

مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

عباس رضایی^۱

مجید رجب پور^۲

DOR: 20.1001.1.26765756.1398.8.27.2.1

چکیده

پژوهش حاضر، مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) توسط پژوهش‌گران مورد کنکاش قرار گرفته و سعی بر این است تا طی این تحقیق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) تبیین و تشریح گردد. با توجه به ماهیت موضوع، این پژوهش از نوع کاربردی و روش اجرای آن توصیفی با رویکرد کمی و کیفی (ترکیبی) می‌باشد. جمع‌آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای و با استفاده از اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران و ابزار اندازه‌گیری سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای استفاده شده است. نظر به این‌که حجم جامعه آماری برابر با ۱۰۰ نفر می‌باشد؛ با استفاده از فرمول کوکران، حجم جامعه نمونه تعداد ۲۵ نفر محاسبه گردید. آزمون فرض پژوهش در سطح خطای پنج درصد ($\alpha=5\%$) نشان داد که بین متغیرهای اثرگذار (جهاد کاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت) در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد سازمان‌های مبتنی بر مدیریت جهادی به صورت غیرمتمرکز سازماندهی می‌شود و نگرش ابزاری به بوروکراسی وجود دارد و تلاش می‌شود از بوروکراسی زائد پرهیز و انعطاف‌پذیری و پویایی بر آن حاکم است.

کلید واژه: مدیریت جهادی، جهاد کاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت، اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)

مقدمه

تمام عرصه‌های حیات بشری جهت سیر تکاملی خویش، نیازمند مدیرانی مدبر، کاردان و عالم می‌باشد تا امور و جوانب زندگی انسان به نحو احسن و عالی تنظیم گشته و با برنامه‌ریزی صحیح و سنجیده حل و فصل شود. حتی در زندگی اجتماعی و خانوادگی نیز تأمین احتیاجات اعضاء خانواده نیازمند یک مدیر و سرپرست خانوار است تا با تعیین وظایف و حقوق افراد، زندگی جریان عادی و بهینه خود را طی نماید. به طور کلی حل تمامی مسائل و بحران‌های روزمره زندگی و جامعه نیازمند مدیریت بهینه و کارآمد است. جهاد، صرفاً نبرد و مبارزه رودرو نیست، بلکه جهاد به معنای زندگی پویا، هدفمند و آمیخته با کار و تلاش مفید و مضاعف است که می‌تواند در عرصه‌های دفاعی، سازندگی، مدیریتی و رفع مشکلات بشریت باشد.

مدیریت وظیفه‌ای بس دشوار است که توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص خود را طلب می‌کند. مدیران با نقش مثبت خود می‌توانند اهداف و مأموریت سازمان‌ها را تحقق بخشند. مدیر درکارهای روزمره خویش با مسائل مختلفی روبرو است، دانستن ویژگی‌های مدیریت جهادی می‌تواند او را در کارها بهتر یاری دهد. (سروری، ۱۳۹۳: ۱۲۸)

بنابراین محقق به دنبال آن است تا ضمن توجه دادن فرماندهان و مدیران رده‌های مختلف سازمان به نظرات و منویات فرماندهی معظم‌کل قوا (مدظله‌العالی) در زمینه عوامل معنوی مدیریت جهادی (احساس مسئولیت، رعایت تقوی و جهاد کاری) راه کارهای عملی و اجرایی مرتبط با هریک از حوزه‌های پیش‌گفته ارائه نماید.

به‌فروموده فرماندهی معظم‌کل قوا (مدظله‌العالی) «آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید و در زمینه کارهای زیربنایی، کشاورزی و امثال اینها که از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد.»

مقام معظم رهبری درباره اهمیت جهاد و جنبه‌های گوناگون آن می‌فرمایند: «جهاد در صحنه‌های مختلف، وظیفه ماست و ضامن پیشرفت و پیروزی ماست. در صحنه سیاسی هم جهاد هست، در صحنه فرهنگی هم جهاد هست، در صحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، در صحنه‌های اجتماعی هم جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست؛ انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند». (دیدار رهبر معظم انقلاب اسلامی با اعضای شورای شهر، شهردار و مسئولان شهرداری تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳)

بنابراین برای ساختن جامعه‌ای مبتنی بر ارزش‌های الهی و بدون دخالت بیگانگان باید مدیران لایق و با صفات مبتنی بر ارزش‌های انقلابی و جهادی داشته باشیم و با تکیه بر توانایی‌های این مدیران بتوانیم مدیریت‌های مؤثر و جهادی در نهادهای انقلابی به‌ویژه سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و

امنیتی ایجاد نماییم.

چنانکه در بیانات سال ۱۳۹۳ هجری خورشیدی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) مورد توجه قرار گرفته و به دلیل اهمیت موضوع به عنوان شعار سال نیز آمده، حاکی از آن است که هنوز به آن اهداف متعالی مورد نظر در بحث یاد شده نرسیده و به عنوان دغدغه مسئولین و مدیران ارشد نظام است و خलाها‌ی پیشرفتو ضعف‌های مدیریتی در ابعاد مختلف اقتصادی و فرهنگی که به طور ویژه مورد اشاره معظم‌له قرار گرفته، نیاز به تلاش مضاعف و مدیریت جهادگونه در بعضی از این عرصه‌ها است.

اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرتهای جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد. بنابراین سعی براین است که طی این تحقیق ما بتوانیم مدیریت جهادی در اندیشه‌ها و با استفاده از تدابیر مقام معظم رهبری (مد ظله‌العالی) را تبیین نموده و ارتباط بین آنها را تحقیق کرده و نهایتاً آنها را در سازمان‌های اطلاعاتی و به طور خاص در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی به کارگیری نماییم. مهم‌ترین عوامل معنوی مدیریت جهادی از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) عبارتند از: احساس مسئولیت، رعایت تقوی، جهادکاری.

هدف اصلی تحقیق آن است تا مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) را با توجه به متغیرهای مستقل جزء "جهادکاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت" مورد بررسی و مذاقه قرار داده، تا ضمن توجه دادن کارکنان سازمان‌های حفاظتی - امنیتی، به‌ویژه سازمان‌های مسئول به نظرات و منویات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در زمینه عوامل معنوی مدیریت جهادی، راه کارهای عملی و اجرایی سودمندی را درخصوص نحوه برنامه‌ریزی اجرا، پایش و در نهایت اجرای مجدد مرتبط با هریک از حوزه‌های احساس مسئولیت، رعایت تقوی و جهادکاری را ارائه نماید.

امروزه کشورهای متعددی در سطح جهان نسبت به کاهش و یا حذف فاصله و شکاف میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در زمینه‌های مختلف (نظامی، سیاسی، علمی و فناوری، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، فضایی و ...) برنامه‌ریزی‌های منسجم و دقیقی را مدنظر قرار داده و ضمن تدوین و عملی کردن راه کارهای اجرایی، عملی و سودمند؛ باز خوردهای مثبت و ارزنده‌ای را تحصیل می‌نمایند، تا منحنی سیکل پیشرفت سازمانی آنها در وضعیت و شیب مثبت تداوم یابد.

