Supreme National Defense University Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies in Strategic Knowledge

https://smsnds.sndu.ac.ir E-ISSN: 2980-8413

Vol. 16, No. 2, Issue. 64, Summer 2026 **Received:** 2025/11/29 **Accepted:** 2026/05/05

Research paper

A Case Study of the Identification and Presentation of Indicators and Components of the Behavioral and Contextual Dimensions of Jihadi Management Based on the Experiences of IRGC Commanders During the Sacred Defense

Firouz Almasifar
PhD Student, Department of Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
Naser Poursadegh
Faculty Member, Department of Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran. Email: dr.naser.poursadegh@gmail.com
Masoud Haghighi
Faculty Member, Department of Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Abstract

This study aims to identify and present the indicators and components of the behavioral and contextual dimensions of Jihadi management based on the experiences of Islamic Revolutionary Guard Corps (IRGC) commanders during the Sacred Defense. In terms of its purpose, the research is developmental-applied; in terms of data collection, it adopts a descriptive-analytical approach; and in terms of its implementation, it employs a qualitative methodology. The study population comprised documents, archival records, and commanders and experts with knowledge and experience of the Sacred Defense. Participants were selected through non-probability purposive sampling, which continued until theoretical saturation was reached. The qualitative phase involved interviews with 20 experts. Data were collected through library-based research and interviews. Drawing on the interview findings and a review of the theoretical foundations, the components and indicators of the behavioral and contextual dimensions were identified and organized using MAXQDA software, version 24.4. Content analysis, thematic analysis, and a categorical framework were employed to analyze the findings. The validity and reliability of the results were assessed through expert evaluation and the calculation of Cohen's kappa coefficient of agreement. Following the elimination, refinement, and categorization of the extracted statements, the behavioral dimension was found to comprise two components—individual behavior and personality traits—encompassing 12 indicators. The contextual dimension comprised three components—target audiences, conditions and situational requirements, and needs and resources—encompassing 27 indicators. Finally, a radial diagram inspired by the traditional *shamseh* (sunburst) motif was developed to visually represent the behavioral and contextual dimensions and their associated components and indicators.

Keywords: Jihadi Management, Sacred Defense, Islamic Revolutionary Guard Corps Commanders, Behavioral Dimension, Contextual Dimension

پژوهشکده مطالعات راهبردی دانشگاه ملی

فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی

سال شانزدهم، شماره دوم (پیاپی ۶۴)، تابستان ۱۴۰۵، صص. ۱۵۱-۱۷۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۰۸ ـ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۱۵

مقاله پژوهشی

مطالعه موردی دستیابی و ارائه شاخص‌ها و مؤلفه‌های بُعد رفتاری و زمینه‌ای مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه در دوران دفاع مقدس

فیروز الماسی فر

دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

ناصر پورصادق

عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

Email: dr.naser.poursadegh@gmail.com

مسعود حقیقی

عضو هیئت علمی گروه مدیریت، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

هدف ارائه مقاله مطالعه موردی ارائه شاخص‌های بُعد رفتاری و زمینه‌ای مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه در دوران دفاع مقدس است. این پژوهش ازنظر هدف توسعه‌ای-کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-تحلیلی و از نظر روش اجرای تحقیق کیفی است. جامعه آماری شامل اسناد و مدارک و فرماندهان و خبرگان دفاع مقدس بودند. روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری است. حجم نمونه در روش کیفی مصاحبه با خبرگان ۲۰ نفر است. ابزار گردآوری اطلاعات بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه بود که براساس نتایج مصاحبه و مطالعات مبانی نظری، با کمک نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۴-۲۴، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد رفتاری و زمینه‌ای تنظیم شد. برای تجزیه‌وتحلیل یافته‌ها از تحلیل محتوا و تحلیل مضمون و از نظام مقوله استفاده شد. اعتبارسنجی (روایی و پایایی) آن از طریق خبرگی و از طریق محاسبه ضریب توافق کاپا کوهن به دست آمد، پس ازحذف، تعدیل و دسته‌بندی کردن گزاره‌ها، بُعد رفتاری دارای دو مؤلفه (رفتار فردی و ویژگی‌های شخصیتی) و با ۱۲ شاخص و بُعد زمینه‌ای با سه مؤلفه (مخاطبین، شرایط و اقتضائات و نیازها و منابع) و با ۲۷ شاخص حاصل شد. در نهایت برای نمایش بهتر بُعد رفتاری و بُعد زمینه‌ای از ابزار بصری با ترسیم شمسه استفاده شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، دفاع مقدس، فرماندهان سپاه پاسداران، بُعد رفتاری، بُعد زمینه‌ای

صحت مطالب بر عهده نویسنده مقاله است و بیانگر دیدگاه دانشگاه عالی دفاع ملی نیست.

