

بررسی میزان تأثیر شاخص‌های مدیریت جهادی بنیاد شهید در ارتقای سطح فرهنگی خانواده‌های شهدا، مطالعه موردی، منطقه سه شهر مقدس مشهد

سیدجواد غیائی*

منصور حمیدیگی**

چکیده

بی‌شک توجه به مقوله فرهنگ از جمله مسائل اصلی کشور می‌باشد که همواره از دغدغه‌های اصلی دلسوزان انقلاب اسلامی بوده است. فرهنگی که از دل آموزه‌های انقلابی همچون مدیریت جهادی برآید می‌تواند ضمن تأثیرگذاری در ارگان‌های انقلابی (بنیاد شهید و...)، به ایجاد فرهنگی متعالی در دل خانواده‌های شهدا و سایر مجموعه‌های اجتماعی منجر شود. این پژوهش با هدفی کاربردی تهیه گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS و ابزار پرسش‌نامه در جامعه‌ای آماری بالغ بر ۱۸۰۰۰ نفر و حجم نمونه ۱۹۴ نفری؛ ارتباط شاخص‌های سه‌گانه مدیریت جهادی (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) با فرهنگ خانواده‌های شهدای مشهد بررسی شد. گفتنی است روایی پرسش‌نامه مورد نظر از سوی جمعی از اساتید مجرب با ضریب لاوشه بالای ۰,۸ و پایایی آن براساس یک نمونه اولیه ۳۰ تایی با کمک ضریب کرونباخ تأیید گردید. در نهایت ضمن تأیید ارتباط بین مدیریت جهادی با متغیر وابسته، مشخص شد ارتباط شاخص‌های زمینه‌ای با فرهنگ خانواده‌های شهدا مورد تأیید می‌باشد، در حالی که شاخص‌های ساختاری و رفتاری پیوند ضعیف‌تری با فرهنگ خانواده‌های شهدا دارند. واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، فرهنگ، خانواده شهدا.

* کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-مالی از دانشگاه آزاد نیشابور، نویسنده مسئول
** استادیار دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه السلام)
Email: j_ghiasi@yahoo.com
Email: hamidbeigi@iran.irmohsen5788@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۶/۱/۷ تاریخ تأیید: ۹۶/۳/۱۳

مقدمه

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی براساس فرمان امام خمینی علیه السلام، بعضی ارگان‌ها با هدف خدمات‌رسانی به جامعه به خصوص اقشار محروم تأسیس شدند که مدیریت بر این ارگان‌ها باعث ایجاد سبکی از مدیریت گشت. به طوری که ضمن برخورداری از جایگاه ارزشمند و مقدس در جلسات علمی و تحقیقاتی نیز به‌عنوان فرهنگ سازمانی پویا و سبک خاصی از مدیریت مورد توجه قرار گرفت. این ارگان‌ها، که می‌توان از مشخصات بارز آنها به دین‌مداری، انعطاف‌پذیری، ولایت‌محوری، مردم‌گرایی، خدامحوری، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد. در ضمن از مواردی که در سال‌های پیش مرتبط با سبک زندگی در جامعه‌ها مورد توجه قرار گرفته است، شناخت جایگاه آن در ساختار مدیریتی جامعه اسلامی است. اگر دین را به‌عنوان چراغ روشنی در زندگی و مؤلفه‌ای برای نظارت در کیفیت و ترسیم حیات مطلوب بدانیم، طبیعتاً مدیریت جامعه اسلامی و دینی هدف اول خود را پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه با اُفق تبدیل آن به کیفیت زندگی و راهبرد چگونگی دستیابی به این کیفیت و سبک زندگی می‌داند.

زمانی که رهبر انقلاب اسلامی کلمه سبک زندگی را بیان کردند، چنین برداشت شد که ایشان در پی مطرح کردن شکلی از زندگی هستند که در جریان دنیای صنعت و اطلاعات در حال فراموشی است. در صورتی که زندگی در این شکل و مدل سعادت دنیا و آخرت را دربر دارد. از این‌رو روش زندگی مدیریتی براساس مؤلفه‌ها و ارزش‌های تجربه شده دفاع مقدس به نام مدیریت جهادی ارائه گردید تا احیاگر بسیاری از روش‌هایی باشد که در حال فراموشی هستند. سبکی که با همه سادگی، سرشار از آرامش و هدایت‌گری است. منظور از جهاد، صرفاً جنگ و مبارزه مستقیم نیست، بلکه جهاد به معنای زندگی پرشور، با هدف و سرشار از کار و تلاش و موفقیت است که می‌تواند در همه جوامع و مقاطع باعث سازندگی و رفع مشکلات بشریت باشد.

هر انقلاب یا تغییری در طول تاریخ، مستلزم ابزارهای خاص خود برای رسیدن به اهداف مطلوب، استفاده از فرصت‌ها، نهادینه‌سازی نگاه‌ها می‌باشد. انقلاب اسلامی نیز همانند هر انقلابی از سوی امام خمینی علیه السلام، بنیان‌گذار نگاهی نو به سبک اداره و مدیریت ایران و ترویج و تثبیت فرهنگ انقلاب اسلامی در زمان‌های تاریخی متفاوت بوده‌اند؛ نگاهی که به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی منجر شد و به‌عنوان مدیریت جهادی نام گرفت. این سبک مدیریت در نام‌گذاری مجموعه‌هایی همچون جهادسازندگی، جهاد دانشگاهی و نظایر آن و به صورت عمومی به سبک مدیریت و فرماندهی نیروهای انقلابی در ابتدای انقلاب اسلامی نسبت داده می‌شود. بدون شک فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام و فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان علیهم السلام است و باید توجه داشت که در تحلیل‌ها و بررسی‌ها هرگز نباید

فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا کرد. فرهنگ جهادی یک نهاد است که با مدیریت متعهد با هویت مشخص و هدف خاصی با تلاش فردی اعضایش اداره می‌شود.

در مجموع منظور از مفهوم فرهنگ مجموعه‌ای از باورها، اندیشه‌ها و تراوشات فکری بشر در طول تاریخ است که زمینه‌ساز و تداوم‌بخش رشد و تعالی انسان و شکل‌گیری هویتی خاص برای او بوده است؛ فرهنگ مجموعه‌ای تبادل‌پذیر و به اشتراک گذاشتن از مجموعه داشته‌ها و پیشینه‌های جوامع انسانی است که به‌عنوان سرمایه‌ای قابل انتقال از نسلی به نسل دیگر قابل بررسی است و در عین حال یکی از رایج‌ترین و پیچیده‌ترین و پرابهام‌ترین مفاهیم است. فرهنگ جهادی اما، بیشتر به مجموعه‌ای از مایه‌های فکری و ارزشی میل می‌کند که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد و دارای عناصر متعددی از شناخت‌ها، باورها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و کردارها می‌باشد (محمودزاده و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۶). از طرفی پرداخت و رسیدگی به امور خانواده شهدا از جمله توجه به مقوله‌های فرهنگی این قشر ویژه از جامعه از آنجایی حائز اهمیت می‌باشد که آنها فرزندان خود را زمانی که کشور به آنان نیاز داشت در راه اسلام و انقلاب به عرصه‌های مختلف جهادی فرستادند. براساس نظر شاین (۱۳۸۳) فرهنگ، بر روی سه سطح پیش‌فرض به‌عنوان جوهره فرهنگ، یعنی اول ارزش به اصول، دوم اهداف و استانداردهای اجتماعی و سوم جلوه‌های ظاهری به‌عنوان نمودهای هسته فرهنگی شکل می‌گیرد (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۳۴۵).

بنابراین در این تحقیق تلاش می‌شود تأثیرپذیری متغیر وابسته یعنی فرهنگ خانواده شهدای منطقه سه مشهد را از شاخص‌های مدیریت جهادی به‌عنوان متغیر مستقل (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) به‌عنوان مسئله اصلی تحقیق مورد بررسی قرار گیرد. در واقع در بدو تحقیق تلاش می‌شود همانند هر پژوهش علمی دیگر با کمک سوابق و پیشینه تحقیقات گذشته، مبانی نظری قوی‌تری ارائه شود. در ادامه ضمن استخراج شاخص‌های اصلی مفاهیم فرهنگی و البته فرهنگ جهادی به بررسی تأثیر آن در فرهنگ خانواده‌های شهدا پرداخته می‌شود. ارائه تصویری از چالش‌ها و پیشنهادات جهت تقویت این ارتباط از مواردی است که در پایان به آنها اشاره می‌گردد.

مبانی نظری

مدیریت اسلامی

واژه مدیریت در اسلام بیشتر از آنکه به معنای ریاست‌مداری باشد، معنای خدمت‌گزاری را دربر دارد و مدیر در این مذهب در جهت خدمت به بندگان الهی، برقراری عدالت و رفع تبعیض و ظلم قیام می‌کند. مدیر نباید از واژه مدیریت برای رسیدن به افتخارات شخصی و مادی و دنیوی استفاده کند؛ زیرا مدیرانی که مدیریت یک مجموعه را زمینه تجلی خصلت‌های ناروای شیطانی می‌دانند و این

میدان را بهترین عرصه برای تاخت و تاز غرورها و شیطنت‌های خود به حساب می‌آورند، هرگز مدیر اسلامی و انسانی نیستند. این‌گونه مدیران هیچ‌گاه قادر به خدمت نخواهند بود؛ زیرا آنان مدیریت را برای خدمت به دیگران انتخاب نکرده‌اند، بلکه آن را ابزاری برای رسیدن به امیال شخصی و نفسانی خویش نموده‌اند و در روایات نیز از ریاست غیراسلامی به شدت انتقاد شده است.

مدیریت جهادی و ویژگی‌های آن

مدیریت جهادی مفهومی است که نشانه‌های آن را در دوران دفاع مقدس و نهاد جهادسازندگی می‌توان پیدا کرد. فرایندی که از مشخصه‌های بارز آن ادای تکلیف و اطاعت از اراده خداوند برای به وجود آوردن، تقویت و اداره کردن حکومت اسلامی ناب محمدی بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است ارزشمند از دوران دفاع مقدس، که در آن آماده‌سازی و آموزش سرمایه‌های انسانی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه تحت تأثیر آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است؛ که مهم‌ترین مشخصه آن قرار گرفتن اراده انسان در اراده الهی بوده و البته علت این امر عاشقانه فرمانبری آگاهانه از ولی فقیه زمان است. بنابراین از مؤلفه‌های اساسی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با استفاده از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های گوناگون است.

مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی

- پژوهشگران، مدیریت جهادی را دارای سه بعد اصلی ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای می‌دانند:
۱. بعد ساختاری: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط؛
 ۲. بعد رفتاری: مدیریت داوطلبانه، تحول‌آفرین، پویا و انعطاف‌پذیر در مأموریت‌ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی به‌عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی‌ناپذیری و سرعت عمل در کارها؛
 ۳. بعد زمینه‌ای: مدیریت مشارکت‌پذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، مدیریت اقناعی اهمیت دادن به بیت‌المال (موحد، ۱۳۸۶، ص ۲۴).
- همچنین از زاویه‌های دیگر می‌توان ابعاد مدیریت جهادی را این‌گونه توضیح داد:
- بعد ساختار: همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و

ترکیب خاصی به هم می‌پیوندند و چارچوب و بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازد (رضاییان، ۱۳۸۰)؛
 - بعد رفتاری: انسان و روابط انسانی می‌باشد که با نرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی به هم می‌پیوندند و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد که در واقع عوامل زنده سازمان به شمار می‌رود؛

- بعد زمینه‌ای: تمام اوضاع و عوامل محیطی و سامانه‌های اصلی یا ابرسامانه‌های سازمان را تشکیل می‌دهد. بعد زمینه‌ای مهم‌ترین و اصلی‌ترین بعد است و نه تنها عامل بقا و رشد دو بعد دیگر می‌باشد، بلکه به وجود آورنده دو بعد دیگر نیز هست. ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌توان خارج از تعامل این سه بعد صورت گیرد (میرزایی، ۱۳۷۷، ص ۳۳).

مفهوم فرهنگ

فرهنگ از دو جزء «فر» و «هنگ» تشکیل یافته است. در زبان فارسی فر به معنای به جلو و بالا و هنگ نیز از ریشه اوستایی «تنگ» و به معنای کشیدن و وزن می‌باشد. فرهنگ فارسی معین فرهنگ را معنی علم، دانش و تدبیر آورده است. واژه فرهنگ از مردم‌شناسی اجتماعی اخذ شده است. مفهوم فرهنگ در شکلی گسترده و کلی برای بیان ویژگی‌های هر گروه خاص انسانی که از نسلی به نسل دیگر منتقل شده، مورد استفاده قرار می‌گیرد (هسکت،^۱ ۱۹۹۲، ص ۱۳).

فرهنگ مجموعه پیچیده‌ای است که شامل معارف، معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی است که فرد به‌عنوان عضو جامعه خود فرامی‌گیرد. در برابر آن جامعه و تعهداتی را بر عهده دارد (روح‌الامینی، ۱۳۷۲، ۱۵). روبرت بندکت^۲ فرهنگ را یک الگوی اندیشیدن و عمل کردن می‌داند که در همه کوشش‌های مردمی دیده می‌شود و آنان را از دیگر مردمان باز می‌شناساند. لویی استرس^۳ فرهنگ را نهادی مشترک می‌داند که آفریده ذهن انسان است. بشی‌گرو فرهنگ را نظامی از معانی می‌داند که به‌گونه‌ای آشکار و جمعی در یک گروه و در زمان مشخص پذیرفته شده و بر پایه کنش و رفتار صورت می‌گیرد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۹).

محور اصلی و عنصر اول فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان، ارتباط انسان با خدا و جهان طبیعت یعنی اصول دین یا هستی‌شناسی تشکیل می‌دهد؛ عنصر دوم ارزش‌ها و خوب و بدها است اسلام یک نظام ارزشی است؛ عنصر سوم شیوه‌های رفتاری خاص برخاسته از آن بینش‌ها و ارزش‌ها است.

1. Heskett

2. Robert Bandket

3. Claud Levi-Strauss

ویژگی‌های فرهنگ

صرف نظر از تعریف‌هایی که درباره فرهنگ شده است، فرهنگ دارای صفات و ویژگی‌هایی است که در تمام فرهنگ‌ها عمومیت داشته و مشترک می‌باشد و می‌توان عمده‌ترین آنها را به شرح ذیل بیان نمود:

- فرهنگ عام ولی خاص است

فرهنگ به‌عنوان دستاورد معرفتی و فنی انسان و همه جوامع انسانی عام است و در همه جوامع انسانی این میراث مشترک و عمومی دیده می‌شود؛ اما فرهنگ‌ها در هیچ جامعه‌ای شبیه به یکدیگر نیستند، یعنی فرهنگ هر جامعه خاص همان جامعه است.

- فرهنگ متغیر ولی ثابت است

تمام پدیده‌های اجتماعی و (نیز غیراجتماعی) بنا بر مقتضیات زمانی و مکانی و مطابق نیازها، اختراعات، تجربیات و مهاجرت‌ها و... دستخوش تغییر و تحول قرار می‌گیرند (روح‌الامینی، ۱۳۷۲). فرهنگ نیز از این ویژگی مستثنا نیست؛ اما ماندگاری فرهنگ به مراتب بیشتر از سایر عوامل نظیر تکنولوژی است.

- فرهنگ یگانه است

عناصر هر فرهنگ گرایش به آن دارند تا پیکری یکپارچه و به هم بافته و سازگار پدید آورند. یکپارچه‌سازی به زمان نیاز دارد و بیش از آنکه یک فراگرد سازگاری کامل گردد، دگرگونی‌های دیگر پدید می‌آید و در نتیجه همواره چیزی به نام پس ماندگی فرهنگی تحقق می‌یابد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۴۵).

- پذیرش فرهنگ اجباری ولی اختیاری است

یعنی فرهنگ تمام حیات اجتماعی ما را دربرمی‌گیرد؛ ولی به ندرت خود را آشکارا بر افکار و اعمال ما تحمیل می‌کند. به عبارت دیگر انسان از بدو تولد، غذا خوردن، نشستن، لباس پوشیدن و بالاخره شناخت خود از اطرافش را در خانواده فرامی‌گیرد؛ ولی انسان بنا بر خصوصیات جسمانی، فکری، روانی، علمی و اجتماعی که دارد و یا به دست می‌آورد در چارچوب آنچه که از جامعه خود می‌آموزد باقی نمی‌ماند و مختار است که پا را فراتر نهند (روح‌الامینی، ۱۳۷۲، ص ۳۵).

- فرهنگ تأمین‌کننده نیازهای اساسی انسان است

زیرا نهادهای اجتماعی تا هنگامی که نیازهای جامعه را برمی‌آورند به حیات خود ادامه می‌دهند (عاصمی‌پور، ۱۳۸۷).

- فرهنگ آموختنی است

فرهنگ خصوصیتی غریزی یا ذاتی نیست و نمی‌توان آن را از راه زیستی به دیگران منتقل کرد. فرهنگ از مجموعه‌ای از عادت‌ها پدید می‌آید: به سخن دیگر فرهنگ نظامی از گرایش‌هایی است که برای آشکار ساختن واکنش افراد در سراسر زندگی پس از متولد شدن آموخته می‌شود. بنابراین

اگر فرهنگ پدیده‌ای است آموختنی، باید پیرو قانون یادگیری باشد و بر آن پایه می‌توان نوعی از همگونی و هم‌نواختی را در همه فرهنگ‌ها طبیعی به شمار آورد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۸).

- فرهنگ خشنودی بخش است

فرهنگ همواره، به ضرورت، نیازهای بنیادی زیستی و نیازهای ثانوی برخاسته از آنها را برآورده می‌سازد. فرهنگ از عادت‌ها ساخته شده است و عادت‌ها تا زمانی که خشنودی می‌آفریند پایدار می‌مانند. از این‌رو عناصر فرهنگی تنها زمانی که به افراد یک جامعه خشنودی نهایی می‌بخشند و نوعی چیرگی دلپسند لذت بر رنج را فراهم می‌آورند، می‌توانند پایدار بمانند. دین جهت عامل بنیادی در رفتار عادی، خاستگاه یا سرچشمه رفتار نیست، بلکه پیامد و پایان آن است (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۲۰).

- فرهنگ سازگاری می‌یابد

فرهنگ دگرگون می‌شود و فراگرد دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است. فرهنگ در سراسر زمان، رو به سوی سازگاری با پیرامون جغرافیایی خود دارد و همچنین فرهنگ از راه وام‌گیری و سازمان دادن به پیرامون خود با اجتماع مردمان نزدیکی و سازگاری می‌یابد (همان). در ادامه نمایی از انطباق هر یک از شاخص‌های تحقیق در ارتباط با منابع مورد استفاده از مبانی دینی، سازمانی و علمی نشان داده می‌شود:

جدول ۳: مدل نظری تحقیق

فرهنگ جهادی	شاخص زمینه‌ای	شاخص رفتاری	شاخص ساختاری	شاخص‌ها چارچوب نظری
(آل عمران، ۱۷۳-۱۷۴)، (مائده، ۵۴).	(آل عمران، ۱۵۲) (انفال، ۴۵ و ۴۶) (آل عمران، ۱۷۴)	(بقره، ۱۹۵). (نساء، ۱۰۴) (انفال، ۴۵ و ۴۶)	(آل عمران، ۱۵۹) (توبه، ۵۱) (انفال، ۴۵).	۱. مبانی دینی (کیهان ۱۳۹۳ به نقل از معجم مقاییس اللغة)، (کیهان ۱۳۹۳ به نقل از جواهرالکلام)، (نساء، ۹۵)، (انفال، ۷۲)، (فرقان، ۵۲)، (توبه، ۳۶) (نساء، ۷۶)، (تحریریم، ۹)، (دل‌آرا، ۱۳۹۳).
	آتش‌پور و همکاران، ۱۳۸۴			۲. مبانی سازمانی
	(سلطانی، ۱۳۹۳) (سلطانی، ۱۳۸۳) (کامران، کوئین، ۲۰۰۶)	(خسروی، ۱۳۸۸) (خواجه شاهکوهی و صحنه، ۱۸۷) (سلطانی، ۱۳۹۳).	(کهن، ۱۳۶۹) (سلطانی، ۱۳۹۱) (رابینز، ۱۳۷۶) (رضاییان، ۱۳۸۳) (سلطانی، ۱۳۸۳)	۳. مبانی علمی

همچنین در جدول ۴ تعدد و انطباق هریک از گویه‌های به کار برده شده با ذکر منبع نشان داده شده است:

جدول ۴: انطباق گویه‌ها با منابع به کار برده شده

تعداد	کد منبع	گویه‌ها
۳	۳-۲-۱	مدیریت برای خدا
۱	۴	مدیریت ولایتی
۵	۹-۸-۷-۶-۵	انعطاف‌پذیری
۳	۱۱-۸-۱۰	ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط
۱	۱۲	مدیریت داوطلبانه
۴	۱۳-۹-۶-۵	تحول‌آفرین
۲	۹-۵	پویا و انعطاف‌پذیر در مأموریت‌ها
۳	۱۵-۱۴-۱	خودباوری
۳	۹-۵-۱۰	توجه به نیروهای انسانی
۳	۱۸-۱۷-۱۶	پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی‌ناپذیری
۳	۱۸-۱۷-۱۹	مدیریت مشارکت‌پذیر
۱	۱۰	نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار
۱	۱۴	مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت‌المال
کدگذاری منابع: آل عمران ۱۷۳ (کد ۱) - توبه (کد ۲) - انفال (کد ۳) - احمدیان (کد ۴) - خواجه شاهرکوهی (کد ۵) - رابینز (کد ۶) - رضاییان (کد ۷) - کامران، کوئین (کد ۸) - سلطانی ۱۳۹۳ (کد ۹) - آتش‌پور و همکاران (کد ۱۰) - خسروی (کد ۱۱) - بقره (کد ۱۲) - سلطانی ۱۳۸۳ (کد ۱۳) - آل عمران ۱۷۴ (کد ۱۴) - مائده (کد ۱۵) - نساء (کد ۱۶) - انفال ۴۵ (کد ۱۷) - انفال ۴۶ (کد ۱۸) - آل عمران ۱۵۲ (کد ۱۹)		

مبانی دینی

- جهاد از ماده جَهَد به معنای مشقت است (کیهان، ۱۳۹۳، ص ۶ به نقل از معجم مقاییس اللغة) و در اصطلاح شرع عبارت است از بذل جان، مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان (کیهان، ۱۳۹۳، ص ۶ به نقل از: جواهرالکلام). از این‌رو جهاد در اصطلاح قرآنی و فقه اسلامی تنها جهاد با اسلحه نظامی نیست، بلکه همه اشکالی که موجب می‌شود تا اسلام اجرایی شود و مجاهد کسی است که با هر آنچه توان دارد در همه زمینه‌ها از جمله نظامی، اقتصادی (نساء، ۹۵؛ انفال، ۷۲)، جهاد علمی (فرقان، ۵۲) و مانند آن از مال و جان خود بگذرد و تلاش کند تا هدف اسلام برآورده شود. در واقع در قرآن کریم واژه مختص به جنگ در میدان قتال است. آیاتی نظیر (توبه، ۳۶) و (نساء، ۷۶) بر جنگ و مبارزه در میدان جنگ دلالت می‌کنند؛ اما واژه جهاد در این معنی اختصاص نداشته و مفهومی عام را القا می‌کند که هم قتال در میدان جنگ

را شامل می‌شود (تحریم، ۹) و هم مفهومی گسترده‌تر از قتال را شامل می‌شود (حجرات، ۱۵) و جهاد با مال را در راه خدا مطرح می‌کند (دل‌آرا، ۱۳۹۳، ص ۷۵).

- در ذیل با توجه به مبانی قرآنی شاخص‌های استفاده شده در این تحقیق را با هریک از شاخص‌های مدیریت جهادی مورد نظر قرآن کریم مورد انطباق قرار می‌دهیم:

- گویه خودباوری (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی) خداوند در آیاتی توفیق بر جهاد خالصانه و به دور از هرگونه ترس از سرزنشگران را جلوه فضل الهی می‌داند. این بدان معنا است که هرکسی به این روحیه دست نمی‌یابد، مگر با خودباوری و اخلاص عمل (آل‌عمران، ۱۷۳-۱۷۴؛ مائده، ۵۴):

- گویه مدیریت مشارکتی از شاخص زمینه‌ای (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی) از دیگر گویه‌های روحیه جهادی می‌توان به مشارکت و اتحاد میان اقشار درگیر با این مقوله اشاره نمود. خداوند در آیاتی بر لزوم پرهیز از نزاع و اهمیت مشارکت و همدلی جهادگران در عرصه جهاد با دشمن تأکید نموده است (آل‌عمران ۱۵۲؛ انفال، ۴۵ و ۴۶):

- گویه مدیریت داوطلبانه از شاخص رفتاری (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی) از دیگر گویه‌های روحیه جهادی از خودگذشتگی می‌باشد. اینکه شخص داوطلبانه از حق خود و حقوق خود بگذرد و مردم را مقدم دارد (بقره، ۱۹۵):

- گویه اهمیت دادن به بیت‌المال از شاخص زمینه‌ای (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی) خداوند آموزش‌خواهی از اسراف در کارها را از شاخص‌های جهاد و روحیه جهادی دانسته است (آل‌عمران، ۱۷۴):

- گویه پرکاری و خستگی‌ناپذیری، سخت‌کوشی از شاخص رفتاری (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی) همان‌طور که اشاره شد واژه جهاد از ریشه مشقت و سخت‌کوشی آمده است و خداوند بر ضرورت پرهیز مجاهدان از سستی تأکیدات فراوان نموده است (نساء، ۱۰۴ و انفال، ۴۵ و ۴۶):

- گویه مدیریت برای خدا از شاخص ساختاری (محور فرعی اشاره شده در چارچوب عملیاتی): خداوند بارها بر اصل توکل و سپردن امور بر مشیت الهی تأکید نموده است؛ اینکه خداوند است که اسباب امور و تأثیرات آن را رقم می‌زند (آل‌عمران، ۱۵۹ و توبه، ۵۱). به موازات همین مورد تأکیدات فراوانی در اینکه مجاهدان همواره خدا را در یاد داشته باشند و خود را در محضر خدا ببینند شده است (انفال، ۴۵):

- مدیریت ولایی: اگر مدیریت جهادی بود، اقتصاد هم پیشرفت می‌کند، فرهنگ هم پیشرفت می‌کند. ملتی که اقتصاد پیشرفته داشته باشد و فرهنگ پیشرفته داشته باشد، در اوج قرار می‌گیرد

و تحقیر نمی‌شود (مقام معظم رهبری) (احمدیان، ۱۳۹۳، ص ۱۳۸). اقامه ولایت در جامعه اسلامی که به برکت انقلاب اسلامی حاصل شد، صحنه درگیری با دشمنان اسلام را از قتال به همه عرصه‌های زندگی از جمله مدیریت جامعه توسعه داد و انواع محدودیت‌ها و تحریم‌های ظالمانه علیه انقلاب اسلامی را موجب گشت. این شرایط بیش از پیش کارآمدی سبک‌های رایج مدیریت را به چالش کشید و ضرورت ارائه یک مدل مدیریتی جدید متناسب با آموزه‌های اسلام و انقلاب را بیشتر نمایان کرد. از سوی دیگر، نمونه‌های متعددی از تجارب عملی انقلاب اسلامی، نوعی جدید از مدیریت در وضعیت تقابل و جهاد مستمر را به نمایش گذاشت و نشان داد که با وجود همه این کمبودها می‌توان در بسیاری از عرصه‌ها وارد شد و از آن موفق و سربلندتر از شرایط عادی بیرون آمد. این کمبودها از یک سو و توفیقات در شرایط کمبود از سوی دیگر، در عمل نشان داد که انقلاب اسلامی دارای یک سبک خاص مدیریتی درون خود است (همان).

مبانی سازمانی

- تمامی صاحب‌نظران «فرهنگ سازمانی» معتقدند که مؤثرترین راه برای نهادینه کردن «فرهنگ سازمانی» و توسعه و ترویج ارزش‌ها و باورهای مطلوب، نقش کلیدی و اقدامات حیاتی «منابع انسانی» و «مؤلفه‌های رفتاری» رهبران و سایر افراد در مجموعه‌های سازمانی و اجتماعی است. که با «رفتار و جهان‌بینی و ایدئولوژی خود [دینی...]، «ارزش‌ها و باورهای اخلاقی» را در همه اجزا در روابط سازمانی جاری و ساری می‌نمایند و زمینه مناسب برای تغییر و تحولات ساختاری و رفتاری در سازمان‌ها به وجود می‌آورند (آتش‌پور و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۱۰۸)؛

- بر این پایه مدیران جهادی به‌عنوان کسانی که هنجارها، ویژگی‌ها و الگوهای رفتاری آنها نقش کلیدی در توسعه و تحول سازمانی می‌تواند ایفا کند از مهم‌ترین عوامل ترویج و توسعه «فرهنگ و مدیریت جهادی» محسوب می‌شوند؛ آنها در این ارتباط سه نقش زیر را می‌توانند ایفا کنند:

- نقش نهادینه کردن تفکر راهبردی و اطمینان از کل‌نگری در تبیین فرهنگ و مدیریت سازمانی (محور فرعی ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط از مؤلفه ساختاری در چارچوب عملیاتی تحقیق)؛
- نقش هدایت و کنترل سیستم برای اطمینان از وجود همت و تلاش مضاعف در تحقق فرهنگ جهادی (محور فرعی پرکاری، سخت‌کوشی و خستگی‌ناپذیری از مؤلفه رفتاری در چارچوب عملیاتی تحقیق)؛

- نقش سازماندهی نظام مدیریت برای اطمینان از طراحی مناسب سازمانی (محور فرعی ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط از شاخص ساختاری در چارچوب عملیاتی تحقیق) (همان م).

مبانی علمی

- شاخص رفتاری: نیروی انسانی را باید مهم‌ترین سرمایه سازمان دانست که در دستیابی سازمان به اهدافش نقش کلیدی و مهمی دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی برای جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب‌نمانده و در چارچوب تحولات محیطی، ساختاری پویا و منعطف را دارا باشند. اگر سازمان‌ها دارای بهترین فناوری، و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند و نیروی انسانی متخصص و کارآمد نداشته باشند و از توانایی آنان بهره لازم را نگیرند، نمی‌توانند بر محیط اثرگذارند و در عرصه رقابت، موفق عمل کنند (خسروی، ۱۳۸۸، ص ۲۰). باید انسان را رکن و اساس تحول تلقی کرد. در اهمیت نیروی انسانی نیز باید گفت نقش هیچ عاملی را در توسعه کشور نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست و بی‌گمان نقش عامل انسانی با رشد دانش و فناوری ارتقا می‌یابد (خواجه شاهکوهی و صحنه، ۱۳۸۷، ص ۱۲).

یکی از چالش‌های اساسی مدیریت جهادی بی‌توجهی به این سرمایه استراتژیک و نامشهود است که به‌طور عمده در سازمان‌ها به آن نگاه ابزاری می‌شود. توسعه سازمانی در گرو انسان توسعه یافته است. تحول و تعالی سازمانی مرهون مدیران و کارکنان متعالی و تربیت یافته است. رمز و راز پویایی و بالندگی سازمان‌ها در سایه رشد و وارستگی انسانی است. از این دید شاید بتوان ادعا کرد که از جمله حیاتی‌ترین و مهم‌ترین چالش‌های فرا روی مدیریت جهادی، چالش رفتاری (منابع انسانی) است که بدون شناسایی، مدیریت و پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب و درخور، دستیابی به مدیریت جهادی (مدیریت انقلابی) سرابی بیش نیست (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۲۱).

- شاخص ساختاری: ساختار سازمانی مشخص می‌کند که مأموریت‌ها و وظایف چگونه تخصیص داده شود؛ چه فردی به چه مقامی گزارش کند و سازوکارهای هماهنگی رسمی و الگوهای تعاملی نیز تعیین می‌شود (کهن، ۱۳۶۹، ص ۱۱).

یکی از عواملی که می‌تواند به بهره‌وری کمک شایانی کند، برخورداری از ساختارها و سامانه‌های جامع و مبتنی بر مناسبات علمی و پویا است. بدیهی است هرچه سطح نهادمندی سازمان و میزان تحقق اهداف و مأموریت‌ها بیشتر باشد، دستیابی به کارایی و اثربخشی توأمان (بهره‌وری) بیشتر خواهد بود و در نقطه مقابل به میزانی که از سطح نهادمندی و دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمانی کاسته می‌شود به همان نسبت از میزان اثربخشی و کارایی نیز کاسته می‌شود (سلطانی، ۱۳۹۱، ص ۲۲).

ساختارهای منعطف و ارگانیک، که با ساختارهای نهادی منطبق است از توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و تحولات محیطی برخوردار است. در سازمان‌های ارگانیک، عدم تمرکز

اختیارات، کاهش تعداد قوانین و مقررات و روش‌های رسمی، پرهیز از رسمیت زیاد، کاهش میزان تقسیم کار، حیطه نظارت وسیع، پویایی روابط میان کارکنان، استقلال کاری کارکنان و سامانه‌های تصمیم‌گیری غیر متمرکز است. ساختار ارگانیک، ساختی نسبتاً منعطف دارد و برای محیط‌هایی بهترین کاربرد را دارد که پویایی در آن زیاد است (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۴۵).

جدول ۵: مقایسه ساختار مکانیکی و ارگانیک «(منعطف)» (رضایان، ۱۳۸۳، ص ۴۲)

ساختار ارگانیک	ساختار مکانیکی	شرح
غیرمتمرکز	متمرکز	اختیارات
کم	بسیار	قواعد و روش‌های جاری
گسترده	محدود	حیطه نظارت
مختلط	تخصصی	ماهیت وظایف
زیاد	کم	استفاده از سامانه‌های کاری
رسمی و شخصی	رسمی و غیررسمی	شیوه هماهنگی

آفت نخستی که مدیریت جهادی را تهدید می‌کند، مقابله نظام اداری و سازمان‌های سنتی حاکم بر کشور با چنین پدیده‌هایی است. ساختار نظام اداری حاکم از همان ابتدا به مقابله با فرهنگ و مدیریت جهادی و طرد آن پرداخته است. نظام اداری کشور به دلیل نظام ارزشی خاص خود و ساختار و مقررات پذیرفته شده، نوعاً به مقابله با نهادهای انقلاب اسلامی و جهت‌گیری‌های نهادی برخاسته است؛ در نتیجه نظام اداری، نه تنها مدیریت نهادی و حرکت جهادی و انقلابی را تقویت نمی‌کند، بلکه عملاً در جهت تضعیف و دفع این رویکرد کوشیده است. بنابراین یکی از مسائل اساسی مدیریت جهادی در کشور از میان برداشتن مقابله نظام اداری کشور با رویکرد جهادی-انقلابی است که متأسفانه این مهم بنا به دلایل متعددی تاکنون محقق نشده است (سلطانی، ۱۳۸۳، ص ۲۲).

- شاخص زمینه‌ای: امروزه توجه به محیط کار در سازمان‌ها و بررسی و تحقیق موقعیت و عوامل محیط کار از درجه اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. علت این توجه را می‌توان به ضرورت آگاهی و شناخت کارکنان نسبت به تغییر و تحولات محیطی (سیاسی، اجتماعی، فناورانه، امنیتی و...) از یک سو و فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر سازمان از سوی دیگر دانست (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۲۳).

ریشه‌یابی این ناکامی‌ها و شکست‌ها کامرون^۱ و کوئین^۲ را به این نتیجه‌گیری کشانده است که به‌کارگیری این سه الگو، جدا از تغییر فرهنگ موفقیت‌آمیز نخواهد بود. وی در این زمینه می‌نویسد

1. Cameron

2. ///

که وابستگی بالندگی سازمانی به تغییرات فرهنگی از این واقعیت ناشی می‌شود که تا زمانی که ارزش‌ها، سوگیری‌ها، تعریف‌ها و هدف‌ها ثابت باقی بماند، حتی اگر روش‌ها و راهبردها تغییر یابد، سازمان‌ها به سرعت به وضعیت موجود باز می‌گردند [انعطاف‌پذیری و ساختار متناسب با شرایط] (کامران، کوئین، ۲۰۰۶، ص ۳۲).

بسیاری از سازمان‌های تعالی‌جو تلاش می‌کنند با درک مقتضیات محیطی، موضع مناسبی را در رویارویی با این متقاضیان در پیش گیرند تا ضمن پرهیز از مخاطرات محیطی که حیات سازمانی را به خطر می‌اندازد از آن برای توسعه توانمندی‌های سازمان بهره گیرند. چالش‌هایی که از دید محیطی و فرهنگی فرا روی مدیریت جهادی قرار دارد و به‌طور مشخص زمینه‌سازی این رویکرد را با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌سازد، متعدد است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- توجه نکردن به زمینه‌های درک و آگاهی از تغییر و تحولات و رخدادهای محیطی؛
- انعطاف‌پذیر و سازگار نبودن سازمان‌های کشور به نیازمندی‌های جامعه؛
- آماده نبودن کارکنان نسبت به پذیرش تغییرات لازم؛
- بی‌توجهی مدیران به تغییر و تحولات ملی و فراملی (سلطانی، ۱۳۸۳، ص ۲۳).

پیشینه تحقیق

مدیریت جهادی و ارتباط آن با فرهنگ از موضوعاتی است که در طول سال‌های اخیر پژوهشگران با دیدگاه‌های مختلف به آن پرداخته‌اند. آنچه در ذیل می‌آید موضوعاتی است که ضمن مربوط بودن با موضوع پژوهش، مبتنی بر دستاوردهای پژوهشی میدانی نیز بوده‌اند:

جدول ۶: پیشینه تحقیق

۱	محمدباقر لیاقتی	آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
۱۳۸۶	بخشی از تحقیق: بی‌شک انقلاب اسلامی ایران در جهان نمونه و منحصر به فرد است؛ زیرا با بهره‌گیری از ویژگی‌های انقلاب‌های مهم دنیا اساس آن بر اصول مسلم مکتب و ارزش‌های اسلامی است بر این مدعا دلایل فراوان و قرائن زیادی وجود دارد از جمله حضور میلیون‌ها انسان مسلمان و متدین در صحنه مبارزات و خون پاک شهدا با انگیزه دینی بود که با ایمان راسخ و طبق فرمان رهبر دینی به مبارزه ادامه داده و همچنین به مبارزه حق با باطل و مبارزه با کفر باور داشت و از همه گویاتر و مشخص‌تر وجود شخصیت ممتاز مکتب به‌عنوان مرجع تقلید و صدرصد با انگیزه دینی بود که در رأس آن قرار داشت. مرجعیت در اصول اعتقادی شیعه به‌نائب حضرت مهدی <small>علیه السلام</small> دوازدهمین پیشوای معصوم معرفی گردیده و جایگاه بسیار مقدس پس از مقام و ربوبیت و نبوت و در دل امامت قرار دارد. افزون بر آن روحانیون و مجتهدان و عالمان سرشناس و مورد اعتماد و دینداران در حوزه‌های علمیه و مناطق مختلف کشور همچنین زنان و مردان پاک‌باخته و متعهد این سرزمین به‌ویژه نسل جوان بی‌نهایت حامی این نهضت و حرکت اسلامی بودند و هزاران نفر خون پاکشان را جهت تحقق آرمان بلندشان تقدیم نمودند.		

	<p>نتیجه‌گیری:</p> <p>۱. نویسنده اشاره می‌کند آنچه در تحقیق به‌عنوان آسیب‌های فرهنگ و مدیریت جهادی اشاره شده منحصر به همین تعداد نیست؛</p> <p>۲. نهادهای انقلابی مانند جهاد سازندگی و جهاد کشاورزی عموماً نهادهایی هستند که معمار بزرگ انقلاب امام خمینی <small>علیه السلام</small> درباره آنها وصف‌های فراوانی کرد و در تاریخ ثبت شده است. همه آنها نشان‌دهنده اهمیت اخلاص تشکیلات و نیروهای خدمتگزار بوده است.</p>		
۲	علیرضا زواره	آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
<p>بخشی از تحقیق: حضرت امام خمینی <small>علیه السلام</small> فرمودند: از شما می‌خواهم که در ضمن جهاد سازندگی جهاد نفس هم داشته باشید. فرهنگ سازمانی جهاد مانند بسیاری از فرهنگ‌ها در یک برهه‌ای از زمان براساس نیاز و ضرورت کشور با صدور فرمان تاریخی حضرت امام <small>علیه السلام</small> شکل گرفت و به وجود آمد؛ ولی از آنجایی که حضرت امام <small>علیه السلام</small> دقیقاً در لحظه‌ای انگشت اشاره را روی نقطه شروع آن گذاشت که از هر نظر بستر کاملاً آماده و مستعد پذیرش این بذر و نهال جدید انقلاب اسلامی بود؛ زیرا هم خرابی‌های بر جا مانده از گذشته و هم انتظارات مردم از انقلاب اسلامی به نقطه اوج خود رسیده بود که نظام اسلامی که می‌باید یک اقدام معجزه‌آسا می‌کرد و جوانان مستعد و آماده به کار در اقصی نقاط این کشور پهناور اسلامی آمادگی لازم را برای ورود به عرصه کار و سازندگی داشتند به خدمت بگیرد و در آن لحظه حساس و سرنوشت‌ساز بود که حضرت امام <small>علیه السلام</small> با صدور فرمان تشکیل جهاد سازندگی یک انفجار و یک آتشفشان رخ داد و از نیروی مستعد انسانی از یک طرف و فقر و فلاکت و خرابی‌های بر جای مانده از گذشته از طرف دیگر را تحت مدیریت و رهبری و هدایت می‌نمود. یک ضرب‌المثل هست که می‌گوید محبت بستگی به شدتش ندارد؛ بلکه بستگی به مدتش دارد.</p> <p>نتیجه‌گیری:</p> <p>محقق با توجه به اهداف تحقیق خویش نقاط اصلی آسیب‌پذیری فرهنگ و مدیریت جهادی را در موارد ذیل می‌بیند:</p> <p>۱. آسیب‌پذیری درونی یعنی توجه نداشتن به خدامحوری، ولایت‌مداری، خودباوری، آرمان‌خواهی، عدالت‌محوری، جهاد با نفس، عشق به خدمت، استمرار و پویایی، مردم‌محوری و...؛</p> <p>۲. آسیب‌های بیرونی یعنی عواملی که از بیرون می‌تواند اثر منفی و تخریبی بر فرهنگ جهادی بگذارد، عبارتند از سیاستمداران و افراد تأثیرگذار در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها، که با سیاسی‌بازی‌ها و معاملات سیاسی احزاب و تشکل‌های سیاسی و اقتصادی می‌تواند آسیب‌زننده باشند.</p>			
۳	عبدالمجید شبخی	درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
<p>بخشی از تحقیق و نتایج آن: از نظر تکوینی هم دانش تجربی و هم فلسفه بر این گزاره صحه می‌گذارد که هر کدام از موجودات عالم بهره و مراتبی از هستی دارند صرف‌نظر از گرایش‌های نظری به مقوله اصالت فرد یا جامعه و یا هر دو نهاد که از دیدگاه دانش جامعه‌شناسی مرتبه‌ای از تکوین موجودیت یک موجود و تشکل اجتماعی است نیز دارای مراتبی از وجود است نهادهای مقوم به هسته‌های مقاوم ارزشی جلوه‌ای از مرتبه سوم وجودی خود هستند که مرتبه اول آنها هسته درونی آنها را تشکیل می‌دهد وجود انگیزش، جوشش درونی، همایش پروانه‌وار به گرد آرمان با محوریت ولایت اعتصام به حبل‌المتین خودباوری، آرمان‌خواهی، عدالت‌طلبی، جهاد درونی و برونی، خدمت‌رسانی، پویایی، مردم‌داری و غیره همه جلوه‌هایی از مرتبه اول وجودی نهادهای مقدس انقلاب اسلامی هستند مرتبه دوم وجودی این نهادها اتکا و استحکام آنها به نیروهای انسانی با صبغه ارزشی است که خود مقوم به محتوای مرتبه اولند تشکل، استحکام و انسجام این نهادها در قالب یک مدیریت ارزشی مرتبه سوم و عرض این جوهره را تشکیل می‌دهند به‌طور کلی آسیب‌رسانی از دو راه ممکن است یکی درون‌پاشی و دیگری برون‌پاشی که در مقایسه بین این دو زهر درون‌پاشی کشنده‌تر است. اگر یک موجود دارای استحکام درونی باشد بنا بر قول قرآن کریم به مصداق شجره طیبه می‌ماند که دارای اصل ثابت جوهره پایدار و شاخ و برگ گسترده خواهد بود که با هیچ گردبادی فرو نخواهد آمد.</p>			

۴	محسن الماسی	آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
<p>بخشی از تحقیق: از پیدایش فرهنگ و مدیریت جهادی در کشور ما نزدیک به سه دهه می‌گذرد این شجره طیبه که در ۲۷ خرداد ماه سال ۱۳۵۸ ش. از سوی رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی <small>علیه السلام</small> در ایران اسلامی کاشته شد میوه‌ها و ثمرات پرباری برای کشور داشت و مردم ایران در طول این مدت از ثمرات و میوه‌های این شجره طیبه استفاده کرده‌اند. اما از طرفی آفات و آسیب‌هایی این درخت تنومند را تهدید می‌کند این آفات از دو بخش آفات درونی و آفات بیرونی تشکیل شده است. آفات درونی که با چشم عادی قابل رؤیت نیست؛ اما با چشم مسلح و چشم کارشناسی می‌توان آن را دید که چگونه می‌خواهد از درون این درخت تنومند را بیوساند مبارزه با این آفات درونی بسیار سخت و طاقت فرسا است؛ ولی آفات بیرونی قابل رؤیت بوده و مبارزه با آن آسان‌تر است. ارزیابی عملکرد سه دهه فرهنگ و مدیریت جهادی در کشور نشان می‌دهد که این فرهنگ و مدیریت از درون و بیرون مورد تهاجم سنگین آفات قرار گرفته است و می‌بایست برای حفظ و حراست از آن آفات را بررسی و شناسایی کرده و سپس به مقابله با آنها برخاست.</p> <p>نتیجه‌گیری:</p> <p>فرهنگ و مدیریت جهادی اینک در معرض طوفان‌های شدید و سهمگین قرار گرفته است و از هر سو برای استحاله آن تلاش می‌شود و آفات درونی و بیرونی این فرهنگ و مدیریت ناب اسلامی را مورد هجوم قرار داده‌اند. از این‌رو پیشنهاد می‌شود:</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. نزدیکی و ارتباط عمیق با خدا و یاری از او در همه کارها (جزء وظایف جهادگران)؛ ۲. عدم وابستگی به دنیا (جزء وظایف جهادگران)؛ ۳. خود انتقادی (جزء وظایف جهادگران)؛ ۴. اتخاذ تربیتی جهت شایسته‌سالاری (جزء وظایف مسئولان)؛ ۵. اصل قراردادن ضوابط در محیط کاری (جزء وظایف مسئولان)؛ ۶. درگیر نشدن ابتکار مدیریت جهادی در بیخ و خم بروکراسی‌های دست‌وپاگیر (جزء وظایف مسئولان) جلوگیری از تملق‌پروری (جزء وظایف مسئولان). 			
۵	علی محمد مؤدی اسماعیل نصر اصفهانی علی هلالی	آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
<p>بخشی از تحقیق و نتایج آن: این مقاله که عنوان آن آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی می‌باشد مبتنی بر یک کار پژوهشی میدانی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه افرادی می‌شود که دارای حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی در جهاد سازندگی بوده و هم اکنون نیز در سازمان‌های جهاد کشاورزی استان‌های کشور مشغول فعالیت می‌باشند. جمعیت نمونه شامل ۲۰۴ نفر از ۲۶ استان کشور با میانگین سنی ۹/۴۵ سال حداقل سن ۳۴ و حداکثر سن ۵۵ سال می‌باشد. این افراد به‌طور میانگین حدود ۹/۱۴ سال سابقه مدیریتی و ۷/۱۱ سال سابقه کارشناسی در جهاد سازندگی داشته‌اند. سطح تحصیلات ۵ نفر آنها دیپلم، ۹ نفر فوق دیپلم، ۱۱۴ نفر لیسانس، و ۷۴ نفر فوق لیسانس و دو نفر دیگر هم نامشخص بوده است با توجه به اینکه ۸۲/۸ درصد آنها معتقدند که در شرایط کنونی کشور به‌کارگیری فرهنگ و مدیریت جهادی ضرورت دارد و ۸۷/۳ درصد آنها بر این باورند که فرهنگ و مدیریت جهادی برای همه فعالیت‌های سازمانی مناسب است نظرات این افراد در رابطه با شاخص‌ها، عوامل شکل‌گیری، نقاط قوت و ضعف، عوامل تهدیدکننده، فرصت‌های به‌کارگیری و گسترش فرهنگ و مدیریت جهادی در مجموعه سازمانی کشور طی یک پرسش‌نامه چند گزینه‌ای اخذ شده و در قالب ماتریس SWOT اطلاعات مورد نظر تحلیل و در ضمن تدوین استراتژی‌های WT, WO, ST, SO پیشنهادات لازم ارائه گردید. و نتایج آن در این مقاله ارائه می‌گردد.</p>			
۶	سیدجواد میر	بررسی تهدیدات آفات فرهنگ و مدیریت جهادی	کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
<p>بخشی از تحقیق و نتایج آن: یکی از دستاوردهای بزرگ فرهنگی و مدیریتی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران ورود و رسوخ واژه ایثار و جهاد به تمامی عرصه‌های فرهنگی اداری، علمی، آرمانی و... بود. و واژه مقدس جهاد که به‌طور سنتی بیشتر در عرصه‌های دفاعی تداعی و نمود می‌کرد پس از انقلاب اسلامی به سایر ابعاد زندگی مردم ایران راه یافت.</p>			

	<p>شکل گیری نهاد جهاد سازندگی که پس از مدتی به وزارت جهاد سازندگی تبدیل گردید یکی از برجسته ترین، سازمان یافته ترین و گسترده ترین جلوه های فرهنگ و مدیریت جهادی به شمار می رود که با توجه به پایه ها و ارکان تشکیل دهنده آن از همان ابتدای شکل گیری در معرض تهدیدات و آفات درونی و بیرونی قرار داشت مقاله حاضر درصدد است با مروری بر بنیان های تشکیل دهنده فرهنگ و مدیریت جهادی با تأکید ویژه بر جهاد سازندگی و از زاویه دید آسیب شناسی آن بر اساس شیوه ای تحلیلی به بررسی عواملی بپردازد که روحیه، فرهنگ و مدیریت جهادی را تهدید می نماید. تلاش گردیده است با اشاراتی بر دیدگاه های نظری و نیز تحلیلی بر رویدادهای اتفاقیه از بدو تأسیس تا سال ۸۵ جهاد سازندگی متعاقباً جهاد کشاورزی عوامل و نقاط آسیب پذیر فرهنگ و مدیریت جهادی مورد اشاره و بررسی قرار گیرند.</p>		
۱۳۸۷	<p>کتاب مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی</p>	<p>بررسی علت های تأثیر پذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بروکراسی</p>	<p>محمد رضا فرهادی فتحعلی نوری برومند چارآئین</p>
	<p>بخشی از تحقیق و نتایج آن: بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نهاد مقدس جهاد سازندگی به فرمان حضرت امام خمینی <small>علیه السلام</small> تأسیس شد و منشا خدمات متنوع فراوانی برای جامعه روستایی به ویژه اقشار محروم گردید. این نهاد بالنده به سرعت به یک فرهنگ و سبکی از مدیریت مبدل گشته افزون بر اینکه در جامعه از جایگاه والایی برخوردار شد در محافل علمی نیز به عنوان یک فرهنگ سازمانی پویا و سبک خاصی از مدیریت در مجامع علمی مورد توجه قرار گرفته است. این پدیده نوین که از جمله ویژگی های بارز آن (خدمات محوری، دین مداری «ولایت محوری» انعطاف پذیری، مردم گرایی، خلاقیت و نوآوری است به دلیل حاکمیت دیوان سالاری در سازمان ها دچار آسیب پذیری شده؛ زیرا نظام دیوان سالاری به دلیل خصیصه های ذاتی آنکه بر محور تقسیم کار دقیق، سلسله مراتب اختیارات روشن، رسمیت زیاد، مسیر شغلی مشخص افراد اعمال قدرت تنها با تکیه بر قانون قرار دارد باعث گردیده تا فرهنگ و مدیریت جهادی را که سازگار با ساختارهای منعطف و ارگانیک می باشد به سمت عدم کارایی و اثر بخشی پایین سوق دهد که برخی نشانه های این عارضه را می توان به حاشیه نشینی اداری و انزوای برخی کارکنان، کاهش عملکرد، انعطاف ناپذیری، تمرکز قدرت در دست عده ای خاص در سازمان، ترجیح اهداف فردی به جای اهداف عمومی، توجه نکردن به روابط غیررسمی، اطاعت کورکورانه از قوانین و مقررات تقویت روحیه محافظه کاری و تملق، از بین رفتن روحیه استقلال کاری و سردرگمی ارباب رجوع اشاره نمود. از این رو می توان با تجدیدنظر در طراحی ساختارهای سازمانی، به کارگیری آنها متناسب با ماهیت کارها و عملیات سازمان کاهش میزان تصدی گری دولت، تأکید بر نقش نظارتی و سیاست گذاری و اصلاح نظام انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان از بروز جنبه های منفی دیوان سالاری جلوگیری و فرهنگ و مدیریت جهادی را در سازمان ها توسعه و تداوم بخشید.</p>		
۱۳۸۳	<p>دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد سال یازدهم-ش ۷</p>	<p>بررسی مقایسه ای وضعیت ازدواج مجدد همسران شهدا</p>	<p>خدا بخش احمدی</p>
	<p>بخشی از تحقیق و نتایج آن: این تحقیق در سال ۱۳۸۰ ش. با هدف بررسی مقایسه ای وضعیت ازدواج مجدد در بین همسران شهدا و همسران متوفیان عادی (زنان فاقد شوهر) انجام گرفت. سؤال اصلی پژوهش این بود که میزان ازدواج مجدد در بین این زنان چقدر است؟ عمده ترین دلایل ازدواج نکردن آنها چیست؟ وضعیت و میزان سازگاری زناشویی در بین آنان چگونه است و سرانجام اینکه میزان سازگاری زناشویی در بین آنان با چه متغیرهایی ارتباط دارد؟ تحقیق به روش توصیفی و با استفاده از آزمون های SCL90، رضایت زناشویی اینریچ و پرسش نامه محقق ساخته انجام شد و در آن، تعداد ۴۵۰ نفر از زنان فاقد شوهر (۲۴۳ نفر از همسران شهدا و ۲۰۷ نفر از همسران متوفیان عادی) از شهر تهران انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که حدود ۲۴/۵ درصد از زنان فاقد همسر ازدواج مجدد داشته اند. از بین ۲۴/۵ درصد از زنانی که ازدواج مجدد داشته اند ۳۶ درصد دچار ناسازگاری زناشویی بودند و ۱۶ درصد در حال انحلال بود. سن زنان به عنوان تنها متغیر مرتبط با میزان سازگاری شناخته شد و سایر متغیرها همچون شهید یا متوفی عادی بودن، میزان تحصیلات، نسبت فامیلی با همسر فعلی و وضعیت ازدواج شوهر فعلی ارتباط معناداری با میزان سازگاری زناشویی نداشت. عمده ترین دلایل عدم ازدواج مجدد در بین زنان مورد بررسی عبارت بود از نگرانی از آینده فرزندان، نداشتن حوصله، عدم نیاز نسبت به ازدواج مجدد، نبود مورد مناسب، و وجود تعهد به پیمان قبلی با شهید یا متوفی. همچنین تحقیق نشان داد که بیشترین علائم در بین زنان فاقد همسر در برگیرنده اختلال بدنی شکل، وسواس، افسردگی، اضطراب و پارانوئید بود که این نسبت ها در بین همسران متوفیان عادی بیشتر از همسران شهدا دیده شد.</p>		

۱۳۸۲	مجله دانش مدیریت، ش ۶۳، زمستان ۱۳۸۲	طراحی و تبیین الگوی دیالکتیکی نهادی شدن سازمان	محمدسعید تسلیمی حسن میرزایی اهرنجانی منوچهر محسنی آرین قلی‌پور	۹
بخشی از تحقیق و نتایج آن: چرایی، چیستی و چگونگی نهادی شدن سازمان در محیط و پیامدهای آن برای سازمان مورد توجه محققان نهادگرا در مبحث سازمان و مدیریت است یکی از مسائل اصلی این حوزه مطالعاتی، تناقض نهادی شدن و تغییر نهادی است. فرایند نهادی شدن با ثبات و در مقابل نهادزدایی با تغییر همراه است. مدلی که بتواند ثبات و تغییر نهادی را به صورت هم‌زمان و هم‌سنگ تبیین کند، همواره هدف تلاش‌های حقیقت‌جویانه اندیشمندان این حوزه پژوهشی بوده است. تحقیق حاضر با به‌کارگیری روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، عوامل زیربنایی نهادی شدن و تغییر نهادی را در قالب مدل دیالکتیکی ارائه داده و روابط علی بین متغیرها را به صورتی منسجم با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آزموده است.				
۱۳۸۲	طب نظامی، شماره ۵	مقایسه مشکلات روان‌شناختی فرزندان شهدا	خدا بخش احمدی علی فتحی آشتیانی	۱۰
بخشی از تحقیق و نتایج آن: در این مقاله مشکلات روان‌شناختی فرزندان شهدا و متوفیان سپاهی در سال ۱۳۸۰ مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق به روش توصیفی و مقایسه‌ای انجام شده است و در آن اطلاعات حاصل از ۶۷۳ نفر از فرزندان ۱۲ تا ۳۶ ساله شهدا و متوفیان سپاهی شهر تهران که به نسبت مساوی از بین خانواده‌های شهدا و متوفیان و به تفکیک فرزندان دختر و پسر و با روش تصادفی انتخاب شده بودند، جمع‌آوری شد. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات آزمون SCL 90-R بود. اطلاعات به دست آمده از اجرای آزمون پس از جمع‌آوری با استفاده از آزمون گروه‌های مستقل آماری t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که به ترتیب میزان شیوع علائم اختلالات در بین فرزندان شهدا و متوفیان عبارت بودند از: پارانویید، پرخاشگری، افسردگی، وسواس، اختلال در روابط بین فردی، اختلال بدنی شکل، روان‌پریشی و فوبیا. همچنین تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که به جز اختلال فوبیا در سایر مقیاس‌های بالینی بین فرزندان شهدا و فرزندان متوفیان تفاوت معنی‌داری وجود داشت و بر این اساس میزان شیوع علائم اختلال در بین فرزندان متوفیان بیشتر از فرزندان شاهد بود.				

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

- شناخت میزان تأثیر مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده‌های شهدای شهر مشهد.

اهداف فرعی

- شناخت میزان تأثیر شاخص ساختاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد؛
- شناخت میزان تأثیر شاخص رفتاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد؛
- شناخت میزان تأثیر شاخص زمینه‌ای مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

- میزان تأثیر مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟

سؤالات فرعی تحقیق

- میزان تأثیر شاخص ساختاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟
- میزان تأثیر شاخص رفتاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟
- میزان تأثیر شاخص زمینه‌ای مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟

روش‌شناسی پژوهش

برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای در زمینه ادبیات، سوابق و موضوع تحقیق و روش علی-مقایسه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون سؤالات بهره گرفته شد و ابزار اندازه‌گیری تحقیق، پرسش‌نامه بوده، که شامل دو دسته سؤال است. دسته اول سؤالات در زمینه مشخصات فردی پاسخ‌گویان، همچون: جنسیت، میزان تحصیلات و مقاطع شهادت بوده است؛ دسته دوم سؤالات؛ اما سؤالات پرسش‌نامه بوده است و با استفاده از آنها می‌توان به وضعیت هریک از سؤالات تحقیق در رابطه با فرهنگ خانواده شهدا پی برد.

در طراحی سؤالات مربوط به بخش اصلی پرسش‌نامه از طیف لیکرت استفاده شده است. این نوع پرسش‌نامه شامل سؤالاتی است که در جواب آنها، پاسخ‌گو می‌تواند بنا بر نظر خویش هریک از شش گزینه: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم و اصلاً را اختیار کند. که نحوه امتیازدهی به آنها هم به ترتیب از صفر (اصلاً) تا پنج (خیلی زیاد) می‌باشد. در میان روش‌های آماری از معروف‌ترین فرمول‌های مورد استفاده متعلق به «کوکران» (۱۹۹۷)، با ضریب اطمینان ۹۵٪ و احتمال خطای ۵٪ جهت تعیین حجم نمونه استفاده شد.

روایی: منظور از روایی این است که آزمون چه چیزی را اندازه می‌گیرد و از این به بعد تا چه اندازه کارایی دارد (آنستازی،^۱ ۱۳۷۱). روایی انواع متعددی دارد، آنچه در این پژوهش مورد نظر است، روایی محتوایی آزمون می‌باشد که از سوی اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت. برای این

1. Anastasi

منظور از فرمول لاوشه استفاده شد که ضریب شاخص‌های ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری، فرهنگ جهادی و کل پرسش‌نامه بالای ۰/۸ به دست آمد.

در واقع روش لاوشه برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست می‌شود تا هرآیتم را براساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است؛ ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی کند [در این پژوهش برای این منظور از سه طیف بله، خیر، نمی‌دانم استفاده شد] سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

که در آن n_E تعداد متخصصانی است که پاسخ بلی داده‌اند، N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰، ص ۴۳).

منظور از پایایی این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶، ص ۳۴).

در پژوهش حاضر پایایی براساس یک نمونه اولیه ۳۰ تایی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقادیر آن برای شاخص‌های سه‌گانه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به ترتیب ۰/۷۷۲، ۰/۷۶۴، ۰/۷۲۴ و برای فرهنگ جهادی مقدار ۰/۷۱۱ به دست آمد.

