چکیده
زمینه و هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان (با انتخاب بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری); در سازمان‌های امنیت انجام شده و مدیریت جهادی متشکل از سه بعد رهبری معنی، پیروی معنی و زمینه معنی در نظر گرفته شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ گردآوری اطلاعات، از نوع تحقیقات کابخانه‌ای، به لحاظ جمع‌آوری آمار و اطلاعات، از نوع تحقیقات میدانی برای تحقیق با پاسخ فرضیات تحقیق است. جامعه آماری این تحقیق 202 نفر از کارکنان یکی از سازمان‌های امنیتی است که به نوبه‌ای به هر مرحله مسولیت و سمت مشابه می‌دهند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد و با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، برای روایی سنگینی از روش خبرگی و برای پذیرشی از روش‌های آماری مثل آلفای کروناخ استفاده شده است. همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق ابتدا از آزمون کولموکرف-اسامینوف برای بررسی نرمال بودن مولفه‌های تحقیق، آزمون‌های فردی برای رتبه‌بندی T تکنمونه برای بررسی مطلوبیت مولفه‌ها در جامعه مورد نظر، آزمون و برای بررسی تفاوتی آزمون رگ‌سوزی خطي (برای بررسی این فرض که میزان تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی چگونه است؟) استفاده شده است.

پایه‌ها و نتیجه‌گیری: نتیجه تحقیق نشان از همبستگی بیشتر بین متغیرهای مدیریت جهادی بر عملکرد و تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان دارد و همچنین اینکه متغیر مدیریت جهادی در جامعه مورد بررسی، در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، رهبری معنی، پیروی معنی، زمینه معنی، عملکرد.
مقدمه

رهبر معظم انقلاب اسلامی بارها در بیانات خود به ضرورت وجود مدیریت بومی- ایرانی تأکید کرده‌اند. بهترین نوع مدیریت بومی - ایرانی، مدیریت جهادی است که همواره مورد تأکید رهبر معظم انقلاب اسلامی است. مدیریت جهادی هرچند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلابی ما نیست، اما انتصافاً مدیریتی است که تناها در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده‌ایم. مدیریت جهادی سبک رهبری ایرانی است که با رهبری امام خمینی، نمادن دهد به جنگ، نجات دهد و کارآیی خود را به خوبی نشان داده است و در قبیل آزمون و خطا رو خود را در هشت سال دفاع مقدس پس داده است. شاید بکارگیری واده جهاد اشاره از یک واقعیت مهم باشد که امروز هم نوع دیگری از جنگ بر این انقلاب و کشور و مردم تحمیل شده است که پایتخت همگون دفاع مقدس با یک مدیریت جهادی به مقابله و برخوردار با آن پرداخت (پورصادق و ذاکری قزازی، ۱۳۹۴: ۳).

با پیروزی انقلاب اسلامی، کشور ایران در همان سال‌های ابتدا می‌باشد بحران چنگ نیابی آن شیوع استکبار جهانی روبرو شد که در این زمان ملت پر شور انقلاب اسلامی با روحیه جهادی توانتست در مقابل این بحران عظیم ایستادگی نماید. بعد از بحران چنگ، استکبار جهانی، با عناوین مختلفی از جمله ادعای نقض حقوق بشر و... تحریم‌هایی بر لحاظ کشور ماندگان تحمیل نمود که همه اینها منجر به عقب ماندگی کشور ما از دیگر کشورها شد. در این شرایط مقام معظم رهبری (مظله‌العالی): با هوشیاری
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

عنوان مدیریت جهادی را مطرح فرمودند. هر چند مدیریت می‌تواند در اشکال گوناگونی خود را نشان دهد؛ اما زمانی می‌تواند دستاویزهای بزرگ مورد انتظار (عقب‌ماندگی) را تحقق بخشید که این مدیریت با صباغ جهادی در حوزه‌های مختلف با عملکرد کارکنان همراه باشد. به‌طور کلی ویژگی‌های مدیریت جهادی را می‌توان به صورت زیر دسته‌بندی کرد: مدیریت برا خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط، مدیریت داوطلبانه، تحول‌آمیز، پریا و انعطاف‌پذیری در ماموریت‌ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی و عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی و انعطاف‌پذیری و سرعت عمل در خلق، تسریح و به‌کارگیری دانش، مدیریت مشارکت‌بازی، نهادی‌نگر کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار (مورد، ۱۳۸۶:۴۶).

امروزی، متابع انسانی، یکی از مهم‌ترین و پر ارزش‌ترین منابع هر سازمان و شرکت از جمله سازمان مدنظر به شمار می‌رود. موفقیت یا عدم تحقق سازمان در گرو در اختیار داشتن نیروهای مستندپذیر، با اخلاص، هوبردار، جهادگر و متعهد است. علاوه بر این، اگر انتصاب این افراد در مشاغلی مناسب بر اساس شاخصاتی و تأیید و تلفیق منطقی منابع آنان و سازمان بر مبنای ارزش‌های عملکرد صحیح و اثری‌کردن بر منابع اقدامات جهادی باشد، موجب دست‌بیابی سریع سازمان به اهداف خود خواهد بود. از آنجا که مدیرین جهادی وظیفه هدایت، رهبری و سوق دادن انگیزه در بین کارکنان در همه فعالیت‌های سازمانی یا به عهده دارند، بنابراین در این تحقیق، با توجه به سابقه و عملکرد مدیریت جهادی پس از انقلاب اسلامی و مطرح شدن آن امروزه بر دیدگر توسط مقام معظم رهبری، این سوال مطرح است که نقش مولفه‌های مدیریت جهادی در افزایش اثری‌کردن عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و شرکت‌های داخلی و بطور خاص، سازمان مدنظر در پیشرفت اهداف خود چه نقش و اهمیتی دارند؟

میانی نظری: مدیریت جهادی ترکیبی است از امواج‌های مدیریت و جهاد؟ که اولی ناظر به عمل و دومی گویای یک ارزش دینی است، پس تحقیق مدیریت جهادی نیازمند
IRQT نو سامانه در کنار هم است. دو سامانه‌ای که ناظر به عمل و ارزش‌ها باشد، هم‌جنس به‌طور تعاریفی که جهاده انرژی و "جهاد" ارائه می‌شود، می‌توان کفته‌های چهارمی‌های علم و هنر رهبری و کنترل شرایط‌های جهادی ارائه دسته‌جمعی، بین‌رتبه بر مبارزه نه تنها در عرصه نظامی، بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برد نیز به اهداف راهبردی و کلان یک ساختار و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، 1393/1/1393). مدیریت جهادی به معنای مجموعه اقداماتی است که مدیران اداری و خدابورق، با استفاده از منابع انسانی (عقلی و معنی) و امکانات مادی (نرم افزاری و سخت افزاری) برای پیشرد و تعالی سازمان به‌کار می‌گیرند (منطقی: 1393/1/1381). از این‌رو مدیریت جهادی حکمتی خالص‌الدین، در راه خداوند است که بر پایه معنویت و ارزش‌های اخلاقی و اسلامی استوار است. مدیریتی که شاید بتوان گفت در مقطع دفاع مقدس و با رهبری امام خمینی (ره) کشور سفر را محکم نگه داشته، اما امروز نیز طبق فرمایش مقام معظم رهبری به شکوفایی آن نیاز است و به عنوان ضرورت کلیدی کشور احساس می‌شود (پورصادق و ذاکری قزائینی، 1394: 13).

ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

1-رهبری معنوی: رهبر معنوی در برگیرنده ارزش‌ها نگرش‌ها و رفتارهایی است که برای براکنیختن درونی خود و دیگران برای تحریج بقاء معنوی از طریق احساس تعالی و عضویت ضرورت دارد (Fry, 2003: 495).

الف) هوش معنوی: هوش معنوی نمایش ارزش‌هایی مانند درست‌کاری، اعتماد، مسئولیت پذیری، دلسوزی، احترام و شجاعت در کار است. هوش معنوی به توانایی تبیین سوالات به‌جای داشتن پاسخ‌ها مربوط می‌شود و موجب احساس راحتی با عدم اطمینان و ناسازگاری می‌شود. هوش معنوی، ارتباطی سایر هوش‌ها مانند هوش هیجانی، هوش سیاسی و هوش تجاری را افزایش می‌دهد. هوش معنوی کمک می‌کند تا به موضوعات با نگاه شهروندی نزدیک شده و به پاسخ صحیح و بامعنا از سایر
نقش مدیریت جهادی در عملکرد مکارس‌مان سازمان‌های امنیتی

( MW: 73:2006).

ب) از جنس مردم و با مردم بودن: مردمی بودن حکومت از منظر امام خمینی (ره)
در سه بعد مطرح شده یعنی ابعاد: سه‌گانه ایجاد و بقا، ابتناء بر آرای مردمی و مشارکت عمومی، کارکرد و وظایف خدمت و خدمات گزاري عمومی و نیز اهداف، مصلحت عمومی موضوعیت تام دارد (صحیفه نور، ج 10: 181).

پ) روحیه ایثارگری: ایثار عبارت است از مقام داشتن دیگری بر خود در رساندن منفعت و دفع زیان، نسبت به چیزی که خود بدون نیازمند است (فرهنگ فقه فارسی، ج 1: 20).

ت) ولایت محوری: تشکیل نهاد جهاد سازندگی براساس فرام حضرت امام خمینی در مورخه 26/2/1357 و همچنین حضور نماینده محترم ولی فقیه از بدو تشکیل جهاد سازندگی تاکنون از دلایل شاخص ولایت محوری در این تشكیل‌ها است (ایروانی: 1388). از آن جایی که تأسیس جهاد بر بنای فرام و لی فقیه و رهبر انقلاب است اطاعت از ولایت فقیه و ابتکار عملی به آن از اولین و مهم ترین خصوصیت مدیریت جهادی است این اعتقاد از طریق دفتر نمايندگی ولایت فقیه نهاده‌نه شد و مدیریت ولایتی در کل بدن آن حاکم گردید.

ث) تفکر راهبردی: تفکر راهبردی با استراتژیک یک فرآیند مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنا به بخشیدن به یک محتیبت پیچیده است. این فرآیند تجزیه و تحلیل موقعیت و همچنین ترکیب خلافته نتایج تحلیل در قالب یک برنامه راهبردی موثریت آمیز را در بر می‌گیرد (Bonn Ingrid 2005: 359).

2- پیروی معنی: پیروی معنی به معنای برخورداری پیروان از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای است که موجب احساس تعالی و پذیرش در آن‌ها می‌شود. پیرو معنی نیز یک کنشگر اجتماعی است که به لحاظ دارا بودن ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای معنی، نوعی احساس تعالی (خودوسودمندی) و پذیرش از سوی دیگران را تجربه می‌کند که این احساس در تحقیق اهداف سازمان مؤثر است (پورصداق و قراوی، 1394: 99).
الف) بلغه واشنتگ: بلغه به معنای دارا بودن مهارت ها و ممکن لازم برای انجام Muyedy آمیز شغلی است که قدرت انجام آن به فرد متنقل شده است (Williams, 1998: 171).


پ) سردم دوستی: به زعم کپالان (2000)، نوع دوستی 1 به معنای کمک غیرخودخواهانه به دیگران و تنها به خاطر کمک نمودن تعیین شده که از خودگذشتگی بدون کسب هر گونه عواضی شخصی را در بر می گیرد (ایزبیگر، 1987: 1).

۳-زمانه معنوی: زمانه معنوی به معنای چارچوبی از ارزش های سازمانی مشهور در فرهنگ است که تجویز تعیین کارکنان از طریق فراهم آرای کاری را ارائه بخشیده و احساس آنها از نظر مرتبط بودن با دیگران به گونه ای که احساس کمال و خرسندی بدست آید را تقویت می نماید (Fry, 2003: 697).

الف) ماموریت و اهداف معنوی: معنویت چارچوبی برای یکباره نمودن ماموریت و اهداف سازمانی با تلاش ها و کوشش های فردی فراهم می نماید. ماموریت سازمان بايد در برگردنه چهار و راتر از سودآوری باشد. از این منظر هدف فن سازمان، ایجاد مشارکت اجتماعی معنادار را نیز شامل می شود. جنبه اختلاف ماموریت سازمان در سازمان اجتماعی داخل سازمان نیز تتوسعه می یابد. در این صورت اهداف سازمان به

1 Altruism
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

صبرت منبعی برای احساس معناداری تبدیل می‌شوند و با هدف متعالی، انجام مشارکت اجتماعی. سازگاری می‌شوند (پورصادق و قزآئی، ۱۳۹۴: ۱۰۱). ب) ساختار و فرآیندهای معنی‌داری یکی از ویژگی‌های زمینه معنی‌داری، تغییر ماهیت ساختار و فرآیندهای داخلی از الگوهای بورواراتیک استی به سمت انعطاف‌پذیری و از تأکید بر کنترل‌های بیرونی به تأکید بر خودانگیزی، خودکنترلی و رضایت درونی است. علاوه به کنترل هنگاری، نتیجه بورکاتاییه نمودن زیاد محیط کار در قرن بیستم بوده است (Kunda، ۲۰۰۶: ۱۲).

پ) اعتماد متقابل در تمامی سطوح سازمانی (فرهنگ اعتماد): اعتماد یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی است که احساس اعتماد کارکنان به مدیر و سازمان در زندگی سازمانی، رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نادی و مشفیقی، ۱۳۸۸: ۱۷۴).

ت) انعطاف‌پذیری: با توجه به مطالب ارائه شده در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در جدول زیر به صورت خلاصه ابعاد و مؤلفه‌ها در قابل خواندن می‌گردد.

عملکرد سازمانی: عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم در پژوهش‌های مدیریت است که باوجود گستردگی استفاده از آن به عنوان یک متغیر وابسته سازمانی، ابهاماتی در تعريف و تبیین این مفهوم وجود دارد. پژوهشگران در تشريح مفهوم عملکرد سازمانی باید به دو موضوع اصلی توجه داشته باشند: ۱- انتخاب چارچوب مفهومی برای تعريف عملکرد سازمانی و ۲- شناسايی معيارهای دقیق قابل دسترسی برای عملکاتی سازی مفهوم عملکرد سازمانی (Chenhall & Langfield، ۲۰۰۷).

صرف نظر از چارچوب انتخاب شده برای مفهوم سازی عملکرد سازمانی، روش است که این مفهوم، پیچیده و چندبعدی است. پژوهشگران در به دست آوردن معيارهای دقیق برای ارزیابی آن با مشکل مواجک بوده‌اند. به عنوان سه معیار متدال، عملکرد در برگیرنده سه حوزه خاصی از نتایج سازمانی است:

۱- عملکرد مالی (سود، بازده دارایی، پازده سرمایه و غیره)؛
فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی (سال پانزدهم، شماره ۴۵، بهار ۱۳۹۱ و ۱۳۸۸)

۲- عملکرد بازاری (فروش، سهم بazar و غیره); 
۳- پازگشت سهامدار (کل پازگشت سهامدار، ارزش افزوده اقتصادی و غیره).

