



تأثیر مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی

یوسف حیدری^۱، رسول رنجبریان^۲

چکیده

مدیریت جهادی فرایندی مبتنی بر ارزش‌های الهی، تفکر و کار دسته‌جمعی و مشارکتی به‌منظور استفاده بهینه از منابع و ارائه مناسب‌ترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف است. پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی انجام گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است؛ جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۹ را تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها ۳۳۲۱ نفر است که حجم نمونه از روش فرمول کوکران ۳۴۴ نفر مشخص گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های شامل متغیر مدیریت جهادی از پرسشنامه محقق ساخته و عملکرد شغلی از پرسشنامه هرسی گلداسمیت (۱۹۸۰) بود. جهت بررسی روائی پرسشنامه‌ها به روایی صوری و محتوایی استناد شد. بررسی پایایی نیز با ضریب آلفای کرونباخ برای مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب و عملکرد شغلی به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۹ و نتایج بررسی پایایی برای همه ابعاد بیشتر از ۰/۷ گزارش شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS25 استفاده شد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که ویژگی‌های مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

واژگان کلیدی:

مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد، کارکنان ادارات.

۳۲

دوره ۱۲، شماره ۴، پیاپی ۳۲
زمستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲-۰۹-۲۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳-۱۱-۳۰

صص: ۲۸۶-۲۷۱

شابا چاپی: ۲۳۲۲-۵۵۹۹

رتبه علمی

ب

پژوهش‌های مدیریت
JOURNALS.MSRT.IR

۱. کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌دژ، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌دژ، ایران (نویسنده مسئول) ranjbarian1404@gmail.com.



۱. مقدمه و بیان مسئله

الگوها و سبک‌های مدیریت در کشورهای مختلف متناسب با مختصات بومی، ملی (فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و منابع انسانی) آن‌ها طراحی و تدوین می‌شود و اساساً امکان‌پذیر نیست که یک الگوی مدیریتی را به صورت کامل از یک فرهنگ و کشوری خاص به صورت تقلیدی در یک فرهنگ و کشور دیگر استفاده نمود (جمال و وکیل‌الرعايا، ۱۳۹۹: ۱۱۱). سازمان‌های امروزی تحت تأثیر عوامل بی شماری از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، منابع محدود، فشارهای اقتصادی، فرهنگی و سیاسی قرار دارند؛ در این راستا، پارادایم‌های جدید به جای تأکید بر الگوهای سنتی فرماندهی و کنترل سازمانی، بر هدایت به سمت پارادایم‌های منعطف‌تر و توجه به روش‌های مدیریتی که به نیروی انسانی احترام بگذارند و تأکید بیش‌ازپیش صورت گرفته است در حقیقت، پویایی و تعالی برنامه‌ها و راهبردهای سازمان‌های امروزی در گرو اعمال سازوکارهای نوین مدیریتی، انسانی، رفتاری و خلاقیت محور بوده و ایجاد زمینه توسعه خلاقیت پایدار در سازمان‌ها امروزه یکی از رسالت‌های غایی مدیران عالی در سازمان‌ها مبدل شده است. که این الزامات مدیریتی در واقع زیرمجموعه‌ای مدیریت نوین به‌عنوان مدیریت جهادی می‌باشد (غریب و همکاران، ۱۳۹۵).

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 روبه‌جلو را ادامه خواهد داد. این جمله بخشی از فرمایشات مقام معظم رهبری «مدظله العالی» در ارتباط با ضرورت نهادینه شدن نظام مدیریت جهادی در کشور است. بی‌شک مهم‌ترین روش پیاده‌سازی برای معرفی این سبک به جامعه، عمل به آن و حمایت توسط مدیران و اخلاص و دلسوزی صاحبان تصمیم است که باید تک‌تک برای رسیدن به این مهم برنامه‌ریزی کنند و نیازی به نیروی کننده کنترل نداشته باشند. مقام معظم رهبری «مدظله العالی» نیز همواره بر این نکته تأکید داشته‌اند و ارائه الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت از سوی ایشان نیز به‌عنوان برنامه حرکت مسئولین نشان‌دهنده دقت نظر، حکمت و تدبیر ایشان در تدوین نقشه راه کشور در موقعیت حساس امروزی است. در این راستا می‌توان گفت که مدیریت جهادی مدل و مکتبی بومی از مدیریت است که می‌تواند بیشترین انطباق و هماهنگی را با اصول و معیارهای جامعه و فرهنگ ما داشته باشد (خلج، ۱۳۹۹). رفتار و روحیه جهادی به‌عنوان عاملی مهم در بهبود عملکرد در بخش‌های مختلف سازمان‌های ایرانی که در دهه اول انقلاب اسلامی در سطح جامعه و به‌طور خاص در جهاد سازندگی، سپاه و بسیج مورد تجربه قرار گرفته‌اند، ویژگی‌هایی را به خود اختصاص داده است. برخی از این ویژگی‌های عبارت‌اند از: کار برای خدا، اعتقاد به این که «ما می‌توانیم»، کار با جدیت، بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر، استفاده از همه ظرفیت‌های وجودی و ذهنی و اعتماد به جوان‌ها (معدنی و میری، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی و سازمان‌های جهادی به مدیرانی نیاز دارد که دارای تفکر راهبردی باشند و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی خود را بر مبنای تفکر راهبردی ارزش‌مدار تدوین و اجرا کنند (جلیلیان، ۱۳۹۹: ۹۳). مدیریت جهادی سبب افزایش بهره‌وری می‌شود و اساس کار در آن بر ویژگی‌های و شاخص‌های رهبری است که موجب می‌شود کارکنان، با انگیزه به اجرای مسئولیت‌ها و وظایفشان بپردازند و چهار ویژگی نفوذ بر پیروان، اطمینان‌بخش بودن، توجه به پیروان و محرک و الهام‌بخش بودن را از ویژگی‌های این سبک مدیریتی دانسته‌اند (شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰۴).

مقام معظم رهبری «مدظله العالی» بارها در سخنان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولین نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح



نمودند. مدیریت جهادی زمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی خود را به‌عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی اسلامی به‌خوبی نشان دهد که بتواند بر روی بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌های دولتی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی می‌باشد و اهداف فرعی آن تعیین تأثیر بعد مأموریتی، بعد دانشی، بعد، بعد زمینه‌ای و بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی است.

۲. اهداف و سؤالات پژوهش

این مقاله به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است؟ و اهداف فرعی این مقاله به شرح ذیل می‌باشد:

- تعیین تأثیر بعد مأموریتی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکردی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی.
- تعیین تأثیر بعد دانشی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکردی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی.
- تعیین تأثیر بعد سازمانی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکردی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی.
- تعیین تأثیر بعد زمینه‌ای مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکردی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی.
- تعیین تأثیر بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکردی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی.

۳. پیشینه پژوهش

در پیشینه پژوهش به مطالعات انجام شده در حوزه موضوع پرداخته شد و با توجه به اینکه مدیریت جهادی از جمله مفاهیمی داخل کشور محسوب می‌شود لذا به پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور پرداخته شده است. در پژوهشی رنجبریان (۱۴۰۰) با هدف شناسایی الگویی‌های تربیت‌کننده مدیران جهادی در مکتب شهید سلیمانی انجام داد. در این پژوهش کاربرد - اکتشافی، با رویکرد کیفی، الگوی تربیتی مدیران جهادی در مکتب شهید قاسم سلیمانی طراحی شد. این طرح شامل چهار بُعد «نظام شخصیتی»، «نظام اعتقادی»، «نظام سیاسی» و «نظام مدیریتی و اقتصادی» است. در تحقیقی الطافی تکان تپه و رنجبریان (۱۴۰۰)، با هدف مؤلفه‌های گام دوم انقلاب اسلامی بر اجرای اصلاح نظام اداری و سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری «مدظله العالی» انجام دادند و نتایج آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره این پژوهش نشان داد مؤلفه‌های گام دوم انقلاب اسلامی بر اجرای دومین برنامه جامع نقشه راه اصلاح نظام اداری ۱۳۹۹-۱۳۹۷ و سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری «مدظله العالی» در ادارات کل استان آذربایجان غربی مؤثر است. در پژوهشی پوراسدی و نوربخش (۱۳۹۹)، موضوع با عنوان نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی انجام دادند و نتایج این بررسی نشان می‌دهد که همبستگی بالایی 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. در پژوهش دیگر محمدی و کیان فر (۱۳۹۸)، با عنوان مدیریت جهادی و توانمندسازی روان‌شناختی در عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر سازمانی نحوه مدیریت آن سازمان است. مدیریت جهادی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکردی کارکنان در سازمان‌های نظامی ایران باشد. قربانی و کیانی (۱۳۹۸) تحقیق با عنوان ارائه الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب انجام دادند و نتایج این بررسی نشان می‌دهد که ترتیب اولویت ابعاد شناسایی شده در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان فرماندهی نظامی استان آذربایجان غربی با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب به صورت ۱- مدیریت جهادی، ۲- ترویج سبک زندگی ایرانی-اسلامی، ۳- جانشین‌پروری (جوان‌گرایی و توانمندسازی جوانان)، ۴- تکیه بر دین و اخلاق، ۵- توجه به علم و پژوهش، ۶- مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و ۷- فرهنگی تربیتی خواهد بود. مقدسی لیچاهی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت جهادی ولایی در ارتش با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی انجام دادند. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی، اعتقادی، نحوه و جهت حرکت از نگاه مدیریت جهادی ولایی و همچنین سطوح مدیریت جهادی ولایی را مشخص نموده و بر این اساس پیشنهادها پژوهش در راستای تقویت و ارتقای شناخت و به‌کارگیری این مفهوم در فرهنگ کاری کارکنان ارتش ج.ا.ا. و تقویت اهداف امنیت ملی پایدار ارائه گردیده‌اند. اصولی و کوهی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان مدیریت جهادی و فرهنگ متنا سب با آن بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی انجام دادند و نتایج این بررسی نشان می‌دهد مدیریت جهادی و فرهنگ می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای بهره‌وری و عملکرد سازمانی باشد. جلیلی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی انجام داد و نتایج این بررسی نشان می‌دهد اهداف مالی به اهداف غیرمالی و متعالی سازمانی نیز تأثیر دارد. از سوی دیگر رویکرد مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی نیازمند شناخت بهتر توسط سازمان‌های ایرانی می‌باشد. با توجه به این تأثیر و تأثرها، ارائه الگوی مناسب مدیریتی می‌تواند به اتخاذ روش مدیریتی مناسب یاری برساند. تولایی و شکوه یار (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن انجام دادند و نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در هر بعد، کدام مؤلفه بیشترین اهمیت را دارا می‌باشند و از میان ابعاد چهارگانه کارت امتیازی متوازن، کدام بعد بیشترین اهمیت و بیشترین میزان تأثیرپذیری را از مؤلفه‌های مدیریت جهادی نسبت به سایر ابعاد دارد. طالع زاری (۱۳۹۳) تحقیق با عنوان سرمایه فکری و مدیریت جهادی در عملکرد شرکت‌های تعاونی تولیدی انجام داد و نتایج این بررسی نشان می‌دهد که بین مدیریت جهادی و سرمایه فکری و عملکرد شرکت‌های تعاونی و تولیدی رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی پیشینه تحقیق حاکی از آن است که مدیریت جهادی با توجه به اجرای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بر عملکرد موردتوجه بود. همچنین مرور پیشینه‌ها حاکی از این است که در چند سال اخیر در زمینه الگوهای مدیریت جهادی، مطالعات خوبی صورت گرفته است. ولی در خصوص تأثیر متغیر مدیریت جهادی با توجه به اجرای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بر عملکرد ادارات دولتی پژوهش صورت نگرفته است. این مطالعه تلاش می‌نماید تا میزان تأثیر متغیر مدیریت جهادی را بر عملکرد کارکنان ادارات دولتی را مشخص نماید.

۴. ملاحظات مفهومی و نظری

۴-۱. مدیریت جهادی



مدیریت جهادی به مدیریتی اطلاق می‌شود که از یکسو با علم و دانش روز بشری سروکار دارد و از سوی دیگر با مفهوم جهاد در، بار معنایی انقلابی و ارزشی آن، ارتباطی تنگاتنگ دارد. این نوع مدیریت می‌تواند به‌عنوان منطقی‌ترین و کارآمدترین الگوی مدیریتی برای تحقق آرمان‌ها و اهداف انقلاب و نظام اسلامی مورد توجه و تأکید قرار گیرد (آتش‌افروز و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت جهادی اصطلاحی است که مقام معظم رهبری «مدظله العالی» در سالیان اخیر بر آن تأکید ویژه‌ای کرده‌اند؛ اما باید اذعان کرد که این مقوله همزاد با انقلاب اسلامی یا به عرصه ظهور گذاشته است و با پایه‌گذاری جهاد سازندگی از سوی امام خمینی (ره) ضرورت توجه به این مسئله پدیدار شد (شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰۰).