از آنجایی که به دنبال بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر فرهنگ خانواده شهدای مشهد بودیم، تعداد جامعه آماری یعنی تعداد کل خانوارهای شهدای مشهد ۱۸/۲۵۷ نفر هستند (سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران خراسان رضوی)، که در این تحقیق جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد بدین نحو که از سه منطقه کلی (که در تقسیم‌بندی بنیاد شهید از شهر مشهد وجود دارد) یک منطقه به تصادف انتخاب گردید. سپس در منطقه مذکور با توجه به حجم نمونه انتخابی، خانوارهای دارای پلاک فرد به تصادف انتخاب شد و پرسش‌نامه تحقیق جهت تکمیل شدن به فردی از آن خانواده که مراجعه بیشتری به بنیاد شهید داشته، قرار گرفت.

حجم نمونه با درصد خطای ۵ درصد، طبق فرمول کوکران که در ذیل به آن اشاره شده برابر با ۱۹۴ نفر انتخاب شد.

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq}$$

که در آن n : حجم نمونه، N : حجم جامعه

$P=0.5$ نسبت افرادی است که در جهت تعیین فرضیه پاسخ می‌دهند.

$$Z\alpha=1.96$$

$$q=1-p=0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

d : مقدار خطای برآورد که در تحقیق حاضر، مقدار d برابر با 0.07 در نظر گرفته شده است. از جمله روش‌های نمونه‌گیری که در برخی از موارد مناسب‌تر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده عمل می‌کند، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای است. یک نمونه خوشه‌ای نمونه‌ای احتمالی است که در آن هر واحد نمونه‌گیری مجموعه‌ای یا گروهی از اعضا است. دلایل مختلفی برای استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای می‌تواند وجود داشته باشد. در صورتی که هزینه فراهم نمودن یک چارچوب که همه اعضای جامعه را فهرست می‌کند، زیاد باشد و یا اگر هزینه فراهم آوردن مشاهدات با افزایش مسافت بین اعضا افزایش یابد، نمونه‌گیری خوشه‌ای می‌تواند کم‌هزینه‌تر از نمونه‌گیری تصادفی ساده یا طبقه‌ای باشد (شیفر و مندنهال، ۱۳۸۹، ص ۴۴).

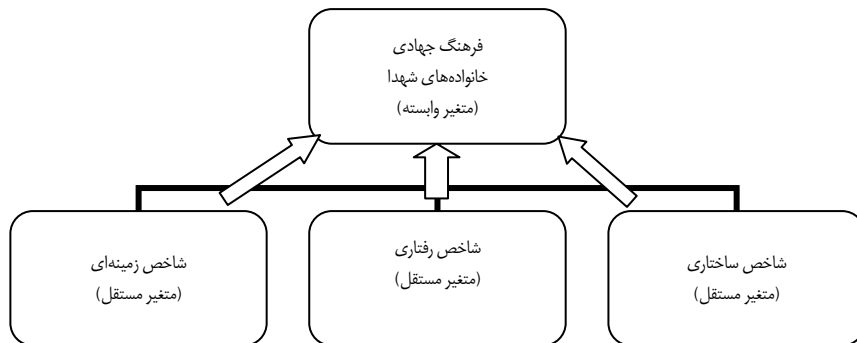
جدول ۷: آمار خانواده شهدا در شهر مشهد

خانواده شهدا								تعداد کل شهدای شهر مشهد
فرزندان شهید		همسر شهید		والدین		تعداد کل		
خانوار	نفر	خانوار	نفر	خانوار	نفر	خانوار	نفر	۸۳۹۲
-	۸۶۶۲	-	۳۱۹۱	-	۶۴۰۴	-	۱۸۲۵۷	

مأخذ: سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران خراسان رضوی

الگوی مفهومی

در این تحقیق ارتقای سطح فرهنگی خانواده‌های شهدای شهر مشهد اولین متغیر (وابسته) مورد توجه است؛ متغیری که تغییرات آن توسط سه شاخص (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) از متغیر مستقل یعنی مدیریت جهادی مورد سنجش قرار خواهد گرفت.



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

جدول ۸: چارچوب اصلی گویه‌ها

فرهنگ جهادی	مدیریت جهادی			متغیرها
	زمینه‌ای	رفتاری	ساختاری	شاخص
منویات امام خمینی <small>علیه السلام</small> و مقام معظم رهبری مدظله العالی نقش دین محوری در زندگی مردم‌داری متعهد بودن اهمیت خودسازی اهمیت رعایت قوانین و مقررات کمک به محرومان	اهمیت مشارکت تفویض اختیارات حمایت از تفکر انقلابی ترویج ارزش‌های دینی مستندسازی و یادآوری دفاع مقدس رعایت حقوق بیت‌المال ساده‌زیستی مدیران	قبول مسئولیت‌های خطیر قبول داوطلبانه مسئولیت‌ها موفقیت ریسک و کارآفرینی مدیریت تحول همخوانی اهداف و مأموریت‌ها با شرایط محیطی پویایی و انعطاف اهداف و مأموریت‌ها اعتماد به نفس و خودباوری اهمیت سرمایه انسانی افزایش ساعات کار اهمیت نظام تنبیه و پاداش و سخت‌کوشی	انگیزه‌های الهی دین محوری و کار برای رضایت خدا آرمان‌گرایی انعطاف‌پذیری اختیارات متمرکز و حیطه نظارت گسترده پاسخ به نیازهای جامعه تغییرات ملی و بین‌المللی	گویه‌ها

نتایج تحقیق

بررسی تطابق توزیع داده‌ها

یکی از شروط و پیش‌نیازهای مهم جهت استفاده از آماره‌های پارامتریک (که از لحاظ توان آماری به مراتب قوی‌تر از آماره‌های غیرپارامتریک هستند)، تبعیت توزیع نمونه مورد بررسی از توزیع

نرمال است. در تحلیل‌های آماری، آزمونی که جهت بررسی تطابق توزیع نمونه تحقیق با توزیع نرمال به کار می‌رود، آزمون کالموگروف اسمیرنوف^۱ نام دارد. با توجه به اینکه در ادامه تحلیل‌ها لازم است تا مشخص شود که از کدام آماره‌ها^۲ بایست استفاده کرد، در اینجا لازم است ابتدا تطابق توزیع داده‌های نمونه مورد بررسی سنجیده شود.

جدول ۹: نتایج حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت بررسی تطابق توزیع

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار Z	سطح معناداری
ساختاری	۳/۱۹	۰/۷۱	۱/۳۵	۰/۰۵
رفتاری	۳/۱۰	۰/۶۷	۱/۱۴	۰/۱۵
زمینه‌ای	۳/۱۵	۰/۷۲	۱/۶۳	۰/۰۱
فرهنگ جهادی	۳/۲۷	۰/۷۱	۱/۰۲	۰/۲۵
مدیریت جهادی	۳/۱۴	۰/۵۰	۰/۸۱	۰/۵۲

با توجه به نتایج جدول ۹، سطوح معناداری همه مؤلفه‌ها و عوامل به جز یک مورد بیشتر از ۰/۰۵ هستند؛ لذا توزیع‌های مربوط به نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و در موارد لازم بایستی از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

نتایج مربوط به سؤالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

میزان تأثیر مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟ برای آزمودن این سؤال، از آزمون روش رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. بررسی نتایج آزمون نشان داد که مؤلفه‌های تحقیق در کل قادر به تبیین ۲۴٪ از تغییرات متغیر فرهنگ جهادی هستند. این بدان معناست که متغیر مستقل تحقیق از قدرت تبیین خوبی برخوردار بوده و بدین گونه می‌توانیم تغییرات متغیر وابسته (فرهنگ جهادی) را به کمک متغیر مستقل (مدیریت جهادی) مورد نظر تبیین کنیم. در واقع سطح معناداری رگرسیون نشان می‌داد که مؤلفه زمین‌های دارای بیشترین سطح معناداری بوده و مؤلفه‌های ساختاری و رفتاری در رتبه‌های بعدی قرار دارند، که به ترتیب عبارتند از: ۰/۲۹۳، ۰/۲۹۷ و ۰/۰۰۱.

1. Kolmogorov Smirnov

۲. پارامتریک یا ناپارامتریک

- اولین سؤال فرعی تحقیق

میزان تأثیر شاخص ساختاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟

برای بررسی این سؤال از روش آماری پیرسون استفاده گردید و با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت مواردی همچون آرمان‌گرایی، انعطاف‌پذیری، حیطه نظارت و... رابطه معناداری با فرهنگ جهادی خانواده‌های شهدا ندارند.

از این رو باید گفت اولین سؤال فرعی تحقیق یعنی وجود رابطه معنادار میان شاخص ساختاری مدیریت جهادی با فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد رد می‌گردد.

- دومین سؤال فرعی تحقیق

میزان تأثیر شاخص رفتاری مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟

برای بررسی این سؤال از روش آماری همبستگی پیرسون استفاده گردید و با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت مواردی همچون قبول مسئولیت‌های خطیر، قبول داوطلبانه مسئولیت‌ها، ریسک‌پذیری مدیر و اعتماد به نفس وی، افزایش ساعات کار و... رابطه معناداری با فرهنگ جهادی خانواده‌های شهدا ندارند.

بنابراین باید گفت دومین سؤال فرعی تحقیق یعنی وجود رابطه معنادار میان شاخص رفتاری مدیریت جهادی با فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد رد می‌گردد.

- سومین سؤال فرعی تحقیق

میزان تأثیر شاخص زمینه‌ای مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی خانواده شهدای شهر مشهد تا چه میزان است؟

جهت تعیین رابطه بین شاخص زمینه‌ای مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی از روش آماری همبستگی پیرسون استفاده شد، که با توجه به آن نتایج ارائه شده می‌توان گفت عواملی همچون تفویض اختیارات، ساده‌زیستی مدیران، اهمیت بخشیدن به حقوق بیت‌المال، حمایت مدیران از تفکر انقلابی و ترویج ارزش‌های دینی و مستندسازی ارزش‌های دفاع مقدس با فرهنگ خانواده شهدای شهر مشهد رابطه معناداری دارند.

بنابراین می‌توان گفت سومین سؤال فرعی که ارتباط معناداری شاخص‌های زمینه‌ای و فرهنگ خانواده‌های شهدا می‌باشد، تأیید شده است.

جدول ۱۰: مقایسه نتایج تحقیق با پیشینه تحقیق

عنوان تحقیق	مقایسه میزان هم راستا بودن با نتایج تحقیق
محمدباقر لیاقتی (۱۳۸۶)	به نظر می‌رسد در اکثر موارد هر دو تحقیق به نتایج مشابهی رسیده‌اند با این تفاوت که تحقیق مذکور (لیاقتی ۱۳۸۶) ابعاد رفتاری-انسانی را حلقه واسط مدیریت جهادی و فرهنگ می‌داند در حالی که در تحقیقی که از نظر گذشت بر ابعاد زمینه‌ای تأکید شده است.
علیرضا زواره (۱۳۸۶)	هر دو تحقیق به نقش شاخص‌هایی همچون خدامحوری، ولایت‌مداری، خودباوری و... به‌عنوان عوامل موفقیت درونی مدیریت جهادی تأکید دارند. ضمن اینکه مقوله تصمیم‌سازی‌های سیاسی که زواره با تمرکز بیشتری بر روی آن تأکید دارد، از موارد بحث تحقیق پیش‌رو نبوده است.
عبدالمجید شیخی (۱۳۸۶)	هر دو تحقیق در زمینه استفاده از شاخص‌ها (ولایت‌مداری، آرمان‌گرایی و...) اتفاق نظر دارند، تنها با این تفاوت که (شیخی ۱۳۸۶) این شاخص‌ها را در قالب فرایندی سلسله مراتبی-تکوینی که باعث تعالی جامعه می‌گردد در نظر گرفته در حالی که در تحقیق حاضر شاخص‌های مورد نظر ضمن داشتن وزن مساوی در عرض یکدیگرند.
محسن الماسی (۱۳۸۶)	از نکات مشترک در هر دو تحقیق رسیدن به حلقه واسط شاخص‌های غیرانسانی و زمینه‌ای می‌باشد.
علی محمد مودی اسماعیل نصر اصفهانی علی هلالی (۱۳۸۷)	تحقیق مورد نظر بیشتر در زمینه جمعیت‌شناختی و توصیفی با تحقیق حاضر دارای مشترکاتی می‌باشد. مواردی همچون نزدیکی جامعه آماری، بیشترین درصد مدرک تحصیلی (یعنی لیسانس)
محمد رضا فرهادی فتحعلی نوری برومند چارائین (۱۳۸۶)	از جمله نقاط مشترک هر دو تحقیق بررسی شاخص‌های ساختاری به‌عنوان مؤلفه‌های مدیریت جهادی می‌باشد. هرچند که محققان تحقیق مورد نظر از عبارت بروکراسی از آن یاد می‌کنند. هر دو تحقیق بروکراسی و ساختارهای خشک و نامنعطف را از آفات و تهدیدات پیش روی مدیریت جهادی می‌دانند.

پیشنهادات کاربردی

شاخص‌های رفتاری

- پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه ضعیف‌ترین پیوند مربوط به همین شاخص می‌باشد، از این‌رو سازمان‌ها و ارگان‌های مربوط به خانواده‌های شهدا ضمن انطباق بیشتر اهداف و مأموریت‌های مراکز تحت مدیریت خود با تغییرات محیطی به پویایی و منعطف شدن هرچه بیشتر این اهداف نیز توجه بیشتری نشان دهند. بی‌شک هدف محوری آن هم اهداف منسجم و منعطف از جمله مصادیق فرهنگی در سبک زندگی خانواده‌های شهدا می‌باشد؛

- پیشنهاد می‌شود با توجه به رضایت خانواده‌های شهدا از سیستم نظام پاداش و تنبیه در تأثیرگذاری بیشتر فرهنگی مدیریت جهادی ضمن تقویت سیستم حاضر به مواردی همچون افزایش ساعات کاری مفید جهت بهره‌وری بیشتر ارگان‌های تحت مدیریت خویش توجه ویژه نشان دهند تا فرهنگ بهره‌وری و تلاش مضاعف که از منویات مقام معظم رهبری می‌باشد در خانواده‌های شهدا نیز نهادینه گردد.

شاخص‌های ساختاری

- در این شاخص نیز با توجه به نظر پاسخ‌دهندگان پیشنهاد می‌گردد تصمیم‌سازان بیشترین تمرکز خود را صرف به روز بودن با تغییرات جهانی صرف کنند. کما اینکه بیشترین پاشنه آشیل مدیریت جهادی در شاخص رفتاری نیز از همین جنس یعنی انعطاف‌پذیری اهداف می‌باشد. از این رو با توجه به این مهم پیشنهاد می‌شود سازمان‌های مربوطه ضمن به‌کارگیری از نیروهای جوان و ماهر به سمت نهادینه کردن تکنولوژی‌های مدرن و استفاده از سخت افزارهای روز دنیا با رویکرد دوری جستن از جزمیت مضر برای پیشرفت، فرهنگ تعالی را در خانواده‌های شهدا نیز نهادینه کنند؛

- خوشبختانه رضایت مراجعه‌کنندگان به مراکز انقلابی در زمینه انگیزه‌های الهی و گوش فرادادن متولیان به فرامین امام و رهبری درصد قابل قبولی است؛ اما در همین شاخص نیز پیشنهاد می‌شود، انگیزه‌ها و نیت الهی را چنان سوق دهند که دین‌محوری و بازتاب آن برای آحاد مردم قابل شهود باشد تا بدین‌گونه بتوانند با الگوبرداری از این فرم در محتوای زندگی‌شان نیز از این مهم بهره‌گیرند.

شاخص‌های زمینه‌ای

- نتایج این شاخص نشان‌دهنده این است که مخاطبین به درستی فرق بین همفکری و مشارکت گرفتن از سایرین و اعتماد کردن واقعی به آنها را درک کرده‌اند. از آنجایی که ضعیف‌ترین پیوند در این شاخص مربوط به تفویض اختیارات است و در سویی دیگر مشارکت پیوندی قوی دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به ضعف مدیریت جهادی در زمینه پویایی اهداف، انعطاف مأموریت‌ها، تصمیم‌سازان نهادهای انقلابی با اعتماد به جوانان ضمن بروز و پویایی سازمان‌های مربوطه، از امتیازات تفویض اختیارات نیز بهره‌جویند. بی‌شک زمانی که این مهم را خانواده‌هایی که با سازمان نیز در تعامل‌اند مشاهده نمایند در اعتماد به نفس جوانان و ارتقای فرهنگ مشارکت و انسجام خانوادگی تأثیر به‌سزایی خواهد داشت.

منابع

* قرآن کریم.

۱. آتش‌پور، سیدحمید؛ اصغر آقایی و احسان کاظمی (۱۳۸۴)، مؤلفه‌های رفتار سازمانی، مدیریت و کارکنان، تهران: انتشارات رعنا.
۲. احمدیان، علی اکبر (۱۳۹۳)، «مدل‌سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری»، علمی پژوهشی نور، شماره ۸۷.
۳. حاجی‌زاده، ابراهیم، محمد اصغری (۱۳۹۴)، روش‌های و تحلیل‌های آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم.
۴. خدابخش احمدی؛ علی فتحی آشتیانی (۱۳۸۲)، «بررسی مقایسه‌ای مشکلات روانشناختی در بین فرزندان شهدا و متوفیان سپاه»، همایش بهداشت روانی و خدمات مشاوره‌ای، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله ... و دفتر امور زنان سپاه، مجله طب نظامی، شماره ۵، تهران.
۵. خواجه شاهکوهی، علیرضا و بهمن صحنه (۱۳۷۸)، «نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی»، فصلنامه آموزش عالی، شماره ۳.
۶. دل‌آرا، پیرعلی (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم»، نور، شماره ۷۷.
۷. رضاییان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
۸. رضاییان، علی (۱۳۸۳)، مبانی مدیریت رفتارهای سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
۹. رایبیز، الف (۱۳۷۶)، تئوری سازمان، مترجمین: دکترسیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات اشراقی.
۱۰. روح‌الامینی، محمود (۱۳۷۲)، زمینه فرهنگ‌شناسی، پویایی و پذیرش، چاپ سوم، تهران: انتشارات عطار.
۱۱. سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (پاییز ۱۳۷۶)، تهران، چاپ اول.
۱۲. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات»، دو فصلنامه علمی-پژوهشی اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲.
۱۳. سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱)، «رویکرد تطبیقی نهاد و سازمان مبتنی بر مؤلفه‌های و متغیرهای مدل هفت اس»، مجموعه مقالات همایش نهاد و نهادگرایی، مرکز راهبردی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.

۱۴. شاین، ادگار (۱۳۸۳)، مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران: سیمای جوان.
۱۵. شیفر، مندنهال (پاییز ۱۳۸۰)، مقدمه‌ای بر بررسی‌های نمونه‌ای، مترجم: دکتر ارقامی، دکتر سنجری و دکتر بزرگ، ناشر: دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۶. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲)، فرهنگ سازمانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. عاصمی‌پور، محمدجواد (خرداد ۱۳۸۷)، «مقاله نوآوری و توسعه، محدودیت اصلی: مدیریت منابع»، مجله روند اقتصادی، شماره ۴۲.
۱۸. فرهادی، محمدرضا؛ فتحعلی نوری و برومند چهارآئین (۱۳۸۸)، «بررسی علل تأثیرپذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بوروکراسی»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
۱۹. کهن، گوئل (۱۳۶۹)، تئوری‌های سازمان و مدیریت، ج یکم، تهران: انتشارات اطلاعات.
۲۰. موحد، خسرو (۱۳۸۶)، «تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی»، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ج اول، تهران: نشر آموزش کشاورزی.
۲۱. میرزایی اهرنجان، حسن (۱۳۷۷)، «تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان مجموعه»، مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۲. محمودزاده، علی؛ اکبر فروزش و مهدی مرتضوی (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی (ویرایش اول)، تهران: دفتر نماینده ولی فقیه.
۲۳. نظرنیا، نیره (۱۳۸۶)، «آسیب‌شناسی مدیریت»، فصلنامه مدیریت در اسلام، ش ۹.
۲۴. هیچ، ماری جو و کانلیف، ان ال. (۱۳۸۹)، نظریه سازمان، دکتر حسن دانایی‌فرد، چاپ چهارم، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۲۵. واشقانی فراهانی، سمانه (۱۳۹۰)، چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان‌ها، تهران: بانک سپه.
۲۶. وایلز، کیمبل (۱۳۷۶)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت برنامه‌ریزی.
27. Cameron, K. S. & R. E. Quinn. (2006), Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Jossey-Bass.
28. Heskett, James L. (1992), Corporate Culture and Performance. New York: Free Press.