

بررسی رابطه بین شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی در نیروهای مسلح

مهران خلج^{*۱}

چکیده

لازمه هرگونه اقدام برای رفع مشکلات کشور بهره‌گیری از مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است، هدف تحقیق بررسی رابطه بین دو موضوع کلیدی مدیریت جهادی و راهبردی و در نهایت شناخت شاخص‌های مؤثر است. این تحقیق، کاربردی توسعه‌ای و روش آن پیمایشی، توصیفی، تحلیلی است. جامعه آماری به تعداد ۱۳۵ نفر که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۰۰ نفر انتخاب گردید. روش انجام تحقیق به این صورت است که نخست شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی شناسایی گردید و سپس دو پرسشنامه جداگانه‌ای برای ارزیابی شاخص‌های مدیریت جهادی و راهبردی، طراحی شده، در ادامه یک مدل مفهومی ارائه شده که برازش آن از طریق آزمون مورد تأیید قرار گرفته است، سپس مدل از روش معادلات ساختاری حل شده و بر اساس نتایج، ضریب همبستگی میان مدیریت جهادی و راهبردی ۰.۸۹ به دست آمد. نتایج به دست آمده دلالت بر وجود رابطه مستقیم بین شاخص‌های دو سبک مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی دارد، در تحلیل نتایج نیز نشان داده شده است بهبود در شاخص‌های مدیریت جهادی سبب بهبود اثربخشی در شاخص‌های مدیریت راهبردی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت راهبردی، مدیریت جهادی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، نیروهای مسلح.

۱. استادیار گروه مهندسی صنایع، واحد رباط کریم، دانشگاه آزاد اسلامی، رباط کریم، تهران، ایران،

(* نویسنده مسئول)؛ mehran5_k@hotmail.com

مقدمه

سازمان نیروهای مسلح یکی از مهمترین سازمان‌های کشور هستند که حافظ استقلال، امنیت و تمامیت ارضی کشور هستند. برای نیروهای مسلح رسیدن به اهداف راهبردی مستلزم به‌کارگیری یک مدیریت راهبردی مؤثر است، اما سؤالی مطرح است که چگونه می‌توان به یک برنامه راهبردی اثربخش دست یافت. به عبارت دیگر چه باید کرد تا برنامه‌ریزی راهبردی یک سازمان نظامی بتواند اثربخش و منشأ تحول و موفقیت شود. مدیریت راهبردی زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد که با مؤلفه‌های جهادی همراه باشد. چنانچه مدیران راهبردی با رویکرد جهادی به هدایت سازمان بپردازند، علاوه بر تسریع در دستیابی به اهداف راهبردی سبب تعالی سازمانی نیز خواهند گردید. مدیریت جهادی به عنوان یک رویکرد جدید مدیریتی هنگامی به‌صورت کارآمد به کار گرفته خواهد شد که به طور مناسب به وسیله سازمان‌های کشور شناخته شود؛ زیرا تحلیل و ارزیابی و به‌کارگیری هر رویکرد مدیریتی لازمه شناخت و تبیین بهتر آن رویکرد می‌باشد.

مدیریت راهبردی اگر با مؤلفه‌های جهادی همراه شود، می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد. ارائه تعریفی جامع و مانع، که دربرگیرنده تمام جنبه‌ها و شاخص‌ها و معیارهای مترتب بر مدیریت جهادی باشد، ساده نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم‌دست یافت. اما رسیدن به مقصود و ارائه بیانی گویا از این مدیریت با اتکا به معیارها و ویژگی‌های مورد انتظار از کار جهادی، امکان‌پذیر است.

تشریح و بیان مسئله

یکی از مهمترین اقداماتی که یک مدیر باید به آن توجه ویژه‌ای داشته باشد موضوع مدیریت راهبردی است. شاید بتوان به جرأت گفت مهمترین موضوع مورد توجه یک مدیر ارشد، راهبرد سازمان است. اینکه مدیر بتواند جهان اطراف و محیط خودش را به خوبی درک کند و بتواند بررسی‌های لازم را نسبت به محیط کار خودش داشته باشد یک مزیت رقابتی به حساب می‌آید و مسلماً می‌تواند در دنیای رقابت از رقیبان خودش پیشی بگیرد، اما امروزه در نسخه‌های مدیریتی که در همه سطوح اجرایی و راهبردی ارائه می‌شود، تضادی مشاهده می‌شود؛ به طوری که در نسخه‌های کارکردی و شفاف‌بخش غیرمادی که به کار گرفته

شده است، تناقض مشهودی وجود دارد (چابک گله دونی، ۱۳۹۷). در شرایط فعلی فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلأ موجود در سازمان‌ها را نمایان ساخته و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریت راهبردی نظامی را می‌طلبد که عزت، شرافت و کرامت انسان‌ها و به فعلیت رسیدن استعداد‌های درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران را به یک نگرش انسانی الهی سوق می‌دهد تا جهت‌گیری ذهنی آنان را از اسارت پیشنهادی ابزاری و خودمحموری آزاد نمایند و ادای تکلیف را به عنوان خطمشی موفق برای انگیزش کارکنان پیشنهاد دهد. نظام مزبور جز نظام مدیریت راهبردی جهادی نیست که در قلمرو سازمان، به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آن‌ها با یکدیگر در جوی صمیمانه ارزش می‌دهد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه کرده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸). مقام معظم رهبری نیز همواره بر این نکته تأکید داشته‌اند و ارائه الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت از سوی ایشان نیز به‌عنوان برنامه حرکت مسئولین نشان‌دهنده دقت نظر، حکمت و تدبیر ایشان در تدوین نقشه راه کشور در موقعیت حساس امروزی است. در این راستا می‌توان گفت که مدیریت جهادی مدل و مکتبی بومی از مدیریت است که می‌تواند بیشترین انطباق و هماهنگی را با اصول و معیارهای جامعه و فرهنگ ما داشته باشد (چابک گله دونی، ۱۳۹۷). بنابراین، به دست آوردن مدل مدیریت راهبردی که شاخص‌های مدیریت جهادی را داشته باشد، جزء ضرورت‌های امروز کشورمان است.

هر چند تحقیقات مختلفی در زمینه مدیریت جهادی صورت گرفته است، ولیکن تاکنون تحقیق و بررسی خاصی از نگاه حاکمیتی و راهبردی به موضوع کاربرد مدیریت جهادی در دستیابی به اهداف کلان و راهبردی سازمان‌های نظامی و اداری کشور صورت نگرفته است. در این پژوهش پیشنهاد می‌شود به تعیین شاخص‌های ارزیابی مدیران راهبردی از منظر مدیریت جهادی و همچنین استخراج رابطه هر یک از شاخص‌ها و اولویت‌بندی شاخص‌های مؤثر پرداخته شود. از جمله نتایج شناخت و درک موضوع ارتباط مدیریت جهادی و راهبردی این است که بر اساس چه شاخص‌ها می‌توان مدیران جهادی را شناسایی کرد؛ کدام مدیر، مدیر جهادی و کدام مدیر جهادی نیست؛ امتیاز جهادی بودن یک مدیر راهبردی چیست؛ بنابراین

در این پژوهش سعی شده است شاخص‌هایی که دارای اعتبار بوده شناسایی گردد و به واسطه نتایج حاصل از تحقیق که رابطه مدیریت جهادی و راهبردی خواهد بود، الگویی برای اعمال کارآمد مدیریت راهبردی به دست آید.

از آنجایی که نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران جزء مهمترین سازمان‌های راهبردی کشور است، همواره در سطوح خرد و کلان نیازمند تفکر جدید مدیریت جهادی می‌باشد، مدیران جهادی در نیروهای مسلح با نیت خدایی، و تکیه بر علم ضمن پیشبرد امور سازمان‌های مربوطه، می‌توانند به کشور و مردم چندین برابر بیشتر خدمت کنند. سازمان‌های نظامی می‌توانند با شناخت مؤلفه‌های یک مدیر جهادی و با استفاده از برنامه‌ریزی فکری و عملی مدیران مناسبی برای آینده انتخاب کرده و آنان را برای ایجاد مهارت‌های آینده آماده نمایند، با توجه به توضیحات بالا سؤال اصلی پژوهش این است که آیا میان شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی رابطه مؤثری وجود دارد؟

مبانی نظری

یکی از موضوعات مهمی که مدیران سازمان‌های نظامی ملزم به مدنظر قرار دادن آن هستند، موضوع مدیریت راهبردی است. اما جهت نیل به اهداف کلان و راهبردی همواره موانعی وجود دارد و تمرکز تحقیقات اخیر در موضوع راهبرد این است چگونه می‌توان اثربخشی راهبردهای انتخاب‌شده را بالا برد. از نظر محققان یکی از دلایل عدم اثربخشی راهبردها نبود تناسب بین راهبردها و شرایط داخلی و محیطی سازمان‌ها است. در حال حاضر نیروهای نظامی کشورمان با توجه به ارائه رویکرد جدید مدیریت جهادی توسط مقام معظم رهبری می‌توانند از آن در جهت اثربخش کردن راهبردها استفاده کنند. مدیریت جهادی، سبکی از مدیریت است که سرچشمه آن در مبانی مدیریت اسلامی است و با ارزش‌ها و فرهنگ ما انطباق‌پذیری کامل دارد. در بررسی مبانی نظری مدیریت اسلامی، ویژگی‌هایی در خصوص نحوه مدیریت و فرمان دهی وجود دارد که امروزه همان حلقه گمشده‌ای است که مکاتب و سبک‌های مدیریتی غربی به دنبال آن هستند تا تغییرات اساسی در شیوه کار خود ایجاد نمایند. از نظر رهبر معظم انقلاب مدیریت جهادی سبب کارایی و اثربخشی مدیریت راهبردی کشور خواهد شد، به نحوی که در ابلاغ و تبیین سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه چند واژه کلیدی و مهم را مؤکداً

بیان فرمودند که یکی از مهمترین این واژگان مدیریت جهادی است. ایشان بارها در سخنان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولین نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. مدیریت جهادی زمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی خود را به‌عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی اسلامی به‌خوبی نشان دهد که بتواند بر روی بهبود عملکرد سازمان تأثیر به‌سزایی داشته باشد. لذا تعیین شاخص‌های استاندارد برای ارزیابی و سنجش میزان تأثیر مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر مدیریت راهبردی، موضوعی مهم و کاربردی برای سازمان‌های ایرانی می‌باشد. لذا در این تحقیق با استفاده از روش تحقیق توصیفی و موضوعی سعی شده مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت راهبردی و مدیریت جهادی استخراج گردد. همچنین، بعد از تعیین رابطه این مؤلفه‌ها به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت جهادی در کشور مدلی ارائه شد که در نهایت منجر به توسعه و پیشرفت کشور خواهد شد.

پیشینه تحقیق

برای شناخت و بهره‌گیری از مفهوم مدیریت جهادی در گام نخست باید شاخص‌های آن شناخته شود، موحد (۱۳۸۶) در تحقیق خود مهمترین شاخص‌های مدیریت جهادی را: ۱. مدیریت برای خدا؛ ۲. مدیریت ولایتی؛ ۳. انعطاف‌پذیری ساختار؛ ۴. مدیریت تحول‌آفرین و پویا؛ ۵. خودباوری؛ ۶. توجه به نیروی انسانی کارآمد؛ ۷. سخت‌کوشی؛ ۸. مدیریت مشارکت‌پذیر؛ ۹. توجه به ارزش‌های اخلاقی و دینی؛ ۱۰. قناعت و اهمیت به بیت‌المال، بیان می‌کند. در نهایت محقق بر اساس این ده مؤلفه چارچوب نظری برای مدیریت جهادی ارائه می‌دهد. محمدی (۱۳۸۸) چنین بیان می‌کند که در مدیریت جهادی بیشتر بُعد معنوی مورد تأکید قرار می‌گیرد که در آن بر دو محور اساسی یعنی: ۱. محور اندیشه‌ها، بینش‌ها و عقاید و ۲. محور ارزش‌ها، مکارم و اخلاقیات نسبت به بُعد مادی تأکید بیشتری شده است.

عظیمی و حدائق (۱۳۸۸) در تحقیق خود بیان می‌کنند که مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه‌ی الهی، به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت دیگر در سطح کشور همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده

است. به‌زعم کارشناسان، مدیریت جهادی چیزی جدای از مدیریت علمی نیست و بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی جهادی برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸). صادقی و قاسمی (۱۳۸۸) مؤلفه‌های مدیریت جهادی را به چنین تبیین نمودند: ۱. ارزش‌گرایی؛ ۲. نوآوری و خلاقیت؛ ۳. روحیه جهادی؛ ۴. رسالت و مأموریت؛ ۵. انطباق‌پذیری؛ ۶. کارمداری؛ ۷. سازگاری. بوداقتی و شادی (۱۳۹۳) نیز مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی را به سه گروه تقسیم کردند، الف) بُعد ساختاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط و مقتضیات. ب) بعد رفتاری دارای مؤلفه‌هایی نظیر خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی و سرعت عمل در کارها، ج) بُعد زمینه‌ای دارای مؤلفه‌هایی نظیر: مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال.

در تحقیق رشیدزاده (۱۳۹۳) مدیریت جهادی فرآیند کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت و به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی جهت مبارزه با دشمن و رفع موانع حرکت به جلو در تمامی عرصه‌های فرهنگی، اجتماعی، علمی، اقتصادی، سیاسی با هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل جهت نیل به اهداف تعریف شده است. نتایجی که چابک گله‌دونی (۱۳۹۷) در مقاله خود تحت عنوان تحلیل عوامل موفقیت‌آمیز مدیریت جهادی در پیروزی انقلاب اسلامی ارائه کرد این بود که شاخص‌های مدیریت جهادی شامل: خدامحوری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، خلق فرهنگ جهادی در جنگ، ارزشمندی پویایی، خودباوری، استمرار، مردم‌گرایی، نوآوری، از خودگذشتگی و ایثار می‌باشد.

در تحقیق اصغر افتخاری و همکاران (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای در چهار بعد مفهوم، الزامات، ویژگی و اهداف و نتایج مورد بررسی قرار گرفته، و در بعد مفهوم به مؤلفه‌های انضباط، پرکاری، تدبیر کردن در امور، ایستادگی در مقابل چالش‌ها و تلاش شبانه‌روزی اشاره شده است. محسن جاجرمی زاده و همکارانش (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تطبیقی بین مبانی نظری مدیریت راهبردی و مدیریت جهادی پرداخته و وجوه

اشتراکی دو مدیریت را بررسی کرده‌اند و در نهایت جهت موفقیت راهبردها در کشور مدل مدیریت راهبردی جهادی را پیشنهاد داده‌اند. عباسعلی رستگار و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی تحت عنوان شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های حوزه مدیریت جهادی به بررسی موضوع پرداخته است و در نتیجه‌گیری تحقیق مدیریت جهادی را در چهار بعد الزامات نظارتی، رفتاری، رهیافت و بنیادی دسته‌بندی کرده است. مفهوم مدیریت جهادی نیز مانند مفهوم فرهنگ جهادی، چنانچه درخور این کلیدواژه باشد، در مجامع علمی مطرح نشده است و در منابع دانشگاهی، تعریف جامع و معینی بین اندیشمندان ندارد، بنابراین باید به دنبال مؤلفه‌های متمایزکننده این نوع مدیریت از سایر انواع مدیریت بود. سازمان‌ها می‌توانند با شناخت مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی و با برنامه‌ریزی فکری و عملی نسبت به انتخاب مدیران راهبردی مناسب برای آینده اقدام کنند و آنان را برای ایجاد مهارت‌های آینده آماده سازند.

اهمیت تحقیق

مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی است که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی از یک‌سو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است، ایشان بارها به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید کردند، یکی از مهمترین دلایل اهمیت به‌کارگیری سبک مدیریت جهادی توسط مدیران راهبردی کشور، دامنه تأثیرگذاری آن در حوزه‌های مختلف نظامی، اقتصادی و اجتماعی است، این الگو می‌تواند راه دستیابی به آرمان‌های انقلاب اسلامی را با به‌کارگیری نیروهای واقعی پیش برنده، و مقابله با نیروهای واقعی بازدارنده بر پایه رویکرد راهبردی به‌طور همه‌جانبه ممکن کند (جاجرمی زاده و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به تأثیرگذاری گسترده مدیریت جهادی در حل مشکلات کشور، یافتن راهکارهای اجرایی این سبک مدیریت و یافتن تأثیر آن بر موضوع بسیار پراهمیت راهبرد و نحوه عملکرد مدیران راهبردی می‌تواند برای شکوفایی عرصه‌های مختلف نظیر توسعه اقتصادی و اجتماعی و پیشرفت‌های نظامی کشور تأثیرگذار باشد.

ضرورت تحقیق

در شرایط فعلی و درحالی که کشور با هدایت رهبر معظم انقلاب به دنبال استقلال و خودکفایی است مدیریت جهادی یکی از ضرورت‌های انقلاب اسلامی است به نحوی که منافع و فواید اجرای این تحقیق به شرح ادامه متصور است: ۱- رسیدن به مفاد بالادستی چشم‌انداز جمهوری اسلام؛ ۲- عبور از سد مشکلات مبتلابه در حوزه‌های گوناگون؛ ۳- ایستادگی در مقابل هجمه معاندان؛ ۴- تزریق روح امید در کالبد جامعه؛ ۵- حفظ آرمان‌های متعالی ایران؛ ۶- پاسداشت تاریخ و تمدن ملی و پاسداری از خون شهدا؛ ۷- استحکام پایه‌های اصول نظام دینی و تثبیت آن در تاریخ، هر چند پس از مطرح‌شدن موضوع مدیریت جهادی از سوی رهبر معظم انقلاب در کشور تحقیقات مختلفی انجام شده است، اما از نگاه حاکمیتی و راهبردی، نیاز است که به بررسی و تعیین رابطه بین شاخص‌های مدیریت راهبردی و مدیریت جهادی پرداخت تا بتوان با استخراج چگونگی رابطه هر یک از شاخص‌ها، تمرکز بیشتری بر بهره‌گیری از نقاط قوت و همچنین بروی رفع نقاط ضعف و اجرایی صورت پذیرد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر دسته‌بندی پژوهش‌ها بر مبنای هدف، کاربردی و بر مبنای روش، در دسته پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی از شاخه مطالعه موردی می‌باشد. همچنین برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش، از منابع مختلف نظیر مقالات داخلی و خارجی، پایان‌نامه‌ها و اینترنت استفاده می‌شود که از این روش گردآوری داده‌ها به روش تحقیق اسنادی یا کتابخانه‌ای یاد می‌شود؛ که با استفاده از اسناد و مدارک معتبر انجام می‌شود تا بتوان از این طریق ویژگی‌های عمومی و مشترک پدیده‌ها و دلایل آن‌ها را تبیین کرد.

جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از کلیه مدیران، کارمندان و کارشناسان در یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح که آشنا به مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی بوده‌اند، سایر ویژگی‌های جامعه آماری شامل سابقه و تحصیلات در ادامه آورده شده است. در این مطالعه تعداد جامعه آماری به طور تقریبی برابر با ۱۳۵ نفر است که بر اساس فرمول کوکران و به صورت زیر حجم نمونه انتخابی برابر با ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. این افراد بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شده‌اند.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 100,08$$

تعداد و درصد افراد پاسخگو به لحاظ میزان تحصیلات بدین صورت است:

جدول شماره ۱: وضعیت نمونه آماری به لحاظ تحصیلات

| درصد | تعداد | وضعیت تحصیلی | ردیف |
|------|-------|-------------------|------|
| ٪۱۲ | ۱۲ | دکتر و بالاتر | ۱ |
| ٪۲۹ | ۲۹ | فوق لیسانس | ۲ |
| ٪۴۶ | ۴۶ | لیسانس | ۳ |
| ٪۱۳ | ۱۳ | دیپلم و فوق دیپلم | ۴ |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | جمع | |

تعداد و درصد افراد پاسخگو به لحاظ وضعیت سابقه کاری بدین صورت است:

جدول شماره ۲: وضعیت نمونه آماری به لحاظ سابقه کاری

| درصد | تعداد | رشته تحصیلی | ردیف |
|------|-------|------------------|------|
| ۵ | ۵ | کمتر از ۵ سال | ۱ |
| ۳۱ | ۳۱ | بین ۵ تا ۱۰ سال | ۲ |
| ۴۱ | ۴۱ | بین ۱۰ تا ۲۰ سال | ۳ |
| ۲۳ | ۲۳ | بالای ۲۰ سال | ۴ |
| ۱۰۰ | ۱۰۰ | جمع | |

دو پرسشنامه جهت بررسی رابطه متغیرها و آزمون فرضیات در این تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد. اول پرسشنامه مدیریت جهادی و دوم پرسشنامه مدیریت راهبردی به کار گرفته شده است. پرسشنامه مدیریت جهادی با توجه به تعاریف عملیاتی مؤلفه‌های مدیریت جهادی به‌دست‌آمده و بر اساس فرمایش‌های مقام معظم رهبری تهیه و تنظیم شده است. طراحی پرسشنامه دوم که مرتبط با مدیریت راهبردی می‌شود نیز، با توجه به تعاریف عملیاتی مؤلفه‌های مدیریت راهبردی انجام شد. برای تعیین روایی هر دو پرسشنامه از شیوه توافق داوران استفاده شد، بدین صورت که نخست سؤالات پرسشنامه با بهره‌گیری از شاخص‌های به‌دست آمده از منابع کتابخانه‌ای و نظر مدیران و خبرگان طراحی شد، سپس سؤالات مجدد در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت تا اطمینان حاصل شود سؤالات دقیقاً همان چیزی را که

تحقیق در نظر دارد، مورد سنجش قرار می‌دهد یا خیر، در نهایت روایی پرسشنامه از طریق اساتید و صاحب‌نظران مرتبط تأیید شده است.

همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS استفاده گردید، که مقدار α برای پرسشنامه اول برابر ۰,۷۹ و برای پرسشنامه دوم برابر ۰,۸۶ به دست آمد و در نتیجه پایایی پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی اینکه چه شاخصی برای مبحث مدیریت جهادی می‌تواند جامعیتی داشته باشد که بتواند شاخص‌های مدیریت جهادی را پوشش دهد، ابتدا به بیانات مستقیم رهبر معظم انقلاب حضرت آیت‌الله خامنه‌ای مراجعه شده است. سپس مقالات و پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده، مورد بررسی قرار گرفته است.

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

بررسی رابطه بین شاخص‌های مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی و مشخص‌سازی شاخص‌های مؤثر بر بهبود وضعیت مدیریت راهبردی.

اهداف ویژه تحقیق

- ۱- شناسایی شاخص‌های مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی؛
- ۲- شناسایی و ارزیابی جایگاه سازمان مورد مطالعه در به کارگیری شاخص‌های مدیریت جهادی؛
- ۳- شناسایی و ارزیابی جایگاه سازمان مورد مطالعه در به کارگیری شاخص‌های مدیریت راهبردی؛
- ۴- مشخص‌سازی و تعیین تأثیر هر یک از شاخص‌ها بر روی اجرای مدیریت جهادی در سازمان؛
- ۵- مشخص‌سازی و تعیین تأثیر هر یک از شاخص‌ها بر روی اجرای مدیریت راهبردی در سازمان.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

آیا میان شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی رابطه مؤثری وجود دارد؟

سؤالات فرعی تحقیق

- ۱- مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی از چه شاخص‌هایی تشکیل شده‌اند؟
- ۲- سازمان در پیاده‌سازی مدیریت جهادی در چه سطحی قرار دارد؟
- ۳- سازمان در پیاده‌سازی مدیریت راهبردی در چه سطحی قرار دارد؟
- ۴- چه عواملی نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت جهادی می‌باشد؟
- ۵- چه عواملی نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت راهبردی است؟

شاخص‌های مدیران راهبردی

در این تحقیق جهت تعیین و شناسایی دقیق‌تر شاخص‌های مدیران راهبردی، علاوه بر مطالعات نظری و کتابخانه‌ای، با تعداد ۳۰ نفر از کارشناسان و مدیران راهبردی و همچنین اساتید صاحب‌نظر در این زمینه، در مورد مهمترین شاخص‌های مدیران راهبردی از آن‌ها پرسیده شد، روش مصاحبه این گونه بود که با توجه به ادبیات موضوع ۲۰ شاخص یک مدیر راهبردی در اختیار آن‌ها قرار گرفت و از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد شاخص‌هایی را که قبول دارند، انتخاب کنند و چنانچه شاخص دیگری به غیر این شاخص می‌شناسند، اعلام نمایند؛ نتیجه مصاحبه و امتیاز کسب‌شده هر شاخص به شرح زیر گردید:

جدول شماره ۳: نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه با خبرگان در خصوص شاخص‌های مدیر راهبردی

| ردیف | عنوان شاخص | امتیاز کسب‌شده در مصاحبه | ردیف | عنوان شاخص | امتیاز کسب‌شده در مصاحبه |
|------|--------------------|--------------------------|------|------------------------|--------------------------|
| ۱ | داشتن تفکر راهبردی | ۳۰ | ۱۱ | رقابت‌جویی | ۱۳ |
| ۲ | آینده‌نگری | ۳۰ | ۱۲ | مهارت راهبردی | ۱۲ |
| ۳ | کل‌نگری | ۳۰ | ۱۳ | دانش و معلومات حرفه‌ای | ۱۲ |
| ۴ | داشتن نگرش فلسفی | ۲۸ | ۱۴ | توسعه‌گرا | ۱۲ |
| ۵ | بینش شهودی | ۲۶ | ۱۵ | پاسخگو | ۱۲ |
| ۶ | ریسک‌پذیری | ۲۰ | ۱۶ | کارآفرین | ۱۰ |

| | | | | | |
|----|--------------|----|----|---------------|----|
| ۷ | بینش سیاسی | ۱۸ | ۱۷ | سامان‌گر | ۱۰ |
| ۸ | بینش فرهنگی | ۱۴ | ۱۸ | منظم و منضبط | ۱۰ |
| ۹ | خودباوری | ۱۴ | ۱۹ | ارزش یاب | ۹ |
| ۱۰ | دانایی محوری | ۱۴ | ۲۰ | سایر ویژگی‌ها | ۲۱ |

پس از جمع‌بندی نتایج مصاحبه‌ها، مهمترین عوامل از دید مصاحبه‌شوندگان که بالاتر از ۵۰ درصد را کسب کرده بودند، ۷ عامل بودند که به‌عنوان شاخص‌های اصلی مدیران راهبردی انتخاب شده‌اند:

جدول شماره ۴: عامل‌های اصلی و نهایی تعیین‌شده برای شاخص‌های مدیران راهبردی

| ردیف | عنوان شاخص‌های اصلی |
|------|---------------------|
| ۱ | داشتن تفکر راهبردی |
| ۲ | آینده‌نگری |
| ۳ | کل‌نگری |
| ۴ | داشتن نگرش فلسفی |
| ۵ | بینش شهودی |
| ۶ | ریسک‌پذیری |
| ۷ | بینش سیاسی |

شاخص‌ها مدیران جهادی

در این بخش به چگونگی انتخاب شاخص‌های یک مدیر جهادی پرداخته شده است. شاخص باید از اعتبار برخوردار باشد به این معنی که آنچه ما انتظار داریم به کمک شاخص مورد نظر بسنجیم درست و قابل‌اعتماد اندازه‌گیری کند. اینکه شاخصی را انتخاب کنیم که موضوع مدیریت جهادی را بتواند پوشش دهد یکی از کلیدی‌ترین مراحل این تحقیق بوده است. مقام معظم رهبری به تعدادی از شاخص‌ها مستقیم اشاره فرمودند یا اینکه شاخص و شرایط یک مدیر جهادی را در فرمایش‌های خود تبیین فرموده‌اند. ذیلاً شاخص‌هایی که به‌عنوان شاخص‌های این تحقیق انتخاب شده‌اند، با ذکر حداقل یک مورد منبع موثق آورده شده است. ضمن اینکه در ادبیات تحقیق به تفصیل در این مورد با ذکر منابع اشاره شده است.

جدول شماره ۵: منابع شاخص‌های مدیریت جهادی

| ردیف | نام شاخص | کلام رهبری یا مقالات و تحقیق محققان در خصوص مدیریت جهادی | منبع | مکان / زمان |
|------|-------------|---|---|--|
| ۱ | دین‌مداری | دین‌مداری و ولایت‌مداری از شاخص‌های فرهنگ و مدیریت جهادی است | آیت‌الله سیدهاشم حسینی بوشهری، مدیر حوزه‌های علمیه کشور. | (دومین همایش فرهنگ جهادی، ۱۳۹۴) |
| ۲ | ولایت‌مداری | دین‌مداری و ولایت‌مداری از شاخص‌های فرهنگ و مدیریت جهادی است. | آیت‌الله سیدهاشم حسینی بوشهری، مدیر حوزه‌های علمیه کشور. | (همایش مدیریت جهادی و امنیت ملی، ۱۳۹۴) |
| ۳ | پویایی | مدیریت جهادی با تأکید بر شاخصه‌هایی از قبیل دین‌مداری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، پویایی، خودباوری، مردم‌گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهادت و شهادت و تحول‌پذیری (مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۸) | مهدی مرتضوی، مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل. | (دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۳۸۸) |
| ۴ | خودباوری | عامل مهم مدیریت جهادی عبارت است از خودباوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی | بیانات در دیدار کارگران در گروه صنعتی مپنا ۱۳۹۳ | (پایگاه اطلاع‌رسانی رهبر معظم انقلاب - KHAMENE I.IR) |

| | | | |
|--|---|--|----------------------|
| <p>(پایگاه اطلاع‌رسانی رهبر معظم انقلاب، KHAMENE I.IR</p> | <p>پیام نوروزی به مناسبت آغاز سال ۱۳۹۳</p> | <p>"عزم ملی، جهاد اقتصادی، جهاد فرهنگی، مدیریت جهادی، مشارکت مردم"</p> | <p>۵ مردم‌گرایی</p> |
| <p>(پایگاه اطلاع‌رسانی رهبر معظم انقلاب، KHAMENE I.IR</p> | <p>پیام نوروزی به مناسبت آغاز سال ۱۳۹۳</p> | <p>"داشتن نیت الهی برای خدمت به مردم به‌عنوان بندگان خدا و حل مشکلات آن‌ها"</p> | |
| <p>(سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی، ۱۳۹۳)</p> | <p>آیت‌الله محسن مجتهد شبستری، نماینده ولی‌فقیه در آذربایجان شرقی</p> | <p>هدف از مدیریت جهادی در دین اسلام، قانون‌مداری است.</p> | <p>۶ قانون‌مداری</p> |
| <p>(اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۳۸۶)</p> | <p>بیانات مقام معظم رهبری</p> | <p>مقام معظم رهبری در خصوص جهاد و نهادهای انقلابی فرموده‌اند: «شروع نوآوری و حرکت و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته‌ای است که اول در امثال جهاد و نهادهای انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد.</p> | |
| <p>دیدار مقام معظم رهبری با شهردار و اعضای شورای شهر (پایگاه اطلاع‌رسانی رهبر معظم انقلاب، KHAMENE I.IR)</p> | <p>مقاله مهدی یار احمدی خراسانی</p> | <p>فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار، مردم‌گرایی، خودباوری، نوآوری، مأموریت‌پذیری و... می‌باشد.</p> | <p>۷ نوآوری</p> |

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| (دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۳۸۸) | مهدی مرتضوی، مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل، | مدیریت جهادی با تأکید بر شاخصه‌هایی از قبیل دین‌مداری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، پویایی، خودباوری، مردم‌گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت و شهادت و تحول‌پذیری (مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۸) | ۸ آرمان‌گرایی |
|--|---|---|---------------|

شاخص‌های نهایی مدیریت‌های راهبردی و جهادی

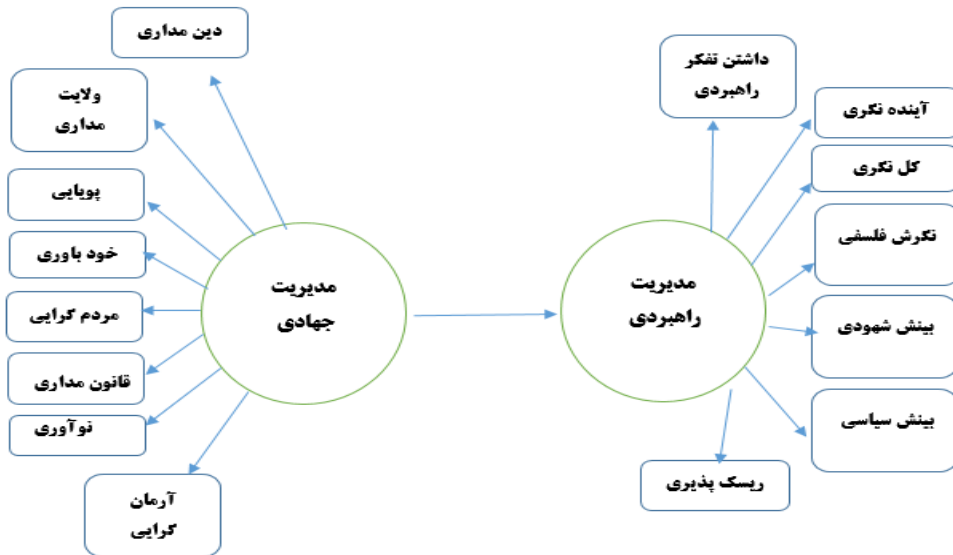
در این بخش شاخص‌هایی که در تحقیق بر اساس ادبیات تحقیق و کسب نظر خبرگان جمع‌بندی شده‌اند، به شرح جدول زیر می‌باشد که به صورت تفصیلی به آن پرداخته می‌شود:

جدول شماره ۶: شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی و راهبردی

| مدیریت راهبردی | مدیریت جهادی |
|--------------------|--------------|
| داشتن تفکر راهبردی | دین‌مداری |
| آینده‌نگری | ولایت‌مداری |
| کل‌نگری | پویایی |
| داشتن نگرش فلسفی | خودباوری |
| بینش شهودی | مردم‌گرایی |
| ریسک‌پذیری | قانون‌مداری |
| بینش سیاسی | نوآوری |
| - | آرمان‌گرایی |

مدل اولیه تحقیق

مدل اولیه تحقیق در این مقاله بر اساس ۷ متغیر اصلی تعیین شده برای مدیریت راهبردی و ۸ متغیر اصلی تعیین شده برای مدیریت جهادی به صورت شکل زیر در نظر گرفته شده است.



شکل شماره ۱: مدل اولیه تحقیق

روش تجزیه تحلیل اطلاعات

برای بررسی مدل نظری تحقیق نیز از مدل یابی ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده می‌شود. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به صورت هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. بر این اساس، به منظور بررسی فرضیات طرح شده و تحلیل آن‌ها با استفاده از آزمون‌های مناسب، ابتدا از مدل یابی معادلات ساختاری برای بررسی عامل‌های مؤثر بر مدیریت جهادی، مدیریت راهبردی و تلفیق عامل‌های مؤثر بر این دو نوع مدیریت به طور هم‌زمان مورد بررسی قرار گرفت. سپس از آزمون فرض‌های مناسب در این زمینه استفاده می‌شود. به عبارت دیگر با استفاده از مدل یا معادلات ساختاری و حل معادلات هم‌زمان، عامل‌های مؤثر بر مدیریت

جهادی، مدیریت راهبردی و ترکیب این دو مدیریت، به طور نهایی استخراج می‌شود. لذا در این راستا مدل‌یابی معادلات ساختاری و حل معادلات هم‌زمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این رابطه با ثابت نمودن مسیرهای عاملی با بار اندک و آزاد گذاشتن مسیرهای عاملی بین متغیرها با عوامل متناظرشان در نرم‌افزار لیزرل، ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری آن‌ها به همراه شاخص‌های برازندگی مدل به دست می‌آیند. نتایج خروجی نرم‌افزار لیزرل برای برازش مدل سازه مدیریت جهادی، مدیریت راهبردی و ترکیب این دو مدیریت در ادامه نشان داده شده است.

یافته‌های تحقیق

بررسی رابطه بین متغیرهای آشکار با متغیر پنهان مربوطه

برای ارزیابی هر یک از متغیرهای پنهان تحقیق، در پرسشنامه سؤالاتی مطرح شده است. به طور مثال متغیر "داشتن تفکر راهبردی" در پرسشنامه به وسیله ۵ پرسش (۵ شاخص) مورد سؤال قرار گرفته است. لذا ارتباط بین این متغیر پنهان و ۵ شاخص آن را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$y_1 = \alpha_{10} + \alpha_{11} \cdot \mu_{11} + \alpha_{12} \cdot \mu_{12} + \alpha_{13} \cdot \mu_{13} + \alpha_{14} \cdot \mu_{14} + \alpha_{15} \cdot \mu_{15} + \varepsilon_{jh}$$

هر متغیر پنهان μ_{jh} به‌طور غیرمستقیم به وسیله مجموعه‌ای از شاخص‌ها X_{jh} قابل توصیف است و هر متغیر آشکار از طریق یک رگرسیون ساده با متغیر پنهان خود رابطه دارد. معادله زیر رابطه بین یک متغیر آشکار (شاخص‌ها) با متغیر پنهان خود را نشان می‌دهد:

$$X_{jh} = \alpha_{jh0} + \alpha_{jh} \cdot \mu_{jh} + \varepsilon_{jh}$$

بررسی رابطه بین متغیرهای پنهان مدل

مدلی که در بخش قبل معرفی گردید مجموعه‌ای است که به وسیله معادلات خطی بین متغیرهای پنهان تشکیل شده است؛ شکل کلی این معادلات به صورت زیر است:

$$\mu_j = \beta_{j0} + \beta_{ji} \cdot \mu_j + \varepsilon_j$$

بررسی کفایت نمونه‌ها

برای تأیید کفایت نمونه‌گیری با توجه به مجموعه داده‌های تحقیق برای تحلیل عاملی، از آزمون کایزر-مایر-الکین^۱ (KMO) یا آزمون بارتلت استفاده شده است. برای تأیید کفایت نمونه‌گیری باید شاخص KMO بالای ۰,۶ باشد یا آزمون بارتلت معنی‌دار باشد. نتایج در جدول زیر خلاصه شده است:

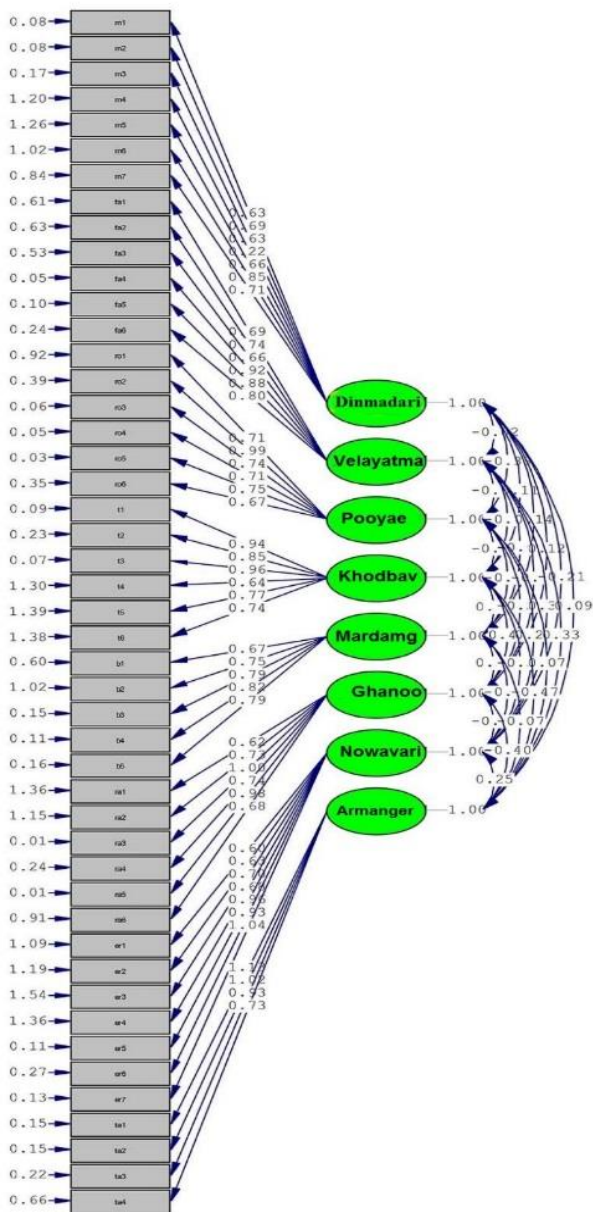
جدول شماره ۷: نتایج آزمون KMO-Bartlett

| | |
|---------|-----------------------------|
| ۰,۸۰۹ | شاخص کایزر-مایر-الکین (KMO) |
| ۴۲۸۷,۳۴ | آماره کای اسکوئر |
| ۹۹ | درجه آزادی |
| ۰,۰۰۰ | سطح معنی‌داری |

تحلیل عاملی تأییدی سازه مدیریت جهادی

نتایج خروجی نرم‌افزار لیزرل برای برآزش مدل سازه مدیریت جهادی جهت تعیین عامل‌های مؤثر با استفاده از آزمون‌های مناسب مرتبط با مدل‌یابی معادلات ساختاری در این مدیریت در شکل شماره (۲) نشان داده شده است.

۱- Kaiser-Meyer-Olkin



شکل شماره ۲: مدل اندازه‌گیری سازه مدیریت جهادی

یکی از شاخص‌های مهم در معادلات ساختاری شاخص RMSEA می‌باشد (جدول شماره ۸). بر اساس مبانی علمی اگر مقدار این شاخص کوچک‌تر از ۰,۱ باشد، برازندگی مدل بسیار عالی می‌باشد. اگر بین ۰,۱ و ۰,۵ باشد، برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰,۵ و ۰,۸ باشد، برازندگی مدل متوسط است. بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل (شکل شماره ۲) شاخص RMSEA برابر ۰,۰۱۸ می‌باشد که با توجه به مطالب گفته‌شده می‌توان گفت مدل از برازندگی بسیار عالی برخوردار است.

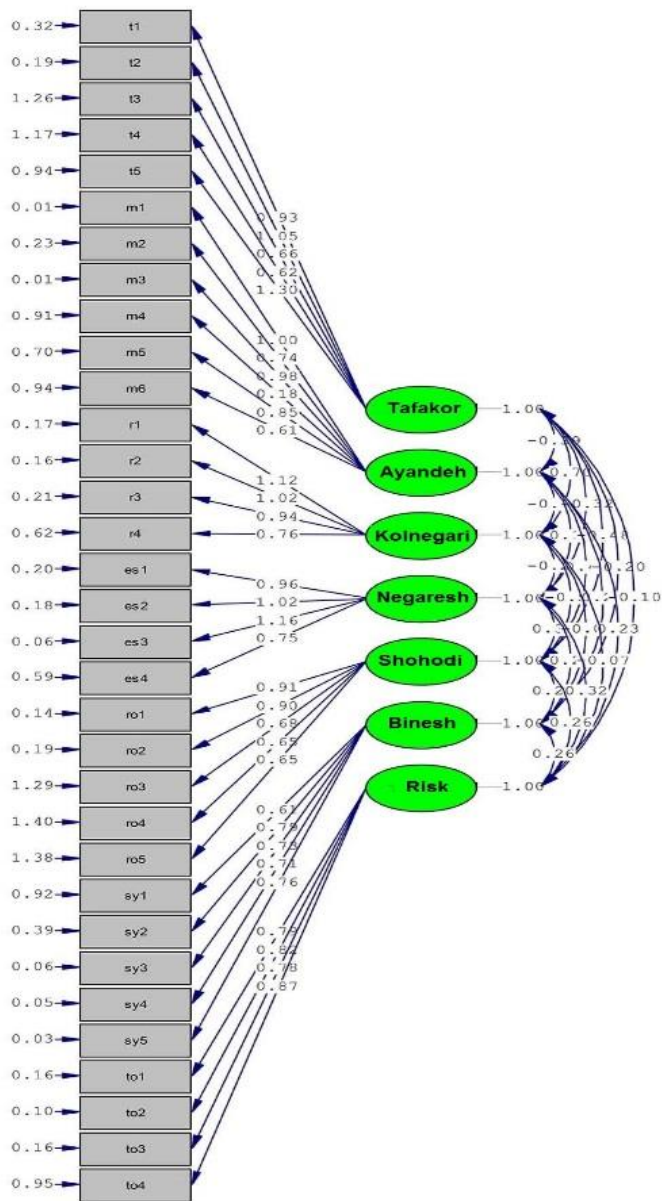
همچنین یکی از شاخص‌های عمومی برای به‌حساب آوردن مؤلفه‌های آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص‌های دو-بهنجار است که از تقسیم ساده‌ی دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد، مطلوب است. بر اساس نتایج خروجی نرم‌افزار این شاخص ۳,۱۶ به‌دست‌آمده که این مقدار نیز مناسب باشد.

جدول شماره ۸: مقادیر شاخص‌های برازش مدل سازه مدیریت جهادی

| مقدار | شاخص |
|-------|---|
| ۳,۱۶ | (کای دو بر درجه‌ی آزادی) |
| ۰,۰۱۸ | RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) |
| ۰,۹۳ | CFI (برازندگی تعدیل‌یافته) |
| ۰,۹۵ | IFI (برازندگی فزاینده) |
| ۰,۹۳ | GFI (نیکویی برازش) |
| ۰,۹۲ | AGFI (نیکویی برازش تعدیل‌یافته) |
| ۰,۹۴ | NFI (برازندگی نرم شده) |
| ۰,۹۱ | NNFI (برازندگی نرم نشده) |

تحلیل عاملی تأییدی سازه مدیریت راهبردی

به طور مشابه مقادیر شاخص‌های برازش مدل سازه مدیریت راهبردی و تحلیل عاملی تأییدی سازه مدیریت راهبردی، در قالب شکل شماره ۳ و جدول شماره ۹ از نرم‌افزار لیزرل استخراج می‌شود.



Chi-Square=1044.62, df=474, P-value=0.00000, RMSEA=0.041

شکل شماره ۳: مدل اندازه‌گیری سازه مدیریت راهبردی

جدول شماره ۹: مقادیر شاخص‌های برازش مدل سازه مدیریت راهبردی

| مقدار | شاخص |
|-------|---|
| ۲,۲۰ | (کای دو بر درجه‌ی آزادی) |
| ۰,۰۴۱ | RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) |
| ۰,۹۵ | CFI (برازندگی تعدیل‌یافته) |
| ۰,۹۴ | IFI (برازندگی فزاینده) |
| ۰,۹۸ | GFI (نیکویی برازش) |
| ۰,۹۳ | AGFI (نیکویی برازش تعدیل‌یافته) |
| ۰,۸۹ | NFI (برازندگی نرم شده) |
| ۰,۹۳ | NNFI (برازندگی نرم نشده) |

بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل (شکل ۳) شاخص RMSEA برابر ۰,۰۴۱ می‌باشد که با توجه به مطالب گفته‌شده، می‌توان گفت مدل از برازندگی خوبی برخوردار می‌باشد. همچنین یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن مؤلفه‌های آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص‌خی-دو به‌نحوا است که از تقسیم ساده‌خی-دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد، مطلوب است. بر اساس نتایج خروجی نرم‌افزار این شاخص ۲,۲۰ به‌دست‌آمده که این مقدار نیز مناسب باشد.

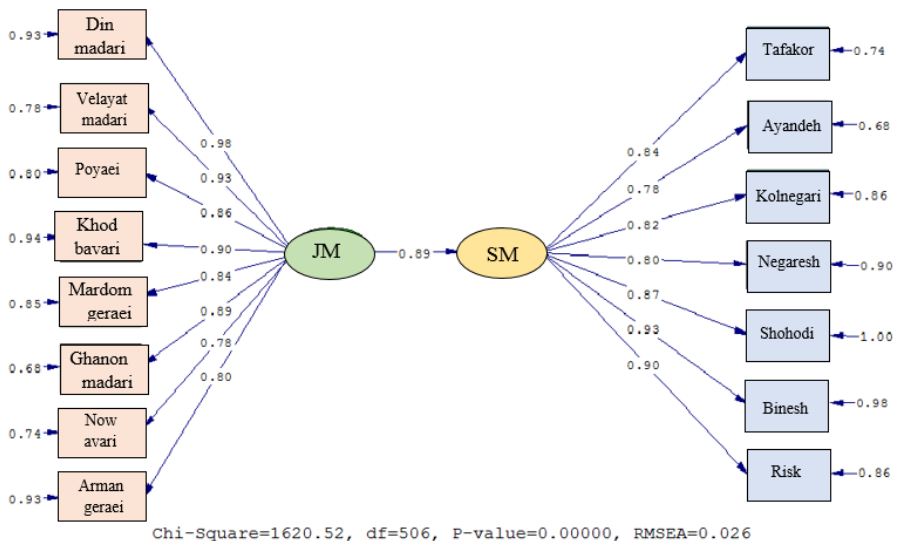
تحلیل عاملی تأییدی سازه برای مدل نهائی تحقیق (پس از برآورد)

برای ارزیابی مدل نهایی تحقیق، پس از انجام تحلیل‌های عاملی، برازش مدل مفهومی تحقیق برای بررسی سؤالات تحقیق استفاده شده است. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره (۴) نشان داده شده است. به منظور اطمینان بیشتر از برازش مناسب مدل با داده‌های جمع‌آوری‌شده، مدل تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و به استفاده از نمودار مسیر مورد آزمون تناسب برازش قرار گرفت. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره (۴) نشان داده شده است. همچنین معنی‌داری ضرایب در شکل شماره (۵) نشان داده شده است. بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل بر اساس شکل شماره (۴) شاخص RMSEA برابر ۰,۰۲۶ می‌باشد که با توجه به مطالب گفته‌شده، می‌توان گفت مدل از برازندگی بسیار عالی برخوردار می‌باشد. همچنین خی-دو به‌نحوا ۳,۲۰ به‌دست‌آمده که این نیز مناسب می‌باشد. شاخص‌های مدل در جدول ۱۰ نشان داده شده است. بر اساس مطالب گفته شده

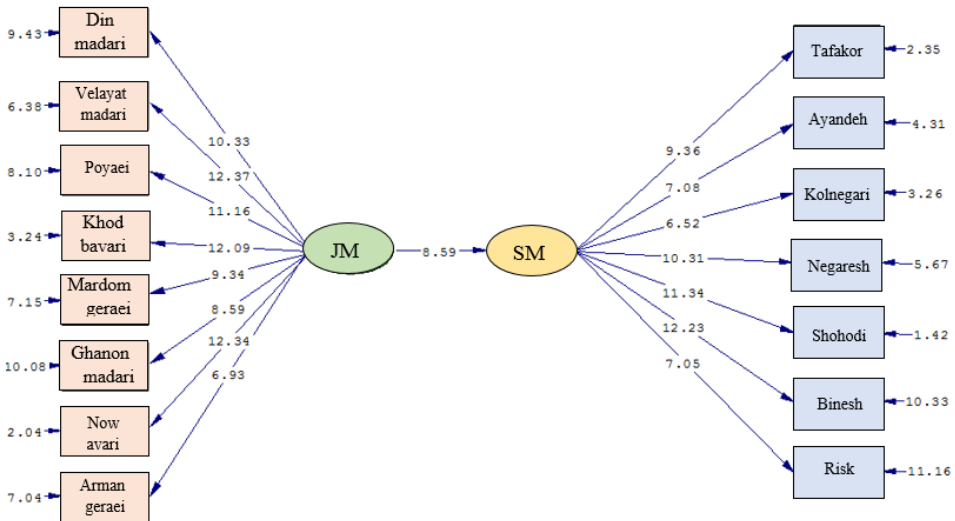
مقدار این شاخص‌ها در پژوهش حاضر مناسب می‌باشد. بنابراین مدل از این لحاظ نیز قابل پذیرش است. با توجه به اینکه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدل مناسبی برآورد شده است. بنابراین می‌توان به بررسی ضرایب متغیرها و سؤال‌های تحقیق پرداخت.

جدول شماره ۱۰: مقادیر شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق

| مقدار | شاخص |
|-------|---|
| ۳,۲۰ | (کای دو بر درجه‌ی آزادی) |
| ۰,۰۲۶ | RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) |
| ۰,۹۶ | CFI (برازندگی تعدیل‌یافته) |
| ۰,۹۲ | IFI (برازندگی فزاینده) |
| ۰,۹۰ | GFI (نیکویی برازش) |
| ۰,۹۳ | AGFI (نیکوئی برازش تعدیل‌یافته) |
| ۰,۹۴ | NFI (برازندگی نرم شده) |
| ۰,۹۵ | NNFI (برازندگی نرم نشده) |



شکل شماره ۴: ضرایب مسیر مدل مفهومی تحقیق



Chi-Square=1620.52, df=506, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

شکل شماره ۵: معنی داری ضرایب مسیر مدل مفهومی تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از مدل فوق، عوامل تشکیل دهنده مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی به ترتیب میزان بار عاملی‌های متناظر آن‌ها در جداول زیر خلاصه شده است جدول شماره ۱۱ بیانگر این است که عامل مدیریت جهادی، از کدام متغیرها بیشترین تأثیر را می‌پذیرد:

جدول شماره ۱۱: اولویت‌بندی عوامل مدیریت جهادی برحسب مقدار بار عاملی آن‌ها

| عوامل تشکیل دهنده مدیریت جهادی | مقدار بار عاملی |
|--------------------------------|-----------------|
| دین‌مداری | ۰٫۹۸ |
| ولایت‌مداری | ۰٫۹۳ |
| خودباوری | ۰٫۹ |
| قانون‌مداری | ۰٫۸۹ |
| پویایی | ۰٫۸۶ |
| مردم‌گرایی | ۰٫۸۴ |
| آرمان‌گرایی | ۰٫۸ |
| نوآوری | ۰٫۷۸ |

عامل مدیریت راهبردی نیز بیشترین تأثیر را به ترتیب مطابق با جدول ۱۲ از متغیرهای ذیل می‌پذیرد:

جدول شماره ۱۲: اولویت‌بندی عوامل مدیریت راهبردی برحسب مقدار بار عاملی آن‌ها

| عوامل تشکیل‌دهنده مدیریت راهبردی | مقدار بار عاملی |
|----------------------------------|-----------------|
| ریسک‌پذیری | ۰,۹۳ |
| بینش سیاسی | ۰,۹ |
| بینش شهودی | ۰,۸۷ |
| داشتن تفکر راهبردی | ۰,۸۴ |
| کل‌نگری | ۰,۸۲ |
| داشتن نگرش فلسفی | ۰,۸ |
| آینده‌نگری | ۰,۷۸ |

پاسخ به سؤالات تحقیق

پاسخ به سؤال اصلی تحقیق

سؤال اصلی تحقیق این است که آیا میان شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی رابطه مؤثری وجود دارد؟

شکل شماره ۵ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی ۸,۵۹ برآورده شده است، ضمن اینکه در این تحقیق علاوه بر فرضیه اصلی تحقیق چندین سؤال مد نظر بود که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، به این سؤالات پاسخ داده شد و برای پاسخ دادن به سؤالات فرعی، شاخص‌های اصلی اثرگذار مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی شناسایی شد و در ادامه به منظور تأیید روایی شاخص‌ها، از نظر کارشناسان و استادان محترم استفاده گردید. بر این اساس شاخص‌های نهائی اثرگذار بر هر عامل به شرح جدول ذیل شناسایی و تأیید شد:

جدول ۱۳: شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی

| شاخص‌های اصلی مدیریت راهبردی | | شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی | |
|------------------------------|--------------------|----------------------------|-------------|
| بار عاملی | عامل | بار عاملی | عامل |
| ۰,۸۴ | داشتن تفکر راهبردی | ۰,۹۸ | دین‌مداری |
| ۰,۷۸ | آینده‌نگری | ۰,۹۳ | ولایت‌مداری |
| ۰,۸۲ | کل‌نگری | ۰,۸۶ | پویایی |
| ۰,۸ | داشتن نگرش فلسفی | ۰,۹ | خودباوری |
| ۰,۸۷ | بینش شهودی | ۰,۸۴ | مردم‌گرایی |
| ۰,۹۳ | ریسک‌پذیری | ۰,۸۹ | قانون‌مداری |
| ۰,۹ | بینش سیاسی | ۰,۷۸ | نوآوری |
| - | - | ۰,۸ | آرمان‌گرایی |

سؤالات فرعی تحقیق

۱) سؤال فرعی اول: مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی از چه شاخص‌هایی تشکیل شده‌اند؟

بر اساس نتایج تحقیق تعداد ۸ شاخص برای مدیریت جهادی بر اساس فرمایش‌های مستقیم رهبری و نمایندگان ایشان در خصوص مدیریت جهادی انتخاب گردید که عبارتند از: ۱- دین‌مداری، ۲- ولایت‌مداری، ۳- پویایی، ۴- خودباوری، ۵- مردم‌گرایی، ۶- قانون‌مداری، ۷- نوآوری، ۸- آرمان‌گرایی؛ و همچنین پس از مطالعه منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان تعداد ۷ شاخص از مدیران راهبردی شناسایی شد، و تحلیل‌های بعدی بر اساس آن انجام گردید، که شامل: ۱- داشتن تفکر راهبردی، ۲- آینده‌نگری، ۳- کل‌نگری، ۴- داشتن نگرش فلسفی، ۵- بینش شهودی، ۶- ریسک‌پذیری، ۷- بینش سیاسی شناسایی شدند.

در ادامه بر اساس این شاخص‌ها، مدل مفهومی تحقیق طراحی و سپس در خصوص آن اطلاعات جمع‌آوری شد و در جهت پاسخگویی سؤالات فرعی دیگر و در نهایت سؤال اصلی تحقیق از آن استفاده شد.

۲) سؤال فرعی دوم: سازمان در پیاده‌سازی مدیریت جهادی در چه سطحی قرار دارد؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه اول، همچنین نتایج مندرج در جدول ۱۵ میانگین امتیازات داده شده به شاخص‌های مدیریت جهادی در سازمان برابر ۲,۸ می‌باشد. با توجه به

اینکه مقدار مطلوب در طیف لیکرت عدد ۳ می‌باشد، این امتیاز پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد. با بررسی میانگین امتیازات سایر شاخص‌های، مطابق با جدول زیر در شاخص‌های ولایت‌مداری، خودباوری، نوآوری، دین‌مداری نشان‌دهنده این است که امتیاز به‌دست‌آمده از شاخص‌ها کمتر از حد مطلوب یعنی ۳ است. این موضوع نشان‌دهنده این است که سازمان در ایجاد ارتباط صحیح با مدیران راهبردی ضعیف عمل می‌کند و در این سطح بایستی اهداف بر روی حرکت از مراحل برنامه‌ریزی به اجرای واقعی «مدیریت جهادی» به منظور به دست آوردن تجربه عملی متمرکز گردد.

جدول شماره ۱۴: شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی

| شاخص | میانگین امتیاز هر شاخص |
|-------------|------------------------|
| آرمان‌گرایی | ۳,۷ |
| قانون‌مداری | ۳,۱۷ |
| مردم‌گرایی | ۳,۱۵ |
| پویایی | ۳ |
| خودباوری | ۲,۷ |
| نوآوری | ۲,۵ |
| دین‌مداری | ۲,۵ |
| ولایت‌مداری | ۲,۳۷ |

۳) سؤال فرعی سوم: سازمان در پیاده‌سازی مدیریت راهبردی در چه سطحی قرار دارد؟

میانگین داده‌های مربوط به پیاده‌سازی مدیریت راهبردی برابر ۳,۰۹ می‌باشد. این بدان معنی است که پیاده‌سازی مدیریت جهادی راهبردی در سازمان به‌طور متوسط قابل قبول است. میانگین امتیازات شاخص‌ها در مدیریت جهادی راهبردی در شاخص‌های بینش شهودی، آینده‌نگری، داشتن نگرش فلسفی دارای مقدار کمتر از حد مطلوب ۳ می‌باشد. موارد یک و دو مؤید ضعف تشخیص داده شده در رویکرد یکسان‌سازی فرآیندهای سازمان و ضعف در اجرای مدیریت راهبردی در سازمان می‌باشد (جدول زیر).

جدول ۱۵: شاخص‌های اصلی مدیریت راهبردی

| شاخص | میانگین امتیاز هر شاخص |
|--------------------|------------------------|
| کل‌نگری | ۳,۷۹ |
| داشتن تفکر راهبردی | ۳,۳۵ |
| ریسک‌پذیری | ۳,۲۶ |
| بینش سیاسی | ۳,۱۲ |
| بینش شهودی | ۳,۰۵ |
| آینده‌نگری | ۲,۶۸ |
| داشتن نگرش فلسفی | ۲,۴۴ |

۴) سؤال فرعی چهارم: چه عواملی نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت جهادی می‌باشد؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق جدول زیر پس از استانداردسازی داده‌ها، از بین شاخص‌های مدیریت جهادی، "دین‌مداری" با ضریب همبستگی ۰,۹۸، "ولایت‌مداری" با ضریب همبستگی ۰,۹۳ و "خودباوری" با ضریب همبستگی ۰,۹۰، بیشترین تأثیر و "آرمان‌گرایی" با ضریب همبستگی ۰,۸۰ و "نوآوری" با ضریب همبستگی ۰,۷۸ کمترین اثرگذاری را بر اجرای مدیریت جهادی گذاشته‌اند که لازم است مورد توجه بیشتری به وسیله تیم مدیریت سازمان قرار گیرند.

جدول شماره ۱۶: ضرایب عاملی شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی

| عوامل تشکیل‌دهنده مدیریت جهادی | مقدار بار عاملی |
|--------------------------------|-----------------|
| دین‌مداری | ۰,۹۸ |
| ولایت‌مداری | ۰,۹۳ |
| خودباوری | ۰,۹ |
| قانون‌مداری | ۰,۸۹ |
| پویایی | ۰,۸۶ |
| مردم‌گرایی | ۰,۸۴ |
| آرمان‌گرایی | ۰,۸ |
| نوآوری | ۰,۷۸ |

۵) سؤال فرعی پنجم: چه عواملی نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت راهبردی است؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق (جدول زیر)، پس از استانداردسازی داده‌ها، از بین شاخص‌های مدیریت راهبردی، با توجه به بار عاملی به‌دست آمده از شاخص‌ها "ریسک‌پذیری" با ضریب ۰,۹۳ و "بینش سیاسی" با ضریب ۰,۹۰ بیشترین تأثیر و "داشتن نگرش فلسفی" با ضریب ۰,۸۰ و "آینده‌نگری" با ضریب ۰,۷۸ کمترین اثرگذاری را بر اجرای مدیریت جهادی راهبردی داشته‌اند که لازم است مورد توجه بیشتری به وسیله تیم مدیریت سازمان قرار گیرند.

جدول شماره ۱۷: ضرایب عاملی شاخص‌های اصلی مدیریت راهبردی

| مقدار بار عاملی | عوامل تشکیل‌دهنده مدیریت راهبردی |
|-----------------|----------------------------------|
| ۰,۹۳ | ریسک‌پذیری |
| ۰,۹ | بینش سیاسی |
| ۰,۸۷ | بینش شهودی |
| ۰,۸۴ | داشتن تفکر راهبردی |
| ۰,۸۲ | کل‌نگری |
| ۰,۸ | داشتن نگرش فلسفی |
| ۰,۷۸ | آینده‌نگری |

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با بهره‌گیری از سخنان رهبر معظم و همچنین استفاده از منابع کتابخانه‌ای و کمک از نظر خبرگان، یک مدل مفهومی از رابطه بین مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی طراحی شد. سپس مدل مفهومی به‌دست‌آمده با استفاده از داده‌های پرسشنامه‌های و بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری، یک ساختار علی بین متغیرهای پنهان و مشاهده‌شده از طریق محاسبه بار عاملی تعیین گردید، و با توجه به یافته‌های تحقیق بار عاملی بین دو متغیر مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی معادل ۰,۸۹ برآورد شد. از آنجا که ضریب همبستگی عددی بین ۰ تا ۱ تعریف می‌گردد، میزان اثرگذاری بین مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی مستقیم و بالا برآورد می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت تغییر در شاخص‌های مدیریت جهادی، می‌تواند به روی شاخص‌های مدیریت راهبردی تا ۸۹ درصد تأثیر مستقیم داشته باشد.

در ادامه این بخش به نتایج و پاسخ سؤالات فرعی تحقیق پرداخته و در سپس پاسخ به سؤال اصلی تحقیق تحلیل می‌شود. در پاسخ به سؤال فرعی اول مبنی بر به‌دست آوردن شاخص‌های مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی نتایج به شرح ذیل احصا گردید:

بر اساس نتایج تحقیق از ادبیات موضوع شامل فرمایش‌های مستقیم رهبری و نمایندگان ایشان، تعداد ۸ شاخص برای مدیریت جهادی و سپس با بررسی و مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین مصاحبه با خبرگان تعداد ۷ شاخص از مدیران راهبردی شناسایی شد و تحلیل‌های بعدی بر اساس آن انجام گردید. انتخاب شاخص از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است؛ برای مثال شاخص باید با مفهوم مورد بررسی در رابطه باشد و بتواند آن را اندازه‌گیری کند و حتی‌الامکان قسمت زیاد و عناصر مهم یک مفهوم را دربر گیرند و بسنجند.

برای شناسایی شاخص‌های مدیریت جهادی از فرمایش‌های مستقیم رهبری استفاده شد، هرچند امکان دارد شاخص‌های دیگری را بتوان از فرمایش‌های ایشان و همچنین بررسی در ادبیات و پیشینه به تحقیق اضافه کرد ولیکن به‌دلیل محدودیت، مدل تحقیق با ۸ شاخص مدیریت جهادی که از نظر محقق بیشترین تکرار را در ادبیات تحقیق و مقالات مرتبط با فرمایشات مقام معظم رهبری داشته طراحی شده است. در خصوص شاخص‌های مدیریت راهبردی نیز شاخص‌های بیشتری در ادبیات تحقیق وجود دارد و ملاک انتخاب نظرسنجی از خبرگان بوده است؛ به نحوی که ۷ شاخص انتخاب گردید.

در پاسخ به سؤال فرعی دوم مبنی بر تعیین سطح پیاده‌سازی مدیریت جهادی در سازمان نتایج ذیل احصا گردید:

پس از شناسایی شاخص‌های مدل در سؤال فرعی اول، یک مدل اولیه طراحی گردید. سپس با طراحی دو پرسشنامه‌های که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت، به ارزیابی سازمان مورد مطالعه پرداخته شد. نتایج و تحلیل پرسشنامه مدیریت جهادی به‌دست‌آمده از جامعه آماری در جدول شماره ۱۴ آورده شده است. این جدول امتیاز شاخص‌های مدیریت جهادی را از منظر پاسخگویان نشان می‌دهد، به‌عبارت‌دیگر، نشان‌دهنده سطح پیاده‌سازی مدیریت جهادی در سازمان است، از نظر تحلیل نتایج جدول ۱۴ مشاهده می‌شود امتیاز شاخص‌ها به هم نزدیک می‌باشد، ولیکن از رتبه‌بندی به‌دست‌آمده می‌توان در جهت بهبود و تمرکز روی

شاخص‌هایی که امتیاز کمتری کسب کرده‌اند، بهره گرفت.

در پاسخ به سؤال فرعی سوم مبنی بر تعیین سطح پیاده‌سازی مدیریت راهبردی نتایج ذیل احصا گردید:

در این بخش از تحقیق نخست پرسشنامه مدیریت راهبردی طراحی شد و سپس روایی و پایایی این پرسشنامه هم از روش علمی مورد تأیید قرار گرفت که در بخش روش تحقیق توضیح داده شده است. در خصوص نتایج به‌دست‌آمده که در جدول ۱۵ آورده شده است، این رتبه‌بندی جایگاه سازمان را در شاخص‌های مدیریت راهبردی نشان می‌دهد، شاخص‌هایی که امتیاز کمتری کسب کرده‌اند، نقاط بهبود سازمان مورد نظر را نشان می‌دهند.

در پاسخ به سؤال فرعی چهارم مبنی بر تعیین عواملی که نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت جهادی است، نتایج ذیل احصا گردید:

برای پاسخ به این سؤال باید به بارهای عاملی مدل معادلات ساختاری، که به وسیله نرم‌افزار حل‌شده مراجعه کرد. بار عاملی در حقیقت یک ضریب همبستگی بین متغیرهای مکنون و متغیرهای آشکار در یک مدل اندازه‌گیری است.

این نتایج در شکل شماره ۴ و همچنین جدول شماره ۱۳ آورده شده است؛ با توجه به روش معادلات ساختاری هر شاخصی از مدیریت جهادی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، رابطه بالایی با مدیریت جهادی خواهد داشت و تغییرات در آن شاخص‌ها می‌تواند تأثیر بیشتری را بهبود اجرای مدیریت جهادی در سازمان داشته باشد؛ به عنوان نمونه نتایج نشان می‌دهد دین‌مداری با امتیاز میانگین ۰,۹۸ و ولایت‌مداری با امتیاز ۰,۹۳ بالاترین امتیاز را کسب کرده‌اند. از منظری دیگر رتبه‌های بالاتر اولویت‌بندی توجه را برای تصمیم‌گیران در اجرای مدیریت جهادی در سازمان نشان می‌دهد.

در پاسخ به سؤال فرعی مبنی بر تعیین عواملی که نیازمند توجه بیشتر در اجرای مدیریت راهبردی است، نتایج ذیل احصا گردید:

همانند بخش قبل و مطالبی که در تحلیل نتایج سؤال چهارم ارائه شد، در این بخش نیز باید به بارهای عاملی مدل معادلات ساختاری در بخش شاخص‌های مدیریت راهبردی پرداخت.

این نتایج در شکل شماره ۴ و همچنین جدول شماره ۱۳ آورده شده است؛ از منظر دیگری رتبه‌های بالاتر اولویت‌بندی توجه را برای تصمیم‌گیران در اجرای مدیریت راهبردی در سازمان نشان می‌دهد.

درنهایت پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر تعیین رابطه میان شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی بود نتایج ذیل احصا گردید:

میزان اثرگذاری یا به عبارت دیگر بار عاملی مدل معادل ۰,۸۹ برآورد شده است. از آنجا که ضریب همبستگی عددی بین ۰ تا ۱ تعریف می‌گردد، رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی وجود دارد. در هر مرحله از تحقیق نیز می‌توان اولویت‌بندی شاخص‌ها را با توجه به ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده مورد بررسی و تحلیل قرارداد. از آنجایی که جذب و گزینش در افراد در سطح مدیریت راهبردی از مهمترین و اصلی‌ترین کار در سازمان‌های نظامی است، توجه به تحقیق‌های کاربردی در جهت انتخاب افراد و نیروهایی ارزشی برای تصدی مدیریت‌های راهبردی ضروری است. مدل ارائه‌شده و نتایج تحقیق مؤید این موضوع است که مدیران راهبردی که ویژگی‌های یک مدیر جهادی را داشته باشند قطعاً می‌توانند در انجام وظایف محوله راهبردی، راهگشای مشکلات جامعه اسلامی ما باشند.

از نظر مقایسه نتایج تحقیق با سایر تحقیق‌های مشابه می‌توان گفت در اغلب مطالعات گذشته مرتبط با این تحقیق، صرفاً تأکید بر روی به‌دست آوردن مؤلفه‌های مدیریت جهادی شده، در حالی که در این تحقیق رابطه دو سبک مدیریت جهادی و راهبردی بررسی شده است، در نتایج تحقیق از لحاظ نوع شاخص‌های به‌دست‌آمده در بخش مدیریت جهادی می‌توان به شباهت ۴ شاخص از ۷ شاخص با تحقیق چابک و گلدونی (۱۳۹۷) اشاره کرد. از نظر موضوع تحقیق نزدیک‌ترین مطالعه مشابه تحقیق جاجرمی و همکارانش (۱۳۹۷) می‌باشد که مبانی نظری مدیریت راهبردی و مدیریت جهادی و وجوه مشترک را بررسی کرده‌اند؛ در نهایت از منظر نوآوری تحقیق می‌توان گفت هیچ تحقیق مشابهی که رابطه بین دو سبک مدیریت را بررسی کرده باشد، در ادبیات تحقیق وجود ندارد.

پیشنهاد‌های تحقیق

پیشنهاد‌های اجرایی

با توجه به نتایج و دستاوردهای پژوهش پیشنهاد‌های ذیل به منظور بهره‌مندی از ویژگی‌ها و نحوه تأثیرگذاری مدیریت جهادی بر مدیران راهبردی که در شرایط خاص کشور مسئولیت صحنه‌های خدمت و نبرد را بر عهده می‌گیرند، ارائه شده است.

- توصیه می‌شود با به‌کارگیری الگوی این تحقیق رابطه و تأثیر به‌کارگیری مدیریت جهادی بر شاخص‌های مدیریت راهبردی در مقاطع زمانی مختلف اندازه‌گیری تا نقاط قابل بهبود مشخص گردد.
- توصیه می‌شود با محاسبه ضرایب عاملی مدل مفهومی ارائه‌شده در سازمان، بر روی شاخص‌هایی که نیاز به بهبود دارند تمرکز و برنامه‌ریزی آموزشی و راهبردی طراحی گردد.
- توصیه می‌شود با توجه به تأثیر بالای دو شاخص دین‌مداری و ولایت‌مداری، توجه ویژه‌ای در سازمان به این دو شاخص شود و در برنامه‌ریزی آموزشی و توانمندسازی مدیران لحاظ گردد.
- توصیه می‌شود با توجه به رتبه بالا و تأثیرگذار دو شاخص تفکر راهبردی و کل‌نگری در مدل، در انتخاب مدیران راهبردی در سازمان توجه ویژه‌ای به این دو شاخص شود.
- توصیه می‌گردد به جهت طبقه‌بندی و پایش عملکرد مدیران راهبردی سازمان، ارزیابی در دوره‌های مشخص شش‌ماهه در سطوح مختلف فرماندهی انجام پذیرد.
- توصیه می‌شود یک برنامه‌ریزی آموزشی برای سازمان طراحی شود و مدل در دو حالت قبل و بعد از آموزش اجرا و نتایج جهت تصمیم‌گیری و اقدامات اصلاحی با یکدیگر مقایسه گردد.

پیشنهاد‌های برای تحقیقات آتی

با توجه به محدودیت‌هایی تحقیق و همچنین نتایج تحقیق جهت توسعه و گسترش موضوع مدیریت جهادی، انجام موارد زیر برای محققین آتی پیشنهاد می‌شود:

- ۱) انجام تحقیق حاضر با تعداد نمونه‌های بیشتر به عنوان نمونه در یکی از سازمان‌های بزرگ نیروهای مسلح.
- ۲) توسعه مدل و اضافه کردن سایر متغیرهای کلیدی، جهت دستیابی به مدل دقیق‌تر.
- ۳) استفاده از اعداد فازی در طراحی پرسشنامه مدیریت جهادی و راهبردی برای پوشش کامل‌تر متغیرهای کلامی.
- ۴) استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره برای اولویت‌بندی شاخص‌ها در مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی.

فهرست منابع:

- ابراهیمی، رحمت‌الله و افشاریان، رحیم (۱۳۸۸)، «مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی»، مجموعه مقالات همایش‌های فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی‌فقیه.
- اصغر افتخاری، محمدعلی زرگرزاده و مهدی شمشیری (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه مدیریت نظامی، صص ۵۳-۸۷.
- اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۱۳۸۶)، وزارت جهاد کشاورزی.
- بوداقتی، حسین و شادی، سمیرا (۱۳۹۳). «ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر»، تهران: سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی.
- پایگاه اطلاع‌رسانی رهبر معظم انقلاب-KHAMENEI.IR.
- چابک گله دونی، سید حسین (۱۳۹۷) تحلیل عوامل موفقیت‌آمیز مدیریت جهادی در پیروزی انقلاب اسلامی، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز حوزه‌های علمیه خاوران)، قم.
- دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۱۳۸۸)، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده، وزارت جهاد کشاورزی.

سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی (۱۳۹۳)، تبریز، تالار وحدت دانشگاه تبریز.

صادقی، فتح اله و قاسمی، لطف اله (۱۳۸۸)، «تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ‌سازمانی برای پی‌اندازی یک ساختار نو فرهنگ سازمانی جهاد»، تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.

رشیدزاده، فتح الله (۱۳۹۳) فرماندهی و مدیریت جهادی در اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، تهران، فارابی.

عباسعلی رستگار، محمد وحیدی و سید عباس ابراهیمی (۱۳۹۸). «شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های حوزه مدیریت جهادی»، نشریه علمی مدیریت اسلامی، صص ۸۳-۱۱۲.

عظیمی، مهدی و حدائق، محمدرضا (۱۳۸۸)، «فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگی‌ها آن»، مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی‌فقیه.

محسن جاجرمی زاده، محمدجعفر حسینیان، مسلم امیری طیبی (۱۳۹۷)، «رویکردی تطبیقی به مبانی نظری مدیریت راهبردی و مدیریت راهبردی جهادی»، فصلنامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، شماره ۱۳.

محمدی، مهدی (۱۳۸۸) «تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن». جلد ۲. دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

مرتضوی، سید میر محمود و جلال عراقی (۱۳۸۸)، «عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی». همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تأکید بر نوآوری و شکوفایی، ۲۶ خرداد ماه، تهران: حوزه نمایندگی ولی‌فقیه.

موحد، خسرو (۱۳۸۶) «تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی». اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی: وزارت جهاد کشاورزی

همایش مدیریت جهادی و امنیت ملی (خرداد ۱۳۹۴) ویژه‌نامه شماره ۱ مدیریت جهادی، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی. نامه دفاع شماره ۴۲.