مقدمه

«مدیریت جهادی از مفاهیم نوظهور و جدیدی است که می‌تواند حوزه مدیریت و سازمان را در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به‌طور مناسب و مطلوبی تشریح کند» (آیینی و موسوی،۱۴۰۰:۱۲۶). در نحله‌های گوناگون مدیریت، مبانی فکری-فلسفی در یک نگاه روندی، از تجهیزات و امکانات (تیلوریسم)، انسان‌ها (روابط انسانی)، تعامل (سیستمی)، محیط و زیرسیستم‌ها و اخیراً به مدیریت بر مبنای ارزش‌ها رسیده است» (پورعزت و قلیپور، ۱۳۸۸: ۶۶). مدیریت جهادی مفهومی نوظهور است که با کمک منابع اسلامی ازجمله قرآن و نهج‌البلاغه و سیره ائمه اطهار می‌توان از آن مفهومی ایجاد کرد و در قالب یک الگوی اسلامی ارائه داد. مدیریت در جوامع اسلامی به‌ویژه در ایران اسلامی زمانی می‌تواند جواب‌گوی مسائل و مشکلات جامعه باشد که منبعث از قوانین و ارزش‌های اسلامی باشد و از سنت الهی پیروی نماید. شرایط محیطی امروز به‌طور پیوسته در حال تغییر است. همه کشورها تلاش می‌کنند تا فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب خود را به‌سرعت کاهش داده و جایگاهی مقتدرانه در سطح بین‌المللی کسب نمایند. بنابراین در مسیر تحقق آن، الگوهای مدیریتی مختلفی را به‌کار می‌گیرند که هر یک دارای مبانی فکری- فلسفی مختص به خود است. جمهوری اسلامی ایران نیز به‌عنوان یک نظام دینی برخاسته از متن مردم، از این قاعده مستثنا نیست. رهبر معظم انقلاب بیان داشتند «مدیریت جهادی یکی از راهکاری اثربخش برای تحقق اهداف نظام جمهوری اسلامی ایران بوده و بر آن تأکید ویژه کردند به‌گونه‌ای که سال ۱۳۹۳ را سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی نام‌گذاری کردند». هشت سال دفاع مقدس را شاید می‌توان درخشان‌ترین برهه زمانی در کشور ما برای پیاده نمودن مدیریت جهادی، ذکر کرد. مسئولین کشور و فرماندهان دوران دفاع مقدس به‌گونه‌ای عملکرد داشتند، که لازمه یک نظام انقلابی بود و توانست با توجه به نیازمندی‌های جامعه که چنین مدیریتی را اقتضا می‌کرد، که بعدها این نوع مدیریت به مدیریت جهادی خوانده شد، را پیاده نمایند. مقام معظم رهبری برون‌رفت از مشکلات کشور را، لزوم توجه به مدیریت جهادی اعلام فرمودند. بنابراین برای دستیابی به چنین مدیریتی ابتدا باید، ابعاد،

مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی تجربه‌شده در دوران دفاع مقدس را شناخت و با به‌کار بستن آن در سطح مدیران در سازمان‌های نظامی و غیرنظامی بتوان به اهداف سازمان‌ها دست یافت. استکبار جهانی در رأس آن‌ها آمریکا، پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، از همان ابتدا درصدد براندازی این نظام نوپا برآمد و در این راستا توطئه‌های زیادی را ازجمله بلوکه کردن دارایی‌های ایران، تحریم‌های ظالمانه واردات و صادرات، آشوب‌ها و تجزیه‌طلبی‌های قومیت‌ها، حمایت از گروهک‌های ضدانقلاب، ترور و کودتا و سایر توطئه‌ها را راه انداخت که مهم‌ترین آن توطئه جنگ تحمیلی علیه ایران را رقم زد. این توطئه نیز با جانفشانی و ایثار غیورمردان وزنان ایران خنثی شد. علی‌رغم خسارات مادی که جنگ در برداشت اما توانست وحدت کلمه بیشتری بین احاد ملت ایجاد کند و نوع مدیریت جهادی را در عمل به اجرا درآورد که امروزه جامعه ایران در صورت الگوگیری از آن مدیریت جهادی می‌تواند بر مشکلات فائق آید. امروزه ایران اسلامی برای قوی‌تر شدن نیاز به پیشرفت در همه ابعاد به‌ویژه در علم و مدیریت جامعه دارد، و ازآنجاکه مدیریت علم و تخصص است و باتوجه به کمبود و نایاب بودن منابع در جهان، برای اداره جوامع به‌شدت به مدیریت نیازمندیم، و ازآنجاکه ارزش‌ها و فرهنگ جامعه اسلامی مدیریت متناسب با این ارزش‌ها را می‌طلبد، بنابراین استفاده از الگوهای شکل گرفته از مدیریت جهادی افزایش یافته است و ضرورت شناخت ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی دوچندان شده است، پژوهش‌های زیادی در موضوع مدیریت جهادی صورت گرفته است، ولی هرکدام از زاویه خاص به موضوع نگاه کردند. بنابراین محقق در این پژوهش با رویکرد کیفی درصدد پاسخ به این سؤال است که شاخص‌ها و مؤلفه‌های بُعد رفتاری و زمینه‌ای مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه در دوران دفاع مقدس کدام‌اند.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) یکی از راه‌های برون‌رفت از مشکلات نظام را اجرایی کردن مدیریت جهادی دانستند و در این رابطه فرمودند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت، با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد، یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است، باید

حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پُرقدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد.» (بیانات معظم‌له در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی ۱۳۹۲/۱۲/۲۰). اهمیت این تحقیق ازآن‌جهت است که با ارائه مؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد رفتاری مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه دوران دفاع مقدس، می‌تواند بر غنای علمی سایر پژوهش‌ها بیفزاید و ضمن توسعه دانش به‌عنوان یک مرجع قابل اتکا و سودمند در ادبیات این حوزه محسوب گردد. سبک‌های مدیریت فرماندهان دوران دفاع مقدس که دستاورد دفاع مقدس است، دارای اهمیت و ضرورت است و می‌تواند افزایش کارآمدی و خلاقیت و نوآوری مدیران را فراهم آورد. توجه به مدیریت جهادی به‌عنوان راهکاری مؤثر برای برون‌رفت از مشکلات کشور و آشنایی و اجرایی کردن این سبک مدیریت می‌تواند در بالا بردن هم‌افزایی در توانمندی‌های فرماندهان و مدیران در نظام جمهوری اسلامی ایران مؤثر واقع شود. همچنین عدم آشنایی و به اجرا در نیاوردن مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان دوران دفاع مقدس به‌عنوان یکی از درخشان‌ترین نوع مدیریت که دستاوردهای دفاع مقدس بود، می‌تواند تداوم بخش مشکلات کشور باشد و با بی‌توجهی به این نوع مدیریت، و اجرایی کردن مدیریت‌هایی بیگانه با فرهنگ و ارزش‌های جامعه ایرانی، امکان بروز چالش‌ها و آسیب‌ها در حوزه مدیریت را فراهم می‌نمایند. ضمن این‌که تدوین نکردن مدیریت جهادی می‌تواند فرصت به‌کارگیری آن را از مدیران سلب نماید. در صورت به اجرا در نیامدن مدیریت جهادی و عدم تبیین آن، بعد از مدتی این نوع مدیریت، از ذهن‌ها خارج و فراموش خواهد شد.