(Henri, 2004)

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (ابزی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶).

به عنوان نتیجه‌گیری از مفاهیم مذکور می‌توان گفت وازه عملکرد، طبق تعريف، تنها ناظر به نتایج و خروجی‌ها نیست، بلکه ناظر به فرآیند انجام کار نیز است، در نتیجه در شناسایی شاخص‌های عملکرد سازمان با استفاده به فرآیند رشددهی نیز به طور جدی مورد توجه قرار گیرند.

شاخص‌های عملکرد: هر شاخص عملکرد از یک عدد و یک واحد اندازه‌گیری تشکیل شده است، عدد میزان اهمیت (مقدار) و واحد معنی آن عدد را به ما نشان می‌دهد و همواره به یک هدف متفاوتی، شاخص‌ها می‌توانند توسط واحدهای یک بعدی مثل ساعت، متر، دلار، تعداد گزارش‌ها و نشان داده شوند. واحدهای اندازه‌گیری چند بعدی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرند. اینها شاخص‌هایی هستند که به صورت نسبت دو یا چند واحد پایه بیان می‌شوند.

اکثر شاخص‌های عملکرد جزو یکی از مشکلات زیر قرار می‌گیرند: 
۱- اثریکن: میزان بروآورد شدن نیازها توسط هر فارآیند را نشان می‌دهد;
۲- کارایی: میزان ارزش‌داده‌ای از منابع توسط هر یک از فارآیندها برای رسیدن به اهداف نهایی را نشان می‌دهد;
۳- کیفیت: درجه تطبیق کالا و یا خدمات با انتظارات و نیازهای مشتری;
۴- زمان سنجی: میزان دسترسی انجام شدن و سر یا وقت بودن یک یا از عملیات را اندازه می‌گیرد;
۵- بهره‌وری: میزان ارزش افزوده هر فارآیند بر مبنای تقسیم‌بندی ارزش‌های ریوی کار و منابع مصرف شده را مشخص می‌کند.
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

۶- امنیت: میزان سلامتی سازمان و محیط کاری کارمندان را اندمازگیری می‌نماید

(رفن زاده و دیگران، ۱۳۸۹).

در زمینه انتخاب شاخص‌های مناسب برای طراحی یک سامانه عملکرد، برخی محققین راهنماهایی ها و پیشنهادهایی را مطرح کرده‌اند. برای مثال (گلوبرسون) یکی از محققانی است که در این زمینه راهنماهای تخیلی ارزیادهای را ارائه کرده است. پیشنهادهای او در زمینه شاخص‌های عملکرد به شرح زیر است:

- شاخص‌های عملکرد با یاد از اهداف سازمان منشعب گردند;
- شاخص‌های عملکرد با یاد امکان مقایسه سازمان‌هایی را ایجاد کند که در یک صنعت مشابه فعالیت می‌کنند;
- هدف‌های یک از شاخص‌های عملکرد با یاد واضح و روشن باشد;
- گردآوری اطلاعات و روش‌های محاسبه‌های یک از شاخص‌ها با یاد به روشنی تعیین گردند;

- شاخص‌های عملکرد نسبتی بر اعداد مطلق ارجحیت دارند;
- شاخص‌های عملکرد با یاد تحت کنترل وحدت سازمانی مورد ارزیابی باشد;
- شاخص‌های عملکرد با یاد از طریق مباحثه و بررسی نظرات افراد در گرگ نظری مشتریان، کارکنان و مدیران انتخاب شوند;

- شاخص‌های عملکرد عینی نسبت به شاخص‌های ذهنی ارجحیت دارند.

پیشنهاد تحقیق

مدیریت جهادی

۱- تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پرو و زمینه توسط (ناصر پور صادق و زهرا ذاکری قزانی در سال ۱۳۹۴) صورت گرفته که نتایج این تحقیق نشان داد که از میان سه بعد رهبر، پرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پرو و زمینه بر اثر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموخته و پرورش کشور تأثیر مثبت

1 Globerson
و معنی داری ندارد (پورصداق و ذاری کرمانی، ۱۳۹۱: ۹۵).

۲- تحقیقی با عنوان فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهادسازندگی در دفاع مقدس)، توسط آقای فاندعلی و مشرف جوادی در سال ۱۳۹۲ صورت گرفته که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار عبادات محسوب می‌شود. عناصر این فرهنگ عبارتند از: ایمان، مینوعیت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس; زیب‌پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم، جوش و تحرك ذاتی، اخلاق، اثبات، تعاون و تلاش تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت، مشارکت، سخت کوشی، حضور در مناطق محروم، جستار، خط‌پذیری و ... (فاندعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۲: ۱۲).

۳- تحقیقی با عنوان نقش جهاد سازندگی در دوران پس از انقلاب و دفاع مقدس به عنوان شخصی از مدیریت جهادی، توسط (آقای مصعومی) در سال ۱۳۹۴ انجام شده است که نتایج این تحقیق نشان داد که نهاد انقلابی جهاد سازندگی در همه زمینه‌های مدیریت جهادی می‌تواند به عنوان یک الگو بکار رود (مصعومی، ۱۳۹۴: ۱).

عملکرد سازمانی

۱- تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان) توسط (آقای عطافر و همکاران در سال ۱۳۹۲) انجام گرفت که نتایج این تحقیق بیانگر این بود که رهبری معنوی اسلامی با مقدار ضریب مسیر ۰/۷۶ و مقدار (CR) ۰/۹۳۰ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ همچنین نتایج فرضیه‌های فرعی پژوهش نشان داد که بعثات رهبری معنوی اسلامی شامل نیایش، تولید، اخلاق، تقوا و معادگرایی به ترتیب بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (عطافر و همکاران: ۱۳۹۲).

۲- تحقیقی با عنوان اولویت‌بندی سبک‌های مدیریت برای ارتقای عملکرد کارکنان سازمان‌های خدماتی (مطالعه موردی: سازمان‌های خدماتی شهر تبریز) توسط آقای فقیده فرحمند در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته که نتایج این تحقیق نشان داد که اعمال سبک‌های مدیریتی به ترتیب اولویت که تفکیک برای هر سازمان بر اساس نوع فعالیت
نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی

که می‌تواند به ارتقای عملکرد مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان با محوریت رضایت، همکاری و انجیهی کارکنان تأثیرگذار باشد (فهیضی فرهمد: ۱۳۹۲).

۳- والوموا در سال ۲۰۱۲ تحقیقی تحت عنوان «رهبری اخلاقی و نقش آن در عملکرد گروه کاری به همراه نقش تعیین کننده و جدای و آوای گروه» پرداخت. داده‌ها بوسیله پرسشنامه براون و همکاران در سال ۲۰۰۵ از یک نمونه شامل ۸۰ نفر از پرستاران یک مرکز بزرگ پزشکی واقع در ایالات متحده جمع‌آوری شده است. نتایج این تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی رابطه مثبت و قوی با عملکرد گروه‌کاری دارد و وجدان و آوای کارکنان گروه نیز با رابطه را مبنایی گزیند (والوموا: ۲۰۱۲)。

با توجه به مطالعات ارائه شده در زمینه مدیریت جهادی مطالعه دکتر پورصداق و عملکرد، مبنای مدل مفهومی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد.

شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- رهبری معنی‌بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر معنی‌داری دارد;

۲- بیروی معنی‌بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر معنی‌داری دارد;

۳- زمینه معنی‌بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر معنی‌داری دارد.

۱ Walumbwa
روش‌شناسی تحقیق: پژوهش حاکم از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق به کار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ گروه‌آوری اطلاعات، از نوع تحقیقات کتابخانه‌ای و به لحاظ جمع آوری آمار و اطلاعات، از نوع تحقیقات ميدانی براي تعیین پاسخ فرضیات تحقیق است. جامعه آماری این تحقیق 158 نفر از کارکنان سازمان مدنظر تشکیل می‌دهند براي جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. 112 نفر با استفاده از نمونه گیری هدف‌مند به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای روانی‌سنتی از روش خبرگی و براي پایایی از روش‌های آماری مثل آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کرونباخ براي متنگیر مدل‌سازی جهادی معادل 0.91 و براي عملکرد 0.72 به دست آمد و با توجه به اینکه از آلفای کرونباخ هردو متنگیر از 0.7 بالاتر می‌باشد، نشانگر پایایی بالای پرسشنامه‌هاست.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات: در این پژوهش براي تجزیه و تحلیل داده‌ها از ترفندهای آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. از آنجا که سؤالات مطرح شده در پرسشنامه بر اساس مقياس درجه‌ای لیکرت تنظیم شده، پنج طیف برای آن در نظر گرفته شده و سعی شده است تا با استفاده از آمار توصیفی برخی از ویژگی‌های نمونه آماری به‌طور توصیفی و با جدول و نمودار ارائه گردد. در آمار تحلیلی هم برای بررسی فرضیات تحقیق ابتدا از آزمون (کولموگروف–اسمیرنوف) برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های تحقیق استفاده شد که در صورت نرمال بودن مؤلفه‌ها از آزمون (پیرسون) و در غیر این صورت از آزمون (اسپیرمن) برای بررسی همبستگی استفاده شده است. همچنین به‌منظور بررسی دقیقتر فرضیه‌ها از آزمون‌های فردی‌من برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها، آزمون 1 تکنامه براي بررسی مطلوبیت مؤلفه‌ها در جامعه مورد نظر، از آزمون (ANOVA) برای بررسی تفاوت مؤلفه‌ها در بین سطوح تخصصات مختلف و نوع استفاده و از آزمون رگرسیون خطی (برای بررسی این فرض که میزان تأثیر مدل‌سازی جهادی بر عملکرد سازمانی چگونه است) استفاده شده است.
یافته‌های تحقیق
الف) نتایج آمار توصیفی: از نظر سن بخش اعظم پاسخ‌دهندگان بین ۸ تا ۳۱ سال بودند که ۴۹ درصد (۴۰ نفر) فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند، به لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین فراوانی متعلق به مدرک کارشناسی بود که ۴۸ درصد (۳۹ نفر) فراوانی ها را به خود اختصاص داده، از نظر تأهل، بیشتر اعتیاد نمونه آماری ۹۳ درصد (۷۵ نفر) متأهل هستند، از نظر نوع استخدام، بیشتر اعتیاد نمونه آماری ۷۲ درصد (۵۸ نفر) دارای نوع استخدام رسمی هستند. از نظر سابقه خدمت، بیشتر اعتیاد نمونه آماری ۳۶ درصد (۲۹ نفر) دارای سابقه کمتر از ۵ سال هستند. از نظر پست سازمانی، بیشتر اعتیاد نمونه آماری ۷۲ درصد (۵۴ نفر) دارای پست کارشناسی هستند.

ب) نتایج آمار استنباطی

۱- نتایج آزمون کلوموگورف-اسمیرنوف: نتیجه آزمون کلوموگورف-اسمیرنوف نشان داد که تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند که نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۱): نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>میانه</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>sig</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رهبری معنی‌داری</td>
<td>۸۱</td>
<td>۳.۱۵</td>
<td>۱.۲۸</td>
<td>.۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>پیروی معنی‌داری</td>
<td>۸۱</td>
<td>۳.۰۸</td>
<td>۱.۲۸</td>
<td>.۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>زمینه معنی‌داری</td>
<td>۸۱</td>
<td>۲.۹۴</td>
<td>۱.۲۸</td>
<td>.۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>مديريت جهادي</td>
<td>۸۱</td>
<td>۳.۰۱</td>
<td>۱.۲۸</td>
<td>.۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>عملدکرد</td>
<td>۸۱</td>
<td>۳.۲۱</td>
<td>۱.۲۸</td>
<td>.۵۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نرمال بودن تمامی متغیرهای تحقیق، برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون برای همبستگی و رگرسیون برای تأثیر استفاده شده است که نتایج به شرح جدول زیر است.
<table>
<thead>
<tr>
<th>عنوان فرضیه</th>
<th>شرح</th>
<th>نتایج آزمون</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>میزان تأثیر</th>
<th>نتیجه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تأیید</td>
<td>مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.</td>
<td>فایزه‌ای</td>
<td>0.650</td>
<td>0.416</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
<tr>
<td>تأیید</td>
<td>رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.</td>
<td>فرازی</td>
<td>0.526</td>
<td>0.267</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
<tr>
<td>تأیید</td>
<td>پیروی معنوی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.</td>
<td>فرازی</td>
<td>0.630</td>
<td>0.395</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
<tr>
<td>تأیید</td>
<td>زمینه معنوی بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیر دارد.</td>
<td>فرازی</td>
<td>0.634</td>
<td>0.394</td>
<td>تأیید</td>
</tr>
</tbody>
</table>

فرضیه اصلی: در این تحقیق تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد طی دور آزمون پرسون و رگرسیون با 95 درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفت. در واقع با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت که مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان مؤثر است. ضریب همبستگی پرسون برای این رابطه 0.25 و مقدار آماره T در آزمون رگرسیون، برای این آزمون 7.610 است، لذا این امر نشان دهنده نوع رابطه و تأثیر مستقیم و کامل است، به این معنا که با افزایش اقدامات مدیریت جهادی، عملکرد جهادی کارکنان افزایش خواهد یافت، در بعد میدانی نیز به عنوان مثال هوش معنوی، از جنس مردم و با مردم بوذ، روحیه ایثارگری، ولایت محوری، تفکر راهبردی و قناعت و ساده زیستی را به عنوان ملکه‌های مدیران جهادی بدانید در نتیجه تحرک، بیوزی و تلاش بی‌وقفه، کار فی سبیل الله (کار برای خدا و کسب رضایت وی)، مبارزه برای از میان بردن موانع، وحدت، همکاری و هم‌پیمانی، امید به موفقیت و آینده، با مصمم بوذ، ایمان و باور و معرفت به حق، خط خطر بذری (در حد معقول) و کاربر حرم همراه با اختلاص، مشارکت.
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

در پیشرفت اهداف، عملکرد جهادی کارکنان خواهد بود و این عامل طی 8 سال دفاع مقدس در بعد میدانی اثبات شد.

لازم به ذكر است که ما به نوع رابطه در آزمون‌های همبستگی داریم.

