



Designing a Jihadi Management Model for IRGC Commanders in Eight Years of Sacred Defense

Majid Arash

Asistant Professor, Research Institute of Sacred Defense Sciences and Education.

Abstract

Jihadi Management refers to “the process of employing material and human resources through a jihadi vision, spirit, and movement—driven by divine intention, grounded in knowledge and wisdom, and based on the Islamic value system.” (Supreme Leader of the Islamic Republic of Iran). The purpose of this study is to develop a model of Jihadi Management among IRGC commanders during the eight year Sacred Defense, applying a qualitative research approach. From the perspective of its objective, the study is developmental applied; in terms of data collection, it is descriptive analytical; and in terms of methodology, it is qualitative. A non random purposive sampling method was used until theoretical saturation was achieved. Data were gathered through both library research and field investigations, employing semi structured interviews with commanders and experts who participated in the Sacred Defense. Data analysis was conducted using content analysis and thematic analysis, through which categories, dimensions, components, and indicators were extracted. Validation and reliability were examined via expert evaluation and calculation of Cohen’s Kappa coefficient for inter rater agreement. Ultimately, the conceptual model of Jihadi Management was formulated and graphically represented. This model provides an interpretive framework for understanding how jihadi oriented leadership operated effectively during the Sacred Defense and offers theoretical foundations for contemporary organizational and leadership studies within Islamic contexts.

Keywords: Jihadist management, commanders, Jihad, Sacred Defense





طراحی الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس

مجید آرش

استادیار پژوهشگاه علوم و معارف دفاع مقدس، تهران، ایران

چکیده

مدیریت جهادی یعنی: «فرا گرد به کارگیری منابع مادی و انسانی با نگاه، احساس، روحیه و حرکت جهادی با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت بر مبنای نظام ارزشی اسلامی (مقام معظم رهبری) (مدظله العالی)» هدف این پژوهش طراحی الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس است. این پژوهش از نظر هدف توسعه ای- کاربردی بوده و از نظر چگونگی گرد آوری داده ها از نوع توصیفی- تحلیلی و از نظر روش اجرای تحقیق کیفی می باشد. روش نمونه گیری، غیر تصادفی هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری است. گرد آوری اطلاعات مورد نیاز به صورت بررسی کتابخانه ای و میدانی است و از ابزار مصاحبه با فرماندهان و صاحب نظران دوران دفاع مقدس استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته ها از تحلیل محتوا و تحلیل مضمون و با بهره گیری از نظام مقوله بندی، ابعاد، مولفه ها و شاخص ها استخراج شد. اعتبار سنجی (روایی و پایایی) الگو از طریق خبرگی و از طریق محاسبه ضریب توافق کاپا کوهن به دست آمد، پس از حذف، تعدیل و دسته بندی کردن، چهار بعد با عنوان بعد مکتبی دارای دو مولفه (خدا محوری و ولایت مداری) و با ۱۵ شاخص، بعد دوم با عنوان رفتاری دارای دو مولفه (رفتار فردی و ویژگی های شخصیتی) و با ۱۲ شاخص، بعد سوم با عنوان ساختاری دارای دو مولفه (تخصصی فنی و مهارتی، سازمانی مدیریتی) با ۴۸ شاخص و بعد چهارم با عنوان زمینه ای دارای ۳ مولفه (مخاطبین (پیروان)، نیازها و منابع و شرایط و اقتضات) با ۲۷ شاخص حاصل شد. در نهایت الگو نیز ترسیم گردید.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، فرماندهان، جهاد، دفاع مقدس

شاپا الکترونیک: ۲۹۸۰-۸۴۶۴ ♦ دانشگاه عالی دفاع ملی / فصلنامه راهبرد دفاعی



<https://ds.sndu.ac.ir/> E-ISSN: ۲۹۸۰-۸۴۶۴



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



مقدمه

«مدیریت می تواند در اشکال گوناگون، نمایان شود؛ اما زمانی می تواند جوابگوی دغدغه های متدینین در جامعه اسلامی باشد و دستاوردهای بزرگ مورد انتظار آنان را تحقق بخشد که با صبغه اسلامی همراه گردد. مدیریت اسلامی، نظام ارزشی ثابت و لایتغیری است که ریشه در نیازهای ثابت و جاودان انسان داشته، مبتنی بر فطرت و خلقت بوده و توسط وحی و کتاب و سنت تنظیم می گردد (فیروز آبادی، ۱۴۰۳)»

«اواخر قرن بیستم و شروع هزاره سوم، مصادف با ظهور اصطلاح هایی مانند عصر فراصنعتی (دانپورت و گرور، ۲۰۰۱) عصر اطلاعات (دانپورت و پروساک، ۱۹۸۹) و جامعه دانشی (دراکر، ۱۹۹۳) و مدیریت دانش (نوناکا و تاگوچی، ۱۹۹۵) بوده است. با توجه به تأکیدهای مکرر مقام معظم رهبری، ارائه مفاهیم جدید و تعاریف عملیاتی مرتبط براساس فرهنگ اسلامی- ایرانی و تجربه های غنی موجود، امری ضروری و بدیهی است. همانند ارائه نظریه رهبری اثربخش (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۷)».

«مفهوم «مدیریت جهادی» از آن دسته مفاهیمی است که می تواند با کمک منابع غنی اسلامی موجود مانند نهج البلاغه امام علی (ع) مفهوم پردازی شود (عبدی و توکلی، ۱۳۹۵)»

«مدیریت جهادی از مفاهیم نوظهور و جدیدی است که می تواند حوزه مدیریت و سازمان را در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به طور مناسب و مطلوبی تشریح کند (آیینی و همکاران، ۱۴۰۰)»

«در نحله های گوناگون مدیریت، مبانی فکری- فلسفی در یک نگاه روندی، از تجهیزات و امکانات (تیلورسم)، انسان ها (روابط انسانی)، تعامل (سیستمی)، محیط و زیرسیستم ها و اخیراً به مدیریت بر مبنای ارزش ها رسیده است (پورعزت و قلیپور، ۱۳۸۸ : ۶۶). تأثیر بسیار بالای ارزش ها و محیط باعث شده تا رفتارها، زمینه ها، ساختارها و حتی فرآیندهای مدیریت در الگوهای رایج مدیریت در جوامع مختلف، متفاوت باشد. از همین رو مدیریت هایی از قبیل مدیریت آمریکایی، مدیریت ژاپنی و مدیریت اسلامی متناسب با ارزش های حاکم بر جوامع مربوطه مطرح شده است. با نگاه به مبانی فلسفی مکاتب مدیریت از دید هستی شناسی، شناخت شناسی، ارزش شناسی و انسان شناسی می توان به تفاوت های عمیق و بعضاً تعارضات نگاه این مکاتب پی برد (ترابی و همکاران، ۱۳۹۵ : ۲)».



۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

شرایط محیطی امروز به‌طور پیوسته در حال تغییر است. همه کشورها تلاش می‌کنند تا فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب خود را به‌سرعت کاهش داده و جایگاهی مقتدرانه در سطح بین‌المللی کسب نمایند. لذا در مسیر تحقق آن، الگوهای مدیریتی مختلفی را بکار می‌گیرند که هر یک دارای مبانی فکری- فلسفی مختص به خود است. جمهوری اسلامی ایران نیز به‌عنوان یک نظام دینی برخاسته از متن مردم، از این قاعده مستثنا نیست. رهبر معظم انقلاب موضوع مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری اثربخش برای تحقق اهداف نظام جمهوری اسلامی ایران مطرح و بر آن تأکید ویژه نمودند به‌گونه‌ای که سال ۱۳۹۳ را سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی نام‌گذاری نمودند. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، کشور نیازمند نظامی بود که هم ماهیت اسلامی داشته باشد و هم پاسخگوی مشکلات ناشی از دوران قبل از انقلاب، و توقعات ملت از انقلاب باشد؛ در این راستا دولت موقت شکل گرفت و در کنار آن نهادها و ارگان‌هایی با ماهیت جهادی ایجاد شد که در رفع مشکلات و برآورده کردن توقعات ملت کارساز باشند. متأسفانه دولت موقت با الگوگیری از فرهنگ قبل نتوانست به مشکلات فایق آید بلکه با فاصله گرفتن از آرمان‌های انقلاب بر مشکلات ملت افزود، و به همین سبب دوام نیاورد.

«تأکید و اهمیت موضوع از نگاه مقام معظم رهبری برای برون‌رفت از مشکلات، لزوم توجه به مدیریت جهادی را می‌رساند. با شناخت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی تجربه‌شده در دوران دفاع مقدس و بکار بستن آن در سطح مدیران در سازمان‌های نظامی و غیرنظامی می‌توان به اهداف سازمان‌ها دست یافت که خود منجر به دست یافتن به اهداف کلان سازمان‌ها و آن نیز به نوبه خود منجر به تحقق اهداف جمهوری اسلامی از جمله غلبه بر مشکلات و نارسایی‌های مدیریتی فعلی کشور در حوزه‌های مختلف، کاهش فاصله و شکاف موجود علمی، فنی، اجتماعی و... خواهد شد. با پیروزی و برپایی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، قدرت‌های استکباری جهان در راس آن‌ها امریکا، که منافع شیطانی خود را در جهان از دست رفته میدیند از همان آغازین روزهای پیروزی انقلاب، تمام عوامل و ترفندهای خود مانند ایجاد تفرقه، تحریم، تهدید، تحریک اقوام، تجزیه کشور و... را برای شکست این انقلاب به کار گرفتند اما آگاهی ملت ایران باعث شکست همه جانبه این توطئه‌ها شد به همین دلیل این قدرت‌ها پس از شکست در این اقدامات، تصمیم گرفتند بر ایران جنگی را تحمیل کنند (ترابی و همکاران، ۱۴۰۰)».

مدیریتی که فرماندهان دوران دفاع مقدس و همچنین مسئولین تراز اول کشور به اجرا گذاشته بودند، ناشی از نیازمندی‌ها و لزوم انقلابی‌گری اوایل انقلاب بود که این نوع مدیریت که بعدها به مدیریت جهادی تعبیر شد برکات زیادی را برای کشور به همراه داشت، امروزه که دشمنی استکبار جهانی در عرصه‌های مختلف افزایش پیدا کرده و از طرفی ایران اسلامی برای قوی‌تر شدن نیاز به پیشرفت در همه ابعاد به ویژه در علم و مدیریت جامعه دارد، استفاده از الگوهای شکل‌گرفته از مدیریت جهادی افزایش یافته است. از آنجا که پژوهش‌های زیادی در موضوع مدیریت جهادی صورت گرفته است، ولی هر کدام از زاویه خاص به موضوع نگاه کردند. بنابر این پژوهشگر در این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال است که الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس چگونه است؟

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

انجام این تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که با دستیابی به الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس فواید علمی و عملی زیر حاصل می‌شود:

۱- تأکید و اهمیت موضوع از نگاه مقام معظم رهبری برای برون‌رفت از مشکلات، لزوم توجه به مدیریت جهادی را به عنوان راهکاری موثر می‌رساند.



۱- مبانی نظری حاصل از نتایج مطالعات اکتشافی این تحقیق می‌تواند بر غنای علمی سایر پژوهش‌ها بیافزاید و ضمن توسعه دانش در اداره امور نیروهای مسلح ایران و سازمان‌های وابسته به عنوان یک مرجع قابل اتکا و سودمند در ادبیات این حوزه محسوب گردد.

۲- فرماندهان دوران دفاع مقدس به عنوان سرمایه‌های کشور، الگوهایی از سبک مدیریت سازمانی در یک سازمان حرفه‌ای نظامی را به نمایش گذاشته‌اند که در کمتر سازمان نظامی یافت می‌شود، به همین جهت مطالعه و بررسی این سبک از مدیریت به عنوان یک دستاورد دفاع مقدس دارای اهمیت و ضرورت است و امکان تربیت فرماندهان و مدیران و ارتقای کارآمدی و خلاقیت و نوآوری آنان فراهم می‌گردد.

۳- مشخص نمودن مضامین، شرایط و الزامات الگوی مدیریت جهادی جهت استفاده مدیران، پیشبرد ادبیات نظری در زمینه مفهوم نوظهور مدیریت جهادی از اهمیت بالایی برخوردار است. و امکان هم‌افزایی در توانمندی‌های فرماندهان و مدیران در نظام جمهوری اسلامی ایران فراهم می‌گردد.

در صورت عدم انجام این تحقیق و تحقیقات مشابه و نبود یک الگو برای مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس آسیب‌های زیر حاصل می‌شود:

۱- عدم بازنمایی سبک مدیریت فرماندهان به عنوان یکی از وجوه تفکری و رفتاری مدیریت جهادی و انقلابی در ابعاد مختلف می‌تواند فراموشی این الگوهای پیش-برنده را به دنبال داشته باشد که دارای پیامدهای زیادی برای جامعه و سازمان‌های اجتماعی است و براین اساس می‌توانند الگوهایی از مدیریت را در سازمان خود فراهم نمایند که چالش‌ها و آسیب‌های حوزه مدیریت را کمتر در بر داشته باشند.

۲- از آنجا که مدیریت جهادی یکی از مطالبات مهم مقام رهبری است، عدم طراحی الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس، و عدم تدوین آن می‌تواند فرصت بکارگیری آن را از مدیران سلب نماید.

۳- راهبردهای حاکم بر اداره امور در حوزه گزینش، انتصاب، تربیت و آموزش فرماندهان و مدیران در نظام جمهوری اسلامی ایران نیازمند پشتوانه علمی قوی و

- مدون و منطبق بر اصول و ارزش‌های انقلاب اسلامی است و نبود چارچوب و الگوی مناسب در این زمینه انجام این وظیفه مهم را با چالش روبرو می‌سازد.
- ۴- اگر الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس تبیین و ارائه نشود بعد از مدتی از ذهن‌ها خارج و فراموش خواهد شد و سازمان‌ها از فرصت استفاده از یک شیوه مدیریتی مطلوب، محروم خواهند شد.
- ۵- عدم شناخت الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه در هشت سال دفاع مقدس و عدم اجرایی کردن آن می‌تواند تداوم بخش مدیریت به سبک غیر جهادی شود.

۳-۱. پیشینه تحقیق

در موضوع مدیریت جهادی، پژوهش‌های زیادی انجام گرفته است، بعد از نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ به اقتصاد و فرهنگ، عزم ملی و مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری^{مدظله} العالی، تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفت که هر کدام از زوایای مختلف به موضوع پرداخته‌اند که تعدادی از این پژوهش‌ها در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۱) پژوهش‌های انجام شده در موضوع مدیریت جهادی

| پژوهشگر | سال | عنوان تحقیق | یافته‌ها |
|----------------------|------|---|--|
| حیدر نژاد، علیرضا | ۱۴۰۲ | مدیریت جهادی مبتنی بر عملکرد ستاد عملکرد ستاد پشتیبانی و امداد امام (کارکنان کمیته انقلاب اسلامی) در شهرهای جنگ‌زده به عنوان توسعه الگویی برای آینده است. | این پژوهش به لحاظ هدف اکتشافی است و روش آن توصیفی - تحلیلی می‌باشد. شیوه گردآوری داده‌ها نیز تحلیل و بررسی مصاحبه‌ها و منابع مکتوب، مقالات و اسناد موجود در ارتباط با مدیریت جهادی و سیره فرماندهان دفاع مقدس بوده است. با بررسی و تحلیل داده‌ها، مضامین پایه، سازمان‌دهند و فراگیر به دست آمد. سبک مدیریت جهادی ستاد پشتیبانی و امداد نجات در شهرهای جنگ‌زده با تأکید بر کمیته انقلاب اسلامی بر اساس سه شاخص ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های رهبری ارائه می‌کند که با استفاده از آن، می‌توان گام مهمی در مسیر طراحی الگوهای بومی برای آینده برداشت. |



| | | | |
|---|---|--------------|---------------------------|
| <p>پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا آمیخته است. در نهایت یافته‌ها حاکی از آن است که راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه عبارتند از: تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای خود و جبران، آموزش مسئولیت پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوشرویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت المال، وضع قوانین، ارتقای اعتماد به نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان</p> | <p>راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی</p> | <p>۱۴۰۲</p> | <p>سلطانی، حسن</p> |
| <p>در مجموع، از مطالعات انجام شده تعداد ۱۱۱ کد مفهومی (در قالب ۱۲۱ مفهوم)، ۳۳ مضمون فرعی و ۱۳ مضمون اصلی به دست آمد که مضامین اصلی سیزده گانه این پژوهش عبارتند از: ایثار، مجاهدت، خدامحوری، بصیرت، خلاقیت و نوآوری، روحیه خودباوری، ساده زیستی، روحیه خدمتگذاری، تکلیف گرایی، مدیریت و هدایت آگاهانه و دلسوزانه، کادرسازی، صداقت، عدالت.</p> | <p>ارائه الگوی ویژگی‌های مدیریت جهادی در فرماندهان هشت سال دفاع مقدس (پژوهشی مبتنی بر بیانات حضرت امام خمینی (رحمه الله علیه) و امام خامنه‌ای (مدظله العالی))</p> | <p>۱۴۰۰ش</p> | <p>ترابی، پیری و خانی</p> |

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

۱-۴- مبانی نظری تحقیق

۴-۱-۱- دفاع مقدس: «از نظر لغوی مقدس یعنی پاک و پاکیزه، شایسته پرستش و احترام، دارای کیفیت آسمانی و بسیار با ارزش (نوروزی، ۱۳۸۵: ۳۴۴).» «جنگ نیابتی صدام بعثی که به تحریک استکبار جهانی علیه ایران در تاریخ ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ آغاز شد و به مدت حدود ۸ سال به طول انجامید. علت انتخاب صدام از سوی استکبار غرب و شرق جاه طلبی صدام و سودای رهبریت جهان عرب و ترس از فراگیری انقلاب ایران در عراق و سایر کشور های دارای مردم مسلمان بود و بهانه های شروع جنگ نیز مناقشات مرزی ایران با عراق و همسایه های عرب بود. اما استقامت و پایداری ملت قهرمان ایران از هر قشر و قوم و مذهبی در ۸ سال دفاع مقدس توانست جلوی خیالات خام صدام و حامیان منطقه ای و فرامنطقه ای او را که تصور اشغال سه روزه ایران را داشتند به یاس تبدیل نماید و نه تنها موفق نشدند بلکه ذلیلانه از خاک مقدس جمهوری اسلامی رانده شدند و این حماسه بزرگ موجب تقویت روحیه خودباوری و اعتماد به اینکه ما می توانیم شد و پیامد آن خود کفایی در تامین تجهیزات جنگی و بازدارندگی دشمن از تهاجم نظامی به ایران گردید.»

۴-۱-۲- جهاد: «جهاد از ماده «ج ه د» است که جهد [به فتح] به معنای مشقت و به قولی مبالغه و جهد [به ضم] به معنای طاقت (روحی و فیاض بخش، ۱۳۹۲: ۱۱) یا تلاش فراوان (راغب، ۱۳۸۷: ۱۶۲) و به طور کلی به نوعی واداشتن بدان چه بر آن دشوار و سخت باشد، اطلاق شده است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۲: ۲۴۷). همچنین جهاد در لغت به معنی مبارزه و نبرد (آذرنوش، ۱۳۸۵: ۹۸) و در اصطلاح شرع عبارت از بذل جان، مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان است (جوهری نجفی، ۱۳۹۲: ج ۲۱: ۳ به نقل از هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۵، ج ۱۰: ۸۲)، ولیکن گاهی به طور مجاز توسعه داده می شود به طوری که شامل دفع هر چیزی که ممکن است شری به آدمی برساند؛ می شود (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۹۶). علامه طباطبایی در ذیل آیه «وَمَنْ جَاهِدْ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ» (سوره عنکبوت، آیه ۶)، مجاهده و جهاد را مبالغه در جهد، معنا کرده و جهد نیز به معنای به کار بستن طاقت و قدرت است، پس مجاهد و جهاد، یعنی به کار بستن نهایت درجه قدرت و طاقت (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۶: ۱۵۲).»

۴-۱-۳- مدیریت جهادی: «مدیریت جهادی را می توان از آیه شریفه «قُلْ إِنَّمَا أُعْطِیْتُ بِوَأَحَدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ...» (سوره سبأ، آیه ۴۶) استنباط کرد؛ زیرا پیام مهم آیه، اخلاص است و از اخلاص، عشق به کار و از آن دو، نیروی عظیم و ایثاری شگفت انگیز و شجاعتی کارساز



و هدایتی الهی به وجود می‌آید. برای رسیدن به «فرهنگ جهادی» در خانه، اداره و جامعه باید با جهاد فرهنگی عجين شد و تنها از طریق آن می‌توان به مدیریت جهادی رسید (حسینی، ۱۳۸۶: ۲۰۵). تعاریف مدیریت جهادی از دیدگاه صاحب نظران در جدول شماره ۱ ارائه شده است.»

جدول شماره ۲) تعاریف مدیریت جهادی از دیدگاه صاحب نظران

| صاحب نظران | سال | تعریف مدیریت جهادی |
|---------------------------------|------|--|
| مقام معظم رهبری مدظله العالی | ۱۳۹۶ | فراگرد به‌کارگیری منابع مادی و انسانی با نگاه، احساس، روحیه و حرکت جهادی با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت بر مبنای نظام ارزشی اسلامی (مرادی، ۱۳۹۶) |
| ترابی و همکاران | ۱۳۹۵ | مدیریت جهادی فراگردی است خلاقانه و هدفمند، برگرفته از مبانی و اصول و مبتنی بر ارزش‌ها، با محوریت انسان کمال‌گرا که در فرایندی متشکل از عناصر ساختار، رفتار و زمینه، موجب پدیدار شدن پیامدهایی از جمله شکوفایی فرد و جامعه، تحقق آرمان‌ها مبتنی بر واقعیت، و گذر از موانع و مشکلات در سه بخش فرد، سازمان و جامعه می‌گردد (ترابی و همکاران، ۱۳۹۵). |
| هدایت نژاد و همکاران | ۱۳۹۲ | مدیریت جهادی برخاسته از مبانی اسلامی و زاینده تجربیات ارزشمند مدیران از صدر اسلام تاکنون است. بعد از انقلاب اسلامی ایران، این سبک مدیریتی پرورش یافت و با اخذ تجربیات نخبگان و خبرگان، انسجام علمی پیدا کرد (هدایت نژاد، حاجی میررحیمی و زهدی، ۱۳۹۲). |

۴-۱-۴- تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک

«در تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک گفته شده که مدیریت جهادی به معنی جهش کیفی در عملکرد سطوح ملی و سازمانی برای نیل به هدف است. دسته‌بندی عوامل اقتدار پیشرفت ملی کشور در اندیشه سیاسی جمهوری اسلامی ایران با اتصال و ارتباط معنوی تلاش‌ها با توفیق جویی و آرزوی نصرت الهی قرین است و رهبر نظام اسلامی همواره می‌تواند از این رویکرد برای عمل جهادی و اقتدار آفرین جامعه اسلامی بهره گیرند. لذا توجه دادن به آرمان‌ها و خلق مفاهیم جدید در این میان می‌تواند به آفرینش افق‌های روشن بیانجامد. به همین سبب، هنر خلق اندیشه و عمل جهادی را می‌توان مهم‌ترین ویژگی فرهنگی گفتمانی و از اساسی‌ترین مؤلفه‌های تمایز راهبردها و برنامه‌ریزی‌های اجرایی نظام اسلامی نسبت به سایر نظام‌ها دانست. این برداشت از مدیریت جهادی به مثابه تمرکز، تجمیع، هدایت

و آزادسازی توان فکری، اعتقادی و عملی جامعه تلقی می‌شود که نشانگر نیت عمل و مدیریت جهادی است. (فیروزآبادی، ۱۳۹۰: ۲۰-۱۹). «

«فرهنگ و مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی است و در آغاز انقلاب اسلامی، روحیه رضایت خاطر مناسبی نصیب جوانان انقلابی و افراد کرد. (مهدی طائب، ۱۳۸۸: ۱۴۴)»
«به‌زعم کارشناسان، مدیریت جهادی غیر از آن مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸).»

«نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های عملی آن ایفا می‌کند. از این رو، در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت ارزشی می‌بخشد؛ چنان‌که در اقتصاد اسلامی نیز مطلب این‌گونه است. در مدیریت اسلامی و جهادی نیز نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد، نه به‌جای آن. از این رو، مدیریت جهادی و اسلامی بر دو پایه زیر استوار است:

- ۱- دانش مدیریت که برگرفته از علم و مکاتب مدیریت است؛
- ۲- نظام ارزشی اسلامی که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه‌های علمی مدیریت مدیران قرار می‌گیرد. (ابراهیمی فر، ۱۳۸۶)»

«اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه‌ی رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خودشان و به‌سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است. « مدیران در جهاد وظیفه‌ی هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشته و اهم تلاش خود را بر این گذاشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری، در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور به هم رسانند و به‌عنوان بازوی انقلاب ایفای نقش کنند. (موحد، ۱۳۸۶)»

۴-۱-۵- عناصر مدیریت جهادی

«در پژوهشی که توسط دانشجویان دوره بیست و دوم مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (۱۳۹۵) با عنوان «الگوی راهبردی مدیریت جهادی» انجام شده، عناصر کلیدی مدیریت جهادی در قالب سه عنصر رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای مطرح شده است. به باور آن‌ها، مفهوم مدیریت جهادی در سه حوزه اصلی انسان، سازمان و جامعه و انعکاس و بازتاب مفهوم مدیریت جهادی در سه عنصر رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای شکل می‌گیرد.

در مدل تحلیل سه شاخگی، پدیده سازمان و مدیریت برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل می‌شود. ارتباط بین این عوامل به گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت پذیرد.

عنصر رفتاری، محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد و روابط انسانی است که با ترمهای رفتاری، ارتباطات و الگوهای خاصی به هم می‌پیوندد. فعالیتها و رفتارهای انسان برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده سازمانی انجام می‌پذیرند و برآیند کار و انرژی انسان و اهداف و ساختارهای سازمان در کارکردها یا وظایف اصلی سازمان تبلور پیدا می‌کند.

عنصر ساختاری، شاخه ساختاری در برگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشد که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب و قالب فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. ساختار همانند ظرف فعالیتها و حرکات سازمانی است و مسیرها، کانالها و ظروفی هستند که فرآیندها و عملیات سازمانی در آنها جاری می‌شوند.

عنصر زمینه‌ای، تمام اوضاع و عوامل محیطی و «برون سازمانی» که به سازمان و انسان محیط است. همه علل و عواملی که موجبات برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سیستم های اصلی تر را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند.»

۴-۱-۶- ویژگی‌های مدیریت جهادی

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

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

۴-۱-۷- حوزه مدیریت جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران
«ویژگی‌های مدیریتی جهادگران در گفتمان فرهنگ جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت امام خامنه‌ای عزیز عبارت است از:

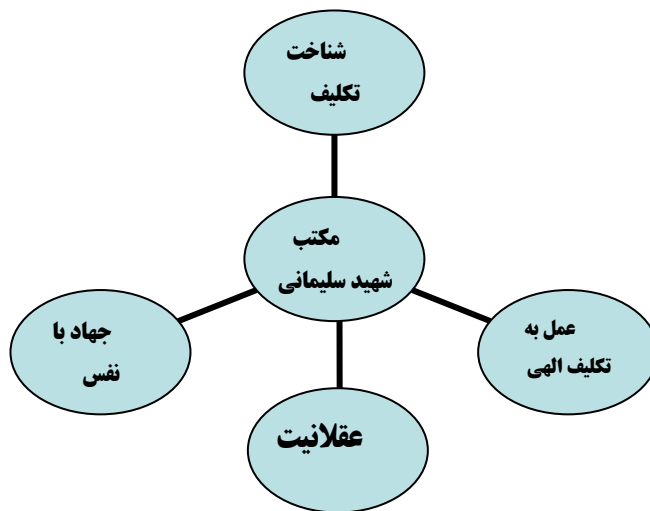
تشویق و شور ملی؛ مردمی کردن عمل جهادی؛ راه‌اندازی سازمان‌های پرتحرک و منعطف؛ انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری با شرایط سخت محیطی؛ انشراح صدر و پذیرش مخاطرات؛ ظرفیت‌سازی و توسعه منابع (فیروزآبادی، ۱۳۹۰: ۱۲۵)»
«ویژگی‌های سازمانی جهادگران و فرهنگ جهادی عبارتند از:

تعهد و مسئولیت‌پذیری؛ اصلاح امور اداری و دیوان‌سالاری کشور؛ نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط خدمت؛ خلاقیت و نوآوری؛ بالندگی و پویایی؛ خلق سرمایه‌های مولد و محرومیت‌زدا؛ تلفیق شعور دینی و آینده‌نگاری آرمانی؛ تقویت و تعالی منابع انسانی مؤمن؛ پرهیز از منفعت‌طلبی و جاه‌طلبی؛ توجه به منطق علوم و دانش محور جهاد؛ هماهنگی و هم‌افزایی؛ نشاط و مهرورزی؛ مردم‌نوازی و پرهیز از فردیت؛ اجتناب از پذیرش قواعد و نمونه‌های تقلیدی، توانمندسازی مبتنی بر ارزش‌های جامعه اسلامی بلوغ روحی، شایستگی، توانایی تشخیص نیاز، لیاقت اداره امور و استفاده و بهره‌برداری درست از امکانات در جهت توسعه توانمندی‌ها و سرمایه‌های بنیادین و ارزشی از جمله عوامل موفقیت مدیریت جهادی تلقی می‌گردد (فیروزآبادی، ۱۳۹۰: ۱۲۴)»

یکی از مکاتب اثرگذار در عصر حاضر مکتب امام خمینی (ره) است. افراد فراوانی تحت تأثیر این مکتب حرکات خود را انجام داده‌اند و برخی از آنها به علت گستردگی و نفوذ حرکت خود دارای مکتبی ذیل مکتب حضرت امام (ره) هستند که از جمله این افراد شهید حاج قاسم سلیمانی است که مقام معظم رهبری تأکید دارند که ایشان را تحت عنوان یک فرد ندیده و به عنوان یک مکتب ببینیم. مقام عظمای ولایت ویژگیهای متعددی را برای حاج قاسم سلیمانی

برشمرده اند که در پنج دسته قرار میگیرند. این پنج دسته عبارتند از: تربیت اسلامی، رهبری و فرماندهی، سیاسی، چهره بین المللی. (خانی، علی، ۱۳۹۸).

شکل (۱) عوامل و مولفه های شکل دهنده مکتب شهید سلیمانی



۴-۱. سؤال های تحقیق

۴-۱-۱. سوال اصلی

۱. کدام عوامل و پیشرانها بر مشارکت جوامع روستایی در دفاع ملی در آینده تأثیر گذارند؟
۲. چه سناریوهایی برای آینده این مشارکت در مناطق مرزی شمال غرب ایران قابل پیش بینی است؟

۵-۱. اهداف تحقیق

۵-۱-۱. هدف اصلی

هدف اصلی: طراحی الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه پاسداران در هشت سال دفاع مقدس

۵-۱-۱. هدف اصلی

شناسایی و معرفی ابعاد، مولفه ها و شاخص های الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه پاسداران در هشت سال دفاع مقدس.

۶-۱. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات توسعه‌ای - کاربردی دسته‌بندی می‌گردد. این پژوهش به این دلیل کاربردی است که یافته‌های آن الگویی را ارائه می‌کند که می‌تواند با اجرایی کردن آن به حل چالش‌ها و آسیب‌های فراروی نظام مدیریتی کشور کمک نمود. و توسعه‌ای است زیرا با واکاوی و مطالعه مبانی، اصول، رویکردها و الزامات مدیریت جهادی، به تولید ادبیات در این زمینه کمک خواهد نمود و به غنای مبانی تئوریک و نظری منجر خواهد شد. گردآوری اطلاعات به دو صورت انجام گرفته است:

- روش اسنادی و کتابخانه‌ای
- روش میدانی با ابزار مصاحبه.

۷-۱-۲ روش تجزیه و تحلیل:

در این پژوهش به شرح زیر انجام شده است:

- الف) روش تحلیل محتوا: با بررسی کتابخانه‌ای و با ابزار فیش برداری داده‌ها انتخاب شد و برای شناسایی و معرفی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی فرماندهان سپاه دوران دفاع مقدس مورد بررسی قرار گرفت.
- ب) برای تکمیل داده‌ها، مصاحبه با فرماندهان دوران دفاع مقدس انجام گرفت و از طریق تحلیل مضمون (تم) داده‌ها برای شناسایی و معرفی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی فرماندهان سپاه دوران دفاع مقدس مورد بررسی قرار گرفت.

۷-۲-۲-جامعه آماری:

جامعه آماری پژوهش شامل فرماندهان دوران دفاع مقدس و خبرگان و فرهیختگان رشته مدیریت می‌باشند. فرماندهان کسانی هستند که در دوران دفاع مقدس دارای مسئولیت فرماندهی عالی، فرماندهان لشکر و تیپ مستقل یا همتراز بودند و خبرگان و فرهیختگان کسانی محسوب می‌شوند که دارای سابقه مدیریت راهبردی بوده یا اینکه از استادان شاخص مطالعات و قابلیت تحلیل علمی و از اعضای هیات علمی هستند. جامعه فرماندهان و خبرگان و فرهیختگان برای تعیین مضامین (فراگیر، سازمان دهنده و پایه) مدیریت جهادی مورد استفاده قرار گرفته است.

۷-۳-۲-روش نمونه‌گیری و حجم نمونه:

جامعه آماری برای مصاحبه باز و مصاحبه نیمه ساختار یافته در نمونه‌گیری مرتبط با ارائه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری استفاده شده است. که در این پژوهش با ۲۱ نفر از فرماندهان و خبرنگاران مصاحبه به عمل آمد.

۴-۷-۱ اعتبار سنجی (روایی و پایایی) ابزار گردآوری اطلاعات:

روایی و پایایی برای اطمینان از کیفیت ابزار سنجش پژوهش است. برای روایی سوال‌های مصاحبه و پرسشنامه از روش‌های خبرگی با ارائه سوال‌های به ۲۱ نفر صاحب‌نظران خبره در موضوع پژوهش از جمله فرماندهان، مدیران هم‌تراز و اعضای هیات علمی پژوهشگاه دفاع مقدس استفاده شد. در گام بعدی از محاسبه ضریب توافق کاپا کوهن برای پایایی استفاده شد. که عدد حاصل از آن به قرار جدول شماره ۳ می‌باشد:

جدول شماره ۳: ضریب توافق کاپاکوهن

| | |
|---------------------|-------|
| ضریب توافق کاپاکوهن | ۰/۸۵۲ |
|---------------------|-------|

۸- یافته‌های تحقیق

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش به دو صورت انجام گرفت ابتدا داده‌هایی که از بررسی ادبیات تحقیق، از بررسی کتابخانه‌ای حاصل شده بود، از طریق روش تحلیل محتوا بررسی شد و داده‌های حاصل از مصاحبه از طریق تحلیل مضمون (تم) بررسی گردیدند. سپس از طریق نظام مقول‌های داده‌ها دسته‌بندی و طبقه‌بندی شدند و با استفاده از نظام مقوله‌بندی کدگذاری صورت گرفت. به‌عنوان نمونه، پس از بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه با ۲۱ نفر از صاحب‌نظران و فرماندهان دوران دفاع مقدس، مستندات گردآوریشده در چندین نوبت مطالعه و سه‌گام کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. در جدول شماره ۴ بخشی از فرآیند کار نشان داده شده است:

۱-۸-۱ گام نخست: استخراج کدهای باز از متن مصاحبه

نتیجه این مرحله، خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی کلی‌تر با پوشش آن‌ها است.

«جدول شماره ۴) نمونه جمله‌ها و کدهای باز مستخرج

| منبع | کدهای باز | جملات مستخرج |
|-----------------------------|--|--|
| قرآن کریم سوره توبه آیه ۱۱۹ | ایمان به خدا و روز قیامت و جهاد در راه خدا | آیا آب رسانی به حاجیان و تعمیر مسجدالحرام را همانند عمل کسی قرار داده‌اید که به خدا و روز قیامت ایمان آورده و در راه خدا جهاد کرده است |

| | | |
|---|---|---|
| قرآن کریم سوره توبه آیه ۱۱۱ | معامله با خدا، رضایت خداوند و شهادت طلبی | در حقیقت خدا از مومنان جان و مالشان را به بهای این که بهشت برای آنان باشد خریده است همان کسانی که در راه خدا می جنگند و می کشند و کشته می شوند |
| قرآن کریم سوره توبه آیه ۱۱۱ | حق بودن وعده خداوند، وفای به عهد از سوی خداوند، شادمان معامله با خدا و جویای رستگاری بزرگ | این به عنوان وعده حقی در تورات و انجیل و قرآن بر عهده اوست و چه کسی از خدا به عهد خویش وفادار تر است. پس به این معامله ای که با او کرده اید شادمان باشید و این همان رستگاری بزرگ است |
| قرآن کریم سوره فصلت آیه ۳۰ | توحید و استقامت در راه خدا | به یقین کسانی که گفتند «پروردگار ما خداوند یگانه است» سپس استقامت کردند |
| قرآن کریم سوره حشر آیه ۹ | روحیه ایثارگری | «انصار» کسانی را که به سویشان هجرت کنند دوست می دارند و در دل خود نیازی به آنچه به مهاجران داده شده احساس نمی کنند و آنها را بر خود مقدم می دارند هر چند خودشان بسیار نیازمند باشند |
| نهج البلاغه خطبه ۱۷۶ | انس با قرآن ، تقرب به خداوند و بی نیازی از خلق خدا | به وسیله قرآن خواسته های خود را از خدا بخواهید و با دوستی قرآن به خدا روی آورید و به وسیله قرآن از خلق خدا چیزی نخواهید زیرا وسیله ای برای تقرب بندگان خدا بهتر از قرآن وجود ندارد |
| نهج البلاغه خطبه ۱۷۶ | پند و نصیحت پذیری | پند گرفتن از سخن خدا، ضرورت اطاعت از دستورات الهی ، مردم از آنچه خداوند بیان داشته بهره گیرید و از پند و اندرزهای خدا پند پذیرید و نصیحتهای او را قبول کنید زیرا خداوند با دلیلهای روشن راه عذر را به روی شما بسته و حجت را بر شما تمام کرده است. |
| نهج البلاغه خطبه ۱۶۰ | ساده زیستی و دل بردن از دنیا و دوری از تجملات دنیایی | و همانا پیامبر(ص) بر روی زمین می نشست و غذا می خورد و چون برده ساده می زیست و می نشست، پیامبر(ص) با دل از دنیا روی گرداند و یادش را از جان خود ریشه کن نمود و همواره دوست می داشت تا جاذبه های دنیا از دیدگانش پنهان ماند |
| نهج البلاغه خطبه ۱۷۲ | مدیر توانا، مدیر دانا و درک و فهم مسائل امت | ای مردم همانا سزاوارترین مردم به این امر خلافت و زامماری کسی است که تواناترین آنها بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد |
| نهج البلاغه نامه ۵۳ (نامه به مالک اشتر) | انصاف و رعایت عدالت | خدا و مردم را از جانب خود و خواص از خاندانت و کسانی از رعیتت که به او علاقه داری انصاف ده که اگر انصاف |



