

Evaluation of the level of organizational readiness in the implementation of jihadi management in the Islamic Azad University of Ardabil province

Nasim Pir Alaei*

Master of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mohammad Rohi Issa Lo

Associate Professor of Public Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

DOI: 10.22098/CPA.2024.14038.1020

Abstract:

Considering the purpose of the research, this research is a type of applied research. In terms of method, it is among descriptive-survey research. The main tool of data collection in this research includes library studies, review of documents and researcher-made questionnaire. The statistical population of the present study includes all the employees of the Islamic Azad University of Ardabil in the number of 190 people. And by using Karjesi and Morgan's table, 123 people including the sample were selected from simple random sampling style. For data analysis, frequency analysis method of demographic characteristics of the samples was used, for inferential analysis, chi-square method was used to check respondents' opinions. Also, to examine the research questions or objectives in order to examine the organizational factors and its components, the univariate t-test was used. Also, SPSS software was used to investigate the relationships between community variables. The results showed that organizational readiness and its variables have a significant effect on the implementation of jihadi management. Variables and T-scores showed that strategic alignment with a score of 62.6 has the highest impact, and mission and knowledge-oriented with a score of 51.9 has the lowest impact.

Keywords: Organizational Readiness, Jihadi Management, Implementation of Jihadi Management, Readiness Assessment

* Corresponding Author: Piralayie.nasim@gmail.com Orcid: 0009-0001-5540-7161

How to Cite: Alaei, N., Rohi, M (2023). Evaluation of the level of organizational readiness in the implementation of jihadi management in the Islamic Azad University of Ardabil province. *Comparative Public Administration Quarterly*, 1(3), PP 188-159.

DOI: 10.22098/CPA.2024.14038.1020

Extended Abstract

Abstract

The purpose of this research is to evaluate the level of readiness of Ardabil Islamic Azad University in the implementation of jihadi management from an organizational perspective.

In terms of method, it is among descriptive-survey research. The current research is philosophically placed in the field of qualitative research. And since in the upcoming research, we have tried to achieve a model by using partial data, the approach of this research is "inductive approach". The main tool of data collection in this research includes library studies, survey. The researcher made documents and questionnaires. Also, statements of the Supreme Leader, research projects, theses, and articles presented to jihadi management conferences, as well as English books and articles, have been used. The indicators related to the conceptual model of the research have also been identified through library studies, Islamic management models and also by using the opinions of experts. Finally, the above-mentioned indicators were designed by the researcher in the form of a questionnaire with 16 questions and given to the respondents. The statistical population of the present study includes all employees at all levels of the Islamic Azad University of Ardabil, numbering 190 people. And by using Karjesi and Morgan table, 123 people were selected as a sample by simple random sampling method. For data analysis, frequency analysis method of demographic characteristics of the samples was used, for inferential analysis, Chi-square method was used to check respondents' opinions. . Also, to investigate questions or research objectives in order to investigate organizational factors and its components, univariate t-test was used. SPSS software was also used to answer the research questions and to investigate the relationships between the variables of the society.

The results showed that organizational readiness and its variables have a significant impact on the implementation of jihadi management. Variables and T-scores showed that strategic alignment with a score of 62.6 has the highest impact, and mission and knowledge-oriented with a score of 51.9 has the lowest impact.

Introduction

With the victory of the Islamic revolution and the presence of a religious government in which the theoretical foundations of government affairs are based on religious and religious values and the actions of the government are

influenced by the divine attitude of man, jihadi management as one of the aspects of government administration and process which must be under the influence of a new and new attitude of value ruling over the whole society has been taken into consideration. Jihad management, which was founded with the glorious victory of the Islamic revolution and has reached significant growth and achievement in the current decade, is based on assumptions that are fully compatible with high human values. Jihadi management is a forward-looking, planned and sustainable effort that is based on a global strategy and tries to achieve a transformative program by rationally and systematically identifying difficulties and using all available forces and resources. (Azad village, 2016). Considering the environmental and cultural characteristics that differentiate between developed and developing countries, the necessity of developing indigenous theories and methods of management in developing countries, which implies the effectiveness of organizations in these countries, is more of a challenge for experts than before. Bomi has created management. Many developing countries, especially Muslim countries such as Islamic Iran, are looking for a suitable model for managing their organizations. Based on this, the existence of a comprehensive management model in which the cultural, political, social, geographical, religious and national contexts of the countries are taken into account and includes scientific aspects and is compatible with the national and Islamic culture in terms of ethnicity and religion. It is necessary to achieve the important and fundamental goals of the Islamic Revolution of Iran. But unfortunately, the management that has been the focus of academic and executive forums in our country is the western type of management that is not compatible with the religious culture of our society. We cannot expect management theories to be fully applicable in our country. The school of Islam has valuable resources in the theory of growth and the theory of compassionate management, and jihadi culture is the place to present this attitude (Ibrahim Far, 2016). Regarding the implementation of jihadi management in the organization, there is a need to research and investigate what preparations are needed from the individual aspect of the employees and the organizational aspect. In this way, in the current research, it has been tried to study the dimensions of individual and organizational preparations effective on the implementation of jihadi management in Islamic Azad University of Ardabil. For this purpose, the effective components of organizational preparation on the implementation of jihadi management will

be selected by studying the theories of thinkers and a number of experts and will be studied as follows; The components of the organizational dimension of preparation for the implementation of jihadi management, which includes 3 important components: "mission and knowledge-centered", "strategic alignment" and "complexity and vulnerability readiness". And also the Jihadi management variable as the basic concept of the current research which is defined based on the Supreme Leader's emphasis on the establishment of a Jihadi management style in organizations (Leadership, the meeting of the mayor and members of the Islamic Council of Tehran with the Supreme Leader of the Revolution, 2013) and also with Paying attention to the order of the Supreme Leader, the need was felt to examine the organizational readiness for the implementation of jihadi management in the Islamic Azad University of Ardabil. The main purpose of the research: to evaluate the level of organizational readiness of Islamic Azad University of Ardabil on the implementation of jihadi management Organizational preparation sub-goals: Evaluating the level of organizational readiness of Ardabil Islamic Azad University for the implementation of jihadi management in terms of its "mission and knowledge-centered". Evaluating the level of organizational readiness of Ardabil Islamic Azad University for the implementation of jihadi management in terms of its "strategic alignment". Evaluating the level of organizational readiness of Ardabil Islamic Azad University for the implementation of jihadi management in terms of its "complexity and vulnerability readiness"

Materials and Methods

Considering the purpose of the research, this research is of the type of user research, and considering the method, it is in the group of descriptive-questionnaire (survey) research. The current research is philosophically placed in the field of qualitative research. In other words, since the direction of the current research is fundamental, we have used the qualitative method and its strategies in order to discover their concepts and relationships. And since in this research, we have tried to get a model by using partial data, the approach of this research is "inductive approach". The main tool of data collection in this research includes library studies, review of documents and researcher-made questionnaire. Also, the statements of the Supreme Leader, research projects, theses, and articles of jihadi management conferences, as well as Latin books and articles, have been used. The indicators related to the conceptual model of the research have also been extracted through

library studies, Islamic management models and also by using experts' opinions. Finally, the aforementioned indicators are given in 16 questions and designed by the researcher and given to the respondents. The statistical population of the upcoming research includes all employees at all levels of units of Ardabil Islamic Azad University, numbering 190 people. And using Morgan's table, 123 people were selected as a sample by simple random sampling method. In order to analyze the data, the frequency analysis method of the demographic characteristics of the samples was used, and for inferential analysis, the chi-square method was used to check the opinions of the respondents. Also, to examine the research questions or research objectives in order to examine the organizational factors and its components, the single-variable t-test was used. Also, SPSS software was used to answer the research questions and also to deal with the relationships between the variables of the society.

Discussion and Results

Due to the small amount of data, the Student's t-test was used to check the variables of the research, and the significance level of the test or the error of the test is less than the standard limit, i.e. 0.05, so we conclude that the test is significant. In this sense, it can be said that organizational readiness and its variables have a significant impact on the implementation of jihadi management. Its variables and scores show that strategic alignment with a score of 62.6 has the highest impact, and mission and knowledge-oriented with a score of 51.9 has the lowest impact. Due to the small amount of data, the Student's t-test was used to check the variables of the research, and the significance level of the test or the error of the test is less than the standard limit, i.e. 0.05, so we conclude that the test is significant. In this sense, it can be said that organizational readiness and its variables have a significant impact on the implementation of jihadi management. Its variables and scores show that strategic alignment with a score of 62.6 has the highest impact, and mission and knowledge-oriented with a score of 51.9 has the lowest impact.

Conclusions

In examining the purpose of the research to evaluate the level of organizational readiness of Islamic Azad University of Ardabil for the implementation of jihadi management, it was observed that jihadi management had mission and knowledge-based components of strategic alignment and complexity and preparedness for risk. In the evaluation of the

level of organizational readiness (mission and knowledge-oriented, strategic alignment, complexity and risk-taking readiness) of Ardabil Islamic Azad University on the implementation of jihadi management, the results showed that for the study of the variables used in the research, the significance level of the test or test error It is less than the standard limit, i.e. 0.05, so the result of the test is significant. In this way, you can say that organizational readiness and its variables have a significant impact on the implementation of jihadi management. Its variables and scores show that strategic alignment with a score of 62.6 has the highest effect, and mission and knowledge-oriented with a score of 51.9 has the lowest effect. The results of the researches of Afjeh and Ismailzadeh (2018), Almasi et al. (2010), Rasouli and his colleagues (2013), Aronson and Turben (2015) are in line with this research.

Keywords Organizational Readiness, Jihadi Management, Implementation of Jihadi Management, Readiness Assessment

ارزیابی میزان آمادگی سازمانی در پیاده سازی مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل^۱

نسیم پیرعلائی*^۲

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

محمد روحی عیسی لو

دانشیار رشته مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۵۹-۱۸۸

چکیده:

با توجه به هدف پژوهش، این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر روش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار می گیرد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه ای، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه محقق ساخته می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل به تعداد ۱۹۰ نفر می باشد. و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۲۳ نفر شامل نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل فراوانی مشخصات دموگرافیک نمونه ها و برای تحلیل استنباطی از روش کای اسکوئر برای بررسی نظرات پاسخ دهندگان استفاده شد. همچنین برای بررسی سوالات یا اهداف تحقیق به منظور بررسی عوامل سازمانی و مولفه های آن از آزمون χ^2 تک متغیره استفاده شد. همچنین برای بررسی روابط بین متغیرهای جامعه از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که آمادگی سازمانی و متغیرهای آن تأثیر معناداری بر اجرای مدیریت جهادی دارد. متغیرها و نمرات T نشان دادند که همسویی استراتژیک با امتیاز ۶۲.۶ بیشترین تأثیر و مأموریت و دانش محوری با امتیاز ۵۱.۹ کمترین تأثیر را دارند.

کلید واژه ها: آمادگی سازمانی، مدیریت جهادی، پیاده سازی مدیریت جهادی، ارزیابی آمادگی

^۱ این مقاله برگرفته از یک طرح پژوهشی بوده و حامی مالی دانشگاه آزاد واحد اردبیل می باشد

^۲ نویسنده مسئول: Piralayie.nasim@gmail.com

مقدمه:

انسان همیشه سعی می کند در زندگی روزمره خود به قدرت و ثروت بیشتری دست یابد. و رفاه بیشتری برای خود و مردمش فراهم کند. مروری کوتاه بر تاریخ نشان می دهد که این تلاش چه در زندگی فردی و چه در زندگی اجتماعی از گذشته دور بوده و هنوز هم وجود دارد.

همچنین بررسی های تاریخی نشان می دهد که تاکنون جامعه ای یافت نشده است که حداقل بدون تشکیلات اساسی زندگی کرده باشد و هر سازمان اجتماعی برای رسیدن به اهداف خود نیازمند نوعی مدیریت متناسب با ساختار خود است. ناگفته نماند که درک ضرورت «مدیریت» مربوط به گذشته نیست، اما بشر از دیرباز دریافته است که برای رسیدن به آن «هدف» باید امکانات را بسیج کرد و آنها را هدایت کرد. با پیروزی انقلاب اسلامی و حضور حکومتی دینی که در آن مبانی نظری امور حکومت بر ارزش های دینی و دینی و اعمال حکومت استوار است. «(رضائیان). تحت تأثیر نگرش الهی انسان، مدیریت جهادی به عنوان یکی از ابعاد اداره حکومت و فرآیندی که باید تحت تأثیر نگرش ارزشی جدید و جدید حاکم بر کل جامعه مورد توجه قرار گرفته است، مدیریت جهادی که پایه گذاری شد با پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و در دهه کنونی به رشد و موفقیت چشمگیری دست یافته است، مبتنی بر مفروضاتی است که با ارزشهای والای انسانی سازگاری کامل دارد. مدیریت جهادی تلاشی آینده نگر، برنامه ریزی شده و پایدار است که مبتنی بر استراتژی جهانی است و با شناسایی منطقی و سیستماتیک دشواری ها و استفاده از تمامی نیروها و منابع موجود، می کوشد به برنامه ای تحول آفرین دست یابد. (روستای آزاد ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، مقابله کشورمان با استکبار جهانی ایجاب می کند که هر چه سریعتر به دانش جدید دست یابیم و به ارزش های بسیار عمیق و پرمعنای اسلام چنگ بزنیم و هر دو را در هم آمیخته و با رعایت تمام موازین شرعی و آئین نامه. و مدیریت اسلامی، می توانیم ترفندهای شیطان را که برای شکست ما پیشنهاد می کنند، خنثی کنیم. (لطیفی، ۱۳۹۲).