فرضیه فرعی اول: در این تحقیق تأثیر نقش رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان با

درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. در واقع می‌توان گفت که رهبری معنوی نقش مهمی در عملکرد کارکنان دارد و با توجه به تغییرات محيطی، ماهیت نیروها و ... دیگر نمی‌توان از مدیریت سنتی یا رهبری عارفانه چندان بهره برده، ضریب همبستگی پیرسون

۰.۵۲۶ و مقدار آماره T با آزمون رگرسیون برای این آزمون ۵.۴۹۳ است، لذا این امر نشان دهنده نوع رابطه مستقیم و قوی است. همان‌طور که در بالا نیز ذکر شد با افزایش نقش مدیریت جهادی، اثر تغییرت عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد، تا این نظریه بیان می‌کند سبک رهبری خود نقش مهمی می‌تواند در اثری‌های تحقیق عملکرد کارکنان در سازمان باشد که امر قابل توجه تنوری‌های مدیریت، در سال‌های اخیر نظریه‌پردازان مدیریت بیشتر تمرکز بر نقش معنویت در مدیریت داشتند و نقش این عامل در پیشرفت اهداف مدیریت در مقابل سبک‌های عارفانه و دیگر سبک‌ها به‌سیار مؤثر دانستند. تعداد مقالات کارشناسی در حوزه معنویت در مدیریت در سال‌های اخیر نیز به نوعی تعداد گواه این تاپیک باشد. به طور کلی مدل و هدایت عملکرد کارکنان امر می‌باشد.

توجه به تغییرات محيطی از نوع ایدئولوژیکی موثرترین روش است جنبه منفی این عامل را در حرکت منحرفین اعتقادی از جمله داعش دیده می‌شود. حال فرض شود این حرکت جنبه مثبت پیدا کند و در دیدگاه مردم باشد، در واقع انقلابی در عملکرد کارکنان به طور کلی پیشرفت مسلمانان خواهد داشت، نمونه بارز آن در صدر اسلام و همچنین در 8 سال دفاع مقدس به منتهی ظهور رسید.

فرضیه فرعی دوم: فرضیه فرعی دوم چنین مطرح شده است «پیروی معنوی بر عملکرد کارکنان موثر است». در این تحقیق نقش پیروی معنوی و عملکرد کارکنان با

۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. در واقع می‌توان گفت که معنویت نقش
اساسی در عملکرد پیروان (کارکنان) دارد و با توجه به تعویض ارائه شده در فصل یک از پیروی معنوی مبین بر، برخوردی پیروان (کارکنان) از ارزش‌ها، نگرش‌ها و
رفتارهایی از جمله رفتارهای تقی، و پرهیزکاری، خودشناسی، مردم‌دوستی، بلوغ
شغلی، عرتُنفس، تفکر انقلابی و مستقل و مشارکت فعال پیروان (کارکنان) است، لذا
می‌توان گفت که کارکنان با این ویژگی می‌توانند نقش مهمی در کارآینه و ارتباطی
اهداف سازمانی داشته باشند. ضریب همبستگی پیرسون برای این آزمون ۰.۶۳۵ است و
مقدار آماره T در آزمون رگرسیون برای این آزمون ۷.۲۹۸ است لذا این امر نشان دهنده
نوع رابطه مستقیم و قوی است.

فرضیه فرعی سوم: فرضیه فرعی سوم چنین مطرح شده است: «زمینه معنوی بر
عملکرد کارکنان مؤثر است». در این تحقیق نقش زمینه معنوی و عملکرد کارکنان با
۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. در واقع می‌توان گفت که زمینه معنوی نقش
مهمی در عملکرد کارکنان دارد و با توجه به تعویض ارائه شده در فصل یک از زمینه
معنوی مبین بر، زمینه معنوی در پژوهش مؤلفه‌های تبنا معنوی در متأموریت و
اهداف سازمانی، ساختار و فرایندهای معنوی، اعتماد و همبستگی معنوی، بادکنکی و
تعالی و سلامت معنوی می‌شود. لذا می‌توان گفت که زمینه معنوی می‌تواند نقش مهمی
در عملکرد کارکنان داشته باشد. در واقع زمینه معنوی محتوی و فضای حاکم است که
هرچند رفتارهای معنوی در این محیط تقویت گردد در نتیجه عملکرد مبین بر
معنیت و جهادی در کارکنان تقویت خواهد شد. ضریب همبستگی پیرسون برای این
آزمون ۰.۶۳۴ با است و مقدار آماره T در آزمون رگرسیون برای این آزمون ۷.۲۸۵ است
لذا این امر نشان دهنده نوع رابطه مستقیم و قوی است؛ بنابراین میزان عملکرد افراد با
مستقل فرض کرد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت جهادی نشان دهنده این امر است که
رهیب معنوی ۲۶ درصد، پیروی معنوی و زمینه معنوی هریک ۲۹ درصد بر عملکرد
کارکنان تأثیر دارد و به طور کلی مدیریت جهادی ۴۱ درصد بر عملکرد تأثیر دارد و
۵۹ درصد عملکرد متاثر از عوامل دیگری مثل عوامل انگیزش مادی مثل (حقوق و...) و
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های سازمان‌های امنیتی

عوامل معنی‌دار (گروه‌های شغلی و...) است و مدیریت جهادی تنها ۴۱ درصد در سازمان مورد مطالعه بر عملکرد تأثیر گذاشته و همچنین به عبارتی می‌توان گفت که عملکرد مدیران و کارکنان بطور مطلق جهادی نیست و نقش عوامل مادي تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان داشته و این عامل با روح مدیریت جهادی در تضاد است.

۳- نتایج آزمون فردیمن برای مؤلفه‌های مدیریت جهادی: در این تحقیق نقش مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۳): نقش مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان

<table>
<thead>
<tr>
<th>اولویت</th>
<th>میانگین رتبه</th>
<th>ابعاد مدیریت جهادی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>پیروی معنوي</td>
<td>۲.۳۳</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>رهبری معنوي</td>
<td>۱.۹۰</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>زمینه معنوي</td>
<td>۱.۸۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول بالا دیده می‌شود پیروی معنوي در رتبه یک از نظر پاسخ‌دهندگان به منظور بررسی و پرداختن به عملکرد سازمانی قرار دارد. این آزمون نشان می‌دهد که مؤلفه پیروی معنوي ارتباط نزدیک و مستقیمی با عملکرد کارکنان دارد. با به عبارتی شروع عملکرد جهادی در مرحله اول به خود فرد مرتبط می‌شود و اینکه خود فرد با توجه به آموزه‌های معنوي و فضت خود به سمت این عملکرد هدایت شود، رهبری معنوي و زمینه معنوي نیز راهنمای تسهیل گر این امر است و در صورت هم‌رضا نبودن این دو عامل پیروان به سمت معنويت و عملکرد جهادی هدایت نخواهند شد یا بر میل خواهند شد.

۴- نتایج آزمون T نک نمونه ألف) مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن: نتایج آزمون T نک نمونه ای نشان داد که مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد، به یعنی نمی‌توان ادعا کرد که کارکنان و مدیران جامعه مورد مطالعه جهادی هستند، چرا که مؤلفه‌های مدیریت جهادی در پایین تراز مرز مطلوبیت قرار دارد.
فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی (سال پانزدهم، شماره ۴۵، بهار ۱۳۹۹)

ب) عملکرد سازمانی: نتایج آزمون Tک نشان داد که عملکرد جامعه مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد، بعنی نمی‌توان ادعا کرد که عملکرد مدیران و کارشناسان به صورت مطلوب در جامعه مورد مطالعه جاری هست، یا به عبارتی عملکرد مدیران و کارشناسان در سازمان جریان ندارد.

5- نتایج آزمون (T) دو جامعه مستقل: نتایج آزمون T دو جامعه مستقل نشان داد که جامعه مورد مطالعه بررسی پست سازمانی نمی‌تواند عامل اختلاف بین متغیرهای مورد بررسی تحقیق (مدیریت جهادی و مدل‌های آن و عملکرد سازمانی) باشد و گرایش به چنین رفتاری (عملکرد جهادی) از پست به پست بالاتر تفاوت ندارد، این رفتار حاصل تبلور شخصیت افراد در پست‌های مختلف (کارشناسی و مدیریت) است.

6- نتایج آزمون (ANOVA): نتایج نشان داد در جامعه مورد مطالعه این متغیرها (تحقیقات و نوع استفاده) نمی‌تواند عامل اختلاف بین متغیرهای مورد بررسی تحقیق (مدیریت جهادی و مدل‌های آن و همچنین عملکرد سازمانی) باشد و گراپش به چنین رفتاری (عملکرد جهادی) در بین تحقیقات و نوع استفاده تفاوت یکسان است به عبارتی تحقیقات و نوع استفاده تفاوت منجر به عملکرد متفاوت در کارکنان در جامعه مورد مطالعه نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تأکید مقام معظم رهبری در حوزه مدیریت جهادی، این تحقیق با قصد بررسی وضعیت این دو متغیر و ارتباط سه مؤلفه از مدیریت جهادی با اثریکسی عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که طبق نتایج به دست آمده، روابط و تأثیر این مؤلفه‌ها با عملکرد مورد تایید قرار گرفت و از آنجا که وضعیت مدیریت جهادی در سازمان از دید مدیران و کارکنان آن در وضعیت مطلوبی قرار نداشت لذا می‌توان گفت اثریکسی عملکرد کارکنان نیازمند یک عزم جهادی و شکل گیری یک زمینه جهادی با رهبری جهادی و پیروان جهادی است.
پیشنهادها

1- پیشنهاد می‌تواند بر نتایج فرضیه فرعي اول: با توجه به تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد کارکنان، پیشنهاد می‌شود که سازمان با مینا قرار دادن ویژگی‌های رهبری معنوی در روند انتصاب‌های خود مدیرانی را برای مدیریت بخش‌های مختلف سازمان منتصب نماید که دارای ویژگی‌های ذکر شده برای رهبری معنوی (رهبری معنوی در برجیرنه ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که برای برنامه‌گذاری درونی خود و دیگران برای تجربه بقاء معنوی از طریق احساس تعالی و عضویت ضرورت دارد) را داشته باشد.

2- پیشنهاد می‌تواند بر نتایج فرضیه فرعي دوم: با توجه به نتیجه فرضیه فرعي دوم، مبنى بر تأثیر پیروی معنوی بر اثرخیض عملکرد، سازمان مورد مطالعه بنیاد در دور مرحله به رفتارهای پروران خود توجه ویژه داشته باشد که دارای رفتارها و نگرش‌های پیروی معنوی باشند (پیرو معنوی شامل ویژگی‌ها و رفتارهای قوی و پرهیزدار، خودشناسی، مرم دوستی، بلع غلیظ، عزت نفس، تفکر انتمادی و مستقل و مشارکت فعال)، بخشی از این رفتارها قبل از استفاده پیرو قابل بررسی است و برحی نیز بعد از ورود پیرو در کار، سازمان باید استفاده صحیح افراد و فرهنگ سازی و مدیریت صحیح اسلامی و جهادی، معنویت در پروران خود تقویت نماید. چرا که سازمان‌ها، بدون تمایل داوطلبانه پروران خود به همکاری، قادر به توسعة اثرخیض خرد جمعی خود نیستند. تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک در اینجا از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت کلاسیک، شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفه در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد. ولی در مدیریت جهادی، مقوله‌ای وظیفه مطرح است و پروران، کوشش و انرژی و بصرت خود را برای سکو‌ایپی تووانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت، پروران معمولاً از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت نپذیرد در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند.
فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی (سال پانزدهم، شماره ۴۵، بهار ۹۹۱۱)

3- پیشنهاد مبتنی بر نتایج فرضیه فرعی سوم: با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی تأثیر زمینه معنیوی بر اثری به یک مدل کارکنان، سازمان با باید سعی نماید زمینه معنیوی که در پژوهش مؤلفه‌های تبلور معنیوی در آماریت و اهداف سازمان، ساختار و فرآیندهای معنیوی، اعتماد و هم‌مرزی معنیوی، یادگیری و تعامل و سلامت معنیوی می‌شود را فراهم نماید. زمینه معنیوی در یک سازمان تابعی از عوامل مختلف از جمله عدالت مراوده‌ای، توزیعی و ارتباطی، فرهنگ حاکم بر سازمان که نقش رأس (مدیران ارشد) سازمان در آن بسیار تعیین کننده است و به جنبه‌های رفتاری و ساختاری یک سازمان بسیگی دارد همانطور که در فصل اول و دوم اشاره شده، زمینه معنیوی به معنای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی مشهود در فرهنگ است که تجربه تعالی کارکنان از راه و روش فرآیندهای کاری را ارتقاء بخشیده و احساس آنها از نظر مرتبط بودن با دیگران به سازمان باشد فرهنگ سازمانی خود را با در نظر گرفتن اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمان، حرفه‌ای گری و تعامل معنیوی به سوی تحقق اهداف مقدس خود هدایت نماید و این امر نیازمند شناسایی و تدوین کدهای اخلاقی، تدوین شاخص‌های سلامت سازمانی، رفتارهای حرفه‌ای در چارچوب ارزش‌های اسلامی است.

4- پیشنهاد مبتنی بر نتیجه فرضیه اصلی: با توجه به نتیجه فرضیه اصلی مبنی تأثیر مدیریت جهادی بر اثری به یک مدل کارکنان، می‌توان گفت اگر سازمان در سه زمینه، رهبری، بیپروپی و محیط یا زمینه بتواند شاخص‌های جهادی را به کار گیرد، عملکرد کارا و اثری به شاخص در سایه آن شکل خواهد گرفت، به همین منظور پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه با توجه به نتیجه این تحقیق و تحققات مرتبط شاخص‌های مطرح شده در خصوص هر یک از مؤلفه‌ها را بررسی و زمینه به کار گیرد. آزمون (T) مبنی بر نامطلوب (پیشنهاد مبتنی بر نتیجه آزمون (T)): با توجه به نتیجه آزمون (T) مبنی بر نامطلوب بودن وضعیت مؤلفه‌های مدیریت جهادی، می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود: در خصوص مؤلفه رهبری معنیوی، سازمان باید یک سری اقدامات در خصوص بکارگیری
مدیران موفق که رهبران بخش‌های مختلف محسوب می‌شوند را انجام دهد که این عامل با منابع سازمانی بهتر شاخص‌های جهادی برای انتصاب مدیران تا حدودی مرتفع می‌گردد. در خصوص پیروی معنوی، با توجه به گزارش‌ها، با گزارش صحیح و گزارش کارکنان برای شاخص‌های جهادی و هنوز خدمت می‌تواند ترویج رفته‌های معنوی متفاوت سازمانی، زمینه شکل‌گیری عملکرد جهادی را فراهم نماید. در خصوص زمینه معنوی نیز، با توجه به سازمان نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نظام نتاط
پیشنهادهای کلی با توجه به مؤلفه‌های هر یک از متغیرهای مدیریت جهادی و عملکرد:

۱- ارتقای مدیریت جهادی در رهبران
الف) افزایش هوش معنوی رهبران از طریق
• افزایش توانایی درک و تحلیل روندهای محیطی و شناخت موقعیت‌های موجود در محیط همراه با دانش و بیشتر و بیشتر گیری از آنها به منظور کسب نتایج برتر سازمانی;
• دوراندیشی مدیر و در نظر گرفتن منافع بلدء مدت کارکنان، سازمان و عدم محدوددانشی و کوتاه‌گری;
• انتخاب راه‌اله‌های است با اخلاق‌های و معنی‌های حتی در ساختن مشکلات;
• حفظ و صيانه نفس از گناه و هرگونه آلودگی اخلاقی و ایمان هرچه بیشتر به خداوند و اطاعت از وی;
• اخذ نظرهای پیروان در مورد برنامه‌های سازمانی و توجه به آنان و مشارکت دادن دیدگاه‌ها و گرایش‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌ها.
ب) افزایش روحیه ایثارگری در رهبران از طریق
• احترام به دیگر اعضای سازمانی و داشتن حس گذشت و ایثار به آنان و پرهیز از حس خود برترینی;
• درک و احترام به تنوع و گوناگونی عقاید، افکار و احساسات دیگران;
• افزایش روحیه مقاومت و استقامت پیشرفت مدیران در برابر تنش‌های موجود در کار و محیط سازمان، افزایش روحیه خستگی ناپذیری و توان و تحمل بالا;
• ارائه نظام انگیزه و پیشنهادات جامع و اعلام پذیرش علیه آنها.
ت) افزایش ولایت محوری در مدیران از طریق
• شناخت هر چه بیشتر شرایط و جایگاه ولی امر و فقه جامع شرایط در رهبری;
• شناخت صحیح مواضع، مطالبات و دستورات رهبری و انتظام عملی و بی چون و چرا به اجرای دستورات وی در تمام شیوه‌های زندگی و نیز محبت و پیوند عمیق و نفوذ ناپذیر با ولایت و ولی امر.
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

۱- افزایش روحیه ایثارگری در کارکنان
الف) افزایش روحیه و اعتماد به کارکنان از طریق احترام به دیگران و نیز مدیران و نداشتن حس خود برتر بینی نسبت به سایر اعضای سازمان و محبت و دوستی با آنان;
ب) اولویت دادن ارزش‌های الهی و انسانی نسبت به منافع شخصی خود;
ب) افزایش روحیه مقاومت و استقامت‌پذیری در برابر تنش‌های موجود در کار و محیط سازمان، افزایش روحیه خستگی‌ناپذیری و توان و تحمل بالا;
ب) افزایش تمایل کارکنان به تذکر و راهنمایی در موقعیت اعتماد و غفلت ورزی و پذیرش اشتیاه‌های خود.

۲- ارتقای عملکرد جهادی در کارکنان
الف) افزایش تفکر راهبردی در مدیران از طریق
شناخت صحت فرصت‌ها و تهیه‌های ایجاد فرصت‌های ارزش‌آفرین و نیز اهمیت دادن تحولات فضای سازمان و نگرش مناسب به تغییرات و هوشمندی نسبت به محیط;
ب) تمرکز در جهت ساختن و قدرت‌مند کردن راهبردها و استفاده از توان تکنولوژیکی و منابع انسانی در راه تحقق اهداف و الی سازمان و نیز افزایش روحیه خلاقیت در کل سازمان;
ب) توجه مداوم به آینده و در نظر داشتن عوایق تصمیم‌گیری حال در آینده و داشتن وسعت دید جامعه‌گری.

صرح) افزایش تفکر راهبردی در مدیران از طریق
فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی (سال پانزدهم، شماره 45، بهار 9911)

پ) افزایش مردم دوستی پیروان

رفتار با دیگران توابع به مهربانی، دلسوزی، صبوری، و گشاده‌رویی و پرهیز از مشاجره

و خصوصاً با مردم;

• تقابل به تأمین خیر و منافع باند مدت دیگران (مدیر، همکاران و مردم);

• تسرب در انجام امور و جلوگیری از به تعویق اندانتن آن و نیز جلوگیری از کاغذ

بازی‌های اداری.

ت) بلوغ و شایستگی پیروان

افزایش دانش و مهارت لازم برای ایفای شغل;

افزایش پرکاری، سخت کوشی، خستگی نابی‌پری و سرعت عمل در کارها;

آگاهی کارکنان از توانایی و استعداد و نقاط ضعف خود;

استقبال از هر گونه تحقیق یا مباحثه‌های منجر به شناخت بهتر از خود شود و نیز

بالابردن اعتماد به نفس و احترام به خود;

فرآیند بودن امکان استقلاً عمل و تصمیم‌گیری کارکنان در دامنه وظایف شغلی شان;

برگزاری منظم جلسه‌های هم‌اکتشی با کارکنان برای بهبود شیوه انجام کار، حل

مشکلات و بهره‌گیری از فرصت‌ها.

3- ارتقای مدیریت جهادی در زمینهٔ مهیج کار

الف) تبلور مدیریت جهادی در ماموریت و اهداف معنوی سازمان

پرمعناً و برانگیزانده بودن اهداف و وظایف سازمان و نهادی‌ها کردن اخلاق و

ارزش‌های دینی در سازمان;

• احساس جلب رضایت خداوند با برآورده نمودن اهداف و ماموریت‌ها;

• همان‌روستایی وظایف کارکنان با اختلافات و منافع و انگورالاری سازمان;

• احساس اثرگذاری در تحقق اهداف سازمان و جامعه با انجام وظیف شغلی;

• نظام سازمانی جهاد با پاید در قبال انجام وظایف و ماموریت‌های محلول در حفظ اصول و

مبانی ارزشی جهاد حساس باشد و بتوانند نظام ارزشی دههٔ اول جهاد مقدس را احیا کنند.
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

(ب) تبلور مدیریت جهادی در ساختار و فرآیندهای سازمان

علاء‌الدین و مبتی بر معیارهای معنی و عملکردی بودن نظام ارزیابی عملکرد در سازمان؛

- علاء‌الدین به فردی و روش‌های انجام کار و عدم احاف به فردی از کارکنان یا مردم;
- ایجاد نظام سازمانی با ویژگی‌های ارتباط‌زا، نتیجه‌گیری، کمیته‌گرایی، تکلیف‌محور، خدام‌محور، بازیگر، آینده‌گر، دوربین و جامعه و فراموشی و هدف‌مند، قانون‌مدار، ضابطه‌گری و اخلاق‌گری، به دور از توصیه‌گران و رابط‌های اسکاری، شاخص‌های سازمان‌ها

با محویت تخصص و تعهد و سلامت و توانمندی و لیاقت و مشابست‌های علمی و روحی و روشنی;

- انتخاب اصلی روز نسل جوان و پژوهش و عاشق خدمت کشور در اجرای وظایف و در راه رسیدن به اهداف.

(پ) ارتقای انعطاف‌پذیری سازمان از طریق

- احراز و دوری شدد از رسنی‌های شدن و عدم پذیرش و تبعیت از بروپارسی ستی اداری;
- منعطف بودن ساختار سازمانی و عدم تأکید بر نظارت‌های سلسله مراتبی با رسنی ستی;
- شناخت محيط سازمان و دریافت و تفسیر علل‌های محتی و نیز ایجاد خلاقیت و توسعه توانایی‌ها در سازمان.

(ت) ارتقای فرهنگ اعتماد در تمامی سطه‌های سازمان از طریق

- تأکید بر اعتماد به چاپ نظام‌های کنترل، رئیس مرئی و سلسله مراتبی و نیز اعتماد کارکنان به هم‌کاران و، صبحت نمودن با صداپی با یکدیگر;
- تعهد به رعایت حقوق و آزادی‌های فردی و حفظ کرامت همه انسان‌ها;
- مشخص شدن رفتارهای خلاف قانون و اختلافات از طریق ایجاد شفافیت در سازمان

و ایجاد نظامی عاری از فساد و تبعید؛

- قانون‌گرایی کارکنان و عدم توجه به عرفاشته‌های خارج از ضوابط (حتی از طرف مافوق‌ها); ایجاد شفافیت در قابل وظایف و منابع در دسترس و به کار گرفته شده و هزینه شده

و نیز شفافیت در ارتباطات.
با توجه به اینکه مقدمه شکل گیری مدیریت جهادی در مرحله اول شکل گیری فرهنگ جهادی است، پس در این قسمت پیشنهادهای برای گسترش فرهنگ جهادی ارائه می‌شود.

پیشنهادهای برای گسترش فرهنگ جهادی در سازمان با توجه به نتیجه این تحقیق و تحقیقات قبلی

1- پیشنهادهای بلندمدت (پیشنهادهای راهبردی)
   • تربیت و پرورش مدیران فرهنگی در درون بدن سازمان;
   • ارائه آموزش‌های فرهنگی به مدیران ارشد و کارکنان سازمان;
   • تهیه و تنظیم سند راهبردی خط مشی کیفیت و ابلاط آن به کلیه واحدهای سازمان;
   • تهیه و تدوین طرح جامع توسعه نظام فرهنگی سازمان;
   • حمایت و پشتیبانی از طرح جامع توسعه نظام فرهنگی توسط مدیران ارشد سازمان;
   • برنامه‌ریزی برای حفظ انجام و پیگیری بین مدیران و کارکنان;
   • حفظ روحه انقلابی گری و تکلیف مداری بین کارکنان;
   • تقویت روابط انسانی و ارتباطات سازمانی.

2- پیشنهادهای میانمدت
   • تشکیل کمیته اجرایی رسماً و دائمی توسعه نظام فرهنگی در درون سازمان به منظور اجرایی نمونه سیاست‌های کلان توسعه نظام فرهنگی;
   • اجرا/نظرت بر حسن اجرای برنامه‌های توسعه نظام فرهنگی و نظرت بر اثربخشی برنامه برای تعالی فرهنگی سازمانی;
   • تعیین و پیشنهاد برنامه‌های بهبود ویژگی‌های فرهنگی و اقدامات پیشگیرانه;
   • درصد روید ویژگی‌های فرهنگی در کلیه بخش‌های سازمان مورد مطالعه در طول زمان و تضمین نقش مؤثر ویژگی‌های فرهنگی بر کارکردهای فرهنگی سازمان برای تحقق اهداف سازمانی;
   • تهیه و اجرای طرح الکوبندری از نمونه‌های موفقی;
   •
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

- ایجاد و راه اندازی برنامه‌های رفاهی کارکنان;
- بازنگری فرآیندها و ارتباطات برای حفظ کرامات کارکنان.

3- پیشنهادهای کوتاه مدت

- تشکیل کارگروه‌های تخصصی برای رسیدگی به کاسته‌های فرهنگی در سازمان مورد مطالعه و ریشه‌یابی آنها و ارائه گزارش به کمیته اجرایی برای تنظیم برنامه‌های اصلاحی;
- توجه اکید بر آسیب شناسی فرهنگی;
- ایجاد واحدهای تبلیغات برای تبیین چشم‌انداز سازمانی و اهداف سازمانی در غالبهای گوناگون;
- شناساندن روش ارزیابی عملکرد و نظرسنجی از کارمندان و کارکنان;
- امور غیرضروری و غیرحساس با مشارکت کارکنان انجام گردد;
- آموزش‌های ضمن خدمت برای بالابردن دانش کارمندان ایجاد گردد.
منابع

ابزيرى، مهدي و بهرام رنجریان؛ سعید فتحی؛ حسن قربانی (1388)؛ تأثیر بزاریابی داخلی بر بزارگرایی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری، فصلنامه چشم اندام مدیریت، شماره ۳ صص ۴۲-۵۷.

اعتمادان، علی اکبر (1393)؛ مدل سازی مدیریت جهادی‌یا بهره‌گیری از بانی‌های مقام معظم رهبری؛ مجله سیاست دفاعی، سال بیست و یکم، شماره ۷۷ صص ۱۶۹-۲۷۲.

ایروانی، محمد جواد (1377)؛ نهادگرایی و جهاد سازندگی، تهران: اداره کل روابط عمومی وزارت جهاد سازندگی، چاپ اول.

پرویزر-محسن (1383)؛ مدیریت جهادی به‌عنوان مدیریت هم‌ساز و باکری، www.mashreghnews.ir.

بورصادی-ناصر، ذاکری قزآتی-زهره (1394)؛ بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر ارتقای سازمان در سه بعد رهبر، پرو و زمینه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت مباحث انسانی دانشگاه جامع امام حسن (ع)، سال هفتم، شماره ۴ صص ۹۵-۱۱۹.

رghan زاده-علاءالدین (1386)؛ مدیریت عملکرد و توزیع‌یافته‌گی سازمان‌ها (مطالعه موردی و تجربه عملی)؛ سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. صفحه نور، مجموعه آثار و بینان‌های رهبر کیبر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره)، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

عطالیه فر-علی، امیری، زینب، کاظمی-علی، امیری-یاده (1392)؛ تأثیر رهبری معنوتی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان)، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۳۱۹-۳۲۹.

فرهنگ فقهی فارسی، موسسه دائرة المعارف الفقه الاسلامی جلد ۱.
نقش مدیریت جهادی در عملکرد سازمان‌های امنیتی

فقهی فرهمند- ناصر (1392): اولویت بندی سیکتهای مدیریت برای ارتقای عملکرد کارکنان سازمان‌های خدماتی (مطالعه موردی: سازمان‌های خدمات شهر تبریز)، نشریه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره 7، شماره 77، صص 91-112.

قائودی- حمیدرضای مشرف جوادی- محمدحسین (1392): فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهادسازندگی در دفاع مقدس); فصلنامه امنیت ملی، سال هشتم، شماره 79، صص 26-77.

کریمی- تورج (1385): مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره 171.

کوشکی- امین (1393): مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری); سایت خبری سلام سربدار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، خخش سیاست، کد مطلب: 497/87/1393.

معصومی- جواد (1394): جهادسازندگی در دوران پس از انتقال و دفاع مقدس به عنوان شاخصی از مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش علمی مدیریت جهادی منطقی- محسن (1393): نشست علمی مدیریت جهادی در قرآن، موسسه آموزشی پژوهشی مام خمینی (ره)، ماه خرداد (1393). 93/1/31.

موحد، خسرو (1386): مدیریت جهادی تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران، اولین همایش ملی فرهنگی و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ویلی فقهی.