| | | |
|---|--|---|
| | | ندهی ستم کرده ای و هر که به بندگان خدا ستم کند خداوند به جای بندگان ستمدیده خصم او می باشد |
| نهج البلاغه نامه ۵۳ (نامه به مالک اشتر) | مردم داری و سیستم تشویق و تنبیه | همانا ستون دین و جمعیت مسلمانان و مهیا شدگان برای جنگ با دشمن توده مردمند پس باید توجه و میل تو به آنان باشد. نیکوکار و بد کار در برابرت یکسان نباشند و هر کدام را نسبت به کارشان پاداش بخش |
| نهج البلاغه نامه ۵۳ (نامه به مالک اشتر) | توجه به نیازمندان و گذاشتن وقت برای آنان و در دسترس بودن | از جانب خود وقتی را برای آنان که به شخص تو نیازمندند قرارده و در آن وقت وجود خود را برای آنان از هر کاری فاغ کن و جلوست برای آنان در مجلس عمومی باشد |
| نهج البلاغه نامه ۵۳ (نامه به مالک اشتر) | مشورت در امورات، پرهیز از مشاورین بخیل، بزدل و ترسو، طمعکار و حریص | در امور خود بخیل را وارد مشورت مکن که تورا از بخشش مانع گردد و از تهیدستی می ترساند و همچنین با بزدل و ترسو که تورا در اجرای برنامه هایت سست می نماید نه با طمعکار که حرص براندوختن و ستمگری را در نظرت می آراید |
| (امام خمینی (ره)؛ ۱۵ خرداد ۱۳۵۹) | ایمان و تقوا | اگر ارتش ما، که امید یک ملت است، به ادب اسلامی درآیند، امکان ندارد که یک هجومی بر آنها بشود، متزلزل بشوند؛ برای اینکه تزلزل مال آن است که ایمان ندارد. اینکه ایمان دارد متزلزل نیست. |
| (امام خمینی (ره)؛ ۱۵ خرداد ۱۳۵۹) | قانون‌گرایی | سعی کنید همه‌تان، همه قوای انتظامیه سعی کنند که هماهنگ بشوند، سعی کنند که به آن موازینی که در ارتش هست، موازینی که در سپاه پاسداران هست، موازینی که در سایر قوای انتظامیه هست، عمل بکنند. خیال نکنند که اطاعت از ما فوق طاغوتی است. |
| (امام خمینی (ره)؛ ۰۱ بهمن ۱۳۵۹) | اطاعت از فرماندهی و مردمی بودن | همان طور که اطاعت از فرماندهان لازم است و تخلف از آن جرم، فرماندهان نیز لازم است با سربازان و افراد به اصطلاح زیردست خود به شیوه‌ای اسلامی- انسانی رفتار نمایند، و آنان را با عواطف خود دلگرم نمایند و با اعمال پسندیده خود از آنان سربازانی فداکارتر بسازند. |
| (امام خمینی (ره)؛ ۲۸ فروردین ۱۳۶۸) | اهمیت به آموزش و تخصص | من به عنوان فرمانده کل قوا به مسئولین و تصمیم گیرندگان نیز دستور می‌دهم که در هیچ شرایطی از تقویت نیروهای مسلح و بالا بردن آموزشهای عقیدتی و نظامی و توسعه تخصصهای لازم و خصوصاً حرکت به طرف خودکفایی نظامی غفلت نکنند و این کشور را برای |

| | | |
|--|--|--|
| | | دفاع از ارزشهای اسلام ناب و محرومین و مستضعفین جهان در آمادگی کامل نگه دارند و مبادا توجه به برنامه‌های دیگر موجب غفلت از این امر حیاتی گردد که مطمئناً غفلت از تقویت بنیه دفاعی کشور، طمع تهاجم و تجاوز بیگانگان و نهایتاً تحمیل جنگها و توطئه‌ها را به دنبال می‌آورد |
| بیانات حضرت آقا در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش. ۹۴/۱۱/۱۹ | دشمن‌شناسی | هم دشمن را باید شناخت، هم دشمنی‌های او را باید شناخت، |
| بیانات حضرت آقا در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش. ۹۴/۱۱/۱۹ | داشتن خلوص نیت | با نیت خالص برای خدا و برای پیشبرد کشور و ارتش و نیروی هوایی به سمت این هدف‌ها کار کنید. |
| بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، در شروع درس خارج فقه در تاریخ ۱۳۷۳/۶/۲۰ | نگاه، احساس، روحیه، حرکت جهادی، مبتنی بر علم و درایت و مبنا نظام ارزشی | فرا گرد به‌کارگیری منابع مادی و انسانی با نگاه، احساس، روحیه و حرکت جهادی با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت بر مبنای نظام ارزشی اسلامی |
| بیانات حضرت آقا در ۱۳۹۳/۳/۱۴ | روحیه، پُرکاری، امیدواری و اعتماد بنفَس و عزم ملی | بی روحیگی، دچار شدن به کم کار، دچار شدن به یأس و ناامید، تصور اینکه ما نمیتوانیم، تصور اینکه تا حالانتوانستیم؛ نخیر، همان طور که امام (ره) فرمودند ما میتوانیم، باید عزم داشته باشیم، عزم ملی و مدیریت جهاد می‌تواند همه این گره‌ها را باز کند |
| بیانات حضرت آقا در دیدار با کارگران ۱۳۹۳/۲/۱۰ | کار جهادی و کار انقلابی مداوم، پُر حجم و با | نامزدهای محترم (ریاست جمهوری) هم بدانند که ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم. در همهٔ بخش‌ها، کمر بسته بودن |

| | | |
|--|--|---|
| | کیفیت و مجاهدانه و انقلابی | مثل یک جهادگر لازم است؛ این اگر بود، کارها راه می افتد؛ این اگر بود، بن بست ها باز میشود، شکافته میشود؛ [یعنی] کار فراوان، پُر حجم و با کیفیت و مجاهدانه و انقلابی |
| مصاحبه با امیر سرتیپ دوم محمد تقی پور (مطالعات گروهی دوره ششم فرماندهی عملیات مشترک و مرکب دافوس آجا بهمن ماه ۱۳۹۸) | توجه به معیشت و رفاه کارکنان، روحیه دهنده و مشوق و اثرگذار باشد | فرمانده باید به معیشت کارکنان توجه داشته باشد. فرمانده باید برانگیزاننده انگیزه‌ها باشد. فرمانده باید مشوق و روحیه دهنده باشد. فرمانده باید اثرگذار باشد. |
| مصاحبه با سرتیپ خلبان ستاد محمد قرباغی (مطالعات گروهی دوره ششم فرماندهی عملیات مشترک و مرکب دافوس آجا بهمن ماه ۱۳۹۸) | دارای هدفگذاری، برنامه ریزی، اولویت بندی، کار، عدالت محوری، پیگیری مداوم و مطالبه مداوم رشد دهنده انگیزه و الگو بودن | یک فرمانده و مدیر موفق بایستی دارای هدفگذاری، برنامه ریزی، اولویت بندی در کار، عدالت محوری، پیگیری مداوم و مطالبه مداوم رشد باشد و انگیزه‌ها را ارتقاء دهد. محبوب بوده و الگوی خوبی برای زیرمجموعه باشد. |
| سردار سرتیپ دوم پاسدار فرج الله مرادی (مطالعات گروهی دوره ششم فرماندهی عملیات مشترک و مرکب دافوس آجا بهمن ماه ۱۳۹۸) | متهد به آرمان ها و اهداف سازمان | فرمانده باید متعهد به آرمان ها و اهداف سازمان باشد |
| مصاحبه با سردار سرتیپ پاسدار زاده کمند (مطالعات گروهی دوره ششم) | الگو، پیشگام، عادل، آمر به معروف و ناهی از منکر، عامل به گفتار، متخصص و مطیع و ولایت مدار باشد | فرمانده باید الگو باشد. فرمانده باید پیشگام باشد. فرمانده باید همه را با یک چشم بنگرد (عادل باشد). فرمانده باید آمر به معروف و ناهی از منکر و نقدپذیر باشد. فرمانده باید عامل به آنچه می گوید باشد. فرمانده |

| | | |
|---|--|--|
| فرماندهی عملیات مشترک و مرکب دافوس آجا بهمن ماه (۱۳۹۸) | | باید در موضوع تخصصی خود هم مرجعیت داشته باشد. فرمانده باید ولایت‌مدار و خود مطیع باشد. |
| مصاحبه با امیر سرتیپ دوم مجتبی رمضان‌زاده) مطالعات گروهی دوره ششم فرماندهی عملیات مشترک و مرکب دافوس آجا بهمن ماه (۱۳۹۸) | محبوب، رشد و ارتقاء‌دهنده، ایثارگر و امین باشد | فرمانده باید محبوب باشد. فرمانده باید رشد‌دهنده و ارتقاء دهنده باشد. فرمانده باید ایثارگر باشد. فرمانده باید امین کارکنان زیرمجموعه باشد. |

۲-۸- گام دوم: ساخت مفاهیم (کدگذاری محوری) از کدهای باز

هدف از کدگذاری محوری ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. در گام دوم، بر اساس کدهای باز مستخرج از مصاحبه‌ها و نیز مطالعات کتابخانه‌ای، مفاهیم و مقوله‌های نهایی ساخته شد که در ادامه آورده شده است.

جدول شماره ۵) نمونه ساخت مفاهیم از کدهای باز

| مفاهیم | کدهای باز |
|-------------------|--|
| خدمات محوری | ایمان به خدا و روز قیامت و جهاد در راه خدا، ایمان به خدا، کارهای شایسته، معامله با خدا، رضایت خداوند و شهادت طلبی، ترس از خداوند، توکل بر خدا، حق بودن وعده خداوند، وفای به عهد از سوی خداوند، شادمان از معامله با خدا و جویای رستگاری بزرگ تزکیه نفس، انس با قرآن، تقرب به خداوند و بی‌نیازی از خلق |
| ولایت مداری | خاشع در برابر خدا، تدبر و خودباوری، توحید و استقامت در راه خدا، ابتلای الهی به آزمایشها و شایسته‌سالاری، جهاد و پیکار در راه خدا و استواری و شجاعت قاطعیت، یاری حق علل پیروزی، اطاعت از ولی خدا و تبری و تولی، مطیع و ولایت مدار |
| سازمانی و مدیریتی | مبارزه با فاسقان، فسادستیزی، حفظ بیت‌المال، دشمن‌ستیزی، عدم بکارگیری غیر صالحان و نابخردان، مدیر توانا، مدیر دانا و درک و فهم |



| | |
|------------------|--|
| | مسائل امت، مسئولیت پذیری، ساده زیستی و دل بردن از دنیا و دوری از تجملات دنیایی، پند و نصیحت پذیری، متهد به آرمان ها و اهداف سازمان، دارای هدفگذاری ، برنامه ریزی، اولویت بندی کار، عدالت محوری، پیگیری مداوم و مطالبه مداوم رشد دهنده انگیزه و الگو بودن، توجه به معیشت و رفاه کارکنان، روحیه دهنده و مشوق و اثرگذار باشد، ساختار قانونمندی، رفتاروظیفه محوری، رشد و ارتقاءدهنده |
| ویژگی های شخصیتی | روحیه ایثارگری، محبوب، و امین، روحیه صدق و صفا ، بی توقعی |
| رفتار فردی | الگو ، پیشگام، عادل، آمر به معروف و ناهی از منکر، عامل به گفتار، اخلاق مداری، شجاعت، از خودگذشتگی، افتادگی، مجاهدت، پرکاری و شب و روز نشناختن و پیگیری کار |
| تخصص و دانش فنی | اهمیت به دانش تخصصی و قدرت حل مسئله |
| شرایط و اقتضات | وضعیت اجتماعی - فرهنگی و سیاسی، شرایط امکانات و تجهیزات، شرایط جغرافیایی، شرایط زمانی و مکانی، داشتن دکترین و سیاست های دفاعی، لحاظ کردن ساختار حاکمیتی |
| مخاطبان (پیروان) | قدر شناسی و تقدیر از موفقیت ها و دستاوردها، هم رنگ بودن و درک مشکلات مردم، روحیه و انگیزه بخشی، اعتماد پروری دو جانبه، امیدوارسازی، رسیدگی به خانواده شهدا و رزمندگان، ارزش و احترام و همراهی با افراد، گشاده رویی و مردم دوستی |
| منابع و نیازها | چگونگی تامین تجهیزات و امکانات مورد نیاز، حفظ منابع انسانی و منابع فیزیکی و مالی، توجه به امنیت، توجه به نیازهای فیزیولوژی و رفع موانع زیست، توجه به بهداشت عمومی |

۳-۸- گام سوم: ساخت مقوله نهایی (کدگذاری انتخابی) از مفاهیم

کدگذاری انتخابی عبارت است از فرآیند انتخاب دسته بندی اصلی، مرتبط کردن نظام مند آن با دیگر دسته بندی ها، تکمیل دسته بندی هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند.

جدول شماره ۶) نمونه ساخت مقوله نهایی از مفاهیم

| مفاهیم | مقوله نهایی |
|--|-------------|
| دین مداری، ولایت مداری | اعتقادی |
| تخصص و دانش فنی، سازمانی و مدیریتی | ساختاری |
| رفتار فردی و ویژگی های شخصیتی | رفتاری |
| حوزه های حاکمیتی ، مخاطبان (پیروان)، شرایط و اقتضات ، منابع و نیازها | زمینه ای |

۹- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

۹-۱- بحث:

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

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

از آنجا که هدف اصلی این تحقیق طراحی مدل مدیریت جهادی فرماندهان سپاه پاسداران دوران ۸ سال دفاع مقدس است، بنابراین تلاش گردید در اثنای تحقیق با نگاهی جامع، کلان و کل‌نگر به موضوع و از طریق مطالعه مبانی نظری و علمی، انجام مطالعه اکتشافی، مصاحبه

و دریافت نظر خبرگان، تهیه پرسشنامه و اخذ نظر کارشناسان و ندر نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های تحقیق این مورد انجام گیرد، و با انجام یک بررسی محیطی و شناسایی و معرفی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس، هدف تحقیق حاصل شد.

از آنجا که پایه و اساس مدیریت جهادی ارزش‌های اسلامی می‌باشد و برخلاف ارزش‌های غربی یا مکاتب دیگر که آن ارزش‌ها نسبی و ابزاری هستند در نظام اسلامی ارزش‌ها مطلق بوده و شرایط و موقعیت‌ها تاثیری بر چگونگی عمل به آنها ندارند، از این جهت شاخص‌هایی مانند قرب الهی، ایمان، توکل و مانند آنها برای یک مدیر جهادی در اولویت قرار دارند، البته باید متذکر شویم که همه شاخص‌ها شاید در یک مدیر جهادی یافت نشود و شدت ضعف داشته باشد اما مهمترین آنها در یک مدیر جهادی باید مشاهده گردد، مدیر جهادی در صورتی می‌تواند یک مدیریت جهادی را در عمل به ظهور برساند که اعتقاد راسخ به این شاخص‌ها داشته باشد و از ته قلب به آنها اعتقاد داشته باشد، و بتواند آنها را در عمل پیاده نماید.

۲-۹- نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش، مهمترین خصوصیت مدیریت جهادی، تقرب الهی و اعتقادات مدیر جهادی در جهت نیل به هدف مقدس است، که بر اساس تعالیم مکتب اسلام، این هدف مقدس ارتقای حیات بشر از نظر کیفی و کمی می‌باشد. در این راستا یک مدیر جهادی باید همه استعداد و قوای خود را از جمله قوای درک و بصیرت، عاقبت اندیشی و مسئولیت پذیری، تخصص و امثالهم را به کار گرفته و همراه با کلیه ویژگی‌های دینی خود از جمله ایمان، خدامحوری، معاد گرایی و ولایت مداری (اطاعت از خداوند و ولی امر و رعایت سلسله مراتب فرماندهی و مدیریت)، همت در اجرا و اشاعه شعائر دینی و ... زمینه‌ها و بسترهایی را در سازمان خود به وجود آورده و مستقر سازد که به تحقق هدف والای مدیریت جهادی کمک کند. برخی از این ویژگی‌های سازمانی عبارتند از: عدالت محوری، اعتماد دوجانبه، امیدوار سازی، ایجاد رقابت سازنده، برقراری سیستم تشویق و تنبیه، ارتقای سطح بهره‌وری و بصیرت سازمانی افراد مجموعه و ایجاد رفاه مادی و عمومی در سازمان برای بالا بردن آسایش روحی



و روانی کارکنان. در این تحقیق ضمن بهره‌برداری از منابع مرتبط، قرآن کریم، نهج البلاغه، بیانات، فرمایشات، تدابیر و اوامر امامین انقلاب و همچنین از پیشینه تحقیقات شامل مقالات، کتاب و رساله و پایان نامه و مصاحبه با فرماندهان و خبرنگاران دفاع مقدس و بهره‌گیری از نظام مقولات مضامین شناسایی گردید. بر اساس نتایج این پژوهش ۴۸ شاخص، ۹ مولفه و ۴ بعد برای مدیریت جهادی شناسایی گردید، شناخت و بکارگیری آنها می‌تواند الگوی مناسبی برای مدیران فعلی و پرورش مدیران آینده باشد. وجه تمایز مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریت، مقوله‌هایی است که هم مبنای علمی و اثبات شده دارند و در دیگر سبک‌های مدیریتی نیز کارکرد خود را نشان داده‌اند و همچنین بر مبنای ارزش‌های اسلامی این مقوله‌ها دریافت شده و اساس تصمیمات و عملکرد مدیران جهادی قرار می‌گیرد.

این مضامین عبارتند از، بعد اول با عنوان اعتقادی دارای دو مولفه (خدا محوری و ولایت مداری) و با ۱۵ شاخص، بعد دوم با عنوان رفتاری دارای دو مولفه (رفتار فردی و ویژگی‌های شخصیتی) و با ۱۲ شاخص، بعد سوم با عنوان ساختاری دارای دو مولفه (تخصصی فنی و مهارتی، سازمانی مدیریتی) با ۴۸ شاخص و بعد چهارم با عنوان زمینه‌ای دارای ۳ مولفه (مخاطبین (پیروان)، نیازها و منابع و شرایط و اقتضائات) با ۲۷ شاخص که در متن و جداول مربوطه در یافته‌های تحقیق به آنها اشاره شده است. پس از به دست آوردن مضامین برای مدیریت جهادی با استفاده از نرم افزار sunburst ۲۰۱۶ excel الگوی مدیریت جهادی فرماندهان سپاه پاسداران دوران دفاع مقدس ترسیم گردید که در شکل ۱) ارائه گردید.

۳-۹- پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

برای بکارگیری یافته‌های تحقیقات علمی در میدان عمل، ضروری است تا مسئولین ذی ربط در امورات مدیریت در کشور، نسبت به شناخت و بکارگیری یافته‌های علمی در حوزه مدیریت جهادی، که منجر به دانش علمی شده است، اهتمام ویژه‌ای داشته باشند. از جمله اینکه در مدیریت منابع انسانی، می‌توان در فرایندهای مختلف منابع انسانی مانند جذب،

بهبودی و آموزش، ارتقا و انتصاب و نگهداری از این یافته ها استفاده نمود که در ادامه پیشنهادهای علمی و کاربردی زیر ارائه می گردد:

۱- طراحی الگوهای مدیریت جهادی در ابعاد مختلف اعم از جهاد فرهنگی، جهاد اقتصادی، جهاد سیاسی، جهاد علمی و...

۲- مضامین یافته شده در این پژوهش و تحقیقات مشابه، در جذب، آموزش و پرورش، انتصاب و به کارگیری وسایر امور مدیران شامل لشکری و کشوری بکارگیری شود.

۳- در ارزیابی عملکرد مدیران ملاک و معیارویژگی های مدیریت جهادی لحاظ شود.

۴- با اجرایی کردن مدیریت جهادی که با فرهنگ جامعه ایران اسلامی مطابقت دارد بتوانیم به اهداف ارزشی مورد نظر جمهوری اسلامی ایران در همه سطوح مدیریتی دست یابیم.

۵- اهتمام جهت انجام تحقیقات اصولی و کاربردی در زمینه های مدیریت جهادی در حوزه و دانشگاه.

۶- بازنگری و مهندسی مجدد سازمان ها اعم از کشوری و لشکری بر مبنای اصول مدیریت جهادی.

۷- توسعه و عمق بخشی به رشته های مدیریت جهادی در مراکز علمی و آموزشی جهت تربیت منابع انسانی با روحیه جهادی.

۸- با اجرایی کردن مدیریت جهادی در کشور و ارائه الگوی عملی آن در جهان شمول کردن آن بتلاش بیشتری به عمل آید.



فهرست منابع

- ۱- ابراهیم پور، محسن، (۱۳۸۶)، «نگرشی نهادی- هنجاری به جهاد سازندگی» مجموعه مقالات همایش فرهنگ جهادی، صفحه ۲۶۱-۳۱۱.
- ۲- ابراهیمی فر عبدالجواد (۱۳۸۶) مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: نشر آموزش کشاورزی - دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی
- ۳- احمدیان، علی اکبر (۱۳۹۳) مدل سازی مدیریت جهادی، مجله سیاست دفاعی سال بیست و دوم شماره ۸۷.
- ۴- استراس آنسلم، کوربین جولیت. ترجمه بیوک محمدی (۱۳۹۳) اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۵- اسحاقی سید حسین، (۱۳۹۳)، مولفه های مدیریت جهادی، قم، مرکز نشر هاجر
- ۶- اصلی پور، حسین، ۱۳۹۶، تبیین ابعاد و مؤلفه های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۶
- ۷- افتخاری، اصغر، زرگرزاده، محمدعلی، شمشیری، مهدی (۱۳۹۷)، مؤلفه های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی)، فصلنامه مدیریت نظامی، سال ۱۸، شماره ۲، صص ۵۳-۸۷.
- ۸- امام خمینی (ره)، بسیج در اندیشه امام خمینی (ره)، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)
- ۹- امام خمینی (ره)، صحیفه نور، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)
- ۱۰- ایروانی، محمدجواد؛ شیخی، عبدالمجید. (۱۳۸۶). مقایسه دو سامانه نهادی و سنتی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: نشر آموزش کشاورزی، دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی.
- ۱۱- بی تا شه بخش، ۱۳۹۷، طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت جهادی در بنگاه های اقتصادی دولتی، مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد واحد رودهن

- ۱۲- ترابی و همکاران، ۱۴۰۰، ارائه الگوی ویژگیهای مدیریت جهادی در فرماندهان هشت سال دفاع مقدس، پژوهشی مبتنی بر بیانات حضرت امام خمینی (رحمه الله علیه) و امام خامنه ای (مدظله العالی). فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰
- ۱۳- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۷۷)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۴- دانایی فرد، و همکاران، ۱۳۸۷، تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع) (استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، نشر مطالعات انقلاب اسلامی، پاییز.
- ۱۵- دانیپورت، تامس و لارنس پروساک، ۱۹۸۹، مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت، نشر ساپکو
- ۱۶- دانشگاه عالی دفاع ملی (۱۳۹۵)، الگوی راهبردی مدیریت جهادی؛ مبانی، اصول، رویکردها و الزامات، مطالعه گروهی.
- ۱۷- دانشگاه عالی دفاع ملی (۱۳۹۶)، الگوی راهبردی اقتدار ملی بر پایه فرهنگ، اقتصاد و علم با تاکید بر مدیریت جهادی، مطالعه گروهی.
- ۱۸- دلاور، علی (۱۳۸۳)، مبانی نظری و عملی پژوهش، تهران، انتشارات رشد.
- ۱۹- رضائیان، علی، (۱۳۷۷)، اصول مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ نهم.
- ۲۰- علی شیری محمد مهدی، تولایی روح الله، بیدی مجتبی (۱۳۹۵)، اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۸، صص ۱۰۹-۸۹.
- ۲۱- قرآن کریم و نهج البلاغه حضرت امیر المومنین (ع)
- ۲۲- کریمی، ص. و نصر، ا. (۱۳۹۲)، روشهای تجزیه و تحلیل داده های مصاحبه، پژوهش، سال چهارم بهار و تابستان، شماره ۱، پیاپی ۷، ص ۷۱ تا ۹۴.
- ۲۳- لطیفی و همکاران، ۱۳۹۳، پژوهشی پدیدار شناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره ۲۸، زمستان ۱۳۹۳



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

۲۵-مرادی دادخواه، حسن(۱۳۹۶)، ارائه الگوی راهبردی حوزه مدیریت جهادی از طریق تدوین تجارب نظام جمهوری اسلامی ایران بر اساس گفتمان ولایت‌فقیه و قانون اساسی، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.

۲۶-مظلوم و همکاران، ۱۴۰۱، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان (مطالعه موردی شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان)، فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، دی ۱۴۰۱

۲۷-هولستی، ال. آر (۱۳۷۳)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه نادر سالار زاده امیری، تهران ، دانشگاه علامه طباطبایی.

منابع اینترنتی:

۲۸- امام خامنه‌ای(مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.Khamenei.ir

منابع لاتین:

۱-Drucker, P. (۱۹۹۳). Post-Capitalist Society. New York: Harper Collins. Nonaka, I kujiro. ۱۹۹۴. A

۲-Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creaton. Organizational Science, vol. ۵, no.۱: ۱۴-۳۷

۴-Nonaka and Takeuchi H. (۱۹۹۵). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation? Oxford University Press. Organizational Knowledge Theory, California: Sage Publications, Inc.

۳-Strauss,A, J.Corbin (۱۹۹۲). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory

۵- Van Getel Nicolette and Teelken Christine (۲۰۰۶). «Neo institutional perspective on public management reform». International management t. ۹۹-۱۰۹.