مدیریت جهادی الگوی جدیدی از نظریات مدیریتی است که پس از انقلاب اسلامی ایران گسترش یافت. مدیریتی که با به‌کارگیری هنر و علم مدیریت و استفاده توأمان از مفاهیم اسلام، پنجره‌های جدیدی را به روی سامانه مدیریت کشور گشوده است (وحیدی، رستگار و ابراهیمی، ۱۳۹۸: ۸۳). بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را می‌توان به‌عنوان یک سند چشم‌انداز دقیق، مبتنی بر آرمان‌های اسلامی و نقشه راهی برای دستیابی به تمدن نوین اسلامی دانست که با مطالعه دقیق آن، می‌توان الگوی مدونی را برای یک‌نهاد اسلامی و با نگاه تمدنی استخراج کرد (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۵).

مدیریت جهادی در سال‌های اخیر به سبکی فراگیر برای حل بسیاری از بحران‌های پیش روی کشور مبدل گردیده است و رهبر معظم انقلاب نیز بارها در سخنان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید نموده و آن را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح و از آن به‌عنوان یک راهبرد اصلی یاد نموده 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 روبه‌جلو را ادامه خواهد داد» (خامنه‌ای، ۱۳۹۲). رفتار و روحیه جهادی به‌عنوان عاملی مهم در بهبود عملکرد در بخش‌های مختلف سازمان‌های ایرانی که در دهه اول انقلاب اسلامی در سطح جامعه و به‌طور خاص در جهاد سازندگی، سپاه و بسیج مورد تجربه قرار گرفته‌اند، ویژگی‌هایی را به خود اختصاص داده است. برخی از این ویژگی‌های عبارت‌اند از: کار برای خدا، اعتقاد به این که «ما می‌توانیم»، کار با جدیت، بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر، استفاده از همه ظرفیت‌های وجودی و ذهنی و اعتماد به جوان‌ها (معدنی و میری، ۱۳۹۸).

یک مدیر جهادی موفق یک مدیر موفق از دیدگاه اسلام نیز هست. از این رو به بسیاری از ویژگی‌های مدیر جهادی همان ویژگی‌های مشورت‌پذیری، تقوی، امانت‌داری، حسن خلق، عدم اسراف، صیانت نفس، شجاعت، قاطعیت و... از نگاه اسلامی است. اما بعضی ویژگی‌های مدیران جهادی منحصر شاخص‌تر هستند. بسیاری از این ویژگی‌ها برگرفته از تجربیات و موفقیت‌های هشت سال دفاع مقدس هستند؛ چندی از این ویژگی‌ها به شرح زیر می‌باشند: ۱. پارادایم شکنی: مدیر جهادی در قالب‌های موجود نمی‌گنجد و با تکیه بر آرمان‌ها و با در نظر گرفتن واقعیات، سعی در خلق قالب‌های جدید دارد. ۲. خطرپذیری و ریسک‌پذیری بالا؛ ۳. خودباوری بر پایه آرمان‌ها و ارزش‌ها و ۴. کار خستگی‌ناپذیر: مدیر جهادی از مشقت و خستگی فراوان در راه رسیدن به هدف باکی ندارد و از آن استقبال هم می‌کند (فیضی، ۱۳۹۳).

با توجه به شرایط فعلی در سازمان‌های دولتی و تأکید آن در اسناد بالادستی نظام برای تحول، مدیریت جهادی همچون اهرمی می‌تواند و وضعیت‌ها را برای بهینه‌سازی فراهم نماید. از آنجایی که تأثیرگذاری گسترده مدیریت جهادی در حل مشکلات کشور، یافتن راهکارهای اجرایی این سبک مدیریت و یافتن تأثیر آن بر موضوع بسیار پراهمیت راهبرد و حوزه عملکرد مدیران



راهبردی می‌تواند برای شکوفایی عرصه‌های مختلف نظیر توسعه اقتصادی و اجتماعی و پیشرفت‌های مختلف کشور تأثیرگذار باشد. مدیریت جهادی در منظومه فکری رهبر معظم انقلاب در حکم الگوی مطلوب مدیریتی است؛ الگویی که قابلیت‌های لازم برای تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارا بوده و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از یک نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار داریم. لذا پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

۲-۴. عملکرد کارکنان

یکی از سؤالات مهم در کسب‌وکار این بوده است که، چرا برخی از سازمان‌ها درحالی‌که سازمان‌های دیگر شکست خورده‌اند، موفق هستند. عملکرد شغلی، مهم‌ترین مسئله برای سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی است. اطلاع از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان برای مدیران بسیار مهم بوده است، زیرا این مسئله برای برداشتن قدم‌های مناسب در آغاز حائز اهمیت است. باین‌حال، تعریف، مفهوم‌سازی، و اندازه‌گیری عملکرد کار آسانی نیست. محققان تعاریف و عقاید مختلفی در مورد عملکرد شغلی داشته‌اند، ولی هنوز به‌عنوان یک مسئله‌ی جنجال‌برانگیز باقی‌مانده است (بارنی^۱، ۱۹۹۷).

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین عملکرد شغلی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد؛ در همین راستا، با توجه به تعریف خاویز^۲ (۲۰۰۲)، عملکرد معادل اقتصاد، کارایی و اثربخشی برای یک برنامه‌ی خاص یا فعالیت است. باین‌حال، دفت^۳ (۲۰۰۰) بیان می‌دارد که، عملکرد شغلی، فعالیت سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف با استفاده از منابع به شیوه‌ای مؤثر و کارآمد است. کاملاً شبیه به گفته‌ی دفت، ریچاردو^۴ (۲۰۰۱) بیان می‌دارد که، عملکرد شغلی، فعالیت سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد است (به نقل از ابو جرارد^۵، یوسف، نیک‌بین، ۲۰۱۰). در تدوین مدلی برای تحلیل عملکرد انسانی، هرسی و گلداسمیت دو هدف اصلی را در نظر داشتند: ۱. تعیین عوامل کلیدی که می‌توانند بر عملکرد فرد کارکنان تأثیر بگذارند. ۲. ارائه این عوامل به‌گونه‌ای که بتوان آن‌ها را به خاطر سپرد و به کار برد (فیض کاشانی و خیاط مقدم، ۱۳۹۴).

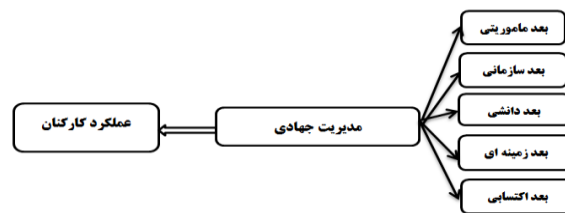
همچنین در باب عملکرد کارکنان، با توجه به تعریف خاویز^۶ (۲۰۰۲)، عملکرد معادل اقتصاد، کارایی و اثربخشی برای یک برنامه‌ی خاص یا فعالیت است. باین‌حال، دفت^۷ (۲۰۰۰) بیان می‌دارد که، عملکرد سازمانی، فعالیت سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف با استفاده از منابع به شیوه‌ای مؤثر و کارآمد است. کاملاً شبیه به گفته‌ی دفت، ریچاردو^۸ (۲۰۰۱) بیان می‌دارد که، عملکرد سازمانی، فعالیت سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد است (ابراهیم نژاد و حسین نتاج، ۱۳۹۷). معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۹ و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته». مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: ۱. کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید، خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید بروندادهای معین؛ ۲. اثربخشی که توصیف‌کننده درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است (رفیع زاده، ۱۳۹۴). این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه‌ی انطباق بروندادها با نیازهای

1. Barney
2. Khaviyer
3. Defft
4. Richardou
5. Abo-jarard
6. KHaviyer
7. Defft
8. Richardo
9. Nilli



مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های اولویت‌دار، و فاصله‌ی فیزیکی) و کیفیت (درجه‌ی تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند.

همچنان که سنجش عملکرد عنوانی است که بیشتر مورد بحث قرار می‌گیرد، اما کمتر تعریف می‌شود؛ ارزیابی عملکرد، اندازه‌گیری داده‌هایی است که نشان‌دهنده پیشرفت به‌سوی نتایج مورد نظر است. این نتایج باید از انجام فعالیت‌های خاصی به دست آیند. همچنین اندازه‌گیری عملکرد روشی برای ارزیابی این فعالیت‌ها را نیز، فراهم می‌آورد (رفیع زاده، ۱۳۹۴). معمولاً سیستم‌های سنجش عملکرد به‌عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت طراحی شده‌اند. به‌زعم نانی^۱ و همکاران (۱۹۹۰) سنجش عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می‌شود. اگرچه اندازه‌گیری عملکرد در بخش دولتی نسبتاً جدید است، اما تحقیقات قابل توجهی در خصوص عملکرد از اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ در قالب واژگانی چون اندازه‌گیری عملکرد، شاخص‌های عملکرد، ارزیابی عملکرد، و تأمین کیفیت تولید شده است (هالووی^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). ضعف مدیران در رده‌های بالا در زمینه‌های اعتقادی و ارزشی فرهنگی و نیز دانش تخصصی می‌تواند مشکلات فراوانی را در راستای تحقق اهداف نظام اسلامی ایجاد کند. از سوی دیگر رهبر انقلاب اسلامی بارها به اتخاذ الگوی مطلوب مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را راهکار حل مسائل جامعه مطرح کرده‌اند (محمدظاهری، ۱۳۹۹: ۱۸). در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در مدل مفهومی شکل ۱ ابعاد به شرح زیر تعریف مفهومی می‌شود:

بعد مأموریتی: مأموریت یک سازمان، فلسفه وجودی و چرایی فعالیت آن است. بعد مأموریتی یکی از ابعاد مهم در حوزه مدیریت جهادی در مدیریت مرزها می‌باشد؛ چراکه اگر این بعد به‌درستی اجرا شود، می‌تواند مدیریت مرزها را به‌خوبی تسهیل کند (پهلوان شریف و همکاران، ۱۳۹۹). بعد سازمانی: بعد سازمانی بدون شک یکی از مهم‌ترین ابعاد این الگو می‌باشد؛ چراکه اجرای صحیح مدیریت، آن‌هم از نوع جهادی، مستلزم سازمانی می‌باشد که از روحیه کار گروهی و مشارکت و عدم وجود مقررات خشک و رسمی برخوردار باشد. بعد سازمانی اشاره به آن دسته از شاخص‌هایی دارد که باعث تشدید همکاری و همدلی در بین اعضا می‌شود (پهلوان شریف و همکاران، ۱۳۹۹). بعد دانشی: این بعد بر رشد و ارتقای علمی، افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌ها، پویایی و آمادگی رویارویی با تحولات محیطی و استفاده از فرصت‌ها و قوت‌های افراد در مدیریت از مرزها تأکید می‌ورزد (شکوهیار و همکاران، ۱۳۹۶). بعد زمینه‌ای: این بعد به شاخص‌هایی اشاره دارد که اگر در فرد تقویت شود، می‌تواند زمینه‌ساز یک مدیریت خوب باشد. همچنین، این بعد می‌تواند به‌عنوان محرک بعد سازمانی محسوب شود. برخی از کاستی‌های مدیریت مرزها حاصل از عدم برخورداری فرد از برخی از شاخص‌های این بعد مانند احساس مسئولیت، وجدان کاری و پرهیز از

1 . Nooni
2 . Holloway



فساد مالی می‌باشد (آتش افروز و همکاران، ۱۳۹۹). بعد اکتسابی: این بعد اشاره به اکتساب تجربیات فرماندهان، مدیران جهادی و همچنین، بهره‌گیری کامل از قوانین و مقررات و دیدگاه‌های مقام معظم رهبری «مدظله العالی» دارد (شکوهیار و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته می‌توان گفت مقام معظم رهبری «مدظله العالی» بارها در سخنان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولین نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. به همین لحاظ مدیریت جهادی زمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی خود را به‌عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی اسلامی به‌خوبی نشان دهد که بتواند بر روی بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌های دولتی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. همچنین می‌توان اشاره نمود در این پژوهش مدیریت جهادی به‌عنوان یک متغیر مستقل بوده و اثرسنجی آن بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها خیلی مهم به نظر می‌رسد و مدیریت جهادی از این جهت می‌تواند نقطه عطفی در مدیریت هرچه بهتر شدن مدیریت جهادی در سازمان‌های دولتی باشد.

۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر سطح بازده توصیفی و تشخیصی بوده، از نظر وسعت کاربرد به لحاظ این‌که محدود به مکان‌های مشخص و مقطع زمانی خاصی مرتبط می‌شود، از نوع تحقیق محدود (منطقه‌ای) می‌باشد و از نظر درجه کنترل نیز به لحاظ این‌که در محیط مشخصی انجام می‌گیرد، میدانی است. همچنین این تحقیق بر اساس هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از شاخه پیمایشی یا زمینه‌یابی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی مدیران ۸ شهرستان، ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی شامل بوکان، پیرانشهر، تکاب، سردشت، شاهین‌دژ، میاندوآب، مهاباد و نقده در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۳۳۲۱ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه در روش پیمایش بر اساس فرمول کوکران ۳۴۴ نفر است در این پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، به صورتی که برای سنجش و ارزشیابی متغیرها از پرسشنامه مدیریت جهادی محقق ساخته و پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی گلداسمیت (۱۹۸۰)، استفاده شد. جهت تحلیل روایی پرسشنامه با استفاده از روش صوری (ظاهری) و همچنین محتوای در پرسشنامه محقق ساخته، سوالات مطرح شده به وسیله اساتید گروه مدیریت بررسی شد و اصلاحات لازم در آن صورت پذیرفت. در این پژوهش به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، بکار می‌رود. مقدار ضریب آلفای پرسشنامه مدیریت جهادی و پرسشنامه عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۹، به دست آمد.

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. نتایج توصیفی پژوهش

نتایج به‌دست‌آمده پژوهش با توجه به ضرایب معنی‌داری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها نشان می‌دهد که اگر تأثیر مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد وارد مدل شود، میزان تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در مدیران با مقادیر یاد شده در زیر مشخص می‌شود، مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده برابر با ۰/۴۰۲ می‌باشد که نشان می‌دهد عوامل مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم



انقلاب می‌توان بیش از ۴۰ درصد از تغییرات سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را تبیین کند.

در پژوهش حاضر از تعداد ۳۴۴ نفر آزمودنی در بخش پیمایش، ۲۸۵ نفر مرد، ۵۹ نفر زن، در وضعیت سنی آزمودنی‌ها، ۴۸ نفر در طبقه زیر سی سال، ۱۲۹ نفر ۳۱-۴۰ سال، ۹۸ نفر ۴۱-۵۰ سال، ۶۹ نفر بالای ۵۰ سال، در مورد تحصیلات آزمودنی‌ها، ۱۹ نفر تحصیلات دکتری، ۷۹ نفر کارشناسی ارشد، ۱۵۶ نفر کارشناسی و در مورد سابقه کار آزمودنی‌ها، کمتر از ۵ سال، ۸۸ نفر، ۶-۱۰ سال، ۱۰۹ نفر، ۱۱-۲۰ سال، ۱۲۰ نفر، و بیشتر از ۲۰ سال، ۲۷ نفر بودند.

نتایج شاخص‌های توصیفی مدیریت جهادی و ابعاد آن و سطح عملکرد نشان داد که مقادیر میانگین همه ابعاد بیشتر از حد متوسط (۳) گزارش شد. انحراف معیار متغیرها نیز نزدیک به هم و کمتر از ۱ گزارش شد. توزیع داده‌ها نیز با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی، نرمال گزارش شد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های آماری آزمون چولگی و کشیدگی انجام شد و نتایج آن در جدول ۲، نشان می‌دهد.

جدول ۲: آمار توصیفی مفاهیم مدیریت جهادی و ابعاد آن و سطح عملکرد

متغیر	بعد مأموریتی مدیران	بعد دانشی مدیران	بعد سازمانی مدیران	بعد زمینه‌ای مدیران	بعد اکتسابی مدیران	مدیریت جهادی	سطح عملکرد
تعداد	۳۴۴	۳۴۴	۳۴۴	۳۴۴	۳۴۴	۳۴۴	۳۴۴
چولگی	-۰.۳۳۴	-۰.۱۹۴	-۰.۳۳۲	-۰.۲۱۳	-۰.۵۱۶	-۰.۳۲۶	-۰.۶۱۰
خطای انحراