

پیش‌بینی رفتار نوآوران و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی

مبنتی بر سرمایه روان‌شناختی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۱۰

جواد عینی‌پور،^۱ اصغر آقائی^۲

از صفحه ۱۳۹ تا ۱۶۰

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت جهادی به سبکی از مدیریت اسلامی اطلاق می‌شود که با ویژگی‌های معنویت، رضایت الهی، انعطاف‌پذیری و نوگرایی مشخص می‌شود. در پژوهش حاضر به رابطه خلاقیت سازمانی و رفتار نوآوران با مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی پرداخته شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه پژوهش را کلیه مدیران دانشگاه علوم انتظامی امین تشکیل می‌دهند. برای نمونه‌گیری در ابتدا چندین دانشکده و اداره از دانشگاه علوم انتظامی امین به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند و سپس نمونه‌ای به اندازه ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌های مدیریت جهادی، جوسازمانی نوآوران و رفتار نوآوران کانتر به عنوان ابزار در این پژوهش استفاده شد. تحلیل آن با استفاده رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه معنادار و مثبت ($Beta = ۰/۶۹$) با خلاقیت سازمانی و رابطه مثبت و معنادار ($Beta = ۰/۶$) با رفتار نوآوران است. یافته‌ها نشان داد که مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده خلاقیت سازمانی و هم‌چنین پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآوران است. ضریب تعیین به دست آمده برای متغیر خلاقیت سازمانی ($R^2 = ۰/۴۷$) و برای رفتار نوآوران ($R^2 = ۰/۳۶$) است.

نتیجه‌گیری: تحول‌گرا و تحول‌خواه بودن سبک مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی سبب خلاقیت سازمانی و رفتار نوآوران است که با ویژگی‌های بارز ارائه ایده برای حل مسائل در یک سازمان، انعطاف‌پذیری، معنویت و عبور از دیوان‌سالاری سنتی و خسته‌کننده اداری مشخص می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رفتار نوآوران، خلاقیت سازمانی، مدیریت جهادی، سرمایه روان‌شناختی.

۱- استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم و فنون منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول).

Joooo.einipour@gmail.com

۲- استادیار گروه آماد و پشتیبانی، دانشکده علوم و فنون منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین.

مقدمه

مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیام یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحوّل کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی منبعث از مکتب اسلام است و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲). بر اساس گزارش محمدی (۱۳۸۸)؛ به نقل از مرتضوی، (۱۳۹۱: ۱۰۳)، در مدیریت جهادی بیشتر بعد معنوی زیرساخت‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بر محور اندیشه‌ها، بینش‌ها و عقاید و محور ارزش‌ها، مکارم و اخلاقیات نسبت به بعد مادی آن (روبنها) تأکید زیادتری شده است که امانت‌داری، قناعت و ساده‌زیستی، 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 تاروپودهای دیگر فرهنگ حاکم بر محیط کار جهادی است. به‌تازگی با الهام از روان‌شناسی مثبت‌گرا و با انتقاد از رویکرد سنتی رویکرد جدیدی در مدیریت تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا مطرح شده است که یکی از مفاهیم کلیدی آن سرمایه روان‌شناختی است و در آن به مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری شوند، توسعه یابند و مدیریت شوند، پرداخته می‌شود (لوتانز، آوی، آوولیو و پترسون^۱، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی بر رفتار سازمانی در سطح فردی و گروهی تأثیر بسیار مثبتی دارد (نیومن، اکسیران، زو و هرست^۲، ۲۰۱۴) و بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی، بهروزی کارکنان، افزایش عملکرد شغلی، کاهش بدبینی، کاهش رفتار انحرافی، اشتیاق شغلی، کاهش غیبت از کار مؤثر است (سردیویو و سرینیوزانب^۳، ۲۰۱۲). رفتار سازمانی مثبت‌گرا از ویژگی‌هایی چون حالت‌گونه بودن، قابلیت توسعه و آموزش و منحصر به فرد بودن در زمینه رفتار سازمانی برخوردار است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و از این حیث با مدیریت جهادی ارتباط پیدا

۱- Luthans, Avey, Avolio, & Peterson

۲- Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst

۳- Sridevi & Srinivasan

می‌کند؛ بنابراین مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی، مفهومی است ترکیبی که ویژگی‌های اساسی آن مثبت‌نگری، انعطاف‌پذیری و کار در راستای رضایت الهی و کمک برای تصمیم‌سازی و نه تصمیم‌گیری است.

بیان مسئله: نوآوری را به اشکال مختلف کاربرد ایده‌های جدید برای حل مشکلات به طریقی که ایجاد ارزش نماید (ولکات^۱، ۲۰۰۸؛ رشید خان^۲ و الانصاری^۳، ۲۰۰۵؛ به نقل از خسروی، غلامی، نجات و مجدزاده، ۱۳۹۲: ۶۰۸)؛ تبدیل ایده به برنامه کاربردی، محصول، خدمات جدید یا بهبود یک ارائه و عمل‌آداری جدید (لاریجانی^۴ و مجدزاده، ۲۰۰۹: ۱۳)؛ مدیریت خلاق دانش به خواسته‌ای خاص و نیازهای جامعه (لاریجانی، مجدزاده، دلاوری، رجبی، خطیب زاده و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۳)، اندیشه خلاق تحقق‌یافته در دنیای کسب‌وکار (پوانچیک^۵ و سلیمان^۶، ۲۰۱۰) تعریف کرده‌اند. افکار و نظریات جدید خون تازه‌ای را به کالبد سازمان تزریق کرده و آن را از فنا و نابودی می‌رهاند و در مهر و موم‌های اخیر، تلاش‌های وسیعی توسط سازمان‌ها برای ترغیب کارکنان به خلاقیت و نوآوری انجام گرفته است (خسروی، غلامی، نجات و مجدزاده، ۱۳۹۲: ۶۰۸). به واسطه نوآوری، شرکت‌ها به هدف پاسخ‌گویی مؤثر به تقاضای محیطی و در نتیجه، به حفظ و بهبود عملکرد سازمانی دست می‌یابند (کاستاپولس^۷، پاپالکساندریس^۸، پاپاچرونی^۹ و لوآنو^{۱۰} ۲۰۱۱)؛ به نقل از کیخسروکیانی و گل‌کیان، ۱۳۹۳). خلاقیت و نوآوری به‌عنوان اصلی اساسی از عوامل مهم بقای و تعالی سازمان‌ها پذیرفته شده است.

درباره ارتباط مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با نوآوری، مقیمی (۱۳۹۳)؛ به نقل از قربانی‌زاده، الوانی، اصغرزاده، ۱۳۹۴: ۲۲۹) صاحب‌نظر در حوزه مدیریت، در نوشتاری در بیان ویژگی‌های مدیریت جهادی، فرهنگ سازمانی شامل عقلانیت و معنویت، خلاقیت و نوآوری همراه با خطرپذیری و شهامت را از جمله

۱- Wolcott

۲- Rashidkhan

۳- Al-ansari

۴- Larijani

۵- Pawanchik

۶- Sulaiman

۷- Kostopoulos

۸- Papalexandris

۹- Papachroni

۱۰- Ioannou

ویژگی‌های اصلی این نوع از مدیریت می‌داند. علی‌صدرالسادات (۱۳۹۳: ۴) نیز مدیریت جهادی را مجموع تفکر مدیریت پسامدرن و روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش برمی‌شمارد. حسینی، موغلی، سرلک و دلجو (۱۳۹۵: ۲۱) رسالت و مأموریت سازمانی برای تحول‌آفرینی را در مدل مفهومی سازمان جهادی در بخش زمینه‌ای (محتوایی) آن ذکر کرده است. ایروانی (۱۳۷۷) نهادگرایی و نوگرایی و تحول‌خواهی و خلاقیت را از اجزای فرهنگ جهادی می‌داند. با اتکا به این نظریه‌ها نوگرایی و رفتار توأم با خلاقیت و نوآوری در مدیریت جهادی پذیرفته شده است؛ اما تحقیقات منسجم و کمی چندانی در این خصوص صورت نگرفته است و در این حوزه نیازمند تحقیقات بیشتر برای مشخص کردن سهم مدیریت جهادی در این دو متغیر می‌باشیم.

در طول سه دهه گذشته وضعیت رفتار سازمانی به‌طور قابل ملاحظه‌ای توجّه روان‌شناسان را به‌عنوان مطالعه‌کنندگان رفتار و فرآیندهای روانی به خود جلب کرده است (اندرسون و وست، ۱۹۹۸؛ به نقل از خسروی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۰۸). ذکر این نکته نیز ضروری است که به‌طور کلی مدیریت به رفتار وابسته است (اولسون و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۶) و علی‌رغم اینکه نظریه‌های روان‌شناختی تبیین‌های متنوعی از رفتار را ارائه می‌دهند متأسفانه مطالعه متغیرهای روان‌شناختی‌ای نظیر نوآوری و خلاقیت با مدیریت جهادی کمتر مورد توجّه محققان حوزه روان‌شناسی بوده است. در تحقیقات اخیر، بیشترین تمرکز بر کیفیت نوآوری‌های اجرایی‌شده بوده است (گلور^۱، ۲۰۱۴: ۳). در همین راستا ادواردز (۲۰۱۰: ۱۳۶) طی پژوهشی نشان داد در زمانی که جوّ سازمان، پذیرنده و تسهیل‌کننده تغییر باشد و رهبری خلاق، نوآور و حامی سازمان را اداره کند، کارکنان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت داوطلبانه که همان رفتارهای فرائقش است، روی می‌آورند.

افشاری (۱۳۸۶؛ به نقل از صفرزاده، نادری، عسکری، عنایتی و حیدری، ۱۳۹۱: ۷۳) طی پژوهشی نشان داد که بین روابط و رفتارهای معطوف به گروه کاری (از ویژگی‌های مدیریت مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی) با جوّ سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. براتی احمدآبادی، عریضی و نوری (۱۳۸۹: ۶۵) در پژوهشی نشان دادند که جوّ نوآورانه به‌طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

۱- innovation

تقی‌پور (۱۳۸۸: ۱) طی پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ و جو حاکم بر سازمان، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی (که بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی کیفیت خاص خود را دارا است) و رفتار نوآورانه و اجتماعی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین اسدی و تقوی (۱۳۸۹: ۱) طی پژوهشی نشان دادند که بین خلاقیت سازمانی و برانگیختگی عقلانی، انگیزش الهامی، ملاحظه فردی (یعنی رفتار معطوف به همکاران) و رفتار نوآورانه رابطه معنی‌دار وجود دارد.

دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌های علمی- اجتماعی و مهم‌ترین مراکز تولید علم، دانش و معرفت می‌توانند نقش مؤثری در فرآیند رشد و توسعه همه‌جانبه، تعالی و پیشرفت کشور داشته باشند. اولین تأثیر نوآوری بر دانشگاه این است که چون دانش زیربنای اصلی توان هر دانشگاه جهت ارائه خدمات، کارکردها و دانش است؛ بنابراین وجود هرگونه تغییر در این دانش، بیانگر تغییر در توان آن دانشگاه برای ارائه خدمات جدید تلقی می‌شود (خسروی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۰۸). دانشگاه علوم انتظامی امین نیز با رسالت خویش در زمینه تربیت پلیس ناگزیر به اتخاذ رویکردی از رفتارهای مدیریتی است که بتواند نوآوری فردی را افزایش دهد و خلاقیت سازمانی را ارتقا بخشد. از آن‌جا که سبک مدیریت جهادی، به‌عنوان سبکی نوین در مدیریت سازمان‌ها و نهادها مطرح است، هدف اساسی این پژوهش آن است که رابطه بین مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی را در بین مدیران دانشگاه علوم انتظامی امین مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین سؤال‌های اساسی این پژوهش به شرح زیر است:

- آیا مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی رابطه دارد؟
- آیا مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با رفتار نوآورانه فردی رابطه دارد؟
- میزان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی چقدر است؟
- میزان پیش‌بینی رفتار نوآورانه فردی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی چقدر است؟

مبانی نظری پژوهش: جهاد از ریشه (ج ه د) است. راغب می‌گوید: «جهد و جهد یعنی طاقت، نیرو، مشقت و سختی. گفته شده جهد با فتح حرف (ج) یعنی مشقت و سختی و با ضم حرف (ج) یعنی کوشش گسترده و وسیع به اندازه طاقت (راغب، ۱۴۰۴ق: ۱۰۱). واژه «جَهْد» به معنی طلب کردن است، به نحوی که به مطلوب برسد (مصطفوی، ۱۳۷۱: ۱۴۹). 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 به سوی ایجاد تمدن اسلامی به پیش می‌رود (عزتی؛ به نقل از تولائی و صباغی، ۱۳۹۴: ۱۲۶). مدیریت جهادی با از خودگذشتگی و فعالیتی فراتر از روال عادی، برنامه‌ریزی صحیح و غیره همراه است. در این نوع از مدیریت، فرد به خود فکر نمی‌کند و گروه را در نظر می‌گیرد. خدمت را به معنای واقعی و برای رضای خدا انجام می‌دهد (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۵۳).

برای درک بهتر ویژگی‌های مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی و ارتباط آن با مفاهیمی چون رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی، آن را در سه مقوله مورد بررسی قرار می‌دهیم:

مدیریت: تعریف مدیریت با توجه به اقتضائات، شرایط، توانمندی‌ها و اهداف سازمان‌ها مراحل تطوّر خویش را سیر کرده است. تعاریف امروزی مدیریت، دربرگیرنده زوایای مختلف سازمانی‌ها و افراد و انتظارات هستند. از نظر برکلی^۱ مدیریت عبارت است از «فرایند هماهنگ و متحد ساختن افراد برای دستیابی به اهداف است (ماروم^۲، ۲۰۱۶: ۱۶). با چنین تعریفی از مدیریت، می‌توانیم آن را متشکل از تکنیک‌های روان‌شناسی و اجرایی دانسته و نقش متغیرهای روان‌شناختی در انجام آن برجسته قلمداد کنیم (اولسون^۳ و تامرز^۴، ۲۰۱۷: ۴۶).

مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با سبک‌های مختلف مدیریتی تفاوت‌ها و شباهت‌هایی دارد:

۱- Berkley
۲- Marume
۳- Olson
۴- Tummers

مبانی اساسی سبک نوین‌گرا در مدیریت آن است که افراد بتوانند جهان را به‌صورت عقلانی بنگرند و سازمان را به‌عنوان یک سامانه بررسی کنند. این امر از دو طریق قابل انجام است؛ یکی این‌که ما بتوانیم طیف کلی فعالیت‌های علمی مربوط به ایجاد نظریه سازمان و مدیریت را به‌عنوان مجموعه‌ای از اجزا که به‌صورت نظام‌یافته باهم در ارتباط هستند در نظر بگیریم و روش دیگر این‌که سازمان‌ها را به‌عنوان سامانه‌هایی که کم‌وبیش پیچیده هستند، بنگریم (مک‌الوی، ۲۰۰۷: ۴۵). به‌طورکلی، این رویکرد نگاهی عقلانی و مادی‌گرایانه به انسان دارد و سایر ابعاد، به‌خصوص جنبه‌های اجتماعی و ارزشی را نادیده می‌گیرد (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲۳). از این منظر مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با آن تفاوت دارد. نئومدرنیسم تصویری از مدیریت ارائه می‌کند که در آن، انسان‌ها محور سازمان هستند. در این رویکرد، تمایل به این است که ارزش‌ها و باورهای افراد شکل بگیرند؛ زندگی سازمانی بر اساس تجربه و آزمایش، شکل داده شود؛ فرهنگ سازمانی حول افراد طراحی شود و فرآیندهای تغییر شناسایی شوند (مک‌الوی، ۲۰۰۷: ۴۵). مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی از این منظر به این سبک شباهت دارد.

در سبک سازمان انعکاسی، نمادها، معانی، تفاسیر، تعامل‌گرایی نمادین و پدیدارشناسی مهم هستند. در این سبک با چگونگی احساس افراد از جهان اطراف و بیان آن از طریق معانی سروکار دارند. این رویکردها به‌دنبال روش‌هایی هستند تا بر اساس آن، افراد و گروه‌ها، هویت سازمانی برای خود ایجاد کنند و هویت آن‌ها در فرهنگ سازمانی گنجانده شود (مک‌الوی، ۲۰۰۷: ۲۳۷). مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی اگرچه به احساس افراد و طرز تلقی‌های افراد بها می‌دهد، اما فرهنگ سازمانی را بر اساس ارزش‌های الهی شکل می‌دهد.

سبک پست‌مدرنیسم که برگرفته از دیدگاه کارل ماکس و نظریه‌پردازان انتقادی در زمینه زبان و فلسفه است، ایده‌های کلیدی آن را می‌توان چنین بیان کرد: در این رویکرد هیچ چیز ثابت نیست؛ درک مشترک، واقعیت اجتماعی بیرونی و انگاره‌های واحدی وجود ندارد. سازمان‌ها براساس عرف زبانی به‌وسیله زبان خلق شده‌اند و نه به‌وسیله افراد شکل می‌گیرند و به بقای خود ادامه می‌دهند. دانش، عقلانی و جهانی نیست. معانی واژه‌ها ثابت نیست، بلکه به‌تناسب چگونگی استفاده آن‌ها در زمینه‌های

خاصی تفاوت می‌کند. ما نیازمند متونی هستیم که دارای معانی ثابت و منسجم نیست (کانلیف ۲، ۲۰۰۸ : ۱۵). این رویکرد مشخصه‌هایی را عرضه می‌کند که عبارتند از: انعطاف‌پذیری زیاد، مهارت چندگانه، افزایش اهمیت کار دانشی، فروریختن سلسله‌مراتب سازمانی و انعطاف‌پذیری نیروی کار. در مجموع رویکرد پست‌مدرنیسم به‌عنوان یک فلسفه نیز نظریه سازمان را به چالش می‌کشد. اهمیت توجه به عنصر قدرت در تجزیه و تحلیل سازمان‌ها از جمله انواع چالش‌ها هستند (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴ : ۲۲۴). مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی از حیث تأکید بر انعطاف‌پذیری با این رویکرد شباهت دارد. به‌زعم پست‌مدرنیست‌ها، روش‌های کمی و عقلانی برای تولید اطلاعات به کار می‌روند، اما برای تحلیل و تفسیر آن‌ها قطعاً باید باورها، اعتقادات فرهنگ مورد بررسی را مدنظر قرارداد (الوانی، ۱۳۹۲ : ۴۲۸). با توجه به ویژگی‌های سبک پست‌مدرنیسم، درمی‌یابیم که برخی از مفروضات و ویژگی‌های آن به سبک‌های مدیریت اسلامی و به‌خصوص جهادی نزدیک است.

ویژگی جهادی: ویژگی‌های سبک مدیریت جهادی را چنین برمی‌شمارد؛ ۱. هم‌سوسازی اهداف سازمان، مدیریت و کارکنان به‌منظور دستیابی به هدفی عالی به نام «قرب الهی»، ۲. فرهنگ سازمانی شامل عقلانیت و معنویت، خلاقیت و نوآوری همراه با خطرپذیری و شهامت، ۳. رقابت‌پذیری همراه با رعایت اخلاق حرفه‌ای، تلاش پیوسته همراه با ایثار و از خودگذشتگی و غیره، ۴. ساختار تشکیلاتی ایدئولوژیک و مأموریت‌مدار، حداقل تمرکزگرایی و دیوان‌سالاری اداری (ساده‌سازی به‌جای پیچیدگی)، ۵. شایسته‌سالاری مبتنی بر پایبندی به ارزش‌ها، انگیزه کاری و توانایی علمی و فنی، ۵. بسیج منابع انسانی بدنه اصلی منابع انسانی را اعضای داوطلب تشکیل می‌دهند (دارای آمادگی کار با حداقل وضعیت و مزایا)، ۶. انگیزه‌های کاری مبتنی بر تأمین نیازهای سطح عالی هم‌چون خودشکوفایی، عزت‌نفس، نیاز اجتماعی و حس ادای تکلیف در مقابل خداوند، ۷. نظارت و کنترل با رویکرد خودکنترلی و نظارت همگانی که مبتنی بر امربه‌معروف و نهی از منکر نهادینه می‌شود، ۸. مشارکت جهادی فراگیر و مردمی کردن فعالیت‌های عمومی به‌منظور به‌کارگیری ظرفیت‌های فکری و مادی تمام سطوح اجتماعی برای حل مسائل عمومی جامعه و رویارویی با تهدیدات بیرونی و آفت‌های درونی (مقیم، ۱۳۹۳؛ به نقل از قربانی، الوانی و علی اصغرزاده، ۱۳۹۴).

سرمایه روان‌شناختی: وقتی از مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی صحبت می‌کنیم آن را موصوف به ویژگی‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری می‌کنیم که جملگی آن‌ها از ویژگی‌های کلیدی سرمایه روان‌شناختی است (لوتانز، اولیو و یوسف، ۲۰۰۷؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۴). سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با این مشخصه‌ها همراه است (فروهر، احسان‌ملکی، روزبهبانی و شاه‌محمدی، ۱۳۹۲): متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (اعتمادبه‌نفس / خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری). در کل سرمایه روان‌شناختی در مدیریت ناظر به ظرفیت‌های کارکنان است. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی است. درحالی‌که سرمایه اقتصادی بر «چه چیز دارید؟» سرمایه انسانی بر «چه چیز می‌دانید؟» و سرمایه اجتماعی بر «چه کسی را می‌شناسید؟» تأکید دارد، سرمایه روان‌شناختی بر «چه کسی هستید؟» و «چه کسی می‌توانید بشوید؟» تأکید دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی که در واقع بازخوانی نوینی از مدیریت اسلامی و مدل تکامل‌یافته آن است، با در نظر گرفتن قابلیت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد و با تکیه بر ارزش‌های الهی نوعی متفاوت از مدیریت انعطاف‌پذیر و راه‌گشا محسوب می‌شود که به علت کثرت چالش‌ها، فرصت‌های اندک و کمبود امکانات به لحاظ نظری بر فعال‌سازی انگیزه‌های کارکنان و استفاده از نظرات کلیه کارکنان متکی است و به اهرم‌های نوآوری‌های رفتاری و خلاقیت به‌منظور گشودن مسائل و مشکلات متوسل می‌شود. صادقی و قاسمی (۱۳۸۸؛ به نقل از مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی، ۱۳۹۱: ۱۰۴) یکی از ویژگی‌های بارز فرهنگ و مدیریت جهادی را نوآوری و خلاقیت ذکر کرده‌اند. مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی دارای سابقه‌ای موفق در حل مشکلات و چالش‌های اجرایی است. اگر بخواهیم در بین سازمان‌ها و نهادهای دولتی موجود در کشور اثربخشی آن را مورد ارزیابی قرار دهیم، می‌توانیم به سازمان جهاد سازندگی اشاره کنیم که یکی از ارگان‌هایی بوده است که بالاترین درجات

رسیدن به اهداف و اثربخشی را در رابطه با ذینفعان به خود اختصاص داده است (تولائی و صباغی، ۱۳۹۴: ۱۲۲). در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که یکی از ویژگی‌ها و شاخصه‌های مدیریت جهادی، نوآوری فردی و خلاقیت سازمانی است (کیخسروکیانی و گل‌کیان، ۱۳۹۳: ۴). با توجه به انعطاف‌پذیری سبک مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی، جنبه‌های نوآورانه در تمامی ابعاد آن مشهود است (حقیقی، ۱۳۸۸: ۱).

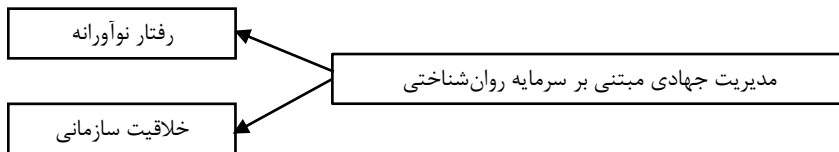
پیشینه پژوهش: مشایخی، تاج‌آبادی و شعبانی (۱۳۸۸: ۱۰) در پژوهشی با عنوان «مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریتی آسیب‌شناسی سازمانی مدیریت جهادی» که به شیوه مروری انجام گرفت، خلاقیت و ابتکار را از ویژگی‌های سبک مدیریت جهادی ذکر کرده‌اند. مرشدی‌زاد (۱۳۹۳: ۱) در مقاله‌ای مروری با عنوان ارتباط مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی و نقش آن در فرهنگ کارآفرینی با تأکید بر نقش ابتکاری مدیریت جهادی، این سبک را برای کارآفرینی در سازمان‌ها مناسب تلقی می‌کند.

قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴: ۲۱۹) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی» که به روش تحلیل محتوا انجام دادند، این سبک را در ویژگی‌هایی نظیر تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی و نظارت و کنترل ارزشی متضمن نوآوری می‌دانند. اسکندری، رضامرادی و سیفالهی (۱۳۹۳: ۱) در تحقیقی توصیفی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و نوآوری سازمانی» که در جامعه کارکنان اداره کل جمعیت هلال احمر استان لرستان انجام دادند، بیان کردند که فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین مدیریت جهادی و نوآوری سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ با ضریب هم‌بستگی ۰/۵۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های جانبی این پژوهش حاکی از آن بود که بعد رفتاری مدیریت جهادی با بعد فرآیندی نوآوری سازمانی و بعد زمینه‌ای مدیریت جهادی با بعد علمی نوآوری سازمانی بیشترین ارتباط معنادار را داشتند. کیخسروکیانی و گل‌کیان (۱۳۹۳: ۱) در پژوهشی مروری با عنوان «بررسی نوآوری به‌عنوان یکی از شاخصه‌های مدیریت جهادی» در رویکردی

تطبیقی با فعالیت‌های موسسه نذر اشتغال امام حسین(ع)، مفهوم مدیریت جهادی را با نوآوری مرتبط می‌دانند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی به شرح زیر قابل ارائه می‌باشد.



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی پژوهش

بر اساس نظریه‌های ایروانی (۱۳۷۷)؛ مقیمی (۱۳۹۳)؛ به نقل از قربانی زاده و همکاران، (۱۳۹۴)؛ حسینی و همکاران (۱۳۹۵)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع هم‌بستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تشکیل می‌دهند. از بین افراد جامعه در ابتدا به صورت تصادفی خوشه‌ای چند دانشکده انتخاب شدند و از آن جاکه در تحقیقات هم‌بستگی نمونه‌ای بالغ بر ۸۰ نفر مکفی محسوب می‌شود (دلاور، ۱۳۹۰) به شیوه تصادفی ساده از بین کلیه کارکنان دانشکده‌های انتخاب‌شده نمونه‌ای به اندازه ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه و مدیریت جهادی جمع‌آوری شدند. برای انجام این پژوهش از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسش‌نامه مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی: این پرسش‌نامه با جمع‌آوری گویه‌های مربوط به مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی و پس از ارجاع به صاحب‌نظران درنهایت با ۲۰ گویه توسط محقق تهیه شد. برای بررسی روایی محتوایی و صوری آن از نظر متخصصان استفاده شد و به صورت مطلوب ارزیابی شد. هم‌چنین هم‌بستگی آن با پرسش‌نامه مدیریت تحول‌آفرین^۱ باس^۲ و آلیو^۱ (۲۰۰۰) به

۱- MLQ

۲- Boss

میزان ۰/۸۳ به دست آمد که نشان‌دهنده روایی مناسب سازه این پرسش‌نامه است. پایایی این پرسش‌نامه از طریق برآورد آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش می‌شود که بیانگر پایایی مطلوب آن است.

پرسش‌نامه جو سازمانی نوآورانه: این پرسش‌نامه شامل ۲۴ گویه توصیفی است. این پرسش‌نامه برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ توسط سیگل و کایمر ساخته شده است (افشاری و انعامی، ۱۳۸۵: ۷۴). این پرسش‌نامه شامل ۲۴ گویه است که دارای دو خرده مقیاس، حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری سازمان است. پاسخ‌های پرسش‌نامه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالف» پنج لیکرت ترسیم شده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). افشاری و انعامی (۱۳۸۵: ۷۴) برای پایایی این پرسش‌نامه، از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین، در پژوهش محمودی نسب (۱۳۸۶): به نقل از خسروی و انعامی، (۱۳۸۵: ۷۵) برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسش‌نامه فوق از روش دونیمه‌سازی استفاده شده و به ترتیب، ضرایب ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش شد. محقق نیز پایایی پرسش‌نامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد کرده است.

پرسش‌نامه رفتار نوآورانه^۲ کانتر^۳: این مقیاس متشکل از ۸ ماده است که از سوی کانتر (۱۹۸۸) برای اندازه‌گیری رفتار نوآورانه ساخته شده است (ساعتچی، ۱۳۸۹؛ به نقل از ابراهیم پور، حسین‌نژاد، نعمتی و تقی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۳). در این پرسش‌نامه هر آزمودنی شش نمره دریافت می‌کند که پنج نمره آن مربوط به هریک از مؤلفه‌ها و یک نمره آن به صورت نمره کل است. پایایی آن با روش آلفای کرونباخ از سوی کانتر محاسبه شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۰ گزارش شده و در ایران نیز انعامی و افشاری (۲۰۱۰؛ به نقل از ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳) آن را هنجاریابی کرده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۲ بوده است.

۱- Oliv

۲- innovative Behavior Questionnaire

۳- Counter

یافته‌های پژوهش

در بخش توصیفی، ابتدا به محاسبه آماره‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای این پژوهش (مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی، خلاقیت سازمانی و رفتار نوآورانه) می‌پردازیم.

جدول شماره ۱: آماره‌های توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی	۸۱/۴۶	۱۹/۴۹
خلاقیت سازمانی	۷۸	۱۴/۳۴
رفتار نوآورانه	۳۲/۶۶	۸/۴۶

یافته‌های جدول شماره یک نشان می‌دهد که میانگین مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی در نمونه ۸۱/۴۶ با انحراف استاندارد ۱۹/۴۹ است. متغیر خلاقیت سازمانی دارای میانگین ۷۸ و انحراف استاندارد ۱۴/۳۴ است و متغیر رفتار نوآورانه دارای میانگین ۳۲/۶۶ و انحراف استاندارد ۸/۴۶ است.

جدول شماره ۲: هم‌بستگی صفر مرتبه متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
مدیریت جهادی	-		
رفتار نوآورانه	۰/۶**	-	
خلاقیت سازمانی	۰/۶۹**	۰/۵۷**	-

با توجه جدول شماره دو متغیرهای رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی با مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت معنی‌دار به ترتیب ۰/۶ و ۰/۶۹ هستند. هم‌چنین بین متغیر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی نیز هم‌بستگی مثبت معنی‌دار ۰/۵۷ برقرار است.

برای تبیین رفتار نوآورانه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین در این پژوهش بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. هم‌چنین برای تشخیص سهم نسبی متغیر سبک مدیریت جهادی از هم‌بستگی نیمه‌تفکیکی استفاده شد. نتایج تحلیل در جدول شماره سه آورده شده است.

جدول شماره ۳: پیش‌بینی رفتار نوآورانه بر اساس مدیریت جهادی

آزمون	هم‌بستگی					متغیر				
	P	F	SE	R ²	R	نیمه تفکیکی	P	t	بتا	متغیر
دوربین واتسون	۰/۰۰۱	۲۴/۲۷	۶/۸۴	۰/۳۶	۰/۶	۰/۶	۰/۰۰۱	۴/۹۲	۰/۶	مدیریت جهادی

جدول شماره سه نشان داد که متغیر مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند رفتار نوآورانه را در کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین پیش‌بینی کند. با توجه به داده‌های تحلیل رگرسیون، ضرایب بتا و میزان t نیز حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه است (۰/۰۱ > p, t = ۴/۹۲, Beta = ۰/۶). به عبارت دیگر، بسته به میزان اعمال مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی می‌توان رفتار نوآورانه در سطح کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین را پیش‌بینی کرد. با توجه به داده‌های جدول شماره سه هم‌چنین می‌توان گفت که ضریب هم‌بستگی چندگانه (R=۰/۶) و ضریب تعیین (R²=۰/۳۶) در سطح F=۰/۰۰۱ معنادار است. به دیگر سخن، متغیر مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی ۳۶ درصد واریانس متغیر رفتار نوآورانه را تبیین می‌کند.

از آن‌جا که هم‌بستگی نیمه‌تفکیکی هر متغیر نسبت به سایر شاخص‌ها برای اهمیت نسبی هر متغیر شاخص بهتری است (دارلینگتون، ۱۹۹۱)، همان‌گونه که در ستون هم‌بستگی نیمه‌تفکیکی مشاهده می‌شود، سهم منحصر به فرد متغیر سبک مدیریت جهادی در پیش‌بینی رفتار نوآورانه ۰/۶ است که حاکی از میزان بالای آن است.

هم‌چنین برای تبیین جو سازمانی نوآورانه در دوایر دانشگاه علوم انتظامی امین بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. هم‌چنین برای تشخیص سهم نسبی متغیر سبک مدیریت جهادی از هم‌بستگی نیمه تفکیکی استفاده شد. نتایج تحلیل در جدول شماره چهار آورده شده است.

جدول شماره ۴: پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس سبک مدیریت جهادی

آزمون دوربین واتسون	هم‌بستگی					متغیر				
	P	F	SE	R ²	R	نیمه تفکیکی	P	t	بتا	مدیریت جهادی
۲/۰۲	۰/۰۰۱	۳۹/۴۷	۱۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۶۹	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۶/۲۸	۰/۶۹	

جدول شماره چهار نشان داد که متغیر مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند خلاقیت سازمانی را نیز در دواير دانشگاه علوم انتظامی امین پیش‌بینی کند. با توجه به داده‌های تحلیل رگرسیون، ضرایب بتا و میزان t حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی در دواير دانشگاه علوم انتظامی امین است ($t = 6/28$, $p > 0/01$, $Beta = 0/69$). به عبارت دیگر، بسته به میزان اعمال مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی، می‌توان خلاقیت سازمانی را در دواير دانشگاه علوم انتظامی امین پیش‌بینی کرد. با توجه به داده‌های جدول شماره چهار هم‌چنین می‌توان گفت که ضریب هم‌بستگی چندگانه ($R = 0/69$) و ضریب تعیین ($R^2 = 0/47$) در سطح $F = 0/001$ معنادار است. به دیگر سخن، متغیر مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی ۴۷ درصد واریانس متغیر خلاقیت سازمانی را تبیین می‌کند. همان‌گونه که در ستون هم‌بستگی نیمه‌تفکیکی مشاهده می‌شود، سهم منحصربه‌فرد متغیر سبک مدیریت جهادی در پیش‌بینی رفتار نوآورانه ۰/۶۹ است که حاکی از میزان بالای آن است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از نتایج این پژوهش این است که متغیر «سبک مدیریت جهادی» می‌تواند رفتار نوآورانه را در کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین پیش‌بینی کند. این یافته با تحقیقات ادواردز (۲۰۱۰)، افشاری (۱۳۸۶)، تقوی (۱۳۸۹) مبنی بر ارتباط رفتار نوآورانه با مدیریت‌های مبتنی بر تحول‌خواهی و تحول‌گرایی هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته باید گفت که سبک مدیریت جهادی سبکی تحول‌گرا و تحول‌خواه است و با کاربرد ایده‌های جدید برای حل مشکلات به طریقی که ایجاد ارزش کند، در پی حل مسائل و چالش‌ها است. به همین دلیل، به‌وضوح مشاهده می‌شود که رفتار نوآورانه که با

ویژگی‌های تحول‌خواهی، ارائه ایده برای حل مسائل در یک وضعیت یا سازمان مشخص می‌شود تا چه اندازه می‌تواند بر اساس ویژگی‌های سبک مدیریت جهادی تبیین شود. مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی برای پیشبرد امور در بازه زمانی کوتاه و امکانات اندک، ناچار به اتخاذ رویکرد انعطاف‌پذیرانه است. نوآوری رفتاری در بستر انعطاف‌پذیری محقق می‌شود. در واقع، مطالبه مدیر جهادی از کارکنان مشارکت فعال و خلاقانه برای حل مشکلات است و به همین دلیل است که کارکنان در چنین وضعیتی برای حل چالش‌ها و مسائل منتظر اخذ تصمیمات مافوق نمی‌مانند و با ورود به عرصه، رفتارهای متنوعی را از خویش بروز می‌دهند تا اهداف سازمانی محقق شود.

یکی دیگر از نتایج این پژوهش این است که سبک مدیریت جهادی می‌تواند خلاقیت سازمانی را پیش‌بینی کند. این یافته با پژوهش‌های صورت گرفته توسط خسروی (۱۳۹۲)، گلور (۲۰۱۴)، ادواردز (۲۰۱۰)، افشاری (۱۳۸۶) مبنی بر ارتباط خلاقیت سازمانی با نحوه مدیریتی پذیرنده و تسهیل‌کننده و حامی مطابقت دارد. در تبیین این یافته باید ذکر کنیم که در خلاقیت سازمانی روابط، فرهنگ، برانگیختگی عقلانی، انگیزش الهامی، ملاحظه فردی نقش بالایی در پدیدآیی و ظهور آن دارد و نظر به این‌که این ویژگی‌ها در مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی لحاظ می‌شود و هم‌چنین به پذیرندگی و آسان‌سازی امور و پشتیبانی و شناخت کارکنان اهمیت می‌بخشد، می‌توانیم به علل هم‌بستگی آن‌ها پی ببریم.

نتیجه آن‌که مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر حالت‌گونه بودن، در نظر گرفتن احساسات کارکنان و طرز تلقی‌های آنان، توسعه فردی و آموزش‌های مداوم، خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری نوعی از مدیریت است که با ویژگی‌های تحول‌گرایی، تحول‌خواهی در هم می‌آمیزد و بافاصله گرفتن از دیوان‌سالاری خسته‌کننده اداری و سلسله‌مراتب دست‌وپاگیر اداری به کلیه اعضا برای پیشبرد امور تکیه می‌کند و از قابلیت و ظرفیت کلیه کارکنان برای تحقق اهداف سازمان بهره می‌گیرد و در این راه بر بازوی قدرتمند نوآوری‌های فردی و سازمانی تکیه دارد. ترکیب ویژگی‌های چهارگانه سرمایه روان‌شناختی - خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری - باعث هم‌افزایی سازمانی می‌شود و انگیزه و انرژی زیادی به فرد در یک سازمان می‌دهد. همان‌گونه که لوئیس (۲۰۱۱) می‌گوید، در

مدیریت بر اساس سرمایه روان‌شناختی به‌جای توجه به ضعف‌ها، اشکالات و مشکلات تلاش می‌شود تا این‌گونه موارد از طریق تقویت نقاط قوت کارکنان حل‌وفصل شود؛ بنابراین در این شیوه از مدیریت، رفتارهایی از مدیر ظاهر می‌شود که در یک مشارکت دائمی با کارکنان، با آن‌ها هم‌احساس است و به‌جای تصمیم‌گیری برای آن‌ها، کلیه افراد را به‌سوی تصمیم‌سازی و ارائه راه‌کار و پیشنهادهای کاربردی و اجرایی سوق می‌دهد.

پیشنهادهای

- با توجه به این‌که بر اساس یافته اول پژوهش، سبک مدیریت جهادی پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه است و با لحاظ مرتبط بودن ویژگی‌های روان‌شناختی مهم دیگری نظیر تفکر واگرا، هوش و سبک‌های شخصیتی با رفتار نوآورانه و خلاقیت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی با در نظر گرفتن این متغیرها و کیفیت متأثر بودن این متغیرها از سبک مدیریت جهادی انجام شود.
- با توجه به این‌که بر اساس یافته دوم پژوهش، سبک مدیریت جهادی پیش‌بینی‌کننده جوسازمانی نوآورانه است و این با در نظر گرفتن این نکته که در نوآوری ضروری است بیشترین آزادی از شیوه‌های سنتی و قدیمی صورت گیرد و به لحاظ نظری مدیریت جهادی نیز به علت انعطاف‌پذیری در شیوه‌ها می‌تواند بر نوآوری تأثیرگذار باشد، پیشنهاد می‌شود: اول این‌که در پژوهش‌های بعدی نقش متغیر انعطاف‌پذیری به‌عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گیرد و دوم این‌که مدیران دانشگاه بر متناسب‌سازی شیوه‌های مدیریتی بر مبنای مقتضیات و انعطاف‌پذیری متمرکز باشند.
- با توجه به یافته‌های اول و دوم پژوهش و توجه به این نکته که دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه علوم انتظامی به علت مواجه بودن با تغییرهای فزاینده در فناوری و یافته‌های علمی ناگزیر به اصلاح مداوم در شیوه‌ها و راهبردهای خویش هستند، پیشنهاد می‌شود جهت تسریع در حصول اهداف متعالی تربیت پلیس این سبک مدیریتی با برگزاری کارگاه‌ها و همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی بیشتر مورد تبیین و تشریح قرار گیرد.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ حسین نژاد، نادر؛ نعمتی، ولی؛ تقی پور، فریدون (۱۳۹۴). بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه معلمان. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۴(۱): ۷-۲۱.
- اسحاقی، سیدحسین (۱۳۹۳). مؤلفه‌های مدیریت جهادی. چاپ اول، قم: مرکز نشر هاجر.
- اسدی، پروا؛ تقوی، سیدمحمد مهدی (۱۳۸۹). بررسی نقش واسطه‌ای جو نوآورانه در رابطه بین سبک رهبری تبدیلی با رفتار نوآورانه کارکنان یک شرکت صنعتی در خوزستان. مجموعه مقالات دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
- اسکندری، محمد؛ رضامردی، حسین؛ سیفالهی، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و نوآوری سازمانی در اداره کل جمعیت هلال احمر استان لرستان. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری در سال ۱۳۹۳.
http://www.civilica.com/Paper-ICHCONF01-ICHCONF01_429.html
- افشاری، ایرج؛ انعامی، مسعود (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه. طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- افشاری، علی (۱۳۸۶). بررسی رابط ساده و چندگانه سبک رهبری، سبک حل مسئله و روابط گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۷۷). نهادگرایی و جهاد سازندگی (چاپ اول). تهران: انتشارات جهاد سازندگی.
- براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۱(۱۳): ۶۵-۸۱.
- تقی پور، آذین (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- تولائی، روح‌اله؛ صباغی، زهرا (۱۳۹۴). طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی. نشریه علمی - پژوهشی بهبود مدیریت، ۲(۲۸): ۱۴۵-۱۲۱.

- حسینی، مهدی؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ دلجو، غلامحسین (۱۳۹۵). طراحی مدل سازمانی. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی. شماره ۴، ۳، صص ۱۱-۲۶.
- حقیقی، جمهور (۱۳۸۸). بررسی تشکیل جهاد سازندگی و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه اجتماعی و مشارکت مردمی. دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی.
- خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۳). بیانات در دیدار با مسئولان شهرداری تهران. ۱۳۹۳/۱۰/۲۳.
- خسروی، مهنوش؛ غلامی، ژاله؛ نجات، سحرناز؛ مجدزاده، سیدرضا (۱۳۹۲). پرسش‌نامه وضعیت نوآوری. ترجمه و روان‌سنجی گونه ایرانی، فصلنامه پایش، ۱۲(۶): ۶۰۸-۶۱۷.
- راغب اصفهانی (۱۳۶۳). مفردات الفاظ القرآن. المکتبۃ المرتضویه، چاپ دوم.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۰۴ ق). المفردات فی غریب القرآن، قم: خدمات چاپی.
- رضائیان، علی (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت.
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی (چاپ اول)، تهران: نشر ویرایش.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۲): ۹-۳۹.
- صدرالسادات، علی (۱۳۹۳). مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت. هشتمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی.
- صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح‌الدین؛ حیدری، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآوران و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ. ۴(۱۴): ۶۹-۸۲.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۲). مدیریت عمومی. انتشارات روان.
- فروهر، محمد؛ احسان‌ملکی، شیوا؛ روزبهانی، رحیم؛ شاه‌محمدی، ندا (۱۳۹۲). مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- قربانی‌زاده، وجیه‌اله؛ الوانی، سیدمهدی؛ علی‌اصغرزاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۲۱، صص ۲۱۹-۲۵۰.

- کیخسروکیانی، مهدی؛ گل کیان، مینا (۱۳۹۳). بررسی نوآوری به‌عنوان یکی از شاخصه‌های مدیریت جهادی در رویکردی تطبیقی با فعالیت‌های مؤسسه نذر اشتغال امام حسین(ع). همایش ملی جهادی از تئوری تا عمل؛ ۴ و ۵ اسفندماه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان).
- لوتانز، ف؛ آوولیو، ب. ج؛ یوسف، ک. ام (۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی سازمان؛ تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر (۱۳۹۲). تهران: آییژ.
- لویی، س. (۲۰۱۱). روان‌شناسی مثبت‌گرا در کار: خلق سازمان الهام‌بخش با استفاده از رهبری مثبت‌گرا و توانمندکاو. ترجمه محمد فروهر، عبدالرسول جمشیدیان و مریم قانع‌نیا (۱۳۹۳). تهران: انتشارات پتروشیمی.
- محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن. تهران: مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- محمودی‌نسب، رضا (۱۳۸۶). بررسی رابط بین شیوه‌های تفکر مدیران با نوآوری سازمانی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
- مرتضوی، مهدی؛ زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌اله (۱۳۹۱). فرهنگ‌سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. مهندسی فرهنگی، ۷ (۷۱، ۷۲): ۱۱۴-۱۰۰.
- مرشدی زاد، فاطمه (۱۳۹۳). ارتباط مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی و نقش آن در فرهنگ کارآفرینی. اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم در سال ۱۳۹۳.
http://www.civilica.com/Paper-RDTM۰۱-RDTM۰۱_۲۶۶.html
- مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی (۱۳۷۹). نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی و توسعه روستایی. تهران: انتشارات وزارت جهاد سازندگی.
- مشایخی، کریم؛ تاج‌آبادی، رضا؛ شعبانی، سمیه (۱۳۸۸). مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریتی آسیب‌شناسی سازمانی مدیریت جهادی. دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
http://www.civilica.com/Paper-JAHADI۰۲-JAHADI۰۲_۰۳۴.html
- مصطفوی، حسن (۱۳۷۱). التحقیق فی کلمات القرآن الکریم. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- Anderson, N R. Weast, M A. (۱۹۹۸). Measuring climate for work group innovation: developmental validation of the team climate inventory. Journal of Organizational Behavior. ۱۹, pp. ۲۳۵-۵۸.
- Darlington, RB. (۱۹۹۰). Regression analysis and linear models. New York: McGraw Hill.

- Edwards, R.J.A. (۲۰۱۰). Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation adoption. Texas: Christian University.
- Grimmelikhuisen, S. Gilke, S. Olsen, A. L. Tummers, L. (۲۰۱۶). Behavioral Public Administration: Combining Insights from Public Administration and Psychology. *Public Administration Review*, ۷۷(۱): ۴۵-۵۶.
- Glor, Eleanor D. (۲۰۱۴). Studying the Impact of Innovation on Organizations, Organizational Populations and Organizational Communities: A Framework for Research, *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, ۱۹(۳): ۱-۲۰.
- Larijani, B. Majdzadeh, R, Delavari. A.R, Rajabi, F. Khatibzadeh, S. Esmailzadeh, H. Lankarani, KB. (۲۰۰۹). Iran's Health Innovation and Science Development Plan by ۲۰۲۵. *Iranian J Publ Health*. ۳۸(۱): ۱۳-۱۶.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (۲۰۱۰). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, ۲۱(۱): ۴۱-۶۷.
- Naami, A, Afshari, A. (۲۰۱۰). Relationship among leadership-member exchange leadership style, problem-solving styles, work group relationships, and innovative organizational climate and innovative behavior in employees. *Psychological Research*, ۱۳(۱): ۱۲۴-۱۲۷. (Persian).
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. & Hirst, G. (۲۰۱۴). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۵(S۱): ۱۲۰-۱۳۸.
- Marume, S. B. M. (۲۰۱۶). Meaning of Public Administration. *Journal of Research in Humanities and Social Science*. ۴(۶): ۱۵-۲۰.
- Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (۲۰۱۲). Psychological capital: a review of evolving literature. *Colombo Business Journal*, ۳(۱): ۲۵-۳۹.