بررسی مولفه های مدیریت جهادی، بررسی مبانی سیاسی و اجتماعی مدیریت جهادی و بررسی الگوی ساختاری مناسب برای استفاده از مدیریت جهادی و روش های اجرایی رویکرد جهادی از جمله محورهای پژوهشی مورد نیاز در این زمینه است. مدیریت جهادی باید به عنوان یک روش علمی در زمینه های مدیریت توسعه یابد و مؤثر واقع شود (لطیفی، ۱۳۹۲).

با توجه به ویژگی های محیطی و فرهنگی که بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه متمایز می شود، ضرورت توسعه نظریه ها و روش های مدیریت بومی در کشورهای در حال توسعه که دلالت بر اثربخشی سازمان ها در این کشورها دارد، بیش از پیش برای کارشناسان چالش برانگیز است. بومی مدیریت ایجاد کرده است. بسیاری از کشورهای در حال توسعه به ویژه کشورهای مسلمان مانند ایران اسلامی به دنبال الگویی مناسب برای مدیریت سازمان خود هستند. بر این اساس، وجود یک الگوی مدیریت جامع که در آن بسترهای فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی، مذهبی و ملی کشورها لحاظ شده و جنبه علمی داشته باشد و از نظر قومیتی با فرهنگ ملی و اسلامی سازگار باشد. و دین تحقق اهداف مهم و اساسی انقلاب اسلامی ایران ضروری است.

اما متأسفانه مدیریتی که در کشور ما مورد توجه مجامع دانشگاهی و اجرایی بوده، مدیریتی از نوع غربی است که با فرهنگ دینی جامعه ما سازگاری ندارد. نمی توان انتظار داشت که تئوری های مدیریت در کشور ما به طور کامل قابل اجرا باشد. مکتب اسلام در نظریه رشد و تئوری مدیریت دلسوزانه منابع ارزشمندی دارد و فرهنگ جهادی محل ارائه این نگرش است (ابراهیم فر، ۱۳۹۵).

در خصوص اجرای مدیریت جهادی در سازمان، نیاز به تحقیق و بررسی است که چه تمهیداتی از بعد فردی کارکنان و بعد سازمانی مورد نیاز است. به این ترتیب در پژوهش حاضر سعی شده است ابعاد آمادگی های فردی و سازمانی مؤثر بر اجرای مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بررسی شود. بدین منظور مولفه های مؤثر آمادگی سازمانی بر اجرای مدیریت جهادی با مطالعه نظریات اندیشمندان و تعدادی از صاحب نظران انتخاب و به شرح زیر مورد بررسی قرار می گیرد.

- مولفه های بعد سازمانی آمادگی پیاده سازی مدیریت جهادی که شامل ۳ مولفه مهم: "رسالت و دانش محوری"، "همراستایی استراتژیک" و "پیچیدگی و آمادگی مخاطره پذیری" می باشد.

و نیز متغیر مدیریت جهادی به عنوان مفهوم پایه ای تحقیق حاضر که براساس تاکید مقام معظم رهبری بر برپایی سبک مدیریت جهادی در سازمان ها تعریف شده است^۱ (رهبری، دیدار شهردار و عضوهای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۲) و نیز با اهتمام به فرمایش مقام معظم رهبری این نیاز احساس شد که آمادگی سازمانی بر پیاده سازی مدیریت جهادی در دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل مورد بررسی قرار گیرد.

هدف اصلی تحقیق: ارزیابی میزان آمادگی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی

اهداف فرعی آمادگی سازمانی:

- (۱) ارزیابی میزان آمادگی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی از لحاظ "رسالت و دانش محوری" آن
- (۲) ارزیابی میزان آمادگی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی از لحاظ "همراستایی استراتژیک" آن
- (۳) ارزیابی میزان آمادگی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل بر پیاده سازی مدیریت جهادی از لحاظ "پیچیدگی و آمادگی مخاطره پذیری" آن

مبانی نظری پژوهش:

مدیریت جهادی، معنا و مفهوم دقیق آن زمانی که مدیری قوانین و شگردهای مدیریتی بر اساس ارزش های اسلامی را در محیط کار خود پیاده می کند، روش کار او را سبک جهادی و مدیریت او را مدیریت جهادی می نامند.

^۱ مقام معظم رهبری، دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر انقلاب،

«مدیریت جهادی واژه جدیدی در ادبیات انقلابی ما نیست، بلکه انصافاً مدیریتی است که فقط در مرحله دفاع مقدس با آن مواجه بوده ایم، مدیریتی که در دوران رهبری امام خمینی (ره) توانسته است کشور را از پرتگاه جنگی که استکبار جهانی ایران را در دوران دفاع مقدس به آن سوق داده بود، نجات داد و کارایی خود را به خوبی نشان داد (زارع، ۱۳۸۸: ۱۲۴).

مفهوم مدیریت جهادی:

اصطلاح مدیریت جهادی از دو جزء «مدیریت» و «جهاد» تشکیل شده است. یکی از اساسی ترین ارکانی که می تواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلی خود جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منتهی شود، داشتن مدیریت جامع بر اساس موازین بومی، ارزش های ملی و باورهای دینی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که ممکن است در سایر مکاتب مدیریتی نیز آموزه های مشابهی داشته باشد، اما این آموزه ها فنی و تجربی هستند. یعنی روش و الگوی کاری است که در جوامع بشری تفاوت چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک ها اثرگذاری متفاوتی دارند و شدت و ضعف تأثیر آن ها در فرهنگ های مختلف متفاوت است. (اسحق، ۱۳۹۲: ۳۶)

تعاریف مدیریت جهادی:

مدیریت جهادی مقوله ای مرتبط با انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در بخش هایی از دوران دفاع مقدس به ویژه نهاد جهاد سازندگی نمایان شده است. جریانی که از ویژگی های بارز آن ادای وظیفه و همسویی با اراده الهی در راستای تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های حکومت برخاسته از اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله و سلم) بوده است. مدیریت جهادی یادگار گرانبهایی از دوران دفاع و حماسه است که تهیه و تجهیز سرمایه های انسانی و مادی، برنامه ریزی فعالیت ها و انجام اقدامات، همگی در فضایی مملو از آموزه های اصیل دینی و مهمترین ویژگی آن صورت گرفته است. اراده انسان به اراده خداوند تبدیل شده است و البته نشانه این ترکیب عاشقانه اطاعت آگاهانه حاکم امر یا فقیه زمان است. بنابراین یکی از مولفه های کلیدی مدیریت جهادی عقل و عشق است. به عبارت دیگر مدیریت جهادی با استفاده از ابزار علم و فناوری و با

اراده الهی و بر اساس تدبیر الهی به امور برنامه ریزی می پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجربیات دوران دفاع مقدس و روستاسازی و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب الله لبنان در برابر رژیم به شدت مسلح صهیونیستی، همه و همه نشان می دهد. کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه های سخت و پیچیده (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۷: ۱۱۸).

مدیریت جهادی، مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی ناپذیر، با گام های بلند و شتاب مدبرانه که با بصیرت و شناخت دشمنان، موانع را یکی پس از دیگری پشت سر می گذارد و به سوی ایجاد تمدن اسلامی پیش می رود (عزتی، ۱۳۸۶: ۱۳۴)

مولفه های مدیریت جهادی

شاخص ها و مولفه های سبک مدیریت جهادی

مدیریت در طول تاریخ با روش ها و سبک های مختلف از زمان شکار تا زمان دانش بنیان نهاده شده است و با توجه به تغییرات ماهیت کار بر آن مسلط می شود و آنچه در مدیریت جهادی قابل ذکر است که برگرفته از مدیریت اسلامی است. این که علم و قوانین علمی در یک محیط ارزشی اعمال می شود و جامعه، سازمان و افرادی که دارای احساس قوی نسبت به باورها، آداب و رسوم و ارزش ها و مدیریت فرهنگی خاص هستند، مجبور به عمل در چارچوب نظام ارزشی اسلامی جامعه می شوند. و سازمان، اما اهداف مدیریت در جوامع غیراسلامی، به ویژه در غرب، حداکثر کردن سود است و آنچه اصالت دارد، سود بیشتر است و این به این دلیل است که جوامع غربی سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می کنند و انجام می دهند. اعتقاد به عاقبت کار (آخرت) نداشته باشد، در حالی که در مدیریت اسلامی و جهادی آخرت، ادامه زندگی دنیوی شمرده می شود و هرگونه فعالیت دنیوی را واجب تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا می دانند.

موفقیت این مدیریت در زمینه ها و عرصه کاری در سایه اعتماد به نفس، ایجاد روابط انسانی صمیمانه، معاشرت و مشورت، پیشگامی در کار، دوری از صفات زشت خودخواهی و بیشتر خواستن و پرهیز از نعمت دادن و اخلاص در عمل جدایی از مردم از دیگر اخلاق و فضایل مدیریت اسلامی است که در طول عمر جهاد سازندگی به برکت

انقلاب اسلامی در محیط جهادی رعایت و اجرا شده و در این راه تلاش شده است. دو برابر شده و موفقیت‌ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و شکوفایی حاصل شده است. (رفیع پور، ۱۳۷۲).

بر اساس شرایط لازم، همواره باید بین ارزش‌های ثابت اصلی و راهبردی و مصادیق عینی جامعه ارتباط برقرار کرد. برای این منظور باید کانال‌های زیر برای چنین سیستم هدفمندی طراحی و تصمیمات اساسی گرفته شود.

۱. سیستم جستجو برای به دست آوردن اطلاعات در مورد محیط.

۲. سیستم تصمیم‌گیری برای نشان دادن و واکنش به محیط

۳. به روز رسانی سیستم و اطلاعات و ساختار داخلی.

آنچه مهم است این است که برای تنظیم این رابطه باید به وضعیت شاخص‌ها و ویژگی‌های جهادی به شرح زیر و ساختار جدید بهبود این موارد که از نشانه‌های اصلی و عملیاتی است، توجه جدی داشت. سازمان. چگونه باید تنظیم شود؟

۴. ایجاد انگیزه برای خلاقیت و نوآوری افراد و سازمان‌ها و اعتماد به نفس و شجاعت در کار.

۵. احساس مشارکت مردم و وجود انگیزه‌های الهی در فعالیت.

۶. اهمیت کار و فعالیت و روحیه تلاش و اعتقاد به استقلال و خودکفایی.

۷. روحیه کار جمعی، تعاونی، شورایی و احساس تعهد و مسئولیت قوی در رسیدن به هدف و سرعت در کار.

۸. فرهنگ قناعت، تولید، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و اولویت منافع عمومی.

۹. ارتباط رسمی و غیر رسمی و برقراری روابط عاطفی غیررسمی در انجام فعالیت‌های رسمی.

۱۰. تحمل تعارض و اعتماد هدفمند و تسهیل محیط سازمانی برای رشد اعضا

۱۱. تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات.

اگر بخواهیم می‌توانیم در همه زمینه‌های تولیدی و در حد استقلال فکری، علمی، اقتصادی و خودکفایی واقعی پیش برویم، بنابراین باید روحیه جهادی را که همان میل و توانایی، روحیه و فرهنگ معنوی است در هم آمیخت. و اسلام ناب محمدی (ص) با کار

علمی و نظم سازمانی در محیط کار و تلاش برای تقویت و پاسداری همیشه از آن (ایروانی، ۱۳۹۶)

بنابراین می توان گفت اگر فقط انواع وسایل و امکانات را داشته باشیم، اما علاوه بر آن ایمان، اعتماد به نفس، ایثار، اخلاص در کار، شجاعت، دوری از ترس، توکل و کمک از سوی خداوند، صداقت، استقامت و صداقت و در یک کلام روحیه و فرهنگ. جهادی که با پایه ها یکی نیست، چگونه می توان از منابع و امکانات موجود به نحو مطلوب و بهینه استفاده کرد و در نظام اسلامی اگر این نقش ها و ارزش های اساسی وجود نداشته باشد، مانند حرکت با چشمان بسته است. و دست خالی و بی هدف این معیارهای ارزشی مهم را هرگز نباید فراموش کرد تا با داشتن آنها و ایجاد فضای واقعی کار جهادی شاهد پیشرفت و توسعه در تمامی عرصه های سازمانی و اجتماعی باشیم. (محمدی، ۱۳۸۸).

از نظر تولایی و شکوهیار (۱۳۹۲)، مولفه های مدیریت جهادی عبارتند از: هویت جهادی، ۲- نظام تشویقی در سازمان جهاد، ۳- نظام ارزشمند مورد قبول جهادگران، ۴- انسجام گروهی در جهاد، ۵- روش ارتباطی در سازمان جهاد، ۶- تحمل اختلاف سلیقه، ۷- ابتکار جهادگران، ۸- حرکت رو به جلو و سرپرست، ۹- قدرت پذیرش ریسک، ۱۰- کنترل، ۱۱- حمایت مدیریت. از نظر بوداگی و شادی (۱۳۹۲)، مهمترین جنبه های مدیریت جهادی به شرح زیر است:

الف: بعد ساختاری با اجزایی مانند:

مدیریت برای خدا، مدیریت استانی، ساختار و سازمان منعطف با توجه به شرایط و مقتضیات.

ب: بعد رفتاری با مولفه هایی مانند:

اعتماد به نفس، سخت کوشی، تحول، پویایی، تلاش زیاد و سرعت عمل در کار

ج: بعد زمینه ای با مولفه هایی مانند:

مشارکت، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش های دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت المال (تولایی و شکه یاری، ۱۳۹۲).

حجازی فر (۱۳۹۳) در پژوهشی دیگر در بررسی ماهیت و مولفه های مدیریت جهادی به روش فراترکیبی (تحلیل کیفی یافته های پژوهش های گذشته) به موارد زیر اشاره می کند:

- ۱- برنامه ریزی و هدف گذاری:
 - آرمان گرایی
 - هماهنگی در کار به سمت هدف - ۲- ارتباطات
 - اعتماد و احترام متقابل
 - همکاری و همدلی - ۳- سازمان:
 - انعطاف پذیر بودن
 - سازماندهی بدون تمرکز
 - پویایی شناسی - ۴- رهبری:
 - ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران
 - ارتباط سالم با مردم و جلب همکاری جهادگران با مردم
 - روحیه ساده زیستی مدیران
 - روحیه مردم داشتن مدیر - ۵- نظام ارزشی
 - آنها ارزش را نشان دادن اعتقاد به شیوه خاصی از رفتار می دانند که در دیدگاه فردی یا اجتماعی بر عقیده مخالف ارجحیت دارد. (فیروزآبادی، ۱۳۹۰).
- ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت جهادی مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول زیر آمده است:

منبع	شاخصه های مدیریت جهادی	مؤلفه های مدیریت جهادی	بعد مدیریت جهادی	
۲۰۰۰-دنيسون، ۱۳۹۰-دلاور، ۱۳۹۰-عفتی	آینده اندیشانه اقدام کردن قراردادن برنامه ریزی ها بر پایه ارزشها اعتقاد داشتن به شعار "همت و کارمضاعف" انتخاب چشم انداز و اهداف سازمان با توجه قراردادن ارزشها عقلایی تصمیم گیری کردن زمینه یابی کردن در سازمان در جهت بروز توانایی ها و استعداد های افراد	رسالت ودانش محوری	سازمانی	مدیریت جهادی
۱۳۷۷-ایروانی، ۱۳۹۰-دلاور، ۱۳۹۰-عفتی	شفاف بودن مقررات و رویه های اجرایی و چارچوب عمل روشن داشتن همراستاشدن فعالیتها با اصل "ولایت فقیه" مقبولیت درون سازمانی تصمیم های شورایی وجود همراستایی بین عوامل فرهنگی، ارزشی، اقتصادی، سیاسی و اقتصادی در سازمان پیشناز بودن در جهت حفاظت وصیانت از "دستاورد های مادی و معنوی"	همراستایی استراتژیک		
۲۰۰۰-دنيسون،	ساده و پویا بودن ساختار سازمانی	پیچیدگی و		

-قائدعلی و مشرف جوادی ۱۳۹۳ -هاشم ورزی، ۱۳۹۲ -پور عزت و قلی پور، ۱۳۸۸	دوراز تشریفات و ساده بودن محیط کاری	آمادگی مخاطره پذیری		
	اداره شدن فعالیتها به صورت شورایی			
	پاسخ به تغییرات محیطی مبتنی بر نیازهای مردم			
	پذیرا بودن کارهای بزرگ و پرمخاطره سازمان			

روش شناسی تحقیق:

با توجه به هدف پژوهش، این پژوهش از نوع پژوهش کاربری و با توجه به روش، در گروه تحقیقات توصیفی-پرسشنامه ای (پیمایشی) قرار می گیرد. پژوهش حاضر از نظر فلسفی در حوزه پژوهش کیفی قرار می گیرد. به عبارت دیگر، از آنجایی که جهت گیری پژوهش حاضر بنیادی است، از روش کیفی و راهبردهای آن برای کشف مفاهیم و روابط آن ها استفاده کرده ایم. و از آنجایی که در این تحقیق سعی شده با استفاده از داده های جزئی مدلی به دست آید، رویکرد این پژوهش «رویکرد استقرایی» است.

ابزارهای جمع آوری داده ها

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه ای، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه محقق ساخته می باشد. همچنین از بیانات مقام معظم رهبری، طرح های پژوهشی، پایان نامه ها و مقالات همایش های مدیریت جهادی و کتب و مقالات لاتین استفاده شده است. شاخص های مربوط به مدل مفهومی تحقیق نیز از طریق مطالعات کتابخانه ای، مدل های مدیریت اسلامی و نیز با استفاده از نظرات صاحب نظران استخراج شده است. در نهایت شاخص های مذکور در ۱۶ سوال آورده شده و توسط محقق طراحی و در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش پیش رو شامل کلیه کارکنان کلیه سطوح واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل به تعداد ۱۹۰ نفر می باشد. و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۲۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

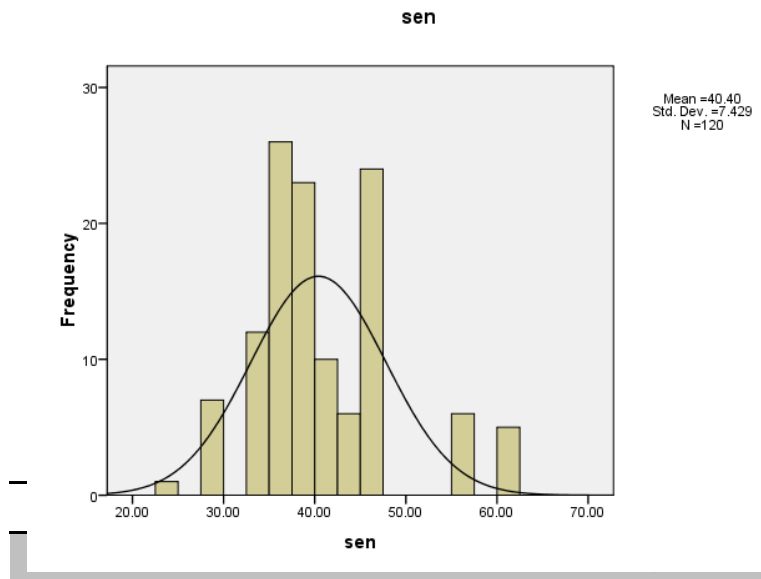
برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل فراوانی مشخصات دموگرافیک نمونه ها و برای تحلیل استنباطی از روش کای اسکوئر برای بررسی نظرات پاسخ دهندگان استفاده شد. همچنین برای بررسی سؤالات تحقیق یا اهداف تحقیق به منظور بررسی عوامل سازمانی و مؤلفه های آن از آزمون t تک متغیره استفاده شد. همچنین از نرم افزار SPSS برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق و همچنین پرداختن به روابط بین متغیرهای جامعه استفاده شده است.

یافته های تحقیق:

تعداد	نسبت	تعداد	نسبت
۲۴	۰/۸	۱	۰/۸
۲۹	۵/۸	۷	۵/۸
۳۴	۱۰	۱۲	۱۰
۳۵	۱۲/۵	۱۵	۱۲/۵
۳۶	۰/۸	۱	۰/۸
۳۷	۸/۳	۱۰	۸/۳
۳۸	۱۳/۳	۱۶	۱۳/۳
۳۹	۵/۸	۷	۵/۸
۴۰	۳/۳	۴	۳/۳
۴۲	۵	۶	۵
۴۳	۲/۵	۳	۲/۵

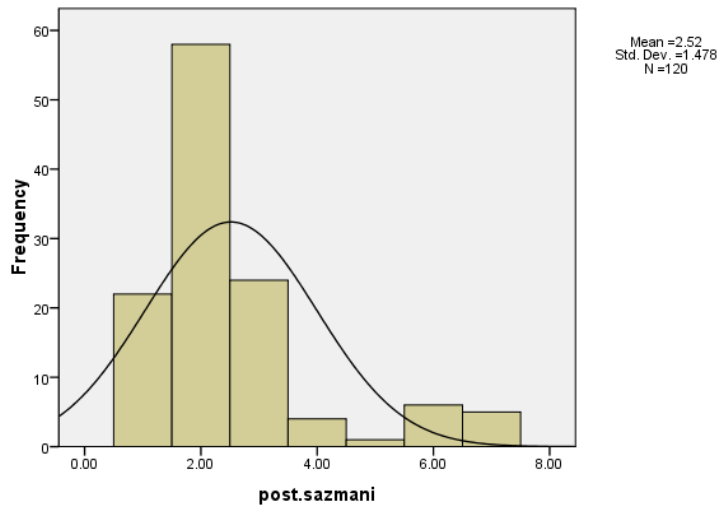
فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

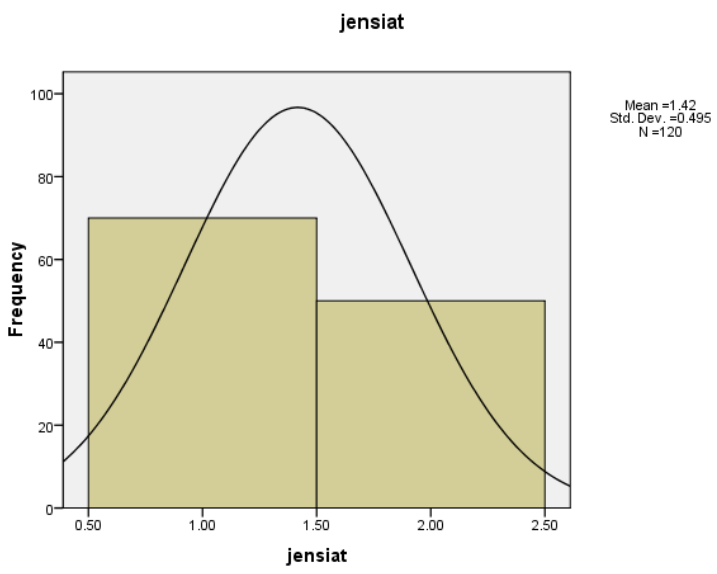
۲/۵	۲/۵	۳	۴۴
۱۵	۱۵	۱۸	۴۵
۵	۵	۶	۴۶
۵	۵	۶	۵۷
۴/۲	۴/۲	۵	۶۰
۱۰۰	۱۰۰	۱۲۰	جمع





post.sazmani





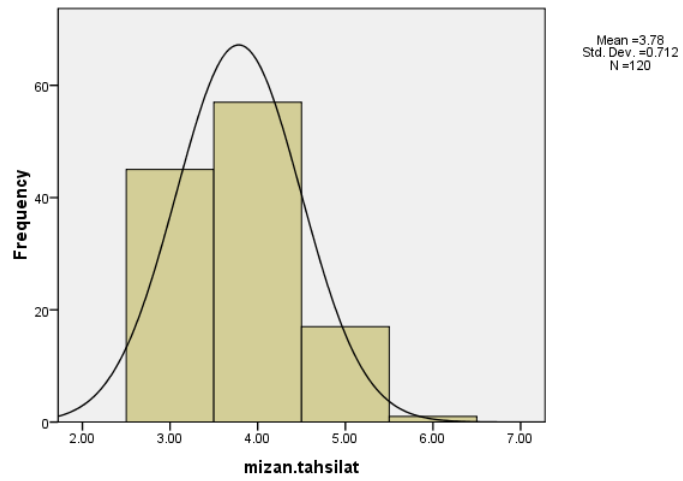


.....

.....

.....

mizan.tahsilat



.....

.....



.....

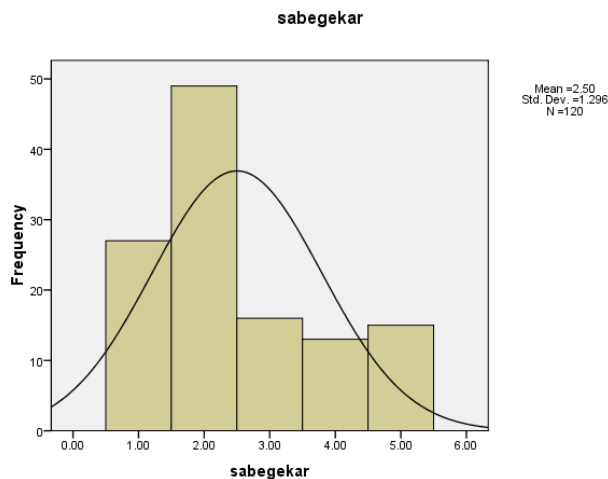


.....





فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳



توصیف متغیر های پژوهش

جدول ۷- بررسی متغیر های مربوط به آمادگی سازمانی

متغیر	میانگین	میانه	انحراف	واریانس	کمینه	بیشینه
معیار						

رسالت و دانش محوری	۶/۹	۶/۵	۱/۴	۲/۱	۳	۱۰
همراستایی استراتژیک	۱۳/۶	۱۴	۲/۳	۵/۶	۹	۱۸
پیچیدگی و آمادگی مخاطره پذیری	۱۰/۲	۱۰	۱/۹	۳/۹	۶	۱۴

جدول ۷- آماره توصیفی متغیرهای پژوهش مربوط به آمادگی سازمانی را نشان میدهد

➤ آمار استنباطی:

جدول ۸- ارزیابی آمادگی سازمانی

گزاره	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
رسالت و دانش محوری	۱۲۰	۹/۶	۱/۴	۰/۱۳
همراستایی استراتژیک	۱۲۰	۱۳/۶	۲/۳	۰/۲۱
پیچیدگی و آمادگی مخاطره پذیری	۱۲۰	۱۰/۲	۱/۹	۰/۱۸
گزاره	نمره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
رسالت و دانش محوری	۵۱/۹	۱۱۹	۰/۰۰۰	۶/۹
همراستایی استراتژیک	۶۲/۶	۱۱۹	۰/۰۰۰	۱۳/۶
پیچیدگی و آمادگی مخاطره پذیری	۵۶/۴	۱۱۹	۰/۰۰۰	۱۰/۲

با توجه به کمی بودن داده ها، برای بررسی متغیرهای تحقیق از آزمون t استیودنت استفاده شد و سطح معنی داری آزمون یا خطای آزمون کمتر از حد استاندارد یعنی ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می گیریم که آزمون قابل توجه است از این نظر می توان گفت آمادگی سازمانی و متغیرهای آن تأثیر بسزایی در اجرای مدیریت جهادی دارد.

متغیرها و امتیازات آن نشان می دهد که همسویی استراتژیک با امتیاز ۶۲.۶ بیشترین تأثیر و مأموریت و دانش محوری با امتیاز ۵۱.۹ کمترین تأثیر را دارد.

بحث و نتیجه گیری

در بررسی هدف پژوهش ارزیابی میزان آمادگی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل برای اجرای مدیریت جهادی، مشاهده شد که مدیریت جهادی دارای مولفه های رسالت و دانش محوری همسویی استراتژیک و پیچیدگی و آمادگی برای ریسک است. در ارزیابی میزان آمادگی سازمانی (مأموریت و دانش محوری، همسویی استراتژیک، پیچیدگی و آمادگی ریسک پذیر) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اجرای مدیریت جهادی، نتایج نشان داد که برای بررسی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق، سطح معنی داری آزمون یا خطای آزمون کمتر از حد استاندارد یعنی ۰.۰۵ است، بنابراین نتیجه آزمون معنی دار است. به این ترتیب می توان گفت که آمادگی سازمانی و متغیرهای آن تأثیر بسزایی در اجرای مدیریت جهادی دارد. متغیرها و امتیازات آن نشان می دهد که همسویی استراتژیک با امتیاز ۶۲.۶ بیشترین تأثیر و مأموریت و دانش محوری با امتیاز ۵۱.۹ کمترین تأثیر را دارد. نتایج تحقیقات افجه و اسماعیل زاده (۱۳۹۷)، الماسی و همکاران. (۲۰۱۰)، رسولی و همکارانش (۲۰۱۳)، آرونسون و تورین (۲۰۱۵) در راستای این تحقیق هستند.

در توضیح این تحقیق می توان گفت که به نظر می رسد رفتارهای فرا نقشی متأثر از سبک های مدیریتی باشد. یکی از روش های نوینی که در ادبیات مدیریت کشورمان به آن اشاره شده، سبک مدیریت جهادی است. تبیین مفهوم، شاخص ها و مؤلفه های مدیریت جهادی در گرو تحقیق و تفکر در قرآن کریم است (نامتی پیرعلی، ۱۳۹۲). نگاه غرب به توسعه انسانی مادی گرایانه و تنها برای دستیابی به اهداف خاص است. مدیریت از دیدگاه غرب عبارت است از استفاده مؤثر از نیروی انسانی برای رسیدن به هدف مورد نظر. اما در نظریه رشد انسان وسیله ای برای رسیدن به هدف نیست، بلکه اعتلای انسان هدف نهایی است. انگیزه های بسیار بالایی که افراد را تا سرحد ایثار می رساند در نظریه های سازمان و مدیریت نادیده گرفته می شود. انسان امروزی تشنه نظریه هایی است که بتواند مشکلات و مشکلات ناشی از هجوم فناوری های رنگارنگ در حوزه فعالیت های

انسانی را حل کند. اخلاقی بودن موضوعی است که باید به آن عمل کنیم. از سوی دیگر مدیریت اسلامی روشی از مدیریت است که همه افراد یک گروه را با جهت گیری نظام ارزشی اسلامی مسئول و متأثر از ارزش ها می داند (اکرمی، ۱۳۹۲). تحولات قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) در چند سال اخیر به تدریج باعث شده تا روش های مدیریتی بیش از پیش تغییر کند. مدیریت قرارگاه سازندگی خاتم الانبیا(ص) با هدف توسعه مدیریت و اعتلای جامعه ایرانی اسلامی نیازمند اخلاق عملی خاص خود است تا اثربخش، کارآمد و موفق باشد. مدیریت جهادی به عنوان علم و هنر کنترل فعالیت های جمعی مبتنی بر مبارزه نه تنها در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... وجود دارد (قلی پور، ۱۳۸۹).

لذا برای صحت این برنامه ها و تحقق بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) و همچنین اجرای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و ترویج فرهنگ زندگی و مدیریت جهادی و در نهایت، با توجه به اینکه اسلام به عنوان یک آموزه در بستر زندگی اجتماعی و سیاسی مسلمانان روز به روز حضور و کانون انقلاب اسلامی، یعنی ایران شاهد این مدعا است، نظام اسلامی به شدت نیازمند است. مدیرانی که مولود اخلاق اسلامی و مسلح به علم مدیریت هستند. مدیرانی که در تحقق آرمان ها و اهداف بهترین استفاده را دارند و از نیروها و امکانات در جهت اهداف مقدس و ارزشمند استفاده می کنند و مدیریت اسلامی الگوی آنها در انجام کارهاست (عاشوری، ۱۳۹۲).

پیشنهادهای

پیشنهادهای بر اساس نتایج تحقیق

۱. بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به همبستگی مثبت بین خرده مقیاس مدیریت جهادی و آمادگی سازمانی، پیشنهاد می شود دوره های آموزشی لازم در زمینه مدیریت جهادی مورد مطالعه در این پژوهش برای مدیران برگزار شود.
۲. با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق، توصیه می کنیم سیاست های سازمانی به این موضوع برای آموزش آموزه های آمادگی سازمانی توجه کنند. محدودیت های تحقیق

۱. از آنجایی که جامعه محدود به استان اردبیل است، نمی توان آن را به استان های دیگر تعمیم داد
۲. ابزار تحقیق پرسشنامه های خودارزیابی بود که ممکن است با تقلب پاسخ داده شود.
۳. عدم کنترل بر حالات روحی و عاطفی پاسخ دهندگان در هنگام پاسخگویی به سوالات

منابع:

- ۱) ایروانی، محمد، جواد، (۱۳۸۵)، مقایسه دو نوع نظام نهادی و سنتی، مجموعه مقالات برگرفته از همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۸-۲.
- ۲) ایروانی، محمدجواد، (۱۳۷۷)، نهادگرایی و جهاد سازندگی، روابط عمومی جهاد سازندگی، تهران.
- ۳) اسحق، سید حسین (۱۳۹۲)، مؤلفه های مدیریت جهادی (صادقانه با مدیران)، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز مدیریت حوزه های علمیه خاوران)، قم.
- ۴) ابراهیم فر، عبدالجواد، (۱۳۸۵)، مبانی اعتقادی در فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران؛ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی.
- ۵) اکرامی محمود و رجب زاده، سمیه، (۱۳۹۷)، توسعه مولفه های مقیاس سنجش شایستگی های مدیران، فرآیند مدیریت توسعه، شماره ۷۷، پاییز.
- ۶) بهراوندیانی، غلامرضا، (۱۳۸۸)، رویکردهای مختلف به اندیشه های سیاسی در اسلام، فصلنامه علوم سیاسی، شماره ۱۱.
- ۷) پورصادق، ناصر و زکری غضانی، زهرا. (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی از سه بعد رهبری، پیروی و زمینه. فصلنامه پژوهشی مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، شماره (۴) ۷، ۹۵-۱۱۶.

- ۸) تولایی، ر. و شکوهیار، س.، (۱۳۹۲)، ارزیابی مولفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره (۱۹) ۵، ۴۵-۱۵.
- ۹) سلطانی، شهبازی، م.، سلوپیان، س. ۱۳۹۵. شناسایی ویژگی های یک مدیر جهادی به روش فزاترکیبی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، (۱) ۲۵، ۱۹۹-۲۳۰.
- ۱۰) حجازی فر، س. ۱۳۹۳. ماهیت و مولفه های مدیریت جهادی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، (۳) ۲۳، ۹۵-۱۲۳.
- ۱۱) جمعی از نویسندگان، (۱۳۹۲)، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ص. ۱۷، قم: مجموعه انتشارات دینی احمد حسین پور شاهرودی، ص. ۶۰-۴۳.
- ۱۲) خامنه ای، سید علی، (۱۳۹۱)، بیانات ابتدای درس خارج فقه.
- ۱۳) دانیالی، تهمینا و موسوی، فروغ السادات، (۱۳۸۵)، شناخت و تبیین مبانی روش ها و رویکردهای فرهنگی و جهادی، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، حوزه نمایندگی ولایت فقیه در وزارت جهاد کشاورزی، تهران، ایران
- ۱۴) رضائیان، علی، (۱۳۷۸)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- ۱۵) رستاآزاد، رضا، (۱۳۸۵)، مدیریت و اعتماد، مجموعه مقالات چاپ شده اولین کنفرانس علمی مدیریت جهادی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۱۶) رهبر انقلاب در شروع درس خارج فقه در ۷۳/۶/۲۰، (۱۱۱).
- ۱۷) زارع، ساسان، (۱۳۸۸)، جنبش های جهادی و جوانان، همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۱۴-۱۲۴.
- ۱۸) زواره، علی رضا، (۱۳۹۲)؛ راهکارهای توسعه، ترویج و نهادینه سازی فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری، دومین مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد و کشاورزی، انتشارات. دفتر نمایندگی فقیه، تهران.

- ۱۹) عظیمی، مهدی، حدائق، محمدرضا، (۱۳۸۷)، فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگیهای آنها (مجموعه مقالات برگرفته از همایش)، وزارت جهاد کشاورزی، تهران.
- ۲۰) عزتی، کیوان، (۱۳۹۵)، تحلیل مفهوم مدیریت جهادی، همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۴۰-۱۲۵.
- ۲۱) قالی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ سبکرو، مهدی، (۱۳۹۶)، کاربرد مدل میدان نیرو در برنامه ریزی جانشین پروری، دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، سال سوم انتشار، شماره اول بهار و تابستان، ص ۱۱۹-۱۳۹.
- ۲۲) فیروزآبادی، س و عصاریان نژاد، ح (۱۳۹۰)، . از جهاد تا جهاد (گفتمان فرهنگ جهاد در انقلاب شکوهمند جمهوری اسلامی ایران). انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی (داع)، ۱۵۲ ص.
- ۲۳) فوکو، میشل، (۱۳۸۰)، ایران روح دنیای بی روح است، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهاننیده، تهران، انتشارات نی، ص. ۸۰، ۵۷.
- ۲۴) لطیفی، م و سعدآبادی، ح (۱۳۹۲). پژوهشی پدیدارشناختی برای درک ماهیت مدیریت جهادی. مجله راهبرد فرهنگ، (۲۸) ۷، ۹۲-۱۲۲.
- ۲۵) محمودزاده، علی، فروزش، اکبر، مرتضوی، مهدی، (۱۳۸۸)، تحلیل و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی (ویرایش اول)، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولایت فقیه، اسفند، ۱۳۸۸.
- ۲۶) محمودزاده، علی، و همکاران، (۱۳۸۷)، تحلیل و بازشناسی فرهنگ مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی.
- ۲۷) محمدی، (۱۳۸۸)، مجموعه مقالات فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۲۸) مرتضوی، محمود، جلال عراقی، (۱۳۸۶)، عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی، سومین مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۵۴-۱۶۴.



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