بهره‌گیری از اندیشه‌های حکیمانه فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در زمینه‌های مختلف خیرات و برکات متعدد و بی شماری را با خود به همراه داشته و دارد و در تمامی عرصه‌های سخت و تنگناها راهگشا و کلید حل مشکلات نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران بوده است. بنابراین پرداختن به نقش

و جایگاه معظم‌له به‌عنوان نقطه‌نشانی مرجع جهت هم‌سویی مدیران سطوح مختلف تمامی سازمان‌های کشوری و لشکری (رده‌های اجرایی، میانی و عالی) و بهره‌گیری از منویات و نظرات متقن معظم‌له در زمینه‌های پیش‌گفته، ضمن آن‌که نیل به وضعیت مطلوب را تسریع خواهد بخشید، بسیاری از کارکردها و عملکردهای موازی، بدون ارزش افزوده و بیهوده سازمان‌های کشوری و لشکری را نیز از میان خواهد برداشت. بنابراین در این پژوهش محقق به‌دنبال آن است تا ضمن توجه فرماندهان و مدیران رده‌های مختلف سازمان به نظرات و منویات فرماندهی معظم‌کل قوا (مدظله‌العالی) در زمینه مدیریت جهادی راه کارهای عملی و اجرایی سودمندی را ارائه نماید.

ضرورت این تحقیق را می‌توان به مثابه ضرورت کاهش فاصله (گپ) میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب کشور ج.ا.ا. با سایر کشورهای متری و پیشرفته در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی، نظامی، علمی و فناوری و ... دانست. همان‌گونه که پرواضح و مبهرن است؛ کشور ج.ا.ا. تا رسیدن به وضعیت مطلوب مرتبط با زمینه‌های موصوف فاصله زیادی دارد، فلذا شایسته است ضمن مدنظر قرار دادن جدی منویات فرماندهی معظم‌کل قوا (مدظله‌العالی)، جهت غلبه بر مشکلات کنونی کشور و نیز جبران عقب‌ماندگی‌های ناشی از فشارها و تحریم‌های ظالمانه دشمنان بدخواه نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، همت و تلاش مضاعف و مدیریت جهادی را سرلوحه تمامی امور خود سازیم.

امروزه دشمنان قسم‌خورده ملت و کشور جمهوری اسلامی ایران به‌درستی دریافته‌اند که رمز استواری، استقلال، عظمت و سربلندی این کشور همانا پایبندی به دین و ولایت مطلقه فقیه است. ما معتقدیم امروز و در وضعیت کنونی جامعه ما، ولایت فقیه عمود خیمه اسلام است و حفظ و استحکام آن و همچنین بهره‌گیری از نظرات گهربار و متقن معظم‌له در زمینه‌های مختلف، مایه حیات و رونق اسلام، احکام و ارزش‌های اسلامی در جامعه است؛ از این‌رو محقق برآن است تا با انجام پژوهشی منسجم، نسبت به تبیین چگونگی ارتقاء مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم‌کل قوا (مدظله‌العالی) اهتمام، تا از این طریق بخشی هرچند کوچک از وظیفه دینی و الهی خود را اداء و در راستای بهره‌گیری و بهره‌مندی از اندیشه‌های معظم‌له، راه کارهای اجرایی، سودمند و منطقی خود را ارائه نماید.

هدف کلی از انجام این تحقیق، تبیین مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم‌کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی) است که در جهت رسیدن به هدف کلی بالا، دست‌یابی به اهداف اجرایی (جزئی) زیر ضرورت دارد:

اهداف جزئی پژوهش:

تبیین عامل احساس مسئولیت کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه

مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی)

تبیین عامل تقوی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی

معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی)

تبیین عامل جهاد کاری کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی

فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی)

سوال اصلی تحقیق که محقق به دنبال پاسخ‌گویی به آن است عبارت است از: مدیریت جهادی در

سازمان‌های حفاظتی - امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای

عزیز (مدظله‌العالی) چگونه باید باشد؟

سؤالات جزئی

به‌منظور دست یافتن به اهداف تحقیق ضروری است به سؤالات زیر پاسخ گفته شود:

عامل احساس مسئولیت کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی

فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله‌العالی) چگونه باید باشد؟

عامل تقوی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم

کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله‌العالی) چگونه باید باشد؟

عامل جهاد کاری کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی

معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله‌العالی) چگونه باید باشد؟

برای دست‌یابی به پیشینه‌های معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق جهت تکمیل مطالعات اکتشافی و

غنی‌سازی مبانی نظری پژوهش، منابع مختلف تحقیقاتی موردبررسی و کاوش قرار گرفت که در نتیجه، موارد

زیر یافت شد: (جدول شماره ۱)

جدول شماره ۱: پیشینه‌های مرتبط با موضوع تحقیق

چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی
سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴)
سؤالات پژوهش: فرهنگ و مدیریت جهادی
نتایج پژوهش: با توجه به اینکه در سطح خطای ۲ درصد مقدار آماره‌های آزمون محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین کمیت آماره‌های آزمون در ناحیه H_0 قرار گرفته و H_1 تأیید می‌گردد. در نتیجه می‌توان گفت که بین سبک رهبری وظیفه مدار فرماندهان عمده نزاجا و گرایش آنان به سبک تحکم، مدارا و مواجهه، در مدیریت تعارض رابطه معناداری وجود دارد.
بررسی میزان تأثیر سبک رهبری در خلاقیت کارکنان نزاجا در محیط عملیاتی ناهم‌تراز
پایان‌نامه محمود شنایی، ۱۳۹۱، دافوس آجا

سؤالات پژوهش: سبک رهبری (وظیفه مدار، رابطه مدار) به چه میزان در خلاقیت کارکنان پایور گردان‌های پیاده نذاجا مؤثر است؟
نتایج پژوهش: با استفاده از نمودارها و جداول سؤالات ۵۰ گانه در فصل چهار و نیز با استفاده از رابطه خی ۲، فرضیه یک تحقیق تأیید و فرضیه صفر رد شد و مشخص گردید که سبک رهبری رابطه مدار در خلاقیت کارکنان پایور گردان‌های پیاده نذاجا مؤثر است؛ و نیز فرضیه دو تحقیق رد و فرضیه صفر تأیید شد و تعیین گردید که سبک رهبری وظیفه مدار در خلاقیت کارکنان گردان‌های پیاده نذاجا مؤثر نیست.
تأثیر رهبری تحول آفرین بر ارتقاء توان رزمی در یک سازمان دفاعی
مقاله علمی - پژوهشی سید مصطفی مدنی، ۱۳۹۴، دانشگاه امام حسین (ع)
سؤالات پژوهش: رهبری تحول آفرین تا چه اندازه بر توان رزمی تأثیر دارد؟
نتایج پژوهش: نتایج نشان داد که همه مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین، ترغیب ذهنی (با ضریب تعیین ۳۴۷٪)، نفوذ آرمانی (با ضریب تعیین ۴۶۳٪)، انگیزش الهام‌بخش (با ضریب تعیین ۴۱۷٪) و ملاحظات فردی (با ضریب تعیین ۴۶۳٪) بر ارتقاء توان رزمی مؤثر هستند.
اولویت‌بندی سبک‌های مدیریت برای ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان‌های خدماتی (مطالعه موردی سازمان‌های خدماتی شهر تبریز)
مقاله علمی - پژوهشی دکتر ناصر فقهی فرهمند (دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)، ۱۳۹۱
اهداف: تعیین اولویت سبک‌های مدیریت برای ارتقاء عملکرد کارکنان با محوریت رضایت، همکاری و انگیزش کارکنان
نتایج پژوهش: برابر نتایج به‌دست آمده سبک‌های مدیریتی: شکوهمند، تحول‌گرا، انتصابی، انتخابی، آزادمنش، مستبد، شبکه‌ای و جامع، به ترتیب اولویت برای سازمان‌های با نوع فعالیت: درمانی، توریستی، مسکن، فرهنگی و غذایی که می‌تواند به ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان با محوریت رضایت، همکاری و انگیزش، تأثیر گذار باشد، مشخص گردید.
رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان
مقاله علمی - پژوهشی (دانشگاه افسری امام علی ع) ناصر عسگری، مهدی خیراندیش، اکبر هوشیار، اشکان حامدی (۱۳۹۲)
اهداف: تبیین رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان
نتایج پژوهش: نتایج پژوهش نشانگر آن است که سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد ولی این رابطه در مورد سبک رهبری عدم‌مداخله منفی است.

