

مقاله پژوهشی: طراحی و تبیین الگوی راهبردی مدیریت جهادی

محمود رشیدی، اقدم، حمیدرضا ترابی، خالدی، محمود علیزاده^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۰۵

چکیده

جریان انقلاب اسلامی و رویدادهای پس از آن، به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی منجر شد که بعدها به‌عنوان کار و مدیریت جهادی تعبیر گردید. با اینکه در خصوص مدیریت جهادی تحقیقات متعدد صورت گرفته، اما کمتر پژوهشی با نگرش راهبردی، الگویی برای مدیریت جهادی ارائه نموده است. لذا هدف اصلی این پژوهش، طراحی الگویی راهبردی جهت تبیین عناصر و ویژگی‌های مدیریت جهادی است. پژوهش حاضر بر مبنای دستاورد تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی - توسعه‌ای بوده که با رویکرد آمیخته (ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی) انجام پذیرفته است. جامعه آماری تحقیق، خبرگان، اندیشمندان، صاحب‌نظران و مدیران حوزه مدیریت جهادی بوده که تعداد ۱۰۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های کیفی و کمی نظیر روش معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که مفهوم مدیریت جهادی در سه حوزه اصلی انسان، سازمان و جامعه شکل می‌گیرد و انعکاس و بازتاب آن نیز در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای است. بُعد رفتاری (زیرمجموعه رفتار انسان)؛ شامل چهار ویژگی «اخلاق جهادی»، «کار و عمل جهادی»، «تفکر جهادی» و «روحیه جهادی» است. این ویژگی‌ها نشان‌دهنده رفتار انسان (و به‌ویژه مدیران جهادی) در مجموعه سازمان می‌باشند. بُعد ساختاری در زیرمجموعه سازمان با دو ویژگی «ساختار سازمانی» و «تحول سازمانی» معرفی شد. بُعد زمینه‌ای نیز در فرآیند مدیریت جهادی در پنج ویژگی اقتصادی، سیاسی، علمی، فناوری، اجتماعی - فرهنگی و محیط‌زیست از دید محیط‌شناسی و با نگاه توانمندسازی تعریف شده است.

کلید واژه‌ها: الگوی راهبردی، مدیریت جهادی، بعد رفتاری، بعد ساختاری، بعد زمینه‌ای.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران: mahmoudrashidiaghdam@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

مقدمه

رهبر معظم انقلاب^(مدظله‌العالی) موضوع مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری اثربخش برای تحقق اهداف نظام جمهوری اسلامی ایران مطرح و بر آن تأکید ویژه نمودند؛ به‌گونه‌ای که سال ۱۳۹۳ را سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی نام‌گذاری فرمودند. در بررسی فرمایش‌های مقام معظم رهبری در سال‌های اخیر و از سال ۱۳۹۲ ه.ش تاکنون که واژه مدیریت جهادی را به کار برده‌اند، به روشنی می‌توان متوجه دغدغه معظم له شد. ایشان بر این باورند که با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. از نگاه ایشان این حرکت باید علمی، پرقدرت، با برنامه و مجاهدانه باشد. تأکید و اهمیت موضوع از نگاه معظم له برای برون‌رفت از این مشکلات، لزوم توجه به مدیریت جهادی را می‌رساند (سخنان رهبری در دیدار شهردار و اعضای شورای شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳). مدیریت جهادی با بسیج منابع و امکانات می‌تواند در جهت تحقق آرمان و اهداف کلان جمهوری اسلامی ایران، نقش مؤثری را ایفا نماید. تأثیر ارزش‌های محیطی بر فرآیند مدیریت در جهان هستی غیر قابل انکار است. جمهوری اسلامی ایران با تمدن و فرهنگ غنی ایرانی-اسلامی، شایسته الهام‌بخشی جهان و تعامل سازنده و مؤثر با آن است. ارائه الگویی برای سعادت دنیوی و اخروی متناسب با ابعاد مادی، معنوی و فطری انسان‌ها نه‌تنها می‌تواند پاسخگوی نیاز داخلی جمهوری اسلامی ایران باشد بلکه می‌تواند پاسخگوی نیاز جامعه بشری باشد (محمدی، ۱۳۸۸: ۲).

با اینکه در نحله‌های گوناگون مدیریت، مبانی فکری-فلسفی در یک نگاه روندی، از تجهیزات و امکانات (تیلوریسم)، انسان‌ها (روابط انسانی)، تعامل (سامانه‌ای)، محیط و زیرسیستم‌ها و اخیراً به مدیریت بر مبنای ارزش‌ها رسیده است (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۶۶) و در داخل کشور نیز تحقیقات متعددی به بررسی و تبیین مفهوم مدیریت جهادی پرداخته است، اما تاکنون الگوی مدون راهبردی مدیریت جهادی بر اساس مقتضیات حال و آینده جمهوری اسلامی ایران، در سطح ملی برای حل مشکلات فعلی و تحقق آینده مطلوب کشور ارائه نگردیده است.

در این راستا کشف عوامل مؤثر همچون مبانی، اصول، رویکردها و ارزش‌های بنیادین در الگوی راهبردی مدیریت جهادی در جمهوری اسلامی ایران و شناخت صحیح عناصر، ویژگی‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی با در نظر گرفتن اصول و مبانی علمی مدیریت و تجربیات حاصل شده مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، حائز اهمیت می‌باشد. در این صورت است که با طراحی الگوی راهبردی مدیریت جهادی و به کار بستن آن می‌توان به اهداف کلان جمهوری اسلامی از جمله غلبه بر مشکلات و نارسایی‌های مدیریتی فعلی کشور در حوزه‌های مختلف، کاهش فاصله و شکاف موجود علمی، فنی، اجتماعی و... با رقبای جهانی، تحقق اهداف چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ و در نهایت ساخت و پایه‌ریزی تمدن نوین اسلامی دست یافت. در واقع پیامدهای طراحی این الگو و به کار بستن آن در سطوح مختلف سازمانی، بنگاهی و... می‌تواند نه تنها مشکلات و چالش‌های موجود و جاری کشور را حل و فصل نماید، بلکه کشور را قادر خواهد ساخت در حرکت به اهداف والای نظام اسلامی نیز از این الگو بهره گیرد. ضمن آنکه رویکرد راهبردی به دلیل آینده‌نگر بودن می‌تواند با نگاه واقع‌گرایانه، امکان دستیابی به آرمان‌های متعالی را نیز فراهم آورد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۹۸).

لذا با عنایت به مباحث مذکور به سبب گستردگی مباحث مدیریت جهادی از حیث اصول، مبانی، ارزش‌ها و عناصر و ویژگی‌ها، این تحقیق (این مقاله) فقط به تبیین عناصر و ویژگی‌های مدیریت جهادی در قالب الگوی راهبردی می‌پردازد. لذا پرسش‌های عمده پژوهش به شرح زیر است:

عناصر کلیدی مدیریت جهادی کدامند؟

مهم‌ترین ویژگی‌های عناصر جهادی چیست؟

عمده‌ترین شاخص‌های مدیریت جهادی کدام‌اند؟

رابطه بین عناصر، ویژگی‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

مفهوم مدیریت جهادی

آیات و روایات متعددی در فضیلت جهاد و علو درجات و جایگاه مجاهدین فی سبیل الله وجود دارد که آن را از برترین عبادات قلمداد کرده و بالاترین فضیلت و پاداش را برای آن بیان داشته‌اند. در آیات و روایات، نتایج و آثار متعددی مانند پاداش عظیم الهی، هدایت و نصرت الهی، استقلال و نفی استیلاي اجانب، خلاصی از کید دشمنان، امید به آینده و ... برشمرده شده است. در میان واژه‌ها و تعبیری که در قرآن به معنای جنگ و یا کار و تلاش به کار رفته‌اند، کلمه «جهاد» بار ارزشی مثبت دارد. در قرآن کریم و لسان نورانی حضرات معصومین (علیهم صلوات الله اجمعین)، جهاد به معانی متنوعی به کار رفته است که می‌توان به سه مفهوم اشاره کرد: الف) جنگ و قتال و حرب در راه خدا، ب) مطلق جهاد، جد، تلاش و کوشش، پ) به طور عام که در هر دو مورد ذکر شده قابل انطباق می‌باشد.

جهاد در آموزه‌های دینی و اسلامی دارای میدان‌ها و عرصه‌های گسترده‌ای است که جهاد نظامی تنها بخشی از آن می‌باشد؛ مانند جهاد نظامی، جهاد با نفس، جهاد اقتصادی، جهاد فرهنگی و اعتقادی، جهاد سیاسی، جهاد اجتماعی، جهاد علمی، جهاد مدیریتی (جهاد در عرصه مدیریت). در این پژوهش منظور از جهاد در مدیریت، تلاش و کوشش و صرف انرژی و توان در راه خدا، خلاق، مرزشکن، جهاد مستمر، پیوستگی دنیا و آخرت و بدون مانع‌پذیری است.

مدیریت جهادی نمودی از اجتماع ویژگی‌ها، خصائص و مؤلفه‌هایی است که می‌تواند در میدان سخت اداره کشور راه‌گشا و اثربخش باشد. مقام معظم رهبری با لحاظ شرایط دشوار کشور با وجود تحریم‌ها و خبیثت‌ورزی دشمنان اسلام، به اداره کلان‌شهر تهران اشاره کردند و فرمودند: «در اداره کلان‌شهر تهران و همچنین در اداره کشور باید روحیه خدمت به مردم با نیت خدایی و با تکیه بر علم و درایت یا همان روحیه مدیریت جهادی حاکم باشد تا بتوان از مشکلات عبور کرد و به پیش رفت.

... اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت

حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خبیثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و

در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد» (مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای شهر، شهردار و مسئولان شهرداری تهران: ۱۳۹۲/۱۰/۲۳). این به آن معنا است که مدیریت جهادی با مدیریت انقلابی که یک مدیریت تغییردهنده و توفنده است، مفهوم و معنا می‌یابد. مدیریت جهادی تنها یک شیوه و روش مدیریتی نیست، بلکه عرصه‌ای است که تفکر جهادی، روحیه جهادی و دیگر مؤلفه مربوطه آن را از سایر مکاتب مدیریتی متمایز می‌سازد.

مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارد و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود.

برای مفهوم مدیریت جهادی تعاریف متعددی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است که در زیر به سه مورد از مهم‌ترین این تعاریف پرداخته می‌شود.

تعریف منتخب ۱: فراگردی است ارزش‌محور؛ برگرفته از مبانی و اصول مبتنی بر نظام و ارزش‌های اسلامی که با محوریت مدیر باروحیه، اخلاق، تفکر و عمل جهادی در محیط‌های پیچیده و پویا؛ موجب دستیابی به اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی می‌شود.

تعریف منتخب ۲: مدیریت جهادی فراگرد به‌کارگیری کارآ و مؤثر منابع انسانی و مادی برگرفته از مبانی و اصول و مبتنی بر ارزش‌های پذیرفته‌شده، با محوریت انسان کمال‌گرا که در فرایندی متشکل از عناصر ساختار، رفتار و زمینه، موجب پدیدار شدن پیامدهای مورد انتظار و گذر از موانع و مشکلات، شکوفایی فرد و جامعه و تحقق آرمان‌ها مبتنی بر واقعیت، در سه بخش فرد، سازمان و جامعه می‌گردد.

تعریف منتخب ۳: مدیریت جهادی مجموعه‌ای از فعالیت‌های به‌هم‌پیوسته، تعاملی و مستمر مبتنی بر ارزش‌ها و مبانی معرفتی اسلام نسبت به انسان و جامعه است که

آرمان‌خواه، واقعیت‌گرا، دارای اعتماد به نفس، چابک، کمال‌گرا و خودکنترل، خلاق و نوآور، تربیت‌کننده و رشددهنده و دارای بصیرت است.

ابعاد مدیریت جهادی

میرزایی اهرنجانی (۱۳۷۷) معتقد است که پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای، بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. منظور از عوامل رفتاری (محتوایی)، کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند. عوامل ساختاری دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند، مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات می‌باشد و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند، می‌گردد (میرزایی، ۱۳۷۷: ۳۱۶).

علت نام‌گذاری این الگو به سه‌شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت گیرد؛ به عبارت دیگر، رابطه بین این سه شاخه، یک رابطه تنگاتنگ بوده و در عمل از هم جدایی ناپذیرند. در واقع، نوع روابط موجود بین این سه شاخه از نوع لازم و ملزوم بوده و به مثابه سه شاخه روییده از تنه واحد حیات سازمان می‌باشند. الگوی سه‌شاخگی میرزایی اهرنجانی مبانی نظری اصلی این پژوهش جهت تبیین ویژگی‌ها و عناصر مدیریت جهادی است.

مفهوم مدیریت جهادی در سه حوزه اصلی انسان، سازمان و جامعه شکل می‌گیرد. انعکاس و بازتاب مفهوم مدیریت جهادی در سه عنصر رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای شکل می‌گیرد. در الگوی تحلیل سه‌شاخگی، پدیده سازمان و مدیریت برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل می‌شود. استفاده از این الگو به این دلیل است که ارتباط بین این عوامل به گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت پذیرد. نکته قابل ذکر این است که این سه عنصر در مدیریت جهادی با مفهوم برگرفته از مبانی، پارادایم و اصول تعریف شده مبتنی بر

ارزش‌های اسلامی (که در بخش‌های قبلی به تفصیل بیان شد) تعریف خواهند شد و ویژگی‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن‌ها نیز در همین راستا احصاء خواهند شد. عنصر رفتاری، محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد و روابط انسانی است که با ترم‌های رفتاری، ارتباطات و الگوهای خاصی به هم می‌پیوندد. فعالیت‌ها و رفتارهای انسان برای نیل به اهداف از قبل تعیین‌شده سازمانی انجام می‌پذیرند و برآیند کار و انرژی انسان و اهداف و ساختارهای سازمان در کارکردها یا وظایف اصلی سازمان تبلور پیدا می‌کند. تقریباً تمامی پژوهشگران مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان را به‌عنوان فرهنگ سازمانی یاد می‌کنند. ویژگی‌ها و شاخص‌های ارزشی فوق، الگویی از مفروضات بنیادین هستند که اعضای گروه (سازمان) برای حل مسائل، در تعامل با محیط خارجی بر مبنای آن عمل می‌کنند. با توجه به بار ارزشی و معنایی این ویژگی‌ها و شاخص‌ها، از آن تحت عنوان فرهنگ جهادی یاد می‌نمایند. فرهنگ جهادی ارزش‌ها، عقاید و معیارهای اسلامی برای الگوهای فکری و رفتاری افراد برای دستیابی به مقاصد مشترک است. ویژگی‌های یادشده عنصر رفتاری و شاخص‌های مرتبط با آن را می‌توان عناصر متشکله فرهنگ جهادی نیز ذکر کرد. عنصر ساختاری شاخه ساختاری دربرگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشد که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به‌هم پیوسته و چارچوب و قالب فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. ساختار به‌مثابه ظرف فعالیت‌ها و حرکات سازمانی است و مسیرها، کانال‌ها و ظرفی هستند که فرآیندها و عملیات سازمانی در آن‌ها جاری می‌شوند. عنصر زمینه‌ای تمام اوضاع و عوامل محیطی و «برون‌سازمانی» که به سازمان و انسان محیط است. همه علل و عواملی که موجبات برقراری، تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به سامانه‌های اصلی‌تر را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند.

پیشینه‌های تحقیق

بررسی و مطالعه سوابق و پیشینه مطالعات انجام‌شده در خصوص مدیریت جهادی نشان می‌دهد که تاکنون با نگرش راهبردی به مدیریت جهادی در سطح ملی پرداخته نشده

است؛ با این وجود، برخی از مهم‌ترین پیشینه‌های موجود در زمینه مدیریت و فرهنگ جهادی به شرح زیر می‌باشد.

افتخاری، زرگرزاده و شمشیری (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)» هشت گزاره، چهار مؤلفه و ۳۲ زیرمؤلفه را برای مدیریت جهادی به شرح زیر احصاء نموده‌اند: مفهوم مدیریت جهادی با سه زیرمؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با ۱۰ زیرمؤلفه؛ ویژگی‌های مدیریت جهادی با شش زیرمؤلفه؛ دستاوردهای مدیریت جهادی با ۱۳ زیرمؤلفه.

ترکزاده، امیری طیبی و محمدی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دام‌ظله‌العالی)» با استفاده از روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین، تلاش نمودند جهت تدوین الگوی مدیریت جهادی (مضمون فراگیر)، به عنوان الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، پس از مطالعه و مبنا قرار دادن بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) طی سال‌های ۱۳۶۹ تا ۱۳۹۳ و استناد به آیاتی از قرآن کریم و فرازهایی از نهج‌البلاغه در کنار بیانات ایشان، مفاهیم استخراجی را در سه بُعد ارزشی - نگرشی، رفتاری - عملکردی و ویژگی‌های مدیریتی (مضامین سازمان‌دهنده)، با ۳۹ مضمون پایه، تدوین نمایند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌های الگوی مدیریتی اسلامی - ایرانی پیشرفت، در بُعد ارزشی - نگرشی؛ شامل دوراندیشی، واقع‌گرایی، عدالت‌محوری، ولایت‌مداری، دین‌محوری، مردم‌مداری و توجه به آرمان‌های انقلاب اسلامی؛ در بُعد رفتاری - عملکردی؛ شامل توکل، تواضع و فروتنی، ساده‌زیستی، سعه‌صدر، اخلاص و تعظیم شعائر اسلامی و در نهایت در بُعد ویژگی‌های مدیریتی؛ شامل استفاده از تمام ظرفیت‌ها، حرکت مبتنی بر علم و درایت، مشارکت گروهی، صبر و استقامت، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، برنامه‌ریزی، ارتباطات سازنده، قانون‌مداری، اولویت‌بندی و توانمندسازی کارکنان است.

علی شیری، تولایی و بیدی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور» بیان می‌کنند که آرمان‌گرایی واقع‌گرایانه در مدیریت جهادی، شامل مضامین اصلی مدیریت دانش، نگاه غیر ماشینی یا

انسانی به نظام‌سازی، رهبری و نه اداره، نوآوری، عدم تقلید، نگاه سامانه‌ای، آرمان‌خواهی و چشم‌انداز وسیع و عمیق است.

محمدی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن» چنین بیان می‌کند که در فرهنگ و مدیریت جهادی بیشتر بُعد معنوی فرهنگ (زیرساخت‌ها) مورد تأکید قرار می‌گیرد، در این بُعد بر روی دو محور اساسی؛ یعنی ۱. محور اندیشه‌ها، بینش‌ها و عقاید، ۲. محور ارزش‌ها، مکارم و اخلاقیات نسبت به بُعد مادی آن (روبناها) تأکید زیادتر شده است که عقیده به خدا، معاد و عقیده به وحی یکی از شعارهای مهم فرهنگ در حوزه جامعه اسلامی به‌طور عام و در حوزه فرهنگ جهادی به‌طور خاص است و امانت‌داری، قناعت و ساده‌زیستی، وفاداری و ولایت‌مداری، سرعت و صداقت، مشاورت و مشارکت‌پذیری، همدلی و روحیه اجتماعی، آینده و آخرت‌نگری و کار برای رضای خدا، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی، ایجاد روابط صمیمانه، پیشگامی در کارها، گذشت و نوع‌دوستی از تار و پودهای دیگر فرهنگ یک جامعه در نظام اسلامی و در محیط کار جهادی است. از طرفی بنیان مدیریت جهادی را ارزش‌ها و بینش‌های فرهنگ اسلامی و جهادی پایه‌ریزی کرده و نظام ارزشی اسلامی، روح مدیریت جهادی را تشکیل داده و نقش مهمی را در شیوه‌های علمی مدیریت و جهت‌گیری‌های آن ایفا می‌کند. پورعزت و قلی‌پور (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان» سیر تطور فرهنگ جهادی در جهاد کشاورزی را در نمودار زیر به تصویر کشیده‌اند.

برخی محققین به سنجش فرهنگ جهادی با بهره‌گیری از الگوهای مرسوم سنجش فرهنگ پرداخته‌اند؛ نظیر حاجی احمدی و حاجی میررحیمی (۱۳۸۸) که از الگوی دنیسون در این مورد بهره‌جسته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که شاخص‌های فرهنگ و مدیریت جهادی در چهار گروه اصلی؛ شامل درگیر شدن در کار و مأموریت، انطباق و انعطاف‌پذیری، سازگاری و بهره‌وری با میانگین ۳/۳۶ از ۴ قرار گرفتند. مهم‌ترین متغیر این نظام سازمانی، انطباق و انعطاف‌پذیری با امتیاز ۳/۷ از ۴ و ضعیف‌ترین متغیر این نظام، درگیر شدن در کار و مأموریت با امتیاز ۳/۱ از ۴ می‌باشد. بخش دیگری از یافته‌ها نشان

داد که کارکرد فعلی این شاخص‌ها همسان با جایگاه ریشه‌دار آن‌ها در سبک و ساختار فرهنگ و مدیریت جهادی نیست و میانگین کارکرد فعلی آن‌ها ۲/۵۲ از ۴ است. در این میان شاخص انطباق و انعطاف‌پذیری با ۲/۸۲ بهترین موقعیت و شاخص سازگاری با ۲/۳۸ ضعیف‌ترین موقعیت را دارد.

صادقی و قاسمی (۱۳۸۸) به‌نوعی کار دو محقق قبلی را تکمیل کرده‌اند. به‌زعم ایشان از یک‌سو چهار ویژگی عمده فرهنگ سازمانی؛ شامل ۱. درگیر شدن در کار، ۲. سازگاری، ۳. انطباق‌پذیری، ۴. مأموریت یا رسالت است. از سوی دیگر با پیروزی انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نهادهای انقلابی از جمله جهاد سازندگی، فرهنگ جدیدی با شاخص‌ها و شاکله جدید شکل گرفت که در طول چندین دهه اخیر از آن به‌عنوان فرهنگ جهادی نام برده می‌شود. از جمله ویژگی‌های بارز این فرهنگ:

۱. نوآوری و خلاقیت، ۲. مشارکت‌پذیری در تصمیم و اجرا، ۳. ارزش‌مداری، ۴. انسجام سازمانی، ۵. تحول‌آفرینی و فرهنگ‌سازی، ۶. خودباوری برای کارهای نشدنی و... می‌باشد. تلفیق این ویژگی‌های فرهنگی برجسته با مؤلفه‌های فرهنگی کلاسیک سازمانی منجر به پیداری فرهنگ جدیدی با عنوان فرهنگ سازمانی جهاد با هفت زیرمؤلفه (سازه فرهنگی) گردید که عبارت‌اند از: ۱. ارزش‌گرایی، ۲. نوآوری و خلاقیت، ۳. روحیه جهادی، ۴. رسالت و مأموریت، ۵. انطباق‌پذیری، ۶. کارمداری، ۷. سازگاری.

مرتضوی و سایرین (۱۳۸۸) برآنند که مطالعه موقعیت فعلی فرهنگ سازمانی جهاد و نیز مطالعه آن پس از ادغام با وزارت کشاورزی مؤید آن است که تغییر و تحولات شگرفی در بسیاری از ابعاد و شاخصه‌های آن شکل گرفته است. براساس نمرات به‌دست‌آمده از متغیرهای یازده‌گانه فرهنگی وزارت جهاد سازندگی در دو مقطع ۱۳۷۲ و ۱۳۸۰ و با مقایسه آن‌ها می‌توان به‌راحتی دریافت که متغیرهایی همچون تحمل اختلاف سلیقه، مسئولیت‌پذیری، هویت جهادی و ابتکار فردی به مرور زمان دستخوش تغییر و تحولات نسبتاً شدیدی در جهت منفی شده‌اند؛ از سوی دیگر شاخصه‌هایی نظیر کنترل، الگوهای ارتباطی و نظام ارزشی مورد قبول تقریباً بدون تغییر مانده و در واقع هیچ‌گونه تغییر و تحول و توسعه‌ای را نشان نمی‌دهند. همچنین در کنار این موارد، سایر مؤلفه‌های تشریح

فرهنگ جهادی موجود بیانگر تغییر و تحولات نسبتاً ضعیفی بوده و حکایت از عدم مدیریت صحیح فرهنگ جهادی دارند. این نتایج زمانی که با خصیصه‌های فرهنگ سازمانی نهاد تازه تأسیس جهاد سازندگی مقایسه می‌شوند، نیاز به مدیریت فرهنگ جهادی را بیش از پیش آشکار می‌سازند.

در این مقاله نیز در مورد عناصر فرهنگ قوی جهادی و نیز دستاوردهای آن به ارائه الگویی بر اساس ادبیات موضوع و حول ۱۱ ویژگی فرهنگ سازمانی (به شرح زیر) پرداخته می‌شود. این ۱۱ ویژگی عبارت‌اند از: هویت جهادی، سامانه تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی مورد قبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری)، کنترل و حمایت مدیریتی.

روش‌شناسی تحقیق

نوع، رویکرد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی - توسعه‌ای دسته‌بندی می‌گردد. این پژوهش به این دلیل کاربردی است که یافته‌های آن به حل چالش‌ها و آسیب‌های فراوری نظام مدیریتی کشور کمک خواهد نمود و توسعه‌ای است زیرا با واکاوی و مطالعه مبانی، اصول، رویکردها و الزامات مدیریت جهادی، الگوی مورد نظر به تولید ادبیات در این زمینه کمک خواهد نمود و به غنای مبانی تئوریک و نظری منجر خواهد شد.

پژوهش مورد نظر از نظر رویکرد روشی در زمره تحقیقات کمی - کیفی (آمیخته) دسته‌بندی می‌گردد؛ زیرا هم‌زمان از دو داده کیفی و کمی بهره برده و درنهایت با تلفیق این دو نوع داده، سعی در دستیابی به نتیجه مورد نظر را دارد. پژوهش مورد نظر با دو روش به دنبال گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات می‌باشد:

الف - جهت تدوین مبانی تئوریک و الگوی مفهومی پژوهش از طریق مطالعه اسناد فرا و بالادستی نظام، مصاحبه هدفمند با خبرگان، واکاوی و مطالعه مبانی قرآنی و فلسفی نظام

مدیریت اسلامی، مطالعه تجارب موفق ملی و فراملی و تجارب مدیریتی کشورهای همسو با مدیریت جهادی.

ب- با استفاده از نتایج مطالعات اکتشافی و الگوی مفهومی، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای تدوین و جهت ممیزی پرسشنامه مورد نظر؛ در یک جمع خبرگی با روش پیمایشی به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی دست یافتیم.

ابزارهای روش کتابخانه‌ای علمی و تخصصی در این پژوهش عبارت‌اند از: کتاب‌های علمی و تخصصی در زمینه پژوهش، مقالات علمی و پژوهشی، اسناد و مدارک دست اول، آرشیو سازمان‌های رسمی، سایت‌های اینترنتی معتبر علمی، پایان‌نامه‌های مرتبط و مطالعات گروهی صورت گرفته، همایش‌ها و سمینارهای علمی معتبر و ابزارهای روش میدانی پژوهش مورد نظر عبارت‌اند از: مصاحبه و ذهن‌کاوی و پرسشنامه.

جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر؛ شامل کلیه خبرگان، اندیشمندان، صاحب‌نظران و مدیران حوزه مدیریت جهادی که واجد ویژگی‌های زیر می‌باشند:

الف- کلیه مدیران و فرماندهان ارشد که ویژگی مشترک آنان، دارا بودن تجربه و سابقه در رده‌های مدیریتی مرتبط با دفاع مقدس، جهاد سازندگی و فعالیت‌های جهادی بوده و یا دارای اقدام شاخص جهادی باشند.

ب- خبرگان شامل اساتید و محققین حوزه، دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی، ترجیحاً با گرایش مدیریت و دارا بودن سوابق پژوهشی در بخش مدیریت جهادی.

حجم جامعه آماری مورد نظر حدوداً ۱۰۰ نفر برآورد گردید که با روش نمونه‌گیری تمام‌شمار از تمامی افراد نظرخواهی گردید.

پایایی و روایی پرسشنامه

در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و از نرم‌افزار SPSS استفاده شد (جدول ۱). ضریب پایایی محاسبه‌شده پرسشنامه عبارت است از: مقدار

۰/۸۳۹ که در نتیجه با توجه به بزرگ‌تر بودن این عدد از قاعده مقدار ضریب آلفای کرونباخ که باید حداقل ۰/۷۵ باشد، این پرسشنامه دارای پایایی لازم است.

جدول شماره ۱: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی سازه‌های پژوهش

| سازه | آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7) | | پایایی ترکیبی (CR > 0.7) | | مقادیر اشتراکی Communnality>0.5 | |
|-----------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|
| | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها |
| رفتاری | ۰/۸۱۸ | تأیید | ۰/۸۸۱ | تأیید | ۰/۶۵۳ | تأیید |
| اخلاق | ۰/۸۵۶ | تأیید | ۰/۸۹۳ | تأیید | ۰/۵۸۳ | تأیید |
| روحیه | ۰/۷۹۳ | تأیید | ۰/۸۵۴ | تأیید | ۰/۵۴۱ | تأیید |
| کار و عمل | ۰/۸۲۱ | تأیید | ۰/۸۷۳ | تأیید | ۰/۵۷۸ | تأیید |
| تفکر | ۰/۸۱۹ | تأیید | ۰/۸۸۱ | تأیید | ۰/۶۴۸ | تأیید |
| ساختاری | ۰/۸۲۲ | تأیید | ۰/۹۱۸ | تأیید | ۰/۸۴۹ | تأیید |
| تحول سازمانی | ۰/۹۱۲ | تأیید | ۰/۹۲۴ | تأیید | ۰/۵۱۱ | تأیید |
| ساختار سازمانی | ۰/۸۳۵ | تأیید | ۰/۸۶۰ | تأیید | ۰/۶۴۱ | تأیید |
| زمینه‌ای | ۰/۸۷۶ | تأیید | ۰/۹۱۰ | تأیید | ۰/۶۷۱ | تأیید |
| اقتصاد | ۰/۷۸۴ | تأیید | ۰/۸۴۷ | تأیید | ۰/۴۸۲ | مشروط |
| اجتماع- فرهنگ | ۰/۸۵۹ | تأیید | ۰/۸۹۸ | تأیید | ۰/۶۳۸ | تأیید |
| سیاست | ۰/۷۹۲ | تأیید | ۰/۸۷۸ | تأیید | ۰/۷۰۷ | تأیید |
| علم و فناوری | ۰/۸۰۴ | تأیید | ۰/۸۸۵ | تأیید | ۰/۷۲۰ | تأیید |
| محیط‌زیست | ۰/۹۱۴ | تأیید | ۰/۹۴۵ | تأیید | ۰/۸۵۲ | تأیید |
| شرایط | ۰/۸۴۸ | تأیید | ۰/۸۹۲ | تأیید | ۰/۶۲۳ | تأیید |
| اجتماعی- فرهنگی | ۰/۸۶۴ | تأیید | ۰/۸۹۸ | تأیید | ۰/۵۹۶ | تأیید |
| علمی- فناوری | ۰/۸۷۸ | تأیید | ۰/۹۱۵ | تأیید | ۰/۷۳۰ | تأیید |
| اقتصادی | ۰/۷۸۶ | تأیید | ۰/۸۷۵ | تأیید | ۰/۷۰۰ | تأیید |
| سیاسی | ۰/۸۶۰ | تأیید | ۰/۸۹۴ | تأیید | ۰/۶۲۹ | تأیید |
| زیست محیطی | ۰/۸۳۶ | تأیید | ۰/۹۰۳ | تأیید | ۰/۷۵۷ | تأیید |
| مدیریت جهادی | ۰/۷۵۳ | تأیید | ۰/۸۵۹ | تأیید | ۰/۶۷۳ | تأیید |
| بروندا | ۰/۹۴۰ | تأیید | ۰/۹۴۷ | تأیید | ۰/۵۳۰ | تأیید |
| میانگین | ۰/۸۳۹ | | | | ۰/۶۲۵ | |

همچنین جهت بررسی روایی تحقیق از معیار AVE توسط نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد (جدول ۲). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳، ۱۳۵). روایی همگرا برای برخی از سازه‌های اصلی پژوهش، کمتر از ۰/۵ است که این موضوع روایی همگرایی مناسب الگو را زیر سؤال می‌برد. با این حال مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی می‌دانند (همان: ۱۳۷) در این مطالعه، مقدار AVE برای کلیه سازه‌ها محاسبه و نتایج در جدول (۲) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقادیر AVE برای بیشتر سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ بوده که حکایت از روایی همگرایی مناسب الگو دارد. سازه اقتصاد (در زیرمجموعه عوامل زمینه‌ای) با مقدار AVE به میزان ۰/۴۸۲ (به لحاظ قاعده مگنر و همکاران) مورد تأیید مشروط قرار گرفت.

جدول شماره ۲: روایی همگرا (AVE) سازه‌های پژوهش

| سازه | روایی همگرا (AVE > 0.5) | |
|----------------|-------------------------|----------------|
| | مقدار | نتایج یافته‌ها |
| رفتاری | ۰/۶۵۳ | تأیید |
| اخلاق | ۰/۵۸۳ | تأیید |
| روحیه | ۰/۵۴۱ | تأیید |
| کار و عمل | ۰/۵۷۸ | تأیید |
| تفکر | ۰/۶۴۸ | تأیید |
| ساختاری | ۰/۸۴۹ | تأیید |
| تحول سازمانی | ۰/۵۱۱ | تأیید |
| ساختار سازمانی | ۰/۶۴۱ | تأیید |
| زمینه‌ای | ۰/۶۷۱ | تأیید |
| اقتصاد | ۰/۴۸۲ | تأیید مشروط |
| اجتماع- فرهنگ | ۰/۶۳۸ | تأیید |
| سیاست | ۰/۷۰۷ | تأیید |
| علم و فناوری | ۰/۷۲۰ | تأیید |
| محیط‌زیست | ۰/۸۵۲ | تأیید |

فرآیند و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر «طراحی الگویی راهبردی جهت تبیین عناصر و ویژگی‌های مدیریت جهادی» است، روش تجزیه و تحلیل اطلاعات برای دستیابی به این الگو به شرح زیر می‌باشد:

الف- جهت دستیابی به ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی از روش گراندد تئوری با تأکید بر نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد.

ب- جهت دستیابی به شاخص‌های مدیریت جهادی از روش مصاحبه هدفمند و تحلیل گفتمان با خبرگان و صاحب‌نظران استفاده شده است.

ج- جهت دستیابی به رابطه بین سازه‌های پژوهش از روش تفسیری- ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار SuperDecision استفاده شده است.

د- جهت دسته‌بندی و اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از رتبه‌دهی فریدمن استفاده خواهد شد.

ه- جهت تعیین روایی پرسشنامه محقق‌ساخته از ضریب لاوشه استفاده خواهد شد.

و- جهت تعیین پایایی پرسشنامه محقق‌ساخته از ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد.

ز- جهت تحلیل‌های کمی سازه‌ها و متغیرهای طراحی الگوی مذکور از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده می‌شود.

ح- جهت ممیزی پرسشنامه محقق‌ساخته از روش معادلات ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

آزمون برازش الگو

برای برازش کلی الگو، از معیار GoF استفاده شد. این معیار برای برازش کلی الگو که هر دو بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، به کار برده می‌شود. برای این منظور، مقدار معیار از رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

که در آن communalities مقادیر اشتراکی یک سازه درون‌زا و R^2 میانگین متغیرهای درون‌زای وابسته است. نتایج یافته‌ها مقادیر مختلف برای GOF در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۳: معیار نتایج یافته‌ها GoF

| مقدار GoF | | |
|---------------|-----------------|----------------|
| ۰/۳۶ | ۰/۲۵ | ۰/۰۱ |
| برازش کلی قوی | برازش کلی متوسط | برازش کلی ضعیف |

برای محاسبه R^2 یا همان میانگین R^2 ، مقادیر R^2 مربوط به تمامی متغیرهای پنهان درون‌زای الگو به تعداد ۱۴ متغیر مدنظر قرار گرفته و مقادیر میانگین آن‌ها محاسبه گردید. برای الگوی این پژوهش، میانگین R^2 برابر با ۰/۳۷۰ حاصل شد. مقادیر Communality پس از اجرای فرمان PLS Algorithm آمده است. محاسبه میانگین این مقادیر برای تحصیل مقدار GoF ضرورت دارد. میانگین مقادیر اشتراکی تعداد ۱۴ متغیر، برابر با ۰/۶۲۵ گردید. با جایگذاری مقادیر در فرمول، مقدار GOF معادل ۰/۴۸۸ گردید.

$$GOF = \sqrt{0.625 * 0.370}$$

با توجه به سه مقدار معیار نتایج یافته‌های GOF در جدول بالا و حصول مقدار ۰/۴۸۸ برای آن، برازش بسیار مناسب (قوی) الگوی کلی تأیید می‌شود.

آزمون‌های استنباطی پژوهش

برازش الگوی ساختاری پژوهش برای پی بردن به روابط متغیرهای پنهان انجام می‌شود. برای این منظور، در این پژوهش از دو معیار ضرایب معناداری Z و معیار R^2 برای برازش الگوی ساختاری بهره‌گیری شد.

گام اول: ضرایب معناداری Z (مقادیر t-values)

اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values است (دلوری و رضازاده، ۱۳۹۳، ۱۳۹). که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود (همان، ۱۴۵). مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر باشد، نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود. ضرایب معناداری مسیرهای الگو نشان می‌دهند که آیا روابط میان متغیرهای پژوهش معنادار هستند یا خیر؟

برای سهولت کار، ضرایب مسیر متغیرهای مکنون که از الگوی خروجی به دست آمده در قالب جداول زیر آورده می‌شود.

جدول شماره ۴: ضرایب مسیر سازه‌های «عناصر مدیریت جهادی»

| از | به | ضریب مسیر | نتایج یافته‌ها |
|----------|-----------------|-----------|----------------|
| رفتاری | اخلاق جهادی | ۷/۶۸۳ | مناسب |
| | روحیه | ۵/۲۳۶ | مناسب |
| | کار و عمل | ۵/۴۴۹ | مناسب |
| | تفکر | ۷/۸۱۹ | مناسب |
| ساختاری | تحول سازمانی | ۸/۱۹۱ | مناسب |
| | ساختار سازمانی | ۵/۳۸۹ | مناسب |
| زمینه‌ای | اقتصادی | ۹/۰۸۲ | مناسب |
| | اجتماعی- فرهنگی | ۹/۲۴۹ | مناسب |
| | سیاسی | ۷/۷۶۱ | مناسب |
| | علمی- فناوری | ۷/۶۲۸ | مناسب |
| | محیط‌زیست | ۱/۹۸۹ | مناسب |

نتایج نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرها از مقدار معیار ۱/۹۶ بیشتر است که این مهم، معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن الگوی ساختاری از عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای به مؤلفه‌های مربوطه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: ضرایب مسیر شاخص‌های سازه «عوامل رفتاری»

| از | به | معرف | ضریب مسیر | نتایج یافته‌ها |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------|-----------|----------------|
| اخلاق جهادی | مسئولیت‌پذیری | Raftar 01 | ۸/۲۵۳ | مناسب |
| | صداقت و صراحت | Raftar 02 | ۲۱/۸۹۳ | مناسب |
| | تقدم منافع جمع بر فرد | Raftar 03 | ۸/۷۰۵ | مناسب |
| | داشتن وجدان کاری | Raftar 04 | ۲۰/۸۹۰ | مناسب |
| | مقید به تقوای الهی | Raftar 05 | ۷/۰۶۰ | مناسب |
| | صبر و پایداری | Raftar 06 | ۶/۷۵۵ | مناسب |
| روحیه جهادی | روحیه ازخودگذشتگی (ایثار) | Raftar 07 | ۴/۵۳۶ | مناسب |
| | شجاعت و قاطعیت در تصمیم‌گیری و اقدام | Raftar 08 | ۶/۲۳۳ | مناسب |
| | انعطاف‌پذیری | Raftar 09 | ۶/۸۸۲ | مناسب |
| | عزم و اراده جدی | Raftar 10 | ۱۵/۴۸۹ | مناسب |
| | امید | Raftar 11 | ۱۱/۱۱۴ | مناسب |
| کار و عمل جهادی | شوق به کار برای عبور از موانع | Raftar 12 | ۸/۰۷۶ | مناسب |
| | ارتباطات سازنده و مؤثر نیروی انسانی | Raftar 13 | ۹/۴۸۷ | مناسب |
| | مهارت‌های فنی مدیریتی | Raftar 14 | ۱۰/۶۸۶ | مناسب |
| | مهارت ادراکی بالا | Raftar 15 | ۱۴/۱۹۱ | مناسب |
| | عمل‌گرایی منجر به نتیجه | Raftar 16 | ۱۳/۹۴۵ | مناسب |
| تفکر جهادی | بصیرت | Raftar 17 | ۱۷/۰۱۰ | مناسب |
| | آینده‌نگری | Raftar 18 | ۱۲/۷۶۸ | مناسب |
| | اعتقاد به نصرت الهی | Raftar 19 | ۱۱/۶۶۶ | مناسب |
| | تفکر خلاق | Raftar 20 | ۱۹/۸۷۶ | مناسب |

نتایج نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرها از مقدار معیار ۱/۹۶ بیشتر است که این مهم، معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن الگوی ساختاری از مؤلفه‌های عوامل رفتاری به گویه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: ضرایب مسیر شاخص‌های سازه «عوامل ساختاری»

| از | به | معرف | ضریب مسیر | نتایج یافته‌ها |
|-------------------|--|------------|-----------|----------------|
| تحول سازمانی | عقل‌گرا | Sakhtar 01 | ۵/۰۱۸ | مناسب |
| | یادگیرنده | Sakhtar 02 | ۲۳/۳۷۳ | مناسب |
| | دانش‌محور | Sakhtar 03 | ۷/۲۷۶ | مناسب |
| | واجد آرمان‌ها و ارزش‌های جهادی | Sakhtar 04 | ۴/۰۲۲ | مناسب |
| | آینده‌نگر | Sakhtar 05 | ۱۰/۷۲۶ | مناسب |
| | مردم‌دار | Sakhtar 06 | ۸/۵۵۵ | مناسب |
| | حاکمیت نظم و قانون | Sakhtar 07 | ۱۱/۷۰۷ | مناسب |
| | التزام به ارتقاء کیفیت و بهره‌وری | Sakhtar 08 | ۱۲/۸۱۷ | مناسب |
| | دارای انسجام درونی | Sakhtar 09 | ۱۰/۳۰۵ | مناسب |
| | همدلی و هم‌زمانی میان ارکان مجموعه | Sakhtar 10 | ۱۲/۲۹۸ | مناسب |
| | خدمت‌محور | Sakhtar 11 | ۴/۸۴۳ | مناسب |
| | خطرپذیری | Sakhtar 12 | ۵/۴۸۸ | مناسب |
| ساختار سازمانی | دارای نظام انگیزشی مناسب | Sakhtar 13 | ۵/۰۱۰ | مناسب |
| | دارا بودن خلاقیت و نوآوری | Sakhtar 14 | ۶/۳۳۸ | مناسب |
| | واجد خصیصه نهادگرایی | Sakhtar 15 | ۴/۳۰۵ | مناسب |
| | دارای روابط غیررسمی منسجم | Sakhtar 16 | ۴/۷۷۰ | مناسب |
| | افزایش انعطاف‌پذیری متناسب با پیچیدگی محیط | Sakhtar 17 | ۶/۳۷۷ | مناسب |
| | سهولت ارتباطات نیروی انسانی | Sakhtar 18 | ۵/۳۳۰ | مناسب |
| | خروج از قواعد و قوانین بوروکراتیک | Sakhtar 19 | ۴/۷۱۱ | مناسب |
| | کاهش سطوح سلسله‌مراتب | Sakhtar 20 | ۴/۳۰۷ | مناسب |
| | افزایش اختیارات سطوح پایین سازمان | Sakhtar 21 | ۳/۳۱۰ | مناسب |
| | ساختار غیرمتمرکز توأم با خودکنترلی | Sakhtar 22 | ۲/۰۵۰ | مناسب |

نتایج نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرها از مقدار معیار ۱/۹۶ بیشتر است که این مهم، معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن الگوی ساختاری از مؤلفه‌های عوامل ساختاری به گویه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷: ضرایب مسیر شاخص‌های سازه «زمینه‌ای»

| از | به | معرف | ضریب مسیر | نتایج یافته‌ها |
|-------------------|------------------------------------|----------|-----------|----------------|
| اقتصادی | سازنده | Zmine 01 | ۴/۰۴۰ | مناسب |
| | دانش پایه | Zmine 02 | ۱۱/۸۳۶ | مناسب |
| | مردمی | Zmine 03 | ۷/۷۴۹ | مناسب |
| | فساد ستیز | Zmine 04 | ۱۰/۱۲۲ | مناسب |
| | رقابتی | Zmine 05 | ۳/۴۲۷ | مناسب |
| | درون‌زا و برون‌نگر | Zmine 06 | ۱۲/۴۲۹ | مناسب |
| اجتماعی فرهنگی | تعامل مؤثر، سازنده و همگرا | Zmine 07 | ۱۱/۴۷۴ | مناسب |
| | قانونمند | Zmine 08 | ۱۹/۸۹۰ | مناسب |
| | گفتمان ساز | Zmine 09 | ۱۰/۷۵۵ | مناسب |
| | الگوی مناسب مصرف | Zmine 10 | ۱۶/۰۲۷ | مناسب |
| | جمعیت جوان و تحصیل کرده | Zmine 11 | ۲۲/۳۸۳ | مناسب |
| سیاسی | مشارکت | Zmine 12 | ۵۷/۵۸۷ | مناسب |
| | مردم‌سالاری دینی | Zmine 13 | ۶/۸۹۹ | مناسب |
| | همبستگی | Zmine 14 | ۲۰/۵۲۱ | مناسب |
| علمی فناوری | نظام ملی نوآوری | Zmine 15 | ۲۶/۵۹۸ | مناسب |
| | نظریه‌پردازی و تولید علم | Zmine 16 | ۸/۶۶۵ | مناسب |
| | تحقیق و توسعه | Zmine 17 | ۳۳/۷۰۷ | مناسب |
| اقتصادی | حفظ منابع اکولوژیک | Zmine 18 | ۵/۲۹۲ | مناسب |
| | کنترل و کاهش آلاینده‌ها | Zmine 19 | ۴/۹۴۵ | مناسب |
| | توسعه و بهره‌برداری بهینه از منابع | Zmine 20 | ۵/۹۲۶ | مناسب |

نتایج نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرها از مقدار معیار $1/96$ بیشتر است که این مهم، معنادار بودن مسیرها و مناسب بودن الگوی ساختاری از مؤلفه‌های عوامل زمینه‌ای به گویه‌ها را نشان می‌دهد.

گام دوم: معیار R^2

دومین معیار برای برازش الگوی ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) الگو است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. جدول شماره ۸، مقدار R^2 که خروجی حاصل از اجرای فرمان PLS

Algorithm است را نشان می‌دهد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳، ۱۴۶).

جدول شماره ۸: مقادیر R^2 سازه‌های پژوهش

| R^2 | | سازه |
|----------------|-------|----------------|
| نتایج یافته‌ها | مقدار | |
| قوی | ۰/۸۴۶ | رفتاری |
| متوسط تا قوی | ۰/۵۱۶ | اخلاق |
| متوسط تا قوی | ۰/۴۵۰ | روحیه |
| متوسط تا قوی | ۰/۴۶۰ | کار و عمل |
| متوسط | ۰/۳۷۹ | تفکر |
| ضعیف تا متوسط | ۰/۲۱۷ | ساختاری |
| ضعیف تا متوسط | ۰/۲۶۸ | تحول سازمانی |
| ضعیف | ۰/۱۶۵ | ساختار سازمانی |
| ضعیف تا متوسط | ۰/۲۸۲ | زمینه‌ای |
| متوسط تا قوی | ۰/۳۸۲ | اقتصاد |
| متوسط تا قوی | ۰/۳۸۷ | اجتماع- فرهنگ |
| متوسط | ۰/۳۶۳ | سیاست |
| متوسط | ۰/۳۳۲ | علم و فناوری |
| ضعیف | ۰/۰۷۸ | محیط‌زیست |

نتایج نشان می‌دهد که سه متغیر دارای مقدار ضعیف، پنج متغیر در بازه ضعیف تا متوسط، پنج متغیر دارای مقدار متوسط، هفت متغیر در بازه متوسط تا قوی و دو متغیر دارای مقدار قوی هستند.

الگوی نهایی پژوهش

الگوی شماتیک نهایی پژوهش را می‌توان در قالب شکل (۱) ارائه نمود.



شکل شماره ۱: الگوی نهایی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مفهوم مدیریت جهادی در سه حوزه اصلی انسان، سازمان و جامعه شکل می‌گیرد و انعکاس و بازتاب مفهوم مدیریت جهادی در سه عنصر رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای است. پدیده سازمان و مدیریت برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل می‌شود و ارتباط بین این عوامل به‌گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت پذیرد. این سه عنصر در مدیریت جهادی با مفهوم برگرفته از مبانی، پارادایم و اصول مبتنی بر ارزش‌های اسلامی تعریف می‌شوند.

عنصر رفتاری روابط انسانی است که با نرُم‌های رفتاری، ارتباطات و الگوهای خاصی به هم می‌پیوندند و شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک ارزشی و معنایی با الگویی برگرفته از مفروضات بنیادین هستند که اعضای گروه (سازمان) در تعامل با محیط خارجی بر مبنای آن عمل می‌کنند که می‌توان از آن تحت عنوان فرهنگ جهادی نیز یاد نمود. فرهنگ جهادی، ارزش‌ها، عقاید و معیارهای اسلامی

برای الگوهای فکری و رفتاری انسان‌ها برای دستیابی به مقاصد و اهداف متعالی است. عنصر رفتاری (زیرمجموعه رفتار انسان)؛ شامل چهار ویژگی «اخلاق جهادی»؛ «کار و عمل جهادی»؛ «تفکر جهادی» و «روحیه جهادی» است. این ویژگی‌ها نشان‌دهنده رفتار انسان (و به‌ویژه مدیران جهادی) در مجموعه سازمان می‌باشند. «اخلاق جهادی» نشانگر مصادیق ارزش‌ها و بیانگر راهنمای کسب فضایل و ترک رذایل اخلاقی است. داشتن وجدان کاری، صداقت و صراحت، مسئولیت‌پذیری، تقلید به تقوای الهی، صبر و پایداری و تقدم منافع جمع بر فرد با نگاه ارزشی و با اتکاء بر اصول مدیریت جهادی از جمله مصادیق «اخلاق جهادی» هستند. «کار و عمل جهادی» یکی دیگر از ویژگی‌های عنصر رفتاری است که مهارت‌ها و عمل‌گرایی از جمله خصیصه‌های مهم این ویژگی و «کوشش و پشتکار» محور اصلی آن است. شاخص‌های «کار و عمل جهادی» مهارت ادراکی بالا، شوق به کار برای عبور از موانع، مهارت‌های فنی مدیریتی، ارتباطات سازنده و مؤثر نیروی انسانی و عمل‌گرایی منتج به نتیجه هستند. در تمامی این شاخص‌ها، اصل کوشش و پشتکار نهفته است. «روحیه جهادی» به تعبیر مقام معظم رهبری؛ یعنی اعتقاد به اینکه «ما می‌توانیم». روحیه جهادی می‌تواند در امید، عزم و اراده جدی، شجاعت و قاطعیت در تصمیم‌گیری و اقدام، انعطاف‌پذیری، روحیه از خودگذشتگی (ایثار) نمود پیدا کند. بازتاب این شاخص‌ها در همان جمله «ما می‌توانیم» است. «تفکر جهادی» یکی از نیروهای عظیم جامعه اسلامی است که می‌تواند منجر به تبدیل شدن مدیر به‌عنوان یک متخصص و صاحب‌نظری که بتواند با استدلال قوی مسائل را تجزیه و تحلیل نماید، می‌باشد. تفکر جهادی با نگاه ارزشی و خلاقانه با اعتقاد به معرفت الهی با مسئله برخورد می‌کند. شاخص‌های «تفکر جهادی» بصیرت، تفکر خلاق، اعتقاد به نصرت الهی و آینده‌نگری است. این شاخص‌ها نشان از اهمیت تفکر و اعتقاد به نصرت الهی در این ویژگی دارند، همان‌گونه که دوران‌دیشی و بصیرت نقش بسیار بالایی در تحقق این ویژگی دارند.

عنصر ساختاری در زیرمجموعه سازمان با دو ویژگی «ساختار سازمانی» و «تحول سازمانی» معرفی شد. به دلیل محیط پویا و فرآیندهای بسیار پیچیده امروزی، سازمان‌ها نیاز دارند تا جهت نیل به اهداف خود به‌صورت مستمر در خود بازنگری داشته باشند. تحول

سازمانی در مدیریت جهادی با روش‌های علمی و ارزش‌های تحول همراه است که با بهره‌گیری از ارزش‌های بنیادین و اصول مدیریت جهادی؛ در پی افزایش اثربخشی فردی و سازمانی است. تغییر و تحول سازمانی در مدیریت جهادی (با شاخص‌های مرتبط با آن) نیاز ساختاری در مدیریت جهادی است.

ویژگی «ساختار سازمانی» در مدیریت جهادی بسیار نزدیک به ساختارهای با خصیصه نهادگرایی است. ساختاری انطباق‌پذیر با بُعد ارزشی بسیار قوی که در این ساختار، اعضای بسیار بر خود متکی بوده و اعضای این ساختار با روابط بسیار منسجم در برخورد با محیط، دارای انعطاف‌پذیری بسیار بالایی هستند و خلاقانه در برخورد با مسائل با آن مواجه می‌شوند. این ساختار در فرآیند مدیریت جهادی، ارزش‌های بیرونی را نیز به ارزش‌های درونی تبدیل و نهادینه می‌نماید. این ساختار با تعامل و نظم موجب کاهش عدم اطمینان در سازمان می‌شود و تابع هنجارها است. این ساختار (نزدیک به نهادگرایی) کنش‌ها را به سمت سازگاری با ارزش‌ها سوق می‌دهد. انعطاف‌پذیری یکی از خصیصه‌های بسیار مهم این ویژگی است.

«تحول سازمانی» در یادگیرندگی، حاکمیت نظم و قانون، انسجام درونی، آینده‌نگری، التزام به ارتقاء کیفیت و بهره‌وری، مردم‌داری، دانش‌محوری، همدلی و هم‌زمانی میان ارکان مجموعه، خدمت‌محوری، خطرپذیری، عقل‌گرایی، نظام انگیزشی مناسب و واجد ارزش‌های جهادی تعریف شد. این تعاریف با بار ارزشی و معنوی، خصوصیات و معیارهایی که نیاز است تا تغییر و تحول مؤثر و کارا در سازمان پدید آید را به تصویر می‌کشند.

«ساختار سازمانی» نیز در افزایش انعطاف‌پذیری متناسب با پیچیدگی محیط، سهولت ارتباطات نیروی انسانی، دارا بودن روابط غیررسمی منسجم، دارا بودن خلاقیت و نوآوری، خروج از قواعد و قوانین بوروکراتیک، کاهش سطوح سلسله‌مراتب، افزایش اختیارات سطوح پایین سازمان، واجد خصیصه نهادگرایی و ساختار غیرمتمرکز توأم با خودکنترلی بیان گردید. این شاخص‌ها بسیاری از خصوصیات نهادگرایی را دارا هستند اما از نگاه محققین، ساختار سازمانی در مدیریت جهادی لزوماً نباید نهادی باشد.

«عنصر زمینه‌ای» در فرآیند مدیریت جهادی در پنج ویژگی اقتصادی، سیاسی، علمی، فناوری، اجتماعی-فرهنگی و محیط‌زیست از دید محیط‌شناسی و با نگاه توانمندسازی تعریف شده است. عنصر زمینه‌ای (محیطی) در فرآیند مدیریت جهادی؛ شامل عواملی است که نیاز است تا فرآیند مدیریت جهادی در کنار دو عنصر دیگر شکل بگیرد. عنصر زمینه‌ای تمام اوضاع و عوامل محیطی و «برون‌سازمانی» است که به سازمان و انسان، محیط است. همه علل و عواملی که موجبات برقراری، تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به سامانه‌های اصلی‌تر را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند. فعالیت‌ها و رفتارهای انسان برای نیل به اهداف از قبل تعیین‌شده سازمانی انجام می‌پذیرند و برآیند کار و انرژی انسان و اهداف و ساختارهای سازمان در کارکردها یا وظایف اصلی سازمان تبلور پیدا می‌کند.

ویژگی «اقتصادی» عنصر زمینه‌ای در مدیریت جهادی در شاخص‌های درون‌زا و برون‌نگر، دانش‌پایه، فسادستیز، مردمی، رقابتی و سازنده تعریف شد. این شاخص‌ها به‌طور عمده مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی هستند. با نگاه به این شاخص‌ها؛ ویژگی اقتصادی در عوامل زمینه‌ای را می‌توان تعبیر به «اقتصاد مقاومتی» نمود.

ویژگی «اجتماعی- فرهنگی» مشتمل بر جمعیت جوان و تحصیل‌کرده، قانونمندی، تعامل مؤثر و سازنده و همگرا، الگوی مناسب مصرف و گفت‌وگو سازی است. این عوامل نگاهی گسترده به ویژگی اجتماعی-فرهنگی دارند و صورت‌گر بسیار کلی از فرآیند مدیریت جهادی در این ویژگی هستند و می‌توان این ویژگی را به شاخص‌های بسیار جزئی‌تری نیز تقسیم‌بندی نمود.

شاخص‌های اصلی ویژگی «سیاسی» در عنصر زمینه‌ای؛ مشارکت، همبستگی و مردم‌سالاری دینی هستند.

ویژگی «علمی- فناوری» عنصر زمینه‌ای در شاخص‌های تحقیق و توسعه، نظام ملی نوآوری، نظریه‌پردازی و تولید علم بروز نمود.

شاخص‌های ویژگی «محیط‌زیست» عنصر زمینه‌ای نیز حفظ منابع اکولوژیک، کنترل و کاهش آلاینده‌ها و توسعه و بهره‌برداری بهینه از منابع هستند.

الگوی راهبردی مدیریت جهادی وابستگی بسیار بالایی به مباحث ارزشی با ماهیت فرهنگی دارد. محققین در این پژوهش پی بردند که مباحث فرهنگی نقش ویژه‌ای را در مدیریت جهادی ایفا می‌نمایند. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان نیز اعتقاد دارند که «مدیریت جهادی» بیشتر نشأت گرفته از مفهوم «فرهنگ جهادی» است. به‌طور خاص گروه پیشنهاد می‌نماید که مفهوم «فرهنگ جهادی» مورد واکاوی و مطالعه دقیق قرار گرفته و نتایج آن در الگوی راهبردی مدیریت جهادی تلفیق شود. همچنین پیشنهادات زیر به‌عنوان برخی موارد که می‌تواند مورد بررسی بیشتر قرار گیرد، مدنظر است:

- بررسی عوامل و شرایط محیطی در مدیریت جهادی؛
- فرآیندها و گام‌های پیاده‌سازی، سازمان‌دهی و اجرای مدیریت جهادی در سازمان‌ها؛
- بررسی موشکافانه جایگاه و مقایسه مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی.

فهرست منابع و مآخذ

- افتخاری، اصغر؛ زرگرزاده، محمدعلی و شمشیری، مهدی (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، *فصلنامه مدیریت نظامی*، (۱۸(۷۰)، ۵۳-۸۷.
- پورعزت، علی؛ قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸)، «بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان»، تهران، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، صص ۶۴-۵۶.
- ترک‌زاده، جعفر؛ امیری طیبی، مسلم و محمدی، قدرت‌الله (۱۳۹۶)، تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (دام‌ظله‌العالی)، *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، (۲۰) ۷۵، ۵-۳۰.
- حاجی احمدی، امیر؛ حاجی میررحیمی، سید داود (۱۳۸۸)، «بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی»، تهران، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، صص ۹۷-۸۰.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، «مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار *PLS*»، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سخنان مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار شهردار و اعضای شورای شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳.
- صادقی، فتح‌الله؛ قاسمی، لطف‌الله (۱۳۸۸)، «تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی برای پی اندازی یک ساختار نو»، (فرهنگ سازمانی جهاد)، تهران، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، ۴۴۱-۲۳۱.
- علی‌شیری، محمد مهدی؛ تولایی، روح‌الله و بیدی، مجتبی (۱۳۹۵)، اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۲۸، ۱۰۹-۸۹.
- *مجموعه مقالات همایش علمی مدیریت جهادی (۱۳۹۱)*، دانشگاه تهران - سالن همایش‌های الغدیر.
- *مجموعه مقالات همایش‌های ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۱۳۸۶)*، وزارت جهاد کشاورزی.
- محمدی، مظاهر (۱۳۸۸)، «تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن»، تهران، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*.

- مرتضوی، مهدی؛ قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر و اشرفی، وحید (۱۳۸۸)، «مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل»، تهران، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، ۲۱۲-۱۹۶.
- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷)، «تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان»، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- نجفی، شیخ محمدحسن، «*جواهرالکلام*»، ج ۲۱، چاپ هفتم، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی.