر بارها بر این نکته تأکید داشته اند، تفکر جهادی می تواند گره گشای مشکلاتی باشد که امروز در عرصه مدیریتی کشور گاهی از آنها به عنوان بن بست یاد می شود و از نگاه ایشان برخورداری از تفکر جهادی در مدیریت کشور به عنوان راهکار برون رفت از تنگناهای فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی قلمداد می شود (فرهمندینا و مختاریان پور، ۱۳۹۶:۲۰۳). تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام های مدیریتی، در پیش فرض ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده سازی ارزش ها در جامعه به منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی می باشد. مدیریت جهادی در اصل نه تنها با مصرف گرایی، اشرافی گری، سستی، تبلی و انحراف از آرمان های اسلامی مغایرت و مخالفت داشته، بلکه با آن مبارزه می کند (نظری و همکاران، ۱:۱۳۹۷).

از بُعد کاربردی نیز «مدیریت جهادی» همانقدر که از جاذبه علمی نوآورانه برای یک پژوهشگر حوزه سازمان و مدیریت برخوردار است، همانقدر نیز در حیطه عمل از پشتوانه عملیاتی منتفع است. با توجه به تأکیدات مکرر رهبر معظم انقلاب در سالهای اخیر، این مفهوم به عنوان یک مطالبه جدی از مدیران عالی و عملیاتی کشور در آمده و لذا به عنوان 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 و همکاران، ۱:۱۳۹۸). اساس مدیریت جهادی، با تأکید بر معنویت و ارزش های اسلامی و اعتقادی می تواند زمینه های تحقق اقتصاد مقاومتی را فراهم سازد. اقتصاد مقاومتی، اصطلاحی است که همواره در سخنرانی های دولتمردان، اقتصاددانان، سیاستمداران به آن اشاره شده (نظری و همکاران، ۱:۱۳۹۷).

نوآوری این تحقیق از آن جهت است که مسئله «مدیریت جهادی» و ویژگی های آن را به صورت کمی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی معرفی نموده است. با توجه به مطالعات انجام شده، هدف ما در این مقاله تبیین مدل مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می باشد.

مبانی نظری

اندیشمندان امور رفتاری برای مدیریت، تعریف‌های متعددی بیان کرده‌اند. برخی آن را مجموعه‌ای از فعالیت‌ها (شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) باهدف نیل به مقاصد سازمان کارآمد و اثربخش دانسته‌اند. عده‌ای دیگر در تعریف آن بیان داشتند؛ فرایند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل و استفاده بهینه از منابع به منظور انجام اهداف عملکردی است. ماری پارکر فالنت مدیریت را هنر انجام کارها به وسیله دیگران می‌داند. در سطح بالاتر مدیریت باید بتواند نیروها را علاقمند به کار کند. در علوم رفتاری مدیریت هنر یا دانش انجام کار با مردم یا از راه مردم است. نکته قابل توجه در تعاریف انجام کار و فعالیت از راه نیروی انسانی است که می‌توان با برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل آن را انجام داد (مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۱۶۰). مدیریت فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می‌گیرد (اصلی پور، ۱۳۹۶: ۴۲۷). 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 (علی شیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۹). تعریف مدیریت با توجه به اقتضائات، 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: ۱۵). 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 پردازند 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: ۴۹).
واژه مدیریت در اسلام بیشتر از آنکه به معنای ریاست مداری باشد، معنای خدمت‌گزاری را دربر دارد و مدیر در این مذهب در جهت خدمت به بندگان الهی، برقراری عدالت و رفع تبعیض و ظلم قیام می‌کند. مدیر نباید از واژه مدیریت برای رسیدن به افتخارات شخصی و مادی و دنیوی استفاده کند؛ زیرا مدیرانی که مدیریت یک مجموعه را زمینه تجلی خصلت‌های ناروای شیطانی می‌دانند و این میدان را بهترین عرصه برای تاخت و تاز غرورها و شیطنت‌های خود به حساب می‌آورند، هرگز مدیر اسلامی و انسانی نیستند. این گونه مدیران هیچگاه قادر به خدمت نخواهند بود؛ زیرا آنان مدیریت را برای خدمت به دیگران انتخاب نکرده‌اند، بلکه آن را ابزاری برای رسیدن به امیال شخصی و نفسانی خویش نموده‌اند و در روایات نیز از ریاست غیراسلامی به شدت انتقاد شده است (غیاثی و حمیدیگی، ۱۳۹۶: ۱).

با گذشت زمان و ایجاد مشکلات و بحران‌های مختلف در جامعه و سازمان‌ها، اندیشمندان مدیریت توجه بیشتری به اهمیت معنویت و اخلاق در سازمان‌ها نموده‌اند. به گونه‌ای که نظریات جدیدی در این حوزه ارائه شده است. مارتین و پتی (۲۰۰۱) الگوی مدیریت ارزشی را پیشنهاد داده‌اند، همچنین کولیر (۱۹۹۵) مفهوم سازمان فضیلت‌مدار را ارائه کرده است، هارتمن (۱۹۹۴) سازمان اخلاقی را معرفی کرده است، ونگر و همکاران (۱۹۹۹) رویکرد جدید سازمان‌ها را برای تطبیق با محیط، سازمان معنویت‌گرا می‌دانند. البته ضمن توجه به تفاوت‌های ماهوی اخلاق و معنویت از دیدگاه اسلام با سایر مکاتب، گرایش به پیدایش این دیدگاه‌ها یعنی نیاز جامعه و سازمان به اخلاق و معنویت، می‌تواند جنبه‌های مشترکی با مدیریت جهادی داشته باشد (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۹۱). در ایران نیز جریان انقلاب اسلامی و وقایع پس از آن، به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ، سازمان و سبک مدیریتی منجر شد که بعدها از آن با عناوینی همچون سازمان‌های ارزش‌مدار، سازمان‌های بسیجی، سازمان‌های اسلامی و سازمان جهادی نام برده شد. نمونه‌ای از این فرهنگ و سبک مدیریتی را می‌توان در سال‌های ابتدایی انقلاب اسلامی و با شکل‌گیری نهادهای انقلابی مانند جهاد سازندگی، کمیته امداد امام خمینی (ره)، کمیته‌های

انقلاب و در سال‌های اخیر در سازمان‌هایی مانند صنایع دفاعی و موشکی، سازمان بسیج سازندگی و مؤسسه رویان مشاهده نمود (یخچالی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۹).

نسبت الگوهای غربی مدیریت با ارزش‌های بومی کشورهای دیگر، از جمله موضوعاتی است که برای مدت زیادی ذهن اندیشمندان و مصلحان اجتماعی را به خود مشغول کرده است. در این میان کاربری برخی تجربیات مدیریتی همزمان با شکل‌گیری انقلاب اسلامی و مشاهده دستاوردهای ملموس و چشم‌گیر این تجربیات، مؤید وجود الگوهای کاملاً بومی (اسلامی - ایرانی) مدیریت در کشور بوده است (اصلی پور، ۱۳۹۶: ۴۲۷). از بُعد نظری اگر مفهوم «مدیریت جهادی» چارچوب بندی و تئوریزه نگردد، فرصت مورد استفاده قرار گرفتن توسط مدیران باورمند به آن را 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 پذیرفته اند، می‌بایست به تئوریزه کردن آن اقدام نمایند (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱). 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، مبنایی 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 برگرفته از مدیریت اسلامی است، به علم، فرهنگ و انسان و ارزش‌های انسانی توجه ویژه‌ای شده است (افتخاری، زرگزاده و شمشیری، ۱۳۹۷: ۵۳). مدیریت جهادی هر چند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلابی ما نیست اما انصافاً مدیریتی است که تنها در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده ایم. مدیریت جهادی، سبک رهبری ایرانی است که با رهبری امام خمینی (ره) توانست به خوبی در مقطع دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات دهد و کارایی خود را به خوبی نشان داده و در واقع آزمون و خطای خود را در هشت سال دفاع مقدس پس داده است. شاید به کارگیری واژه جهاد نشان و اشاره از یک واقعیت مهم باشد که امروز هم نوعی دیگری جنگ بر این انقلاب و کشور و مردم تحمیل شده است که بایستی همچون دفاع مقدس با یک مدیریت جهادی به مقابله و برخورد

با آن پرداخت (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴: ۹۵). باید خاطر نشان کرد؛ مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام تشکیل می دهد. نظام ارزشی اسلام نقش مهمی در نظریه های علمی مدیریت و نیز در شیوه های عملی آن ایفا می کند؛ ازاین رو در روش های عملی مدیران مسلمان اثر می گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می بخشد (تسلیمی، نوروزی و عبدالحسین زاده، ۱۳۹۵: ۱۶۳).

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط (کاظمپور فرد و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹: ۴۲۱) و تحت عنوان بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی، انجام گرفت، تبیین نظام مند و روشمند مؤلفه های اصلی و فرعی «روحیه جهادی» به عنوان یکی از اصلی ترین لایه های شکل دهنده فرهنگ برای دانشگاهیان (مدیران، اساتید و دانشجویان)، از مهم ترین یافته های پژوهش است. در پژوهشی که توسط چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸: ۵) 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 شکل گیری رفتار جهادی می باشند. در واقع به دنبال ارزش هایی چون ایمان، اخلاص، آرمانگرایی، احساس مسئولیت و انگیزه خدمت در مدیر جهادی، رفتارهایی مانند وظیفه محوری، مجاهدت، رهبری، آمادگی و اخلاق مداری از وی نمود پیدا می کند.

رفتار جهادی مدیر با راهبردهای مدیریت جهادی نظیر تدبیر، برنامه ریزی، عمل به هنگام و به اندازه، کار با کیفیت، تکیه بر علم، نیازمحوری، اولویت محوری، ابتکار و نوآوری و روحیه بالا می باشد، آمیخته می شود. در پژوهشی که توسط خزائی و همکاران (۱۳۹۸: ۱) و تحت عنوان الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین (ع) در نهج البلاغه، انجام شد، طبق یافته های تحقیق، الگوی مدیریت جهادی آن حضرت شامل ابعاد نگرشی، انگیزشی، رویکردی و رفتاری-عملکردی، که خود دربردارنده ۲۵ مؤلفه و ۲۸ شاخص هستند به دست آمد. همچنین ۱۵

مؤلفه از الزامات به‌کارگیری مدیریت جهادی و شرایط آن و شش مؤلفه از نتایج و دستاوردهای مدیریت جهادی از تحلیل مضمون نهج‌البلاغه استخراج شده و ابعاد اصلی الگوی نهایی را تکمیل نموده است. در پژوهشی که توسط رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۸: ۲۷) 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 مسوولیت) در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد سازمان‌های مبتنی بر مدیریت جهادی به صورت غیرمتمرکز سازماندهی می‌شود و نگرش ابزاری به بوروکراسی وجود دارد و تلاش می‌شود از بوروکراسی زائد پرهیز و انعطاف‌پذیری و پویایی بر آن حاکم است. در پژوهشی که توسط آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸: ۱۲۰) و با عنوان شناسایی عوامل مدیریت جهادی موثر یگان‌های ویژه ناجا در موفقیت ماموریت اربعین حسینی، انجام شد، یافته‌های تحقیق نشان داد شاخص ویژگی‌های سازمانی (یگان) با ضریب تأثیر ۰/۹۴ موثرترین شاخص و شاخص ویژگی‌های تخصصی و مدیریتی با ضریب تأثیر ۰/۸۵ کمترین تأثیر را بر مدیریت جهادی داشته است. در پژوهشی که توسط معدنی و میری (۱۳۹۸: ۴۹) و تحت عنوان تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی، انجام شد، بررسی‌ها در پژوهش حاکی از آن بوده که میزان اهمیت ابعاد از نظر خبرگان به ترتیب اهمیت، بعد دانشی، بعد اکتسابی، بعد سازمانی، بعد مأموریتی و بعد زمینه‌ای است؛ بدین ترتیب، بعد دانشی در رتبه اول و بعد زمینه‌ای در رتبه پنجم قرار می‌گیرد. در پژوهشی که توسط سعدآبادی، فرتاش و فهري (۱۳۹۸: ۲۳۶) و تحت عنوان شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم، انجام شد، طبق نتایج، از درون مدل نهایی پژوهش، ۳۳ مؤلفه مدیریت جهادی مورد اجماع خبرگان که در تطابق با ۲۶ مؤلفه برآمده از فرموده‌های رهبر معظم انقلاب بودند، در چهار بُعد اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی استخراج گشت که تعدد مؤلفه‌ها در بُعد فرهنگی و اجتماعی، از تمرکز این سبک از مدیریت بر زمینه‌های فرهنگی و ارزشی مدیریت حکایت داشت.

در تحقیقی که توسط نادری فر و همکاران (۱۳۹۸: ۸۸) و تحت عنوان شاخص‌های مدیریت جهادی انجام شد، ۷۶ شاخص برای مدیریت جهادی شناسایی گردید، ۲۵ شاخص اول در گروه با

اهمیت زیاد قرار گرفتند که بیشتر حالت فرهنگی، ارزشی و معنوی دارند و عمل به آن‌ها برای یک مدیر جهادی بسیار ضروری و مهم است و عدم رعایت آن‌ها خصوصیت جهادی بودن را از مدیریت می‌گیرد. شاخص‌های ۲۶ تا ۵۰ در گروه با اهمیت متوسط قرار گرفتند که بیشتر حالت رفتاری دارند و عدم رعایت آن‌ها ضعف در مدیریت را نشان می‌دهد. شاخص‌های ۵۱ تا ۷۶ با اهمیت کمتر هستند که بیشتر با شخصیت مدیر ارتباط دارند و تأکید بیشتر روی آن‌ها می‌تواند مدیر جهادی را به شکل رهبر سازمان پدیدار سازد.

جدول ۱. بیشینه مدیریت جهادی

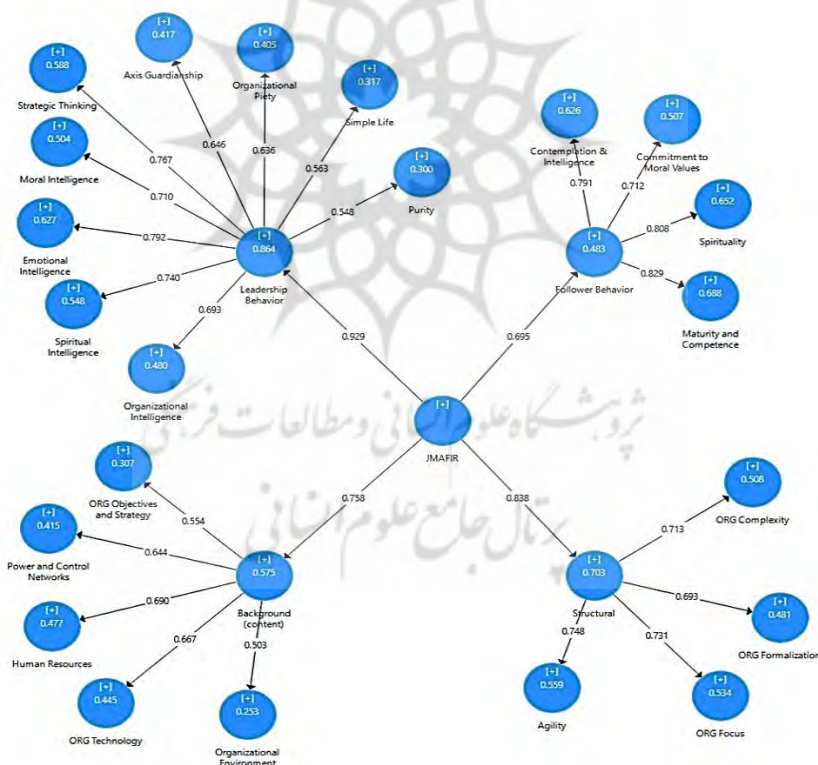
ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/سال	مهمترین یافته‌ها
۱	بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده‌بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی	کاظم‌پور فرد و ذوالفقارزاده (۱۳۹۹:۴۲۱)	تبیین نظام‌مند و روشمند مؤلفه‌های اصلی و فرعی «روحیه جهادی
۲	ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی	چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸:۵)	ارزشهای مدیر جهادی، شرایط لازم جهت شکل‌گیری رفتار جهادی می‌باشند
۳	الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین(ع) در نهج‌البلاغه	توسط خزائی و همکاران(۱:۱۳۹۸)	الگوی مدیریت جهادی آن حضرت شامل ابعاد نگرشی، انگیزشی، رویکردی و رفتاری-عملکردی می‌باشد
۴	مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا	رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۸:۲۷)	بین متغیرهای اثرگذار (جهاد کاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت) در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۵	با عنوان شناسایی عوامل مدیریت جهادی موثر یگان‌های ویژه ناجا در موفقیت ماموریت اربعین حسینی	آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸:۱۲۰)	شاخص ویژگی‌های سازمانی (یگان) با ضریب تأثیر ۰/۹۴ موثرترین شاخص و شاخص ویژگی‌های تخصصی و مدیریتی با ضریب تأثیر ۰/۸۵ کمترین تأثیر را بر مدیریت جهادی داشته است.
۶	شاخص‌های مدیریت جهادی	نادری فر و همکاران	۷۶ شاخص برای مدیریت جهادی

جدول ۱. بیشینه مدیریت جهادی

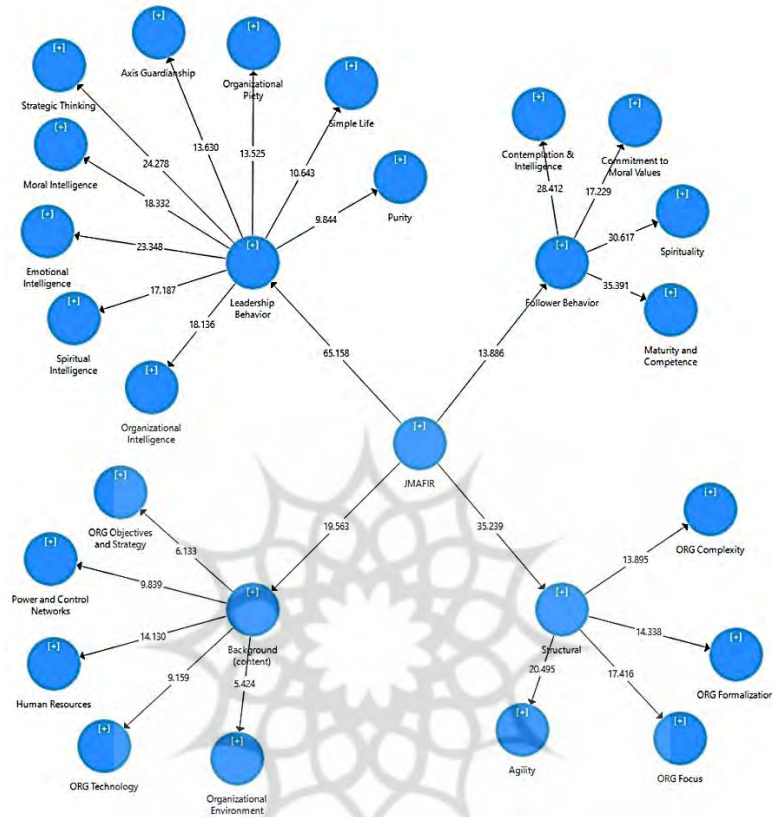
ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده/سال	مهمترین یافته‌ها
		(۸۸:۱۳۹۸)	شناسایی گردید، ۲۵ شاخص اول در گروه با اهمیت زیاد قرار گرفتند که بیشتر حالت فرهنگی، ارزشی و معنوی دارند و عمل به آن‌ها برای یک مدیر جهادی بسیار ضروری و مهم است و عدم رعایت آن‌ها خصوصیت جهادی بودن را از مدیریت می‌گیرد.

نمودار یافته‌های پژوهش هم در بخش کیفی و هم در کمی به ویژه در محیط پی ال اس

ترسیم شد.



مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد در محیط نرم افزار PLS



مدل نهایی در حالت ضرایب معنی‌داری محیط نرم افزار PLS

آماره t (t-value) معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار t بیشتر از $1/96$ باشد یا بطور معادل مقدار p -value کمتر از $0/05$ باشد؛ یعنی اثر معنی‌دار است. همچنین ضرایب عاملی تاییدی اگر بالای $0/6$ باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین $0/3$ تا $0/6$ باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر $0/3$ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین، ۲۰۰۳). داده‌های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر بدست آمد.

ضریب عاملی و ضریب معنی داری ابعاد مدل نهایی

اولویت بر اساس ضریب عاملی	نتیجه	p-value	t آماره	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
اول	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۶۵/۱۵۸	۰/۹۲۹	مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی -> رفتار رهبری
چهارم	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۳/۸۸۶	۰/۶۹۵	مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی -> رفتار پیرو
سوم	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۹/۵۶۳	۰/۷۵۸	مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی -> زمینه‌ای (محتوایی)
دوم	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳۵/۲۳۹	۰/۸۳۸	مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی -> ساختاری

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب عاملی تاییدی مرتبه سوم رفتار رهبری در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح برابر با ۰/۹۲۹ و آماره t برابر با ۶۵/۱۵۸ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، رفتار رهبری در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی تاثیر معنی دار دارد.

ضریب عاملی تاییدی مرتبه سوم رفتار پیرو در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح برابر با ۰/۶۹۵ و آماره t برابر با ۱۳/۸۸۶ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، رفتار پیرو در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی تاثیر معنی دار دارد.

ضریب عاملی تاییدی مرتبه سوم بعد زمینه‌ای (محتوایی) در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح برابر با ۰/۷۵۸ و آماره t برابر با ۱۹/۵۶۳ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، متغیر زمینه‌ای (محتوایی) در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی تاثیر معنی دار دارد.

ضریب عاملی تاییدی مرتبه سوم بعد ساختاری در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح برابر با ۰/۸۳۸ و آماره t برابر با ۳۵/۲۳۹ و مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه، متغیر ساختاری در تبیین مدیریت جهادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی تاثیر معنی دار دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع طرح تحقیق کمی است. جامعه آماری پژوهش، در بخش کمی شامل اعضاء هیئت علمی، دانشجویان، مدیران و کارکنان دانشگاه دافوس - ارتش جمهوری اسلامی، بتعداد تقریبی ۳۵۰ نفر بودند. روش نمونه گیری بصورت طبقه ای نسبی بوده، بطوریکه اعضاء جامعه آماری، به سه طبقه تقسیم شده و نمونه ها از بین آنها انتخاب شدند. پخش پرسشنامه به صورت تصادفی در طبقه و به نسبت جمعیت آن طبقه بود. تعداد نمونه ها با بهره گیری از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نفر، تعیین گردید.

در هر طبقه، پخش پرسشنامه بصورت تصادفی بود. ابزار اصلی پژوهش در مرحله کمی استفاده از پرسشنامه بسته در مرحله کمی بود. پرسشنامه شامل ۱۰۴ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از ابعاد مدل ثانویه تحقیق، بر طبق اعمال نظر خبرگان بر روی مدل اولیه بود که روایی پرسشنامه به صورت صوری و محتوایی (محدوده CVR و CVI برای هر یک از گویه ها بترتیب بین ۰/۶ تا ۱/۰ و ۰/۸ و ۱/۰) و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ با میزان ۰/۷۶۰ تا ۰/۹۲۹ برای متغیرهای مدل برآورد و تأیید شد. روش تحقیق در این پژوهش ترکیبی بوده است:

الف- بخش کتابخانه ای؛ بررسی چارچوب های نظری و مطالعات پیشین در مورد موضوعات «مدیریت جهادی».

ب- بخش کمی؛ برای رسیدن از مدل ذهنی پیشنهادی به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از خبرگان و بکارگیری تکنیک دلفی (Delphi Method) در محیط نرم افزار SPSS.

برای آزمودن مدل پژوهش، با نظرسنجی از نمونه های آماری و بکارگیری مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم افزار Smart PLS.

بحث و بررسی

یافته‌های پژوهش

شیوه نمره دهی به چک لیست خبره سنجی توسط خبرگان، از نمره ۱ یعنی دارای اهمیت خیلی کم تا نمره ۵ یعنی دارای اهمیت خیلی زیاد، بوده است. منظور از کمترین: یعنی اینکه در پاسخدهی خبرگان به آن مولفه مورد نظر، کمترین نمره ای که از سوی یک خبره بدست آورده چند بوده است. مثلاً اگر کمترین، ۱ بوده است، یعنی یکی از خبرگان یا چند نفر از خبرگان، به آن مولفه نمره اهمیت خیلی کم یعنی ۱ داده اند. منظور از بیشترین: یعنی اینکه در پاسخدهی خبرگان به آن مولفه مورد نظر، بیشترین نمره ای که از سوی یک خبره بدست آورده چند بوده است. مثلاً اگر بیشترین، ۵ بوده است، یعنی یکی از خبرگان یا چند نفر از خبرگان، به آن مولفه نمره اهمیت خیلی زیاد یعنی ۵ داده اند. وزن دهی هر یک از مولفه ها هم براساس میانگین نمره ای است که ۲۰ خبره به آن مولفه از نمره ۱ یعنی دارای اهمیت خیلی کم تا نمره ۵ یعنی دارای اهمیت خیلی زیاد، اختصاص داده اند. براساس میانگین نهایی که هر مولفه از پاسخگویی ۲۰ خبره کسب می کند، در مورد میزان اولویت آن در آن دسته از ابعاد تصمیم گیری گردید، بدین نحو که هرچه میانگین کسب شده، بیشتر بود، آن مولفه از اهمیت و اولویت بیشتری در تبیین کنندگی بعد خود، برخوردار بود. خبرگان در این مقاله منظور افراد که از هوش و ذکاوت خاص در مسائل مربوطه هستند می باشد. روش دلفی یکی از روش های تحقیق کمی است که از آن به منظور دستیابی به اجماع در تصمیم گیری های گروهی استفاده می شود. در عمل، روش دلفی یک سری از پرسشنامه ها یا دوره های متوالی به همراه بازخورد کنترل شده ای است که تلاش دارد به اتفاق نظر میان یک گروه از افراد متخصص درباره یک موضوع خاص دست یابد. معمولاً روش دلفی شامل مراحل اساسی زیر می باشد.

در مرحله اول، مسئله پژوهش تعریف و بر این اساس ویژگی های لازم برای شرکت کنندگان در کار گروه دلفی تعیین می شود. سپس نامزدهای مشارکت در این کار گروه شناسایی و از آنان دعوت به عمل می آید. این مرحله با تعیین اعضای کار گروه به اتمام می رسد. مرحله دوم روش

دلفی به تولید ایده در زمینه مسئله پژوهش اختصاص دارد. در این مرحله، اعضای کار گروه ایده های خود را درباره عوامل مرتبط با مسئله پژوهش ارائه میکنند. پژوهشگر با تحلیل و پالایش این ایده ها، حذف موارد تکراری و کاربرد واژگان یکسان، لیست نهایی عوامل مرتبط با مسئله پژوهش را استخراج میکند.

در این مرحله ممکن است نظر اعضا درباره عواملی خواسته شود که از پیش تعیین شده اند. در مرحله سوم، اعضای کار گروه میزان اهمیت عوامل را تعیین یا تعدادی از مهم ترین آنها را انتخاب می کنند. بر این اساس، تعداد عوامل به میزانی کاهش می یابند که کار با آن ها قابل انجام باشد. در حقیقت این مرحله برای کاهش تعداد عوامل به تعداد قابل قبول برای ادامه کار انجام می شود. در این پژوهش، روش دلفی در مجموع در چهار دور به انجام رسید که در این بخش یافته های حاصل از هر دور به تفکیک ارائه می شود.

بعد « رفتار رهبری »: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد « رفتار رهبری »؛ براساس پژوهش های پیشین، بشرح ولایت محوری، روحیه ایثارگری، روحیه نقدپذیری، تفکر راهبردی، فسادستیزی، هوش اخلاقی، ساده زیستی، مدیریت بهره ور منابع، پاکدستی و خودکنترلی و مدیریت عملکرد تعیین گردید.

بعد « رفتار پیرو »: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد « رفتار پیرو »؛ براساس پژوهش های پیشین، بشرح تدبیر و هوشمندی، تیم مداری و مشارکت فعال، مردم دوستی و شفقت، التزام به ارزشهای اخلاقی، مسئولیت پذیری و پاسخگوئی، معنویت گرایی، بلوغ و شایستگی و اهمیت دادن به بیت المال و حق الناس تعیین گردید.

بعد زمینه ای (محتوایی): ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد « زمینه ای (محتوایی) »؛ براساس پژوهش های پیشین، بشرح اهداف و استراتژی سازمان، منابع انسانی، اندازه سازمان، فن آوری (تکنولوژی) سازمان و محیط سازمان تعیین گردید.

بعد « ساختاری »: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد « ساختاری »؛ براساس پژوهش های پیشین، بشرح پیچیدگی در سازمان، نفی بوروکراسی افراطی، رسمیت در سازمان و تمرکز در سازمان تعیین گردید. در جدول (۲) نتایج مربوط به راند چهارم دلفی برای مولفه های تبیین کننده ابعاد چهارگانه مدل نهایی از دیدگاه خبرگان، آمده است.

جدول ۲. راند چهارم دلفی برای مولفه‌های تبیین‌کننده ابعاد چهارگانه مدل نهایی از دیدگاه خبرگان

ترتیب اهمیت	انحراف از معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد پاسخ‌ها	مولفه‌ها
رفتار رهبری						
۱	۰,۸۵	۳,۸۳	۵,۰۰	۲,۰۰	۲۰	ولایت مداری
۵	۰,۷۳	۳,۴۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	تفکر راهبردی
۷	۰,۷۰	۳,۳۳	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	هوش اخلاقی
۳	۰,۷۹	۳,۶۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	ساده زیستی
۱۰	۰,۵۵	۱,۹۴	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	مدیریت بهره‌ور منابع
۸	۰,۶۶	۳,۲۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	پاکدستی
۵	۰,۷۹	۳,۴۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	هوش عاطفی
۴	۰,۹۴	۳,۵۵	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	هوش معنوی
۹	۰,۹۰	۳,۱۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	هوش سازمانی
۲	۰,۶۵	۳,۷۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	تقوی سازمانی
رفتار پیرو						
۱	۰,۶۱	۳,۴۳	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	تدبر و هوشمندی
۲	۰,۹۳	۳,۳۰	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	التزام به ارزشهای اخلاقی
۴	۰,۵۶	۳,۱۱	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰	معنویت‌گرایی
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 بیت المال و حق الناس
زمینه‌ای (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)
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

جدول ۲. راند چهارم دلفی برای مولفه‌های تبیین کننده ابعاد چهارگانه مدل نهایی از دیدگاه خبرگان

مولفه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف از معیار	ترتیب اهمیت
رسمیت در سازمان	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۳۳	۰,۷۶	۳
تمرکز در سازمان	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۷۰	۱
چابکسازی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۸۱	۱

آمار استنباطی

در این مرحله با انجام مطالعه کمی و با توجه توضیحات مربوط به آن در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته با ۱۰۴ گویه تدوین که ابتدا روایی صوری آن، طی نظرسنجی از چندین خبره و انجام اصلاحات مورد نظر آنها تأیید گردید و بر اساس محاسبه CVI و CVR برای هریک از گویه‌ها، روایی محتوایی پرسشنامه، مورد تأیید یک گروه ۲۰ نفره متشکل از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفت، بطوریکه محدوده CVR و CVI برای هر یک از گویه‌ها بترتیب بین ۰/۷ تا ۱/۰ و ۰/۸ و ۱/۰ بدست آمد. برای سنجش مدل، پرسشنامه محقق ساخته مذکور بعد از تأیید پایایی، با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی در بین ۱۸۳ تن از آزمودنی‌ها توزیع و داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با نرم افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل گردید.

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^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند. مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برای بعدهای چهارگانه ۱. رفتار رهبری، ۲. رفتار پیرو، ۳. زمینه‌ای (محتوایی) و ۴. ساختاری، بترتیب برابر ۰/۸۶۷، ۰/۸۸۷، ۰/۷۲۶ و ۰/۸۱۶ و سطح معناداری آزمون کرویت 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 درصد واریانس تبیین شده

1. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)

2. Bartlett's Test of sphericity

توسط مولفه‌های بعد رفتار رهبری، ارزش‌های ویژه ۹ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۲۵ که مجموعاً تقریباً ۶۳ درصد از تغییرات کل را بعهده 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 بعهده 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 بعهده 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 بعهده 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 (۳) آمده است.

جدول ۳. 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	۰/۶۳۸	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.

جدول ۳. ضریب مسیرهای اصلی و ضریب معنی داری مدل مدیریت جهادی

نتیجه	p-value	آماره t	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۲۱/۵۶۴	۰/۷۹۴	رفتار رهبری -> هوش عاطفی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۷/۶۵۵	۰/۷۴۲	رفتار رهبری -> هوش معنوی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۳/۷۷۳	۰/۶۴۷	رفتار رهبری -> ولایت محوری
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۹/۸۷۸	۰/۵۴۷	رفتار رهبری -> پاکدستی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۷/۶۸۰	۰/۷۱۶	رفتار پیرو -> التزام به ارزشهای اخلاقی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳۵/۱۹۱	۰/۸۲۹	رفتار پیرو -> بلوغ و شایستگی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۲۷/۰۳۳	۰/۷۹۰	رفتار پیرو -> تدبیر و هوشمندی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳۰/۱۲۷	۰/۸۰۶	رفتار پیرو -> معنویت گرایی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۷۲۵	۰/۴۹۶	زمینه‌ای (محتوایی) -> اهداف و استراتژی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۰/۹۵۱	۰/۶۵۶	زمینه‌ای (محتوایی) -> شبکه‌های قدرت
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۰/۰۵۰	۰/۶۹۹	زمینه‌ای (محتوایی) -> فن‌آوری (تکنولوژی)
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۵/۴۲۷	۰/۴۹۵	زمینه‌ای (محتوایی) -> محیط سازمان
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۵/۲۱۱	۰/۷۰۵	زمینه‌ای (محتوایی) -> منابع انسانی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۶/۵۴۶	۰/۷۳۰	ساختاری -> تمرکز در سازمان

جدول ۳. ضریب مسیرهای اصلی و ضریب معنی داری مدل مدیریت جهادی

نتیجه	p-value	آماره t	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۳/۵۲۸	۰/۶۹۲	ساختاری -> رسمیت در سازمان
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۳/۹۱۵	۰/۷۱۴	ساختاری -> پیچیدگی در سازمان
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۷/۸۵۶	۰/۷۴۹	ساختاری -> چابکسازی

داده های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر بدست آمد (جدول ۴).

جدول ۴. جدول ضریب مسیر و ضریب معنی داری مدل اصلی و ویژه

نتیجه	P-value	آماره t	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۶۵/۱۵۸	۰/۹۲۹	مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی -> رفتار رهبری
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۳/۸۸۶	۰/۶۹۵	مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی -> رفتار پیرو
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۹/۵۶۳	۰/۷۵۸	مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی -> زمینه‌ای (محتوایی)
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳۵/۲۳۹	۰/۸۳۸	مدیریت جهادی در ارتش جمهوری اسلامی -> ساختاری

اولویت‌بندی عملکردی ابعاد و مولفه‌های مدل با استفاده از میانگین رتبه‌های بدست آمده در آزمون فریدمن بشرح جدول (۵) انجام گرفت.

جدول ۵. اولویت‌بندی عملکردی ابعاد و مولفه‌های مدل مدیریت جهادی

اولویت	میانگین رتبه	ابعاد
۴	۲/۳۱	رفتار رهبری
۳	۲/۴۰	رفتار پیرو
۲	۲/۶۳	زمینه‌ای (محتوایی)
۱	۲/۶۶	ساختاری
مولفه‌های رفتار رهبر		
۶	۴/۴۳	ولایت محوری
۷	۳/۷۰	تفکر راهبردی
۲	۵/۸۶	هوش اخلاقی
۵	۴/۶۳	هوش عاطفی
۸	۳/۶۷	هوش معنوی
۱	۶/۰۱	هوش سازمانی
۳	۵/۵۸	تقوی سازمانی
۴	۵/۱۱	ساده زیستی
۱	۶/۰۱	پاکدستی
مولفه‌های رفتار پیرو		
۱	۲/۷۵	تدبر و هوشمندی
۲	۲/۶۱	التزام به ارزشهای اخلاقی
۴	۲/۱۰	معنویت‌گرایی
۳	۲/۵۴	بلوغ و شایستگی
مولفه‌های زمینه‌ای (محتوایی)		
۱	۳/۳۷	اهداف و استراتژی سازمان
۴	۳/۰۸	شبکه‌های قدرت و کنترل
۲	۳/۲۰	منابع انسانی
۳	۳/۱۴	فن‌آوری (تکنولوژی) سازمان
۵	۲/۲۱	محیط سازمان
مولفه‌های ساختاری		
۱	۳/۰۱	پیچیدگی در سازمان

جدول ۵. اولویت‌بندی عملکردی ابعاد و مولفه‌های مدل مدیریت جهادی

اولویت	میانگین رتبه	ابعاد
۴	۲/۲۹	رسمیت در سازمان
۲	۲/۳۶	تمرکز در سازمان
۳	۲/۳۴	چابکسازی

بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به بعد ساختاری با میانگین رتبه ۲/۶۶، دومین اولویت مربوط به زمینه‌ای (محتوایی) با میانگین رتبه ۲/۶۳، سومین اولویت مربوط به رفتار پیرو ۲/۴۰ و چهارمین اولویت مربوط به رفتار رهبری با میانگین رتبه ۲/۳۱ بوده است. در مولفه‌های رفتار رهبری بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه پاکدستی و مولفه هوش سازمانی با میانگین رتبه ۶/۰۱ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه هوش معنوی با میانگین رتبه ۳/۶۷ بوده است. در مولفه‌های رفتار پیرو بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه تدبیر و هوشمندی با میانگین رتبه ۲/۷۵ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه معنویت‌گرایی با میانگین رتبه ۲/۱۰ بوده است.

در مولفه‌های زمینه‌ای (محتوایی) بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه اهداف و استراتژی سازمان با میانگین رتبه ۳/۳۷ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه محیط سازمان با میانگین رتبه ۲/۲۱ بوده است. در مولفه‌های ساختاری بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه پیچیدگی در سازمان با میانگین رتبه ۳/۰۱ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه رسمیت در سازمان با میانگین رتبه ۲/۲۹ بوده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحولات سیاسی و مدیریتی در کشورهای اسلامی، توجه ویژه‌ای به الگوی جمهوری اسلامی ایران داشته و این امر، هم فرصت‌آفرین و هم هشداردهنده است. برای ایفای نقش پیشرو، ایران نیازمند توسعه پشته‌های نظری متناسب با فرهنگ اسلامی و بومی است، به‌ویژه در حوزه مدیریت که مستقیماً با اجرا و عمل در ارتباط است. مدیریت جهادی به عنوان شکلی نوین از مدیریت اسلامی، با رویکرد علمی و به‌روز، ابتدا در جنگ تحمیلی و سپس در سازمان‌های نظامی

کاربرد داشته و اکنون باید در سایر عرصه‌ها نیز گسترش یابد. این تحقیق با هدف تدوین مدل مدیریت جهادی در ارتش انجام شده و نشان داده که رفتار رهبری، رفتار پیرو، عوامل زمینه‌ای و ساختاری، مؤلفه‌های اصلی این مدل هستند. مولفه‌های ولایت محوری (۰/۶۴۷ و ۱۳/۷۷۳)، تفکر راهبردی (۰/۷۶۹ و ۲۳/۸۲۲)، هوش اخلاقی (۰/۷۱۳ و ۱۸/۰۵۰)، ساده زیستی (۰/۵۵۵ و ۹/۱۰۳)، پاکدستی (۰/۵۴۷ و ۹/۸۷۸)، هوش عاطفی (۰/۷۹۴ و ۲۱/۵۶۴)، هوش معنوی (۰/۷۴۲ و ۱۷/۶۵۵)، هوش سازمانی (۰/۶۸۹ و ۱۶/۴۷۶) و تقوی سازمانی (۰/۶۳۸ و ۱۴/۲۱۹) تبیین کننده بعد رفتار رهبری بوده اند.

مؤلفه‌های تدبیر و هوشمندی (۰/۷۹۰ و ۲۷/۰۳۳)، التزام به ارزش‌های اخلاقی (۰/۷۱۶ و ۱۷/۶۸۰)، معنویت‌گرایی (۰/۸۰۶ و ۳۰/۱۲۷) و بلوغ و شایستگی (۰/۸۲۹ و ۳۵/۱۹۱) تبیین کننده بعد رفتار پیرو بوده اند.

مؤلفه‌های اهداف و استراتژی سازمان (۰/۴۹۶ و ۴/۷۲۵)، منابع انسانی (۰/۷۰۵ و ۱۵/۲۱۱)، فن-آوری (تکنولوژی) سازمان (۰/۶۹۹ و ۱۰/۰۵۰)، محیط سازمان (۰/۴۹۵ و ۵/۴۲۷) و شبکه‌های قدرت و کنترل (۰/۶۵۶ و ۱۰/۹۵۱) تبیین کننده بعد زمینه‌ای (محتوایی) بوده اند.

مؤلفه‌های پیچیدگی در سازمان (۰/۷۱۴ و ۱۳/۹۱۵)، رسمیت در سازمان (۰/۶۹۲ و ۱۳/۵۲۸)، تمرکز در سازمان (۰/۷۳۰ و ۱۶/۵۴۶) و چابکسازی (۰/۷۴۹ و ۱۷/۸۵۶) تبیین کننده بعد ساختاری بوده اند.

بعد «رفتار رهبری»، تبیین کننده مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش-ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیاثی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، فرهمندیا و مختاریان پور (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی بعد «رفتار رهبری»، یک راستا قرار دارد.

بعد «رفتار پیرو»، تبیین کننده مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش-ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیاثی و حمیدبیگی

(۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری قرآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی بعد «رفتار پیرو»، یک راستا قرار دارد.

بعد «زمینه ای (محتوایی)»، تبیین کننده مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات معدنی و میری (۱۳۹۸)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، غیاثی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری قرآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی بعد «زمینه ای (محتوایی)»، یک راستا قرار دارد.

بعد «ساختاری»، تبیین کننده مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸)، معدنی و میری (۱۳۹۸)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، شه بخش و همکاران (۱۳۹۷)، غیاثی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، اصلی پور (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و قربانی زاده و اصغرزاده (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی بعد «ساختاری»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «ولایت محوری»، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات سعدآبادی، فرتاش و فهری (۱۳۹۸)، سعدآبادی، فرتاش و فهری (۱۳۹۸)، خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، موسی زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، اصلی پور (۱۳۹۶)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، غیاثی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، معدنی، حسین پور و یاری (۱۳۹۵)، پورصادق و ذاکری قرآنی (۱۳۹۴) و شماعتی کوپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مؤلفه «ولایت محوری»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «تفکر راهبردی»، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات سعدآبادی، فرتاش و فهری (۱۳۹۸)، نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، افتخاری، زرگزاده، و شمشیری (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، عبدی و توکلی (۱۳۹۵) و

احمدیان (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « تفکر راهبردی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « هوش اخلاقی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، ترک زاده، افتخاری، زرگزاده، و شمشیری (۱۳۹۷) و امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « هوش اخلاقی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « ساده زیستی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، نادری - فر و همکاران (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، فرهنگدینا و مختاریان پور (۱۳۹۶)، عبدی و توکلی (۱۳۹۵)، پورصادق و ذاکری قرآنی (۱۳۹۴)، جلیلی (۱۳۹۴)، و شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « ساده زیستی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « پاکدستی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات سعدآبادی، فرتاش و فهري (۱۳۹۸)، موسی زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷)، افتخاری، زرگزاده، و شمشیری (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، فرهنگدینا و مختاریان پور (۱۳۹۶) و شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « پاکدستی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « هوش عاطفی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸) و افتخاری، زرگزاده، و شمشیری (۱۳۹۷)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « هوش عاطفی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « هوش معنوی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و

محمدی (۱۳۹۶) و عبدی و توکلی (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « هوش معنوی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « هوش سازمانی »، تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶) و اصلی پور (۱۳۹۶)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « هوش سازمانی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه «تقوی سازمانی» تبیین کننده بعد «رفتار رهبری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات رضایی و رجب پور (۱۳۹۸)، خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، معدنی و میری (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، عبدی و توکلی (۱۳۹۵)، قربانی زاده و اصغرزاده (۱۳۹۴)، شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳) و احمدیان (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « تقوی سازمانی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « تدبیر و هوشمندی »، تبیین کننده بعد «رفتار پیرو» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات سعدآبادی، فرتاش و فهري (۱۳۹۸)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، افتخاری، زرگزاده، و شمشیری (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، پورصادق و ذاکری قرآنی (۱۳۹۴) و شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « تدبیر و هوشمندی »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « التزام به ارزش های اخلاقی »، تبیین کننده بعد «رفتار پیرو» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸)، خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، معدنی و میری (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، شه-بخش و همکاران (۱۳۹۷)، یخچالی و

همکاران (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، اصلی-پور (۱۳۹۶)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و شمعی کویانی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه «التزام به ارزش های اخلاقی»، یک راستا قرار دارد.

مولفه «معنویت گرایی»، تبیین کننده بعد «رفتار پیرو» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش- ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، سعدآبادی، فرتاش و فهری (۱۳۹۸)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، موسی زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، اصلی پور (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴)، شمعی کویانی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، احمدیان (۱۳۹۳) و باقری، جاجرمی زاده و کیانی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه «معنویت گرایی»، یک راستا قرار دارد.

مولفه «بلوغ و شایستگی»، تبیین کننده بعد «رفتار پیرو» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش- ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، سعدآبادی، فرتاش و فهری (۱۳۹۸)، نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده، کشاورز و مقدم (۱۳۹۷)، زین الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و همکاران (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، فرهنگدینا و مختاریان پور (۱۳۹۶)، عبدی و توکلی (۱۳۹۵) و پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه «بلوغ و شایستگی»، یک راستا قرار دارد.

مولفه «اهداف و استراتژی سازمان»، تبیین کننده بعد «زمینه ای (محتوایی)» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش- ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات معدنی و میری (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و عزیزاده (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، ترک زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، معدنی، حسین پور و یاری (۱۳۹۵)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) و شمعی کویانی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه «اهداف و استراتژی سازمان»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «منابع انسانی»، تبیین‌کننده بعد «زمینه‌ای (محتوایی)» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، عبدی و توکلی (۱۳۹۵) و باقری، جاجرمی‌زاده و کیانی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی مؤلفه «منابع انسانی»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «فن آوری (تکنولوژی) سازمان»، تبیین‌کننده بعد «زمینه‌ای (محتوایی)» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و عبدی و توکلی (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی مؤلفه «فن آوری (تکنولوژی) سازمان»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «محیط سازمان»، تبیین‌کننده بعد «زمینه‌ای (محتوایی)» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، شه‌بخش و همکاران (۱۳۹۷)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی (۱۳۹۷)، ترک‌زاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶)، غیائی و حمیدبیگی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵) و معدنی، حسین پور و یاری (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی مؤلفه «محیط سازمان»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «شبکه‌های قدرت و کنترل»، تبیین‌کننده بعد «زمینه‌ای (محتوایی)» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات خزائی و همکاران (۱۳۹۸)، آقاجانی افروزی، جعفری و علیزاده (۱۳۹۸)، نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، قربانی‌زاده و اصغرزاده (۱۳۹۴) و احمدیان (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین‌کنندگی مؤلفه «شبکه‌های قدرت و کنترل»، یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «پیچیدگی در سازمان»، تبیین‌کننده بعد «ساختاری» در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)،

نظری و همکاران (۱۳۹۷) و حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « پیچیدگی در سازمان »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « رسمیت در سازمان »، تبیین کننده بعد « ساختاری » در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، الماسی و توکلی (۱۳۹۷) و حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « رسمیت در سازمان »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « تمرکز در سازمان »، تبیین کننده بعد « ساختاری » در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات کاظمپور فرد و ذوالفقارزاده (۱۳۹۹) و حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « تمرکز در سازمان »، یک راستا قرار دارد.

مولفه « چابکسازی »، تبیین کننده بعد « ساختاری » در مدل مدیریت جهادی در سطح ارتش - ارتش جمهوری اسلامی بوده است که با نتایج تحقیقات نادری فر و همکاران (۱۳۹۸)، یخچالی و همکاران (۱۳۹۷)، شه بخش و همکاران (۱۳۹۷) و شماعی کویپائی و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۳)، همخوانی داشته و با آنها در تبیین کنندگی مولفه « چابکسازی »، یک راستا قرار دارد.

پیشنهادها

بر اساس داده های بدست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال های پژوهش، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد:

• پیشنهاد های مبتنی بر بعد رفتار رهبری

مدیران باید تفکر در زمان و عاقبت اندیشی (آینده نگری) نسبت به اخذ تصمیمات خود در امور سازمانی داشته باشند. 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. مدیران در رفتار و عمل خود صداقت داشته و احترام به کارکنان همه واحدها، مدنظر آنان باشد. توانمندی لازم در برقراری ارتباط مناسب با پرسنل و ارباب رجوع در مدیران باشد، چرا که مدیریت ارتباطات از ویژگی های یک مدیر خوب است.

• پیشنهادهای مبتنی بر بعد رفتار پیرو

مدیرپروری و بهسازی و تربیت جانشین برای پستهای سازمانی، مورد توجه قرار گیرد. بایستی فرصت‌های مناسب برای مشارکت همه کارکنان در امور سازمان، فراهم باشد. بایستی به خلاقیت و نوآوری نگاه ویژه‌ای شده و از طرح‌ها و ایده‌های نو، حمایت مادی و معنوی گردد.

خودسازی بایستی مورد توجه کارکنان بوده و به این امر معتقد باشند که برای داشتن سازمان و جامعه سالم، فرد بایستی از خودش شروع کند.

• پیشنهادهای مبتنی بر بعد زمینه‌ای (محتوایی)

سازمان بایستی به خدمات ارائه شده به ذینفعان تا مرحله آخر توجه داشته و بر تامین کنندگان اولیه تجهیزات و خدمات، نظارت و تسلط نسبی داشته باشد.

سازمان به ارائه خدمات جدید و یا ورود به عرصه‌های جدید در صورت لزوم و شرایط موجود، توجه بالایی نشان بدهد.

قدرت و اختیارات، بایستی ناشی از جایگاه فرد در سلسله مراتب منصب سازمانی و براساس پست سازمانی باشد.

مجموعه سازمان به تسهیم قدرت، معتقد بوده و با تمرکزگرایی قدرت، بطور عملیاتی مقابله نمایند.

• پیشنهادهای مبتنی بر بعد ساختاری

سطح سلسله مراتب که مهمترین شاخص آن، میزان تخصص‌گرایی و بخش‌بندی درونی سازمانی است، مورد توجه مدیران عالی باشد.

تعداد سرپرستان و معاونین، بایستی بر حسب ضرورت هماهنگی بین وظایف بوجود آید تا از موازی کاری جلوگیری گردد.

سازمان قوانین و سیاست‌های مکتوب و مدون در خصوص موارد مختلف داشته باشد.

سازمان، سابقه مکتوبی از شغل هر نفر را حفظ کرده و در مواقع لزوم از آن استفاده کند.

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. نشریه علمی پلیس ویژه. ۱۳۹۸ (۹). ۱۶۰-۱۲۰.
- احمدیان علی اکبر. (۱۳۹۳). مدل سازی مدیریت جهادی با بهره گیری از بیانات رهبر معظم انقلاب، سیاست دفاعی. ۲۲ (۸۷). ۱۶۹-۱۳۷.
- 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، زرگزاده، محمد علی، شمشیری مهدی. (۱۳۹۷). مؤلفه های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی). فصلنامه مدیریت نظامی. ۱۸ (۷۰). ۸۷-۵۳.
- 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 قزآنی زهرا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین. ۷ (۴۷). ۱۱۶-۹۵.
- ترک زاده جعفر، امیری طیبی مسلم، محمدی قدرت الله. (۱۳۹۶). تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات رهبر معظم انقلاب (دام ظلّه العالی)، فصلنامه 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. دو فصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی و قدرت نرم دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین. ۶ (۱۳). ۱۹۱-۱۶۳.
- ثابت مطلق محمد، الوانی مهدی. (۱۳۹۷). تبیین مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان، مدیریت بهره وری. ۱۲ (۴۶). ۶۷-۳۹.
- خزائی داود، افجه ای سید علی اکبر، خاشعی وحید، فرهبی احمد. (۱۳۹۸). الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمومنین در نهج البلاغه. ۲۷. ۲۴-۱.
- جلیلی حبیب اله. (۱۳۹۴). مولفه 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). ۵-۲۴.
- رضایی عباس، رجب پور مجید. (۱۳۹۸). مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، پدافندغیرعامل و امنیت. ۸(۲۷). ۲۷-۵۲.
- زین‌الدینی مجید، محمدی سیاهبومی حمید رضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی «موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی». پژوهشنامه انقلاب اسلامی. ۸(۲۸). ۲۳-۴۹.
- سعدآبادی علی اصغر، فرتاش کیارش، فهری فاطمه. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم، پژوهش‌های سیاست اسلامی. ۷(۱۶). ۲۳۶-۲۶۷.
- 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 بی تا، ذوالفقاری زعفرانی، کلاتتری رشید، کلاتتری 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.
- عبدی بهنام، توکلی میثم. (۱۳۹۵). مفهوم پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج البلاغه. فصلنامه 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(۲). ۲۱-۳۵.
- علی شیری محمدمهدی، تولایی روح اله، بیدی مجتبی. (۱۳۹۵). اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، چشم انداز مدیریت دولتی. ۷(۴). ۸۹-۱۰۹.
- غیائی 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.
- فرهمندیا حوریه، مختاریان پور مجید. (۱۳۹۶). الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام(ره) و رهبر معظم انقلاب(مدظله). فصلنامه علمی پژوهش‌های انقلاب اسلامی. ۶(۲۲). ۲۰۳-۲۳۱.
- قربانی زاده، وجه الله؛ اصغرزاده حسین علی. (۱۳۹۴). تحلیل مدیریت جهادی با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم. فصلنامه 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). ۴۲۱-۴۵۲.

- لطیفی میثم، سعدآبادی حسن. (۱۳۹۳). پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، راهبرد فرهنگ. (۲۸)۷. ۹۱-۱۲۲.
- مرادی حسن، فیروزآبادی حسن. (۱۳۹۵). دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی)، دو فصلنامه مطالعات قدرت نرم. ۶(۱۵). ۱۹۰-۱۶۰.
- معدنی جواد، حسین پور داود، یاری معصومه. (۱۳۹۵). تبیین 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). ۷۰-۴۹.
- معدنی جواد، میری محمد. (۱۳۹۸). تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا. ۴(۱۴). ۹۳-۱۲۴.
- موسی زاده زهره، کشاورز سوسن، مقدم فرشته. (۱۳۹۷). کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمانهای آموزشی. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۶(۱۱). ۲۷-۵.
- نادری فر علیرضا، پورکیانی مسعود، زاینده رودی محسن و ایوب شیخی. (۱۳۹۸). شاخص‌های مدیریت جهادی، فصلنامه خط مشی غذای عمومی در مدیریت. ۱۰(۳۴). ۱۰۳-۸۸.
- نظری یونس، منطقی منوچهر، تقی‌زاده قاسم، توکلی غلامرضا. (۱۳۹۷). مقاله پژوهشی: ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی ج.ا.ایران با نگرش اقتصاد مقاومتی. فصلنامه علمی راهبرد دفاعی. ۱۶(۴). ۳۲-۱.
- نقوی علی، اسعدی میرمحمد، میرغفوری حبیب‌اله. (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰(۱). ۱۲۳-۱۰۵.
- یخچالی مصطفی، لطیفی میثم، پورصادق ناصر، هاشمی گلپایگانی سیدمحمدحسین. (۱۳۹۷). واکاوی الگوی سازمان جهادی در بخش صنعت. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت). ۱۲(۱) پی‌پی 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.



پرتال جامع علوم انسانی