پایان‌نامه موسی ارحامی (۱۳۹۴) تحت عنوان «مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)» پژوهشگر با طرح سؤال؛ مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله‌العالی) چگونه باید باشد؟ چنین نتیجه‌گیری می‌نماید که اگر بخواهیم فرهنگ و مدیریت جهادی را توسعه و ترویج دهیم و سپس آن را نهادینه کرده و از زوال و افول آن در سازمان

جلوگیری کنیم، باید با همه توان، همت و دلسوزی جهادی وارد میدان شده و در یک دوره به بکارگیری استراتژی‌های مناسب، مبانی این فرهنگ را تبیین و تدوین کرده و سپس به بستر سازی، ترویج و نهادینه کردن و اجرای آن پردازیم. گام‌های اساسی در جهت توسعه و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی عبارت است از؛ گذر از آهنگ جهادی به فرهنگ جهادی، یعنی گذر از ظاهر به باطن و از سطح به عمق و از توسعه سطحی به توسعه عمقی، ریشه‌ای، بنیانی و بنیادی، از توسعه کمی به توسعه کیفی و اهمیت دادن به معنا و محتوا و بطن این فرهنگ.

مقاله سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴) تحت عنوان «چپستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» پژوهشگر با طرح سؤال در مورد فرهنگ و مدیریت جهادی، همکاری و همدلی (همه با هم بودن) و اعتماد و احترام طرفینی حاکم است. سازمانهای مبتنی بر مدیریت جهادی به صورت غیر متمرکز سازماندهی میشود و نگرش ابزاری به بوروکراسی وجود دارد و تلاش میشود از بوروکراسی زائد پرهیز شود و انعطاف پذیری و پویایی بر آن حاکم است. رهبران و مدیران جهادی با جهادگران ارتباط نزدیک و عاطفی دارند و نسبت به مشکلات آنها حساسیت دارند؛ با مردم و جهادگران ارتباط سالمی دارند و تلاش میکنند مشارکت آنها را جلب کنند. این مدیران از جنس مردمند و روحیه ساده‌زیستی دارند. تصمیم‌گیرها به صورت دسته جمعی، مشارکتی و اقلناعی گرفته، و تلاش میشود در تصمیم‌گیرهای کلان به صورت غیر متمرکز عمل شود. در چنین مدیریتی به افراد اعتماد وجود دارد و از ساختارهای خودکنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از واپایشهای دقیق و مچ‌گیر استفاده میشود. محیط سازمان برای رشد اعضا مساعد است و نیروها در فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار میگیرند و به آموزش نیروها توجه میشود. مقاله اکبر محمدعلی‌زاده و ساسان زارع (۱۳۹۴) تحت عنوان «الگوی «عمل جهادی» از دیدگاه امام خاмене‌ای (مد ظله العالی)» مجموعه نتایج و یافته‌های این پژوهش میتوان نتیجه گرفت که کار و عمل جهادی باید علاوه بر برخی ویژگیهای گفته شده، دارای سه شرط اصلی نیز باشد که در صورت نبود هرکدام از آنها، آن عمل یا کار، جهادی نخواهد بود. این سه شرط عبارت است از: در مقابل دشمن یا معارضة جدی باشد؛ با جد و جهد و تلاش و کوشش همراه باشد؛ در راه خدا و برای رضای او باشد. مقاله وجه‌اله قربانی‌زاده، سید مهدی الوانی، حسین علی اصغرزاده رومیانی، (۱۳۹۴) تحت عنوان «تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی» مدیریت جهادی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به‌روز سایر سبک‌ها و مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی انقلابی و نظارت و کنترل ارزشی است.

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و روش تحقیق مرتبط با آن با روش توصیفی انطباق دارد. برای انجام این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای صورت پذیرفته است. برای این کار، ادبیات موضوع و مطالعات میدانی موثق انجام شده توسط دیگران، مورد مذاقه قرار گرفته و سایر اطلاعات مورد نیاز از طریق جستجوی کتابخانه‌ای، اینترنتی و بانک‌های اطلاعات داخلی و خارجی به دست آمده است. همچنین در روش میدانی نیز عمده اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. ابزار اندازه‌گیری سنجش مدیریت جهادی از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای است که در اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی در سال ۱۳۸۶ استفاده شده است (مودی، علی محمد؛ اسماعیل نصرافهانی و علی هلالی، ۱۳۸۶). این پرسشنامه به دلیل زیر بنای نظری مناسب از روایی^۱ و پایایی^۲ لازم برخوردار است. جامعه آماری تحقیق؛ کلیه افسران ارشد، مدیران ارشد و کارمندان سازمان‌های حفاظتی - امنیتی و همچنین اسناد و مدارک موجود می‌باشند. حجم جامعه آماری با در نظر گرفتن ضریبی (به جهت طبقه‌بندی آمار و ارقام مربوط) برابر ۱۰۰ نفر تعیین و با استفاده از فرمول کوکران حجم جامعه نمونه محاسبه گردید:

از آنجایی که داده‌های این تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای بوده و میانگین پذیر می‌باشند لذا برای تعیین اندازه نمونه از تخمین فاصله‌ای میانگین استفاده می‌شود. روش نمونه‌گیری از جامعه آماری نیز به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب می‌باشد. (جدول شماره ۱)

$$n = \frac{NZ \frac{\alpha}{2} \sigma^2}{(N-1)d^2 + Z \frac{\alpha}{2} \sigma^2} = \frac{100 \times 1.96^2 \times 3/74}{99 \times 0/3^2 + 1/96^2 \times 3/74} = 25$$

که در فرمول بالا:

N = جامعه آماری که برابر با ۱۰۰ نفر می‌باشد.

n = جامعه نمونه

Z $\frac{\alpha}{2}$ = سطح خطا برابر ۱,۹۶ در نظر گرفته شده است.

σ² = واریانس جامعه که برابر ۳,۷۴ در نظر گرفته شده است.

d = ضریب خطا که در این تحقیق ۰,۲۸۲ در نظر گرفته شده است.

Z $\frac{\alpha}{2}$ با ضریب اطمینان ۹۵٪ از طریق جدول مربوطه محاسبه شده است. واریانس جامعه آماری از روی تحقیق انجام گرفته شده تعیین شده است.

1. validity

2. credit, reliability, esteem

$$\text{جمع کل} = 22 + 33 + 45 = 100$$

$$\text{ضریب نمونه} = \frac{25}{100} = 0.25$$

$$\text{تعداد نمونه افسران ارشد} = 22 \times 0.25 = 6$$

$$\text{تعداد نمونه مدیران ارشد} = 33 \times 0.25 = 8$$

$$\text{تعداد نمونه کارمندان} = 45 \times 0.25 = 11$$

جدول شماره ۱: ویژگی‌های جامعه آماری و نمونه

جمع کل	کارمندان	مدیران ارشد	افسران ارشد	
۱۰۰	۴۵	۳۳	۲۲	جامعه آماری
۲۵	۱۱	۸	۶	تعداد نمونه

مفاهیم و مبانی نظری

«مدیریت جهادی» یکی از کلیدواژه‌هایی است که در شعار سال ۱۳۹۳ مورد تأکید رهبر معظم انقلاب قرار گرفته است. شناخت مفهومی و مقصود رهبری از این عنوان و اصطلاح و شاخصه‌های آن می‌تواند جهت‌گیری در کل شعار تعیین کند زیرا تحقق اهداف فرهنگی و اقتصادی با دو عنصر «عزم ملی» و «مدیریت جهادی» شدنی است. نویسنده در این مطلب با مراجعه به آموزه‌های وحیانی اسلام و سخنان رهبری مفهوم و شاخصه‌های آن را تبیین کرده است. (پورمنصور، وب سایت کیهان، ۱۳۹۴/۶/۵)

«اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت آمیز قدرتهای جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد. (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با رئیس و اعضای شورای اسلامی، شهردار، معاونین و شهرداران مناطق مختلف تهران)

ایشان در گذشته نیز به منشا فرهنگ جهادی اشاره کردند و در این رابطه فرمودند: «آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید و در زمینه کارهای زیربنایی، کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد...» مقام معظم رهبری درباره اهمیت جهاد و جنبه‌های گوناگون آن می‌فرمایند: «جهاد در صحنه‌های مختلف، وظیفه ماست و ضامن پیشرفت و پیروزی ماست. در صحنه سیاسی هم جهاد هست، در صحنه فرهنگی هم جهاد هست، در صحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، در صحنه‌های اجتماعی هم

جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست، انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند.» امام خامنه‌ای در جایی دیگر می‌فرماید: جهاد یعنی حرکت انسان در میدان حرکت و مبارزه با مانع‌ها و مانع تراش‌ها و احساس تکلیف و تعهد. یک ملت وقتی معتقد به جهاد شد، در همه میدان‌ها پیشرو است. جهاد فقط تفنگ به دست گرفتن نیست، جهاد این است که انسان خود را همیشه در میدان حرکت و مبارزه با مانع‌ها و مانع تراش‌ها ببیند، احساس تکلیف کند، احساس تعهد کند؛ این می‌شود جهاد، جهاد اسلامی این است. جهاد گاهی با جان است، گاهی با مال است، گاهی با فکر است، گاهی با دادن شعار است، گاهی با حضور در خیابان است، گاهی با حضور در پای صندوق رأی است این می‌شود جهاد فی سبیل الله و این است که یک ملت را رشد می‌دهد، طراوت می‌دهد، تازگی می‌دهد، امید می‌دهد و یک ملت پیش می‌رود. حالا مبارزه با این ملت چگونه ممکن است؟ آن جبهه ضداسلامی و ضدانقلاب اسلامی و ضدنظام اسلامی که در دنیا به وجود آمد، می‌خواهد با یک چنین پدیده عظیمی مبارزه کند. چه جوری می‌تواند مبارزه کند؟ با جنگ امکان ندارد، امتحان کردند، دیدند با تهدید به جنگ و تهدید نظامی امکان ندارد، با تحریم امکان ندارد. کسانی که خیال می‌کنند می‌توانند ملت ایران را با تحریم به زانو در بیاورند، آب در هاون می‌کوبند. ملتی که امید دارد، ایمان دارد، می‌داند دارد چه کار می‌کند، این ملت را که با تهدید نمی‌شود به عقب‌نشینی وادار کرد (بیانات مقام معظم رهبری ۱۳۸۹/۸/۲۶).

با توجه به تعداد و ابعاد مختلف مدیریت جهادی، محقق در اینجا سه مؤلفه عمده و مورد عنایت فرماندهی معظم کل قوا پرداخته و سعی در تبیین آن‌ها با توجه به نظرات معظم‌له و ارائه راه‌کارهای عملی جهت پیاده‌سازی آن‌ها در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) پرداخته است.

الف) مسئولیت‌پذیری:

"یک نکته اساسی در اینجا وجود دارد که همه ما باید به آن توجه کنیم، بنده بیشتر از شما به توجه به این نکته احتیاج دارم؛ همه شما هم به اقتضای مسئولیت، احتیاج دارید و آن، احساس تکلیف است؛ اخلاص نیت و عمل برای خداست. این اگر شد، همه مشکلات حل خواهد شد، همه راه‌ها گشاده خواهد شد؛ این اگر شد، رحمت الهی و کمک الهی شامل حال خواهد شد؛ «ان تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا» همین آیاتی که الان تلاوت کردند - این اگر شد، توهم غلطِ انحراف در مقابل دشمن و تسلط دشمن از بین خواهد رفت. توکل به خدا، ارتباط با خدا که ناشی از این نیت خالص است همه مشکلات را حل می‌کند." (بیانات در دیدار با فرماندهان عالی رتبه نظامی و انتظامی، ۱۳۶۹: ۳۶۷)

در نظر امیرالمؤمنین علیه الصلاه و السلام منصب حکومتی نباید وسیله‌ای برای راحتی و عیش و کسب دنیا برای خود باشد. این یک کاسبی مثل بقیه کاسبیها نیست این یک مسئولیت‌پذیری است. اشتغال

به این مسئولیت نمی‌تواند برای این باشد که انسان چیزی به دست آورد، مالی جمع کند، آینده خود و فرزندانش را از این راه تأمین کند و یا در دنیا خوش بگذراند. پس هدف از قبول مناصب دولتی در نظام جمهوری اسلامی و نظام اسلامی چه باید باشد؟ هدف باید اجرای عدالت، تأمین آسایش مردم، فراهم کردن زمینه جامعه انسانی برای شکفتن استعدادها، برای تعالی انسانها و برای هدایت و صلاح بنی آدم باشد. وقتی که در نظر امیر المؤمنین علیه الصلاه والسلام هدف این شد، آن‌گاه این بیاناتی که از آن بزرگوار می‌شنویم، همه معنا پیدا می‌کند (بیانات رهبر معظم انقلاب در خطبه های نماز جمعه تهران-۱۳۷۹-ص ۴۰). صداقت و مسئولیت‌پذیری باید در مدیران وجود داشته باشد. هنر یک مدیر این است که مسئولیت‌پذیری داشته باشد. بر مبنای یک پایه منطقی، کار را انجام دهد و مسئولیتش را هم به گردن بگیرد، بگوید این کار را کردم، مسئولیتش هم با من است. از مسئولیت نباید هراس داشت. آن چیزی که پیش خدای متعال و پیش مسئولان ارشد نظام و پیش مردم عذر واقعی شمرده می‌شود، همین است که انسان بگوید من این اقدام را بر این اساس منطقی کرده‌ام. پس باید یک اساس منطقی قانونی وجود داشته باشد، که ملاک هم قانون است. بنابراین هیچ مشکلی نباید وجود داشته باشد (دیدار رهبر انقلاب با اعضای هیئت دولت-۱۳۸۱-ص ۶۵) (ب) تقوی:

وقتی امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب (ع) در رأس حکومت قرار می‌گیرد، تمام شاخه‌های مدیریت در جامعه، به طرف صلاح حرکت می‌کند؛ به طوری که اگر یک گوشه از مجموعه این دستگاه مدیریت، ناسالم و ناپاک و غیرمنطبق با معیارها باشد، برای قطع و قلع و قمع آن، امیرالمؤمنین (ع) جنگ چندین ماهه را بر خودش هموار می‌کند؛ یعنی مجموعه دستگاه مدیریت کشور، باید علوی باشد (سخنرانی رهبر معظم انقلاب در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام به مناسبت عید سعید غدیر، ۱۳۶۹/۰۴/۲۰). اگر دستگاه مدیریت جامعه، صالح و سالم باشد، خطاهای متن جامعه، قابل اغماض است و در مسیر جامعه، مشکلی به وجود نخواهد آورد. اما اگر مدیریت و رأس جامعه، از صلاح، سلامت، عدل، تقوا، ورع و استقامت دور باشد، ولو در میان مردم صلاح هم وجود داشته باشد، آن صلاح بدنه مردم، نمی‌تواند این جامعه را به سرمنزل مطلوب هدایت کند؛ یعنی تأثیر رأس قله و هرم و مجموعه مدیریت و دستگاه اداره کننده در یک جامعه، این قدر فوق‌العاده است (سخنرانی رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام، به مناسبت عید سعید غدیر، ۱۳۶۹/۰۴/۲۰).

موضوع مدیریت با تشکیل حکومت و امر ولایت پیوند معنایی دارد. وقتی امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب (ع) در رأس حکومت قرار می‌گیرد، تمام شاخه‌های مدیریت در جامعه، به طرف صلاح حرکت می‌کند؛ به طوری که اگر یک گوشه از مجموعه این دستگاه مدیریت، ناسالم و ناپاک و غیرمنطبق با معیارها باشد، برای قطع و قلع و قمع آن، امیرالمؤمنین (ع) جنگ چندین ماهه را بر خودش هموار می‌کند؛ یعنی مجموعه دستگاه مدیریت کشور، باید علوی باشد. (سخنرانی رهبر معظم انقلاب در دیدار با مسئولان و کارگزاران

نظام به مناسبت عید سعید غدیر، ۱۳۶۹/۰۴/۲۰)

پ) جهاد کاری:

کسالت، کم‌کاری و تنبلی، یک انسان را، یک خانواده را، یک کشور و یک ملت را تباه میکند. همه باید کار کنند؛ کار جهادی (دیدار رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران با کارگزاران نظام ۱۳۷۹/۹/۱۲)

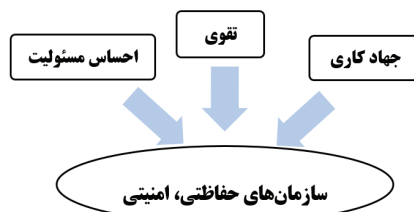
مدیریت جهادی، هویت، حیثیت، آینده و ترسیم‌کننده سرنوشت ما است. با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت. با حرکت عادی و احياناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد. یک همت جهادی لازم است. تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پرقدردان باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد. (سروری، ۱۳۹۳: ۱۴۵)

جهاد امری فطری است که مورد تأکید تمام ادیان الهی قرار گرفته است، و وظیفه‌ای است که یک انسان به عنوان یک فرد و یک مجموعه به عنوان حکومت بر عهده دارد؛ این وظیفه همه زمانها را در بر می‌گیرد و مخصوص دوران قدرت و زمان حکومت مؤمنین به اسلام نیست؛ بلکه در موقعیت قدرت برتر دشمنان و زمان حکومت طاغوت و مفسدین فی الأرض؛ همه وظایف جهاد وجود دارد و وظیفه اصلی همه انبیا و ائمه و اولیا، تلاش و مبارزه، هدایت و آشنا نمودن مردم به وظایف است؛ مبارزه و معارضه با دشمنان، موضوعی نیست که فقط در اسلام آمده باشد؛ بلکه مورد تأکید پیغمبران گذشته انبیای بزرگ الهی نیز بوده است.

"کسالت، کم‌کاری و تنبلی، یک انسان را، یک خانواده را، یک کشور و یک ملت را تباه میکند. همه باید کار کنند؛ کار جهادی" (دیدار رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران با کارگزاران نظام ۱۳۷۹/۹/۱۲)

مدل مفهومی

پس از مطالعه پیشینه تحقیق و مشاهده عوامل موجود در مسیر اثرگذاری عوامل موثر بر مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، آنچه در تحقیقات مختلف به خصوص در بیانات رهبر معظم انقلاب و مطالعات؛ موسی ارحامی (۱۳۹۴)، سروری، (۱۳۹۳) و پورمنصور (۱۳۹۴) مورد شناسایی قرار گرفته مدل مفهومی شکل شماره ۱ پیشنهاد می‌گردد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

با توجه به مبانی نظری و مطالعات تجربی موجود و مدل مفهومی تحقیق، هدف این مطالعه آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد.

- به نظر می‌رسد مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی) می‌تواند ارتقاء یابد.
- به نظر می‌رسد عامل احساس مسئولیت کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی) می‌تواند ارتقاء یابد.
- به نظر می‌رسد عامل تقوی در کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی) می‌تواند ارتقاء یابد.
- به نظر می‌رسد عامل جهادکاری در کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی) می‌تواند ارتقاء یابد.

تعاریف عملیاتی متغیرها

الف) مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی: متغیری است تابع، کیفی و چند ارزشی که با استفاده از متغیرهای مستقل جزء (مسئولیت پذیری و تقوی، جهادکاری) شاخص‌سازی و از طریق اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب‌نظران، اطلاعات جمع‌آوری و با توجه به کیفی بودن متغیرها، هر یک بر پایه مقیاس رتبه‌ای در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و در پرسش‌نامه توسط سؤالات، ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری خواهد گردید.

ب) احساس مسئولیت: متغیری است مستقل، کیفی و چند ارزشی که با استفاده از شاخص‌های (شناخت جامع، کیفیت کار، تلاش مضاعف، انضباط کاری، انگیزه علمی تفکر، تدبیر، تعقل) شاخص‌سازی و از طریق اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران و پرسش‌نامه، اطلاعات جمع‌آوری و با توجه به کیفی بودن متغیرها هر یک بر پایه مقیاس رتبه‌ای در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و در پرسش‌نامه توسط سؤالات، ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری خواهد گردید.

پ) تقوا: متغیری است مستقل، کیفی و چند ارزشی که با استفاده از شاخص‌های (احساس مسئولیت، وجدان کاری، تهذیب نفس، ترس از خدا، خدمت صادقانه و خالصانه) شاخص‌سازی و از طریق اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب نظران و پرسش‌نامه، اطلاعات جمع‌آوری و با توجه به کیفی بودن متغیرها هر یک بر پایه مقیاس رتبه‌ای در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و در پرسش‌نامه توسط سؤالات، ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری خواهدگردید

ت) جهادکاری: متغیری است مستقل، کیفی و چند ارزشی که با استفاده از شاخص‌های (وجدان کاری، اخلاص، ایثار، خودباوری، خستگی‌ناپذیری، روحیه مردمی و استمرار) شاخص‌سازی و از طریق اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب نظران و پرسش‌نامه، اطلاعات جمع‌آوری و با توجه به کیفی بودن متغیرها هر یک بر پایه مقیاس رتبه‌ای در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و در پرسش‌نامه توسط سؤالات، ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری خواهدگردید (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: تعاریف عملیاتی متغیرها (متغیرهای تابع، مستقل جزء)

متغیر تابع			سازمان‌های حفاظتی - امنیتی
متغیر مستقل			مدیریت جهادی
متغیرهای مستقل جزء	احساس مسئولیت	تقوا	جهادکاری
شاخص‌ها	شناخت جامع کیفیت کار تلاش مضاعف انضباط کاری انگیزه علمی تفکر، تدبیر، تعقل	احساس مسئولیت وجدان کاری تهذیب نفس ترس از خدا خدمت صادقانه و خالصانه	وجدان کاری اخلاص ایثار خودباوری خستگی‌ناپذیری روحیه مردمی و استمرار

داده‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل کیفی اهداف اجرایی تحقیق (مطالعه اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب نظران):

سعی و تلاش پژوهش‌گران بر این اصل استوار است تا مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله العالی) را تبیین و تشریح گردد؛ بنابراین با توجه به اطلاعات متقن و موثق مکسسه از طریق مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب نظران پیرامون متغیر اثرپذیر (مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی) و متغیرهای اثرگذار (احساس مسئولیت، تقوا و جهادکاری) مرتبط با

اهداف اجرایی اول، دوم و سوم؛ از میان سه حالت تباین (واگرایی)، تقارب (همگرایی نسبی) و تقاطع (همگرایی مطلق)؛ حالت همگرایی مطلق (تقاطع) جمع‌بندی و استنتاج گردید.