۱. پیشینه پژوهش

در موضوع مدیریت جهادی، پژوهش‌های زیادی انجام گرفته است، بعد از نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ به اقتصاد و فرهنگ، عزم ملی و مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری، تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفت که هرکدام از زوایای مختلف به موضوع پرداخته‌اند که تعدادی از این پژوهش‌ها در جدول (۱)، ارائه شده است.

جدول ۱: پژوهش‌های انجام شده در موضوع مدیریت جهادی

محقق	سال	عنوان تحقیق	یافته‌ها
فیروزآبادی، خدیجه	۱۴۰۳	مدیریت جهادی از منظر قرآن و نهج‌البلاغه	«کلیدواژه طاعه ملاک اصلی این تحقیق قرار گرفته، برخی مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم از آیات و سیاق‌هایی که عبارت «لاتطع» در آن‌ها به‌کاررفته است، مورد بررسی قرار گرفته است. مدیران با داشتن روحیه انتقادپذیری و مسئولیت‌پذیری و در بستر آینده‌نگری، واقع‌گرایی، شجاعت و عقلانیت، راهبردهایی همچون مشورت، امانت‌داری، صبر و استقامت و پرهیز از شتاب‌زدگی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی علم و فناوری، مدیریت راهبردی منابع انسانی (مدیرپروری)، نگاه نظام‌مند (جامعیت و کلنگری)، روحیه همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل، موقعیت‌شناسی و بهره‌گیری از فرصت‌ها، عدالت و خودارزیابی و بهبود مستمر را به‌کار گرفته و در نهایت مدیری جهادی خواهند شد.»
حیدر نژاد، علیرضا	۱۴۰۲	مدیریت جهادی مبتنی بر عملکرد ستاد عملکرد ستاد پشتیبانی و امداد امام (کارکنان کمیته انقلاب اسلامی) در شهرهای جنگ‌زده به‌عنوان توسعه الگویی برای آینده است.	« این پژوهش به لحاظ هدف اکتشافی است و روش آن توصیفی – تحلیلی است. شیوه گردآوری داده‌ها نیز تحلیل و بررسی مصاحبه‌ها و منابع مکتوب، مقالات و اسناد موجود در ارتباط با مدیریت جهادی و سیره فرماندهان دفاع مقدس بوده است. با بررسی و تحلیل داده‌ها، مضامین پایه، سازمان‌دهند و فراگیر به دست آمد. سبک مدیریت جهادی ستاد پشتیبانی و امداد نجات در شهرهای جنگ‌زده با تأکید بر کمیته انقلاب اسلامی براساس سه شاخص ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های رهبری ارائه می‌کند که با استفاده از آن، می‌توان گام مهمی در مسیر طراحی الگوهای بومی برای آینده برداشت».
سلطانی، حسن	۱۴۰۲	راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر	«پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا آمیخته است. در نهایت یافته‌ها حاکی از آن است که راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه

محقق	سال	عنوان تحقیق	یافته‌ها
		شاخص‌های مدیریت جهادی	قضاییه عبارت‌اند از: تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای خود و جبران، آموزش مسئولیت‌پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوش‌رویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت‌المال، وضع قوانین، ارتقای اعتمادبه‌نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان»

وجه تمایز این مقاله با پیشینه‌ها این‌که آن‌ها از زاویه خاص به موضوع نگاه کردند ولی در این تحقیق رویکرد با نگاه کلی بود و نوآوری این مقاله نوع کاربرد آن برای همه سطوح مدیریتی است.

۲. مبانی نظری

۲-۱. دفاع مقدس

دفاع مقدس مفهومی بود که حضرت امام خمینی (ره) در برهه جنگ تحمیلی رژیم بعثی علیه ایران، در ۲۲ بهمن سال ۱۳۶۲ مصادف با سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی بیان کردند. از نظر لغوی دفاع مقدس یعنی پاک و پاکیزه، شایسته پرستش و احترام، دارای کیفیت آسمانی و بسیار با ارزش (نوروزی، ۳۴۴:۱۳۸۵). همچنین اصطلاح دفاع مقدس را رزمندگان برای جنگ نیابتی صدام بعثی که در تاریخ ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ به تحریک استکبار جهانی علیه ایران آغاز کرد و به مدت تقریباً ۸ سال به طول انجامید به‌کار می‌بردند. براندازی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران در رأس اهداف پلید استکبار و صدام قرار داشت، و علت ترس آنان از الگوگیری کشورهای منطقه که بیشتر جمعیت آنان مسلمان بودند به‌ویژه کشور عراق که ۶۰ درصد جمعیت مسلمان آن شیعه بودند بود. صدام که فردی جاه‌طلب و قدرت‌طلب بود و سودای رهبریت جهان عرب را در سر می‌پروراند، به بهانه‌های مناقشات مرزی ایران با عراق و همسایه‌های عرب و همچنین عقده‌گشایی از حقارتی که صدام در عقد قرارداد ۱۹۷۵

الجزایر برایش حاصل شد جنگ علیه ایران را آغاز نمود؛ اما ملت استوار و پایدار و از جان گذشته ایران از هر تمامی قومیت‌ها در ۸ سال دفاع مقدس توانست جلوی اهداف پلید صدام و حامیان منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای او را که تصور می‌کردند می‌توانند ایران را سه‌روزه اشغال کنند به ناکامی تبدیل کرد و رزمندگان توانستند با جلوگیری از دستیابی آنان به اهدافشان ضمن اخراج آنان از خاک مقدس جمهوری اسلامی پیروز میدان شوند، و این پیروزی باعث شد روحیه خودباوری و اعتماد به این‌که ما می‌توانیم در مردم سلحشور ایران رشد کند و دستاورد آن خودکفایی در تأمین تجهیزات جنگی و بازدارندگی دشمن از تهاجم نظامی به ایران شد.

۲-۲. مدیریت جهادی

مدیریت جهادی از هنر و علم مدیریت علمی که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است استفاده می‌نماید. البته تفاوت‌هایی این نوع مدیریت با مدیریت‌های سایر مکاتب، در این است که نظام ارزشی اسلام زیربنای آن را است. درواقع تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریت در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری آن‌که اقتباس شده از مدیریت اسلامی است، است. بنابراین مدیریت جهادی، بایستی از دستاوردهای علم مدیریت در دنیا (نظیر دستاوردهای علمی روش‌شناسی) برای ساختارمند کردن محتوای خود استفاده کند. از طرفی مقام معظم رهبری درخصوص ارتباط علوم بومی با علوم غربی فرموده‌اند: «شکی نیست که بسیاری از علوم انسانی، پایه‌ها و مایه‌های محکمی در اینجا دارد؛ یعنی در فرهنگ گذشته خود ما. برخی از علوم انسانی هم تولید شده غرب است؛ یعنی به‌عنوان یک علم، وجود نداشته، اما غربی‌ها که در دنیای علم پیشروی کرده‌اند، این‌ها را هم به وجود آورده‌اند ... خیلی خوب، ما، هم برای سرجمع کردن، مدوّن کردن، منظم کردن و نظام‌مند کردن آنچه خودمان داریم، به یک تفکر و تجربه علمی احتیاج داریم، هم برای مواد و پایه‌هایی که آن‌ها در این علم جمع آورده‌اند، به یک نگاه علمی احتیاج داریم. منتها گرفتن پایه‌های یک علم از یک مجموعه خارج از محدوده مورد قبول ما، به معنای قبول نتایج آن نیست.»

«رسالت مدیریت جهادی تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت جهادی بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است» (تولایی و صباغی، ۱۲۲:۱۳۹۴).

مدیریت یعنی پیش‌بینی و برنامه‌ریزی، سازمان‌دِهی، هماهنگی و کنترل، پیش‌بینی و فراهم آوردن به معنای بررسی آینده و ترسیم برنامه عملیاتی است (رضا بغدادچی، ۲۹۳:۱۴۰۳).

فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح که اساس و محور اصلی نیروهای مسلح است باید در حد تراز انقلاب اسلامی ارتقا یابد و نظر به این‌که بستر تحقق این ارتقا به‌وسیله ارائه الگوی راهبردی فراهم می‌گردد بنابراین جهت زمینه‌سازی ارتقای فرماندهی و مدیریت نیروهای مسلح در حد تراز انقلاب اسلامی و ایفای نقش مؤثر آن با تأکید بر دستیابی به حداکثر بهره‌وری لازم است الگوی راهبردی مناسبی در این موضوع ارائه شود. (غیور نجف‌آبادی و همکاران، ۳۷:۱۴۰۰)

مدیریت جهادی که متناسب با فرهنگ و ارزش‌های ایران اسلامی است، مفهوم تازه‌ای است که در علم مدیریت طرح شده است. مفهوم مدیریت جهادی، درحالی‌که سابقه دیرینه‌ای در تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام دارد و مبانی فلسفی و الگوی علمی خود را از این منابع می‌گیرد، یک مفهوم جدید به شمار می‌آید. هرچند به موضوع مدیریت جهادی بیشتر در بستر تغییر و تحولات اجتماعی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، و مواجهه نظام اسلامی در عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، علمی و نظامی توجه شده است، نباید از نظر دور داشت که این «الگوی مدیریتی برخاسته از شرایط فکری و اجتماعی ناشی از انقلاب، خود از فلسفه، مبانی و اصولی بهره‌مند است که هم در شکل‌گیری آن در عرصه‌های مختلف وهم در نضج گرفتن، رشد و شکوفایی آن نقش بسزایی ایفا کرده است؛ درصورتی‌که به توان به‌طور مستدل پایه‌های فکری و نظری آن را تبیین کرد، به مدل برجسته بومی مدیریتی تبدیل شده و از تفکرهای رقیب موجود در عرصه اداره کشور فاصله معنی‌داری می‌گیرد، زیرا از یک طرف مبتنی بر فرهنگ و ارزش‌های متعالی اسلامی است و از سوی دیگر، سازگار با نیازها و شرایط

این مرزوبوم به آسیب‌شناسی و شناخت مسائل می‌پردازد و به ارائه راه‌حل اقدام می‌کند» (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴:۱۲۲).

مدیریت جهادی را می‌توان از آیه شریفه «قُلْ إِنَّمَا أَعِظُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ...» (سوره سبا، آیه ۴۶) استنباط کرد؛ زیرا پیام مهم آیه، اخلاص است و از اخلاص، عشق به‌کار و از آن دو، نیروی عظیم و ایثاری شگفت‌انگیز و شجاعتی کارساز و هدایتی الهی به وجود می‌آید. برای رسیدن به فرهنگ جهادی در خانه، اداره و جامعه باید با جهاد فرهنگی عجین شد و تنها از طریق آن می‌توان به مدیریت جهادی رسید» (حسینی، ۱۳۸۶: ۲۰۵).

مدیریت جهادی زاده انقلاب اسلامی است که در دوران دفاع مقدس بیشترین ظهور و بروز را داشته است؛ «فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن، تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی‌فقیه زمان است. بنابراین از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به‌عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی، به تمشیت امور می‌پردازد» (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸: ۶۲).

«بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشئت گرفته و پایه‌ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۳ خرداد ۱۳۵۸، آغاز حرکتِ شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت‌های پُرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن ارائه خدمات بسیار ارزنده، اثرات زیادی برجای گذاشت و به‌سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که هم‌اینک در سراسر روستاهای کشور

اسلامی، روستاییان در همه حال، با لبخند رضایت بر لب، از جهاد سازندگی می‌گویند» (مرتضوی و عراقی، ۸۸:۱۳۸۸).

جدول ۲: تعاریف مدیریت جهادی از دیدگاه صاحب‌نظران

صاحب‌نظران	سال	تعریف مدیریت جهادی
مقام معظم رهبری	۱۳۹۶	«فرا گرد به‌کارگیری منابع مادی و انسانی با نگاه، احساس، روحیه و حرکت جهادی با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت بر مبنای نظام ارزشی اسلامی».
مقام معظم رهبری	۱۳۹۳	«مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیر، با گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود از موانع پیش رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی به پیش می‌رود».
ترابی و همکاران	۱۳۹۵	«مدیریت جهادی فراگردی است خلاقانه و هدفمند، برگرفته از مبانی و اصول و مبتنی بر ارزش‌ها، با محوریت انسان کمال‌گرا که در فرایندی متشکل از عناصر ساختار، رفتار و زمینه، موجب پدیدار شدن پیامدهایی ازجمله شکوفایی فرد و جامعه، تحقق آرمان‌ها مبتنی بر واقعیت، و گذر از موانع و مشکلات در سه بخش فرد، سازمان و جامعه می‌گردد».
هدایت نژاد و همکاران	۱۳۹۲	مدیریت جهادی برخاسته از مبانی اسلامی و زاییده تجربیات ارزشمند مدیران از صدر اسلام تاکنون است. بعد از انقلاب اسلامی ایران، این سبک مدیریتی پرورش یافت و با اخذ تجربیات نخبگان و خبرگان، انسجام علمی پیدا کرد.
کریم زاده	۱۳۹۳	«اساس مدیریت جهادی با تأکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی‌که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد».
پالوج و تقی پور	۱۳۸۶	«مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. از اهداف این نوع مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا است تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیو ۀ مدیریت، آجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است.

صاحب‌نظران	سال	تعریف مدیریت جهادی
عزتی	۱۳۹۳	«مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیر، گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت دشمن‌شناسی خود از موانع پیش‌رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی به پیش می‌رود».

۲-۳. تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک

«در تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک گفته شده که مدیریت جهادی به معنی جهش کیفی در عملکرد سطوح ملی و سازمانی برای نیل به هدف است. دسته‌بندی عوامل اقتدار پیشرفت ملی کشور در اندیشه سیاسی جمهوری اسلامی ایران با اتصال و ارتباط معنوی تلاش‌ها با توفیق جویی و آرزوی نصرت الهی قرین است و رهبر نظام اسلامی همواره می‌توانند از این رویکرد برای عمل جهادی و اقتدار آفرین جامعه اسلامی بهره گیرند. بنابراین توجه دادن به آرمان‌ها و خلق مفاهیم جدید در این میان می‌تواند به آفرینش افق‌های روشن بینجامد. به همین سبب، هنر خلق اندیشه و عمل جهادی را می‌توان مهم‌ترین ویژگی فرهنگی گفتمانی و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های تمایز راهبردها و برنامه‌ریزی‌های اجرایی نظام اسلامی نسبت به سایر نظام‌ها دانست. این برداشت از مدیریت جهادی به‌مثابهٔ تمرکز، تجمیع، هدایت و آزادسازی توان فکری، اعتقادی و عملی جامعه تلقی می‌شود که نشانگر نیت عمل و مدیریت جهادی است» (فیروزآبادی،۱۳۹۰: ۲۰-۱۹).

«فرهنگ و مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی است و در آغاز انقلاب اسلامی، روحیه و رضایت خاطر مناسبی نصیب جوانان انقلابی و افراد کرد» (مهدی طائب،۱۳۸۸: ۱۴۴).

«به‌زعم کارشناسان، مدیریت جهادی غیر از آن مدیریت علمی نیست که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی 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 می‌سازد» (مرتضوی و عراقی، ۸۸:۱۳۸۸). «اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خودشان و به‌سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است.» مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار

و تلاش داشته و اهم تلاش خود را بر این گذاشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری، در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور به هم رسانند و به‌عنوان بازوی انقلاب ایفای نقش کنند» (موحد، ۲۴:۱۳۸۶).

ویژگی‌های مدیریت جهادی: از ویژگی‌های مدیریت جهادی می‌توان مسئولیت‌پذیری، پرکاری و سخت‌کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئونات اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب‌رجوع، اخلاص و ده‌ها مورد دیگر را نام برد. مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و باهدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است، از اهداف این نوع مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا است تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر است و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است. حضرت امام در آخرین پیام خود خطاب به جهادگران فرمودند: «عشق جهاد در خدمت به اسلام و مردم چشم دل عشاق خدمت به دین و مردم را روشن نموده است» (ایروانی،۱۳۷۹: ۲۵).

مقام معظم رهبری فرمودند: «وقتی این ملت به هدف‌های خود دست پیدا خواهد کرد و مشکلات گوناگون را از سر راه خود برخواهد داشت که ایمان و جهاد در میان مسئولان به‌عنوان یک ارزش شناخته شود. این جهاد، جهاد علمی، جهاد عدالت‌خواهی و جهاد مدیریتی و اقتصادی است. مدیران کشور، مسئولان و پشت سر آن‌ها مردم وقتی این شعارها را مدِنظر قرار دهند، حرکت کشور به سمت هدف‌ها و آرمان‌های خود پُرشتاب و موفق خواهد شد». (بیانات در دیدار زائرین و مجاورین حرم مطهر رضوی ۱۳۸۴/۱/۱)

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات توسعه‌ای –کاربردی دسته‌بندی می‌گردد. این پژوهش به این دلیل کاربردی است که یافته‌های آن مدل‌هایی را ارائه می‌کند که می‌تواند با تحلیل و با تبیین ارتباط بین مؤلفه‌ها و با اجرایی کردن آن به حل مشکلات فراروی نظام مدیریتی کشور کمک نمود؛ و توسعه‌ای است؛ زیرا با واکاوی و مطالعه مبانی، اصول،

رویکردها و الزامات مدیریت جهادی، به تولید ادبیات در این زمینه کمک خواهد نمود و به غنای مبانی تئوریک و نظری منجر خواهد شد.

گردآوری اطلاعات به دو صورت انجام‌گرفته است: روش کتابخانه‌ای با ابزار فیش‌برداری از کتاب‌های علمی و تخصصی در زمینهٔ تحقیق، مقالات علمی و پژوهشی، سایت‌های اینترنتی معتبر علمی و روش میدانی با ابزار مصاحبه

۳-۱. روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

تجزیه‌وتحلیل در این پژوهش به شرح زیر انجام شده است:

از روش تحلیل محتوا و مضمون با بررسی کتابخانه‌ای و با ابزار فیش‌برداری و از محتوای مصاحبه‌ها، داده‌ها انتخاب شد و برای احصا مضامین (فراگیر، سازمان دهنده و پایه) بُعد رفتاری مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان دوران دفاع مقدس با کمک نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۴-۲۴، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها تنظیم شد.

۳-۲. جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش از دو دسته کلی تشکیل شده است.

الف) جامعه اسنادی: شامل کلیه اسناد و مدارک قابل دستیابی مرتبط با الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس، است

ب) جامعه خبرگی: شامل فرماندهان، خبرگان و کارشناسان دارای ویژگی‌های ذیل: تحصیلات دکتری و هم‌طراز در حوزه‌های مرتبط با مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس که دارای مسئولیت فرماندهی و یا مدیر هم‌تراز در دفاع مقدس بودند و یا خبرگان دانشگاهی و سازمانی در حوزه مدیریت جهادی هستند که صاحب دانش و تجربه در موضوع مورد مطالعه هستند.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: روش نمونه‌گیری جامعه آماری از روش غیر تصادفی هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری است. در این پژوهش از نظرات فرماندهان، خبرگان

دانشگاهی و سازمانی در حوزه مدیریت جهادی، برای مصاحبه استفاده شده است، که این تعداد به ۲۰ نفر رسیدند.

۳-۳. روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز به‌صورت بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه انجام گرفت. جهت دستیابی به مضامین (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های) مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس، ابتدا منابع موجود ازجمله کتاب‌ها، مقالات علمی معتبر در نشریات تخصصی و پژوهش‌های انجام شده پیرامون موضوع، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. در مرحله مصاحبه پژوهشگر با ۲۰ نفر از افراد صاحب‌نظر و خبره در حوزه مدیریت جهادی مصاحبه انجام داده و اطمینان حاصل کرد که ادامه مصاحبه‌ها، چیز تازه‌ای به داده‌های او نمی‌افزاید.

۳-۴. اعتبارسنجی (روایی و پایایی) ابزار جمع‌آوری اطلاعات

روایی و پایایی برای اطمینان از کیفیت ابزار سنجش پژوهش است. برای روایی سؤالات مصاحبه از روش‌های خبرگی با ارائه سؤالات به ۲۰ نفر صاحب‌نظران خبره در موضوع پژوهش ازجمله فرماندهان، مدیران هم‌تراز و اعضای هیئت علمی پژوهشگاه دفاع مقدس استفاده شد. در گام بعدی از محاسبه ضریب توافق کاپا کوهن برای پایایی استفاده شد که عدد حاصل از آن به قرار جدول زیر است:

ضریب توافق کاپاکوهن	۰/۸۵۲

۴. یافته‌ها و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در این پژوهش به دو صورت انجام گرفت ابتدا داده‌هایی که از بررسی ادبیات تحقیق، از بررسی کتابخانه‌ای حاصل شده بود، از طریق روش تحلیل محتوا بررسی شد و داده‌های حاصل از مصاحبه از طریق تحلیل مضمون بررسی گردیدند. سپس از طریق نظام مقولات داده‌ها دسته‌بندی و طبقه‌بندی شدند و با استفاده از نظام مقوله‌بندی

کدگذاری صورت گرفت. به‌عنوان نمونه، پس از بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه با ۲۰ نفر از صاحب‌نظران و فرماندهان دوران دفاع مقدس، مستندات حاصل در چندین نوبت مطالعه و سه‌گام کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. بافته‌های تحقیق شامل مؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد رفتاری که در جدول (۱) و بُعد زمینه‌ای که در جدول (۲)، زیر با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا ارائه شده است، که ارائه این یافته‌ها هدف پژوهش را حاصل نمود.

بُعد رفتاری در مدیریت جهادی، به مجموعه‌ای از کنش‌ها، واکنش‌ها، اخلاقیات، تصمیم‌گیری‌ها و الگوهای تعاملی اشاره دارد که توسط مدیران و رهبران، به‌ویژه با الهام از فرماندهان دوران دفاع مقدس، در محیط کار و در مواجهه با چالش‌ها و افراد مختلف، از خود بروز می‌دهند. این بعد، بر «چگونه مدیریت کردن» و «چه رفتاری از خود نشان دادن» تمرکز دارد، نه صرفاً بر «چه‌کاری انجام دادن». عبارت ساده‌تر، بُعد رفتاری یعنی ظهور عینی و قابل‌مشاهده ارزش‌ها و اصول مدیریت جهادی در عمل و رفتار روزمره یک مدیر. منظور از بُعد رفتاری، رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان است که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات غیررسمی و الگوهای خاصی به‌هم‌پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند که درواقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند. جنبه محتوایی مطالعه رفتار انسان در محیط‌های سازمانی، ارتباط میان رفتار انسان و سازمان و خود سازمان است. عوامل را می‌توان به‌عنوان فصل مشترک بین علم رفتارشناسی و بهبود محیط‌های سازمانی قلمداد کرد؛ به عبارت دیگر، هنگامی انجام می‌شود که از اصول علمی تحلیل رفتار در ارزیابی و بهبود عملکرد حوزه‌های سازمانی استفاده می‌شود.

جدول ۳: بُعد رفتاری

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
رفتاری	ویژگی‌های فردی	خیرخواهی، خادم و دلسوز	ویژگی‌های شخصیتی	صبور و بردبار و حلیم
		تسلط برخشم و پرهیز از توهین و تهمت		رئوف و خوش‌رو
		دارای روحیه مقاومت و امید		متواضع و فروتن

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
		دارای اعتمادبه‌نفس		روحیه شهادت‌طلبی
		رعایت تبری و تولی		روحیه ایثار، عفو و گذشت
		قدرت نفوذ در قلوب		روحیه انتقادپذیری
				پرهیز از باند و خویشاوندگرایی

بُعد زمینه‌ای منظور از شاخه زمینه تمام شرایط و عوامل محیطی و برون‌سازمانی است که بر سازمان محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان از قبیل مشتریان یا ارباب‌رجوع، دولت، بازار و سایر سیستم‌های محیطی سازمان را تشکیل می‌دهد. این شاخه مهم‌ترین و اصلی‌ترین شاخه است و نه‌تنها موجب بقا و رشد شاخه‌های دیگر، بلکه به وجود آورنده شاخه‌های دیگر نیز در سازمان بوده و خلاصه بقا و رشد کلی سازمان بدان وابسته است. با بررسی کتابخانه‌ای و بررسی مصاحبه‌ها می‌توان عمده‌ترین شاخص‌های بعد زمینه‌ها ازجمله، قدرشناسی و تقدیر از موفقیت‌ها و دستاوردها، روحیه و انگیزه بخشی، همرنگ بودن و درک مشکلات مردم، روحیه و انگیزه بخشی، اعتمادپروری دوجانبه، ارزش و احترام و همراهی با افراد، نحوه تأمین تجهیزات و امکانات مورد نیاز، توجه به امنیت، توجه به خودباوری و شکوفایی، افزایش هم‌بستگی و وحدت کلمه، استقلال‌طلبی، عدالت اجتماعی را بیان نمود.

جدول ۴: بُعد زمینه‌ای

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
زمینه‌ای	مخاطبان (پیروان)	قدرشناسی و تقدیر از موفقیت‌ها و دستاوردها	شرایط و اقتضائات	وضعیت اجتماعی-فرهنگی و سیاسی
		همرنگ بودن و درک مشکلات مردم		شرایط امکانات و تجهیزات
		روحیه و انگیزه بخشی		شرایط جغرافیایی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
		اعتماد پروری دوجانبه		شرایط زمانی و مکانی
		امیدوارسازی		داشتن دکترین و سیاست‌های دفاعی
		رسیدگی به خانواده شهدا و رزمندگان		لحاظ کردن ساختار حاکمیتی
		ارزش و احترام و همراهی با افراد		عدالت اجتماعی
		گشاده‌رویی و مردم‌دوستی		استقلال‌طلبی
	منابع و نیازها	نحوه تأمین تجهیزات و امکانات مورد نیاز		کمک به نهضت تولید علم
		حفظ منابع انسانی و منابع فیزیکی و مالی		لحاظ کردن هنجارهای اجتماعی
		توجه به امنیت		افزایش هم‌بستگی و وحدت کلمه
		توجه به نیازهای فیزیولوژی و رفع موانع زیست		توجه به جهان‌شمول شدن اسلام
		توجه به رشد تکنولوژی		
		توجه به بهداشت عمومی		
		توجه به خودباوری و شکوفایی		

۴-۱. جمع‌بندی

یافته‌ها نشان می‌دهد مقوله مدیریت جهادی، نمودی عینی و زنده در جامعه ایران اسلامی داشته که فرماندهان دفاع مقدس، مصداق بارز آن هستند.

مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای(مدظله‌العالی)، در نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ بحث مدیریت جهادی را مطرح و راه‌حل برون‌رفت از مشکلات ناشی از خباثت‌های استکبار جهانی، را مدیریت جهادی معرفی کردند. امروزه بسیاری از دانشمندان در موضوع توسعه مدیریت را رکن اساسی در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی جوامع می‌دانند و براین‌اساس برای رشد و گسترش آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی ارائه شده است مدیریت بالاترین نقش را در توسعه و یا عقب‌ماندگی یک سازمان یا مؤسسه یا یک خانواده و یا حتی یک کشور دارد، سخت‌کوشی هوشیاری قدرت تشخیص بالا اعتمادبه‌نفس و ریسک‌پذیری از ویژگی‌های بارز مدیران مبتکر و رهبران مقتدر اقتصادی است. در طول تاریخ سبک‌های مدیریتی متفاوتی ارائه شده که هر دوره متناسب با وضعیت آن دوره بوده و نام خاصی نیز بر آن گذارده شده اما دوران کنونی در کشور ما که ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی حاکم هست، جامعه طالب یک مدیریتی به‌نام مدیریت جهادی است، و آنچه در مدیریت جهادی می‌توان بیان کرد این‌که علم و قوانین علمی در یک فرهنگ ارزشی به‌کار گرفته شده است جامعه‌سازان و افرادی که در آن نقش ایفا می‌کنند اعتقادات رسوم و ارزش‌های فرهنگی خاصی را ارائه می‌دهند و مدیریت ناگزیر از عمل در بستر این نظام ارزشی اسلامی جامعه و سازمان است.

ازآنجاکه هدف اصلی این تحقیق دستیابی و ارائه مؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد رفتاری و زمینه‌ای مدیریت جهادی مبتنی بر تجربیات فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس است، بنابراین تلاش گردید در اثنای تحقیق با نگاهی جامع، کلان و کل‌نگر به موضوع و از طریق مطالعه مبانی نظری و علمی، انجام مطالعه اکتشافی، مصاحبه و اخذ نظر خبرگان و اخذ نظر کارشناسان و نهایتاً تجزیه‌وتحلیل اطلاعات و داده‌های تحقیق این مورد انجام گیرد، و با انجام یک بررسی محیطی و احصا مضامین (فراگیر، سازمان دهنده و پایه) و با ابزار بصری شمسه بُعد رفتاری و زمینه‌ای ترسیم شد.

البته باید متذکر شویم که همه شاخص‌ها شاید در یک مدیر جهادی یافت نشود و شدت ضعف داشته باشد اما مهم‌ترین آن‌ها در یک مدیر جهادی باید مشاهده گردد، مدیر جهادی در صورتی می‌تواند یک مدیریت جهادی را در عمل به ظهور برساند که اعتقاد راسخ به این

شاخص‌ها داشته باشد و قلباً به آن‌ها اعتقاد داشته باشد، و به تواند آن‌ها را در عمل پیاده نماید.

۵. نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش، مهم‌ترین خصوصیت مدیریت جهادی، تقرب الهی و اعتقادات مدیر جهادی در جهت نیل به هدف مقدس است، که براساس تعالیم مکتب اسلام، این هدف مقدس ارتقای حیات بشر از نظر کیفی و کمی است. در این راستا یک مدیر جهادی باید همه استعداد و قوای خود را ازجمله قو ه درک و بصیرت، عاقبت‌اندیشی و مسئولیت‌پذیری، تخصص و امثالهم را به‌کار گرفته و همراه با کلیه خصوصیات دینی خود ازجمله ایمان، خدامحوری، معاد گرایی و ولایت مداری (اطاعت از خداوند و ولی امر و رعایت سلسله‌مراتب فرماندهی و مدیریت)، همت در اجرا و اشاعه شعائر دینی و ... زمینه‌ها و بسترهایی را در سازمان خود به وجود آورده و مستقر سازد که به تحقق هدف والای مدیریت جهادی کمک کند. برخی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: عدالت محوری، اعتماد دوجانبه، امیدوار سازی کارکنان. در این تحقیق ضمن بهره‌برداری از منابع مرتبط، قرآن کریم، نهج‌البلاغه، بیانات، فرمایشات، تدابیر و اوامر امامین انقلاب و همچنین از پیشینه تحقیقات اعم از مقالات، کتاب و رساله و پایان‌نامه و مصاحبه با فرماندهان و خبرگان دفاع مقدس و بهره‌گیری از نظام مقولات مضامین بُعد رفتاری با دو مؤلفه (ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی) و با ۱۲ شاخص و بُعد زمینه‌ای با سه مؤلفه (مخاطبین، شرایط و اقتضائات، منابع و نیازها) و با ۲۷ شاخص استخراج شد.

۵-۱. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

برای به‌کارگیری یافته‌های تحقیقات علمی در میدان عمل، ضروری است تا مسئولین ذی‌ربط در امورات مدیریت در کشور، نسبت به شناخت و به‌کارگیری یافته‌های علمی در حوزه

مدیریت جهادی، که منجر به دانش علمی شده است، اهتمام ویژه‌ای داشته باشند. ازجمله این‌که در مدیریت منابع انسانی، می‌توان در فرایندهای مختلف منابع انسانی مثل جذب، بهسازی و آموزش، ارتقا و انتصاب و ... از این یافته‌ها استفاده نمود که در ادامه پیشنهادهای علمی و کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- ✓ طراحی الگوهای مدیریت جهادی در ابعاد مختلف اعم از جهاد فرهنگی، جهاد اقتصادی، جهاد سیاسی، جهاد علمی و ...
- ✓ مضامین یافته شده در این پژوهش و تحقیقات مشابه، در جذب، آموزش‌وپرورش، انتصاب و به‌کارگیری و سایر امورات مدیران اعم از لشکری و کشوری به‌کارگیری شود؛
- ✓ در ارزیابی عملکرد مدیران ملاک و معیار ویژگی‌های مدیریت جهادی لحاظ شود
- ✓ با اجرایی کردن مدیریت جهادی که با فرهنگ جامعه ایران اسلامی مطابقت دارد، بتوانیم به اهداف ارزشی مورد نظر جمهوری اسلامی ایران در همه سطوح مدیریتی دست یابیم؛
- ✓ اهتمام جهت انجام تحقیقات اصولی و کاربردی در زمینه‌های مدیریت جهادی در حوزه و دانشگاه؛
- ✓ بازنگری و مهندسی مجدد سازمان‌ها اعم از کشوری و لشکری بر مبنای اصول مدیریت جهادی؛
- ✓ توسعه و عمق‌بخشی به رشته‌های مدیریت جهادی در مراکز علمی و آموزشی جهت تربیت منابع انسانی با روحیه جهادی؛
- ✓ با اجرایی کردن مدیریت جهادی در کشور و ارائه الگوی عملی آن در جهان‌شمول کردن آن بکوشیم.

فهرست منابع

ابراهیم پور، محسن (۱۳۸۶)، ***نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی***، مجموعه مقالات همایش فرهنگ جهادی، صفحه ۲۶۱- ۳۱۱.

ابراهیمی‌فر، عبدالجواد (۱۳۸۶)، ***مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی***، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: نشر آموزش کشاورزی – دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی

احمدیان، علی‌اکبر (۱۳۹۳)، ***مدل‌سازی مدیریت جهادی***، مجله سیاست دفاعی، سال ۲۲، شماره ۸۷

اسحاقی سید حسین (۱۳۹۳)، ***مؤلفه‌های مدیریت جهادی***، قم، مرکز نشر هاجر

استراس آنسلم، کوربین جولیت. ترجمه بیوک محمدی (۱۳۹۳) ***اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها***، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

اصلی پور، حسین (۱۳۹۶)، ***تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده‌بنیاد***، فصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت انتظامی، شمارهٔ ۳.

افتخاری، اصغر؛ زرگرزاده، محمدعلی؛ شمشیری، مهدی (۱۳۹۷)، ***مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای*** *(مدظله‌العالی)*، فصلنامه مدیریت نظامی، سال ۱۸، شماره ۲.

الماسی، محسن (۱۳۸۶)، ***آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی***، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: نشر آموزش کشاورزی، دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.

ایروانی، محمدجواد؛ شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۶). ***مقایسه دو سامانه نهادی و سنّتی***، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: نشر آموزش کشاورزی، دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.

بغدادچی و همکاران (۱۴۰۳)، ***طراحی الگوی مدیریت مبتنی بر شایستگی***، فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال ۱۴، شماره ۵۷.

غیور نجف‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰)، ***الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت از انقلاب اسلامی در نیروهای مسلح مبتنی بر اندیشه امامین انقلاب اسلامی***، فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال ۱۴، شماره ۵۷.

References

Van Getel Nicolete and Teelken Christine (2006)، «Neo institutional perspective on public management reform»،International managemen t. 99-109.

Drucker, P. (1993). Post-Capitalist Society. New York: Harper Collins. Nonaka, I kujiro. 1994. A

Nonaka, I (1994), Dynamic Theory of Organizatonal Knowledge Creaton. Organizaton Science, Vol. 5, No.1: 14-37

Strauss.A, J.Corbin (1992). Basics of Qualitatve Research: Techniques and Procedures for Develop ing Grounded Theory, California: Sage Publicatons, Inc.

Nonaka and Takeuc hi. H. (1995). The Knowledge-Cratng Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovaton? Oxford University Press.