تبیین چگونگی ارتقاء مدیریت جهادی کارکنان پایور سازمان‌های حفاظتی - امنیتی با بهره‌گیری از اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای عزیز (مد ظله‌العالی)

۱. گذر از آهنگ جهادی به فرهنگ جهادی (نهادینه کردن فرهنگ، مدیریت جهادی و مسئولیت‌پذیری)
۲. تشکیل جلسات کارآ، اثربخش و مستمر با موضوع معرفی و شناساندن مفهوم حقیقی فرهنگ مدیریت جهادی، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و تعهد
۳. تألیف، تدوین و بازنگری متون آموزشی مرتبط با فرهنگ مدیریت جهادی و مسئولیت‌پذیری و تأثیر آن در تقویت و پیش‌برد اهداف مقدس نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران
۴. تبیین و تشریح منویات فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) در زمینه فرهنگ مدیریت جهادی و مسئولیت‌پذیری

۵. حمایت از تولید آثار ارزنده فرهنگی و هنری در جهت اشاعه فرهنگ مدیریت جهادی، مسئولیت‌پذیری و ...

۶. بالا بردن فرهنگ عمومی به گونه‌ای که افراد کار را یک عمل صالح و یک وظیفه حقیقی تلقی نموده و در قبال کار، احساس مسئولیت نمایند.

۷. ایجاد روحیه توجه به یاد خدا و خدا را شاهد و ناظر بر اعمال خود دیدن

۸. رعایت پرهیزکاری و تقوای الهی در انجام امور

۹. ایجاد و ارتقاء عامل عزت نفس و اعتماد به نفس

۱۰. تقوی و پرهیزکاری در کارکنان سازمان‌های حفاظتی - امنیتی از ضروریات کار بوده و باید این شاخص در گفتار و کردار کارکنان پیدا و نمایان باشد.

ب) یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل کمی فرضیه‌های تحقیق (پرسشنامه) (ایجابی، ۱۳۹۲: ۲۶۲):

در بیان یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش؛ ابتدا به اثبات فرضیه اول پژوهش پرداخته می‌شود؛ در این فرضیه به بررسی ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری جهت تحقق مدیریت جهادی سازمان‌های حفاظتی - امنیتی پرداخته شده است. به همین منظور فرض صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرض مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر را بررسی می‌نماید. نمره متغیر عامل مسئولیت‌پذیری در تحقق مدیریت جهادی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمره‌های آن به پنج رده؛ خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، برابر جدول شماره ۳ تقسیم‌بندی گردیده است.

گام یکم: تدوین فرضیه‌ها

H_0 : ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار نمی‌باشد.

H_1 : ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۳: محاسبه آماره آزمون فرضیه اول

ردیف	رتبه	Fo	Fe	Fe - Fo	(Fe - Fo) ²	$\frac{(Fe - Fo)^2}{Fe}$
۱	خیلی زیاد	۹	۶/۲۵	۲/۷۵	۷/۵۶	۱/۲
۲	زیاد	۱۰	۶/۲۵	۳/۷۵	۱۴/۰۶	۲/۲۵
۳	متوسط	۵	۶/۲۵	-۱/۲۵	۱/۵۶	۰/۲۵
۴	کم	۱	۶/۲۵	-۵/۲۵	۲۷/۵۶	۴/۴۱
۵	خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰
جمع		۲۵	۲۵	-	-	۸/۱۱

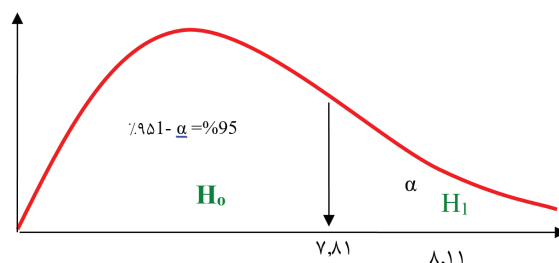
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} = 8.11$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 3} = 7.81 \quad df = r - 1 = 3 \quad \alpha = 0.05$$

گام چهارم: استنتاج (قضاوت)

با توجه به مقادیر آماره بحرانی و آماره آزمون به دست آمده، از آن‌جا که مقدار آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار آماره بحرانی بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید و تصدیق می‌گردد، لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد (نمودار شماره ۱).



نمودار شماره ۱: عامل مسئولیت‌پذیری در تحقق مدیریت جهادی

چون χ^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر همبستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{8.11}{8.11 + 25}} = 0.49$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پیرسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری و مدیریت جهادی به میزان ۰,۴۹ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند.

در ادامه به بررسی و اثبات فرضیه دوم پژوهش پرداخته می‌شود؛ در این فرضیه به بررسی رابطه میان ارتقاء عامل تقوی در تحقق مدیریت جهادی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی پرداخته شده است. به همین منظور فرض صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرض مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر را بررسی می‌نماید. نمره متغیر عامل تقوی در تحقق مدیریت جهادی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمره‌های آن به پنج رده؛ خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، برابر جدول شماره ۴ تقسیم‌بندی گردیده است.

گام یکم: تدوین فرضیه‌ها

H_0 : ارتقاء عامل تقوی جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار نمی‌باشد.

H_1 : ارتقاء عامل تقوی جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۴: محاسبه آماره آزمون فرضیه دوم

ردیف	رتبه	Fo	Fe	Fe - Fo	(Fe - Fo) ²	$\frac{(Fe - Fo)^2}{Fe}$
۱	خیلی زیاد	۱۳	۸/۳	۴/۷	۲۲/۰۹	۲/۶۶
۲	زیاد	۹	۸/۳	۰/۷	۰/۴۹	۰/۰۶
۳	متوسط	۳	۸/۳	-۵/۳	۲۸/۰۹	۳/۳۸
۴	کم	۰	۰	۰	۰	۰
۵	خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰
جمع		۲۵	۲۵	-	-	۶/۱

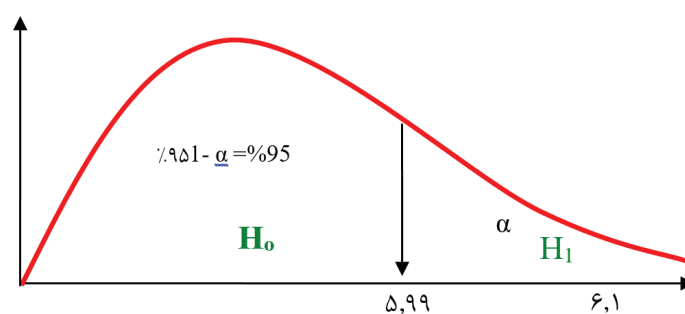
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} = 6.1$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 2} = 5.99 \quad df = r - 1 = 2 \quad \alpha = 0.05$$

گام چهارم: استنتاج (قضاوت)

با توجه به مقادیر آماره بحرانی و آماره آزمون به دست آمده، از آن جاکه مقدار آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار آماره بحرانی بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید و تصدیق می‌گردد، لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که ارتقاء عامل تقوی جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد (نمودار شماره ۲).



نمودار شماره ۲: عامل تقوی در تحقق مدیریت جهادی

چون χ^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر همبستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{6.1}{6.1 + 25}} = 0.44$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پی‌رسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل تقوی و مدیریت جهادی به میزان ۰,۴۴ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. در پایان به فرضیه سوم پژوهش پرداخته می‌شود؛ در این فرضیه به بررسی رابطه میان عامل جهاد کاری در تحقق مدیریت جهادی سازمان‌های حفاظتی - امنیتی پرداخته شده است. به همین منظور فرض صفر آماری (H_0)، عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرض مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر را بررسی می‌نماید. نمره متغیر عامل جهاد کاری در تحقق مدیریت جهادی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، برابر جدول شماره ۵ تقسیم‌بندی گردیده است.

گام یکم: تدوین فرضیه‌ها

H_0 : ارتقاء عامل جهاد کاری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی تأثیرگذار نمی‌باشد.

H_1 : ارتقاء عامل جهاد کاری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی تأثیرگذار می‌باشد.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۵: محاسبه آماره آزمون فرضیه سوم

ردیف	رتبه	Fo	Fe	Fe - Fo	(Fe - Fo) ²	$\frac{(Fe - Fo)^2}{Fe}$
۱	خیلی زیاد	۹	۶/۲۵	۲/۷۵	۷/۵۶	۱/۲۱
۲	زیاد	۱۱	۶/۲۵	۴/۷۵	۲۲/۵۶	۳/۶۱
۳	متوسط	۴	۶/۲۵	-۲/۲۵	۲۵/۰۶	۰/۸۱
۴	کم	۱	۶/۲۵	-۵/۲۵	۲۷/۵۶	۴/۴۱
۵	خیلی کم	۰	۰	۰	۰	۰
جمع		۲۵	۲۵	-	-	۱۰/۰۴

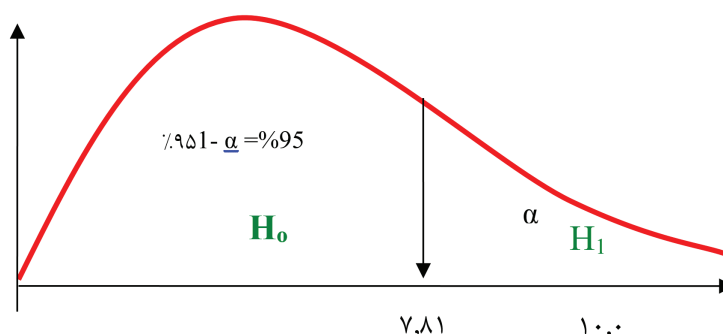
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} = 10.04$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 3} = 7.81 \quad df = r - 1 = 3 \quad \alpha = 0.05$$

گام چهارم: استنتاج (قضاوت)

با توجه به مقادیر آماره بحرانی و آماره آزمون به دست آمده، از آن‌جا که مقدار آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار آماره بحرانی بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید و تصدیق می‌گردد، لذا با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که ارتقاء عامل جهاد کاری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی تأثیرگذار می‌باشد (نمودار شماره ۳).



نمودار شماره ۳: عامل جهاد کاری در تحقق مدیریت جهادی

چون χ^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر همبستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{10.04}{10.04 + 25}} = 0.54$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پیرسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل جهاد کاری و مدیریت جهادی به میزان ۰,۵۴ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند.

در نهایت مطابق با نتایج حاصله از طریق آزمون خی‌دو مرتبط با فرضیات تحقیق موارد ذیل احصاء گردید:
۱. با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که «ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی - امنیتی تأثیرگذار می‌باشد».

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{8.11}{8.11 + 25}} = 0.49$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پیرسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل مسئولیت‌پذیری و

مدیریت جهادی به میزان ۰,۴۹ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. این مطلب با یافته‌های موسی ارحامی (۱۳۹۴)، سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴)، اکبر محمدعلی‌زاده و ساسان زارع (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

۲. با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که "ارتقاء عامل تقوی جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد".

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{6.1}{6.1 + 25}} = 0.44$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پیرسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل تقوی و مدیریت جهادی به میزان ۰,۴۴ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. این مطلب با یافته‌های موسی ارحامی (۱۳۹۴)، اکبر محمدعلی‌زاده و ساسان زارع (۱۳۹۴)، وجه‌اله قربانی‌زاده، سیدمهدی الوانی، حسین‌علی اصغرزاده رومیانی (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

۳. با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که "ارتقاء عامل جهادکاری جهت تحقق مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی تأثیرگذار می‌باشد".

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{10.04}{10.04 + 25}} = 0.54$$

یعنی شدت ضریب همبستگی توافق پیرسون یا ضریب توافق میان ارتقاء عامل جهادکاری و مدیریت جهادی به میزان ۰,۵۴ می‌باشد. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. این مطلب با یافته‌های موسی ارحامی (۱۳۹۴)، سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴)، اکبر محمدعلی‌زاده و ساسان زارع (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) پرداخته است. متغیرهای اثرگذار در این پژوهش مشتمل بر جهادکاری، رعایت تقوی و احساس مسئولیت می‌باشد. سعی و تلاش پژوهش‌گران بر این اصل استوار بوده است تا مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) تبیین و تشریح گردد؛ بنابراین با توجه به اطلاعات متقن و موثق مکاتبه از طریق مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران و همچنین پرسشنامه پیرامون متغیر اثرپذیر (مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی) و متغیرهای اثرگذار (جهادکاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت) مرتبط با اهداف اجرایی اول، دوم و سوم؛ از میان سه حالت تباین (واگرایی)، تقارب (همگرایی نسبی)

و تقاطع (همگرایی مطلق)؛ حالت همگرایی مطلق (تقاطع) جمع‌بندی و استنتاج گردید. سازمان‌ها برای ایجاد بهبود، تحول و افزایش روحیه و فرهنگ و همچنین مدیریت جهادی در سازمان‌های خود ناگزیر به توجه بیشتر به پیروان و زمینه و ساختار و متن خود سازمان هستند. در واقع سازمان‌ها بایستی با تشویق کارکنان خود به کار و تلاش فراوان و مشارکت هرچه بیشترشان در امور و تصمیم‌گیری‌ها و نیز توجه هر چه بیشتر به زمینه و متن سازمان و تبیین اهداف و مأموریت‌هایی که رنگ و بوی الهی و معنوی داشته باشد و ایجاد نوعی فرهنگ مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان، روحیه جهادی را در سازمان به وجود آورند و بتوانند مدیریتی که موفقیت بارز آن در نهادهای انقلابی در دوران هشت سال دفاع مقدس و پس از آن نظاره‌گر بودیم، اجرا کنند.

مدیریت جهادی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) باید علاوه بر برخی ویژگی‌های گفته شده، دارای سه شرط اصلی نیز باشد که در صورت نبود هرکدام از آنها، آن مدیریت جهادی نخواهد بود. این سه شرط عبارت است از: در مقابل دشمن یا معارضة جدی باشد؛ با جد و جهد و تلاش و کوشش همراه باشد؛ در راه خدا و برای رضای او باشد.

در فرهنگ و مدیریت جهادی، همکاری و همدلی (همه با هم بودن) و اعتماد و احترام طرفینی حاکم است. سازمان‌های مبتنی بر مدیریت جهادی به صورت غیرمتمرکز سازماندهی می‌شود و نگرش ابزاری به بوروکراسی وجود دارد و تلاش می‌شود از بوروکراسی زائد پرهیز شود و انعطاف‌پذیری و پویایی بر آن حاکم است. رهبران و مدیران جهادی با جهادگران ارتباط نزدیک و عاطفی دارند و نسبت به مشکلات آنها حساسیت دارند؛ با مردم و جهادگران ارتباط سالمی دارند و تلاش میکنند مشارکت آنها را جلب کنند. این مدیران از جنس مردمند و روحیه ساده‌زیستی دارند. تصمیم‌گیری‌ها به صورت دسته جمعی، مشارکتی و اقناعی گرفته، و تلاش می‌شود در تصمیم‌گیری‌های کلان به صورت غیرمتمرکز عمل شود. در چنین مدیریتی به افراد اعتماد وجود دارد و از ساختارهای خودکنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از واپایش‌های دقیق و مچ‌گیر استفاده می‌شود. محیط سازمان برای رشد اعضا مساعد است و نیروها در فرآیند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار می‌گیرند و به آموزش نیروها توجه می‌شود. در مدیریت جهادی در اجرای پروژه‌ها نگاه صرفه‌جویانه وجود دارد و به بیت‌المال و حفظ آن توجه ویژه‌ای می‌شود و مدیریت قناعتی در استفاده از منابع و امکانات حاکم است. در مدیریت جهادی پویایی و خلاقیت، نو به نو شوندگی مستمر و نوگرایی، جریان‌ی مستمر است.

آزمون فرض پژوهش در سطح خطای پنج درصد ($\alpha = 5\%$) نیز نشان داد که بین تک‌تک مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری ($c = 0.49$)، تقوی ($c = 0.44$) و جهاد کاری ($c = 0.54$) با مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد که این نشان‌دهنده نظرات

و دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه است و از نظر آنان جهاد کاری، رعایت تقوی، احساس مسئولیت در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) موثر هستند.

پیشنهادهای

- توجه ویژه به تدابیر و فرآیند فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی) در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی غلبه انگیزه معنوی بر مادی و تقویت مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)
- شناسایی نیازهای ضروری و اساسی و بهره‌گیری صحیح و مناسب از منابع سازمان‌های حفاظتی-امنیتی
۱. تقویت مشارکت فرماندهان، مدیران و کارکنان در امور مدیریت جهادی در سازمان‌های حفاظتی-امنیتی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)
 ۲. ارتقای کارآمدی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی با بهره‌گیری از تجارب موفق مدیریت جهادی و تجارب سازمان‌های همکار براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)
 ۳. توانمندسازی علمی با ارتقای سطح مهارت‌ها و دستیابی به علم و دانش امنیتی روز و اجرایی نمودن آن به عنوان راهبردها و الگوهای راهبردی در حوزه ستادی و صفی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی
 ۴. انجام اقدامات آفندی در عرصه رویارویی با دشمن
 ۵. تعامل منطقی، هم‌افزا و تبادل مؤثر با سایر سازمان‌های حفاظتی-امنیتی
 ۶. ارتقای فرهنگ روحیه جهادی، ولایت‌مداری و خدمت عاشقانه کارکنان سازمان‌های حفاظتی-امنیتی
 ۷. اصلاح ساختار، انعطاف‌پذیری و چابک‌سازی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی متناسب با تغییرات
 ۸. برون رفت هر چه بیشتر از بوروکراسی اداری و کنار گذاشتن برخی نظامات و شیوه‌نامه‌های قدیمی و نامناسب
 ۹. خلاقیت، نوآوری و کشف راه‌های کار میان‌بر در حوزه‌های حفاظت و امنیت
 ۱۰. ارتقای سطح علمی و تخصصی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی در حوزه مدیریت جهادی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)
 ۱۱. به‌کارگیری نیروهای متعهد و دارای تجربه و تخصص در مشاغل مدیریتی و عملیاتی سازمان‌های حفاظتی-امنیتی
 ۱۲. برقراری تعامل مناسب و منطقی با حوزه فرماندهی و ارائه مشاوره کارآ و اثربخش به سامانه فرماندهی در حوزه مدیریت جهادی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی)

۱۳. تقویت تعاملات با سامانه‌های حفاظتی-امنیتی کشور با هدف دست‌یابی به وحدت و انسجام در حوزه مدیریت جهادی براساس اندیشه مدیریتی فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)
۱۴. گفتمان‌سازی در حوزه فرهنگ و مدیریت جهادی در عرصه حفاظت و امنیت و تدوین سناریوهای مختلف کاری برای سازمان و بالاترکلیف نماندن افراد در هر شرایطی
۱۵. داشتن روحیه مبارزه مستمر با مشکلات و چالش‌ها و مسائل کاری و کم‌نیابردن در مقابل شکست‌ها و کمبودها
۱۶. اقدامات اصولی و عملکرد مناسب همواره مواجه با تهدیدها و چالش‌های محیطی است. لذا کسب مهارت در تبدیل مستمر این تهدیدها به فرصت بسیار حائز اهمیت است
۱۷. کسب توانمندی در اداره مطلوب امور با امکانات محدود و بهبود مستمر بهره‌وری منابع

منابع:

- آرمند، پیمان، (۱۳۹۱) بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌ها
- احمدیان‌پور، صادق، (۱۳۹۰) مدیریت و فرهنگ جهادی بستری برای انسجام و پویایی گروه و سازمان
- ایجابی، ابراهیم، (۱۳۹۲) آمار و کاربرد آن در مدیریت (با رویکرد نظامی)، انتشارات دافوس آجا، چاپ اول
- تاج‌آبادی، رضا، شاخص‌ها و نشانه‌های وجدان کاری معیاری برای ارزیابی مدیر جهادی
- جمشیدی، حمدالله، (۱۳۹۰) روش تحقیق با رویکرد نظامی، انتشارات دافوس آجا، چاپ اول
- حسینی، رضا و همکاران، (۱۳۹۱) سیری در اندیشه‌های دفاعی امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی)، انتشارات مرکز مطالعات راهبردی دیپلماسی دفاعی
- حجازی‌فر، سعید، (۱۳۹۴). چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی، ۳ (۲۳)، صص ۹۵-۱۲۲
- دستغیب، عبدالحسین، (۱۳۹۰) دفتر انتشارات اسلامی حوزه علمیه قم، چاپ اول
- رحمانی، عباس‌علی، (۱۳۸۲) وجدان کار در سازمان، انتشارات پژوهش توس، چاپ اول
- رستمی، محمود، (۱۳۷۸) فرهنگ واژه‌های نظامی، انتشارات ستاد مشترک ارتش ج.ا.ا، چاپ اول
- رشیدزاده، فتح‌الله، (۱۳۹۳) فرماندهی و مدیریت جهادی در اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، چاپ اول، انتشارات دافوس آجا،
- صفایی حائری، علی، (۱۳۷۹) مسئولیت و سازندگی، مؤسسه انتشارات هجرت، چاپ سوم
- فیروزآبادی، حسن، (۱۳۹۰) از جهاد تا جهاد، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی، چاپ دوم
- قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ الوانی، سیدمهدی؛ علی‌اصغرزاده‌رومیانی، حسین، (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۲ (۲۳)، صص ۲۵۰-۲۱۹
- مرکز تحقیقات اسلامی نمایندگی ولی فقیه در سپاه، (۱۳۷۷) وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ دوم
- محمدعلی‌زاده، اکبر، زارع، ساسان، (۱۳۹۴). الگوی «عمل جهادی» از دیدگاه امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی)، مجله سیاست دفاعی ۳ (۲۳)، صص ۷۰-۴۷
- مودی، علی‌محمد؛ اسماعیل نصرافهانی و علی‌هلالی، (۱۳۸۶). اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران
- وب سایت مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)-khamnei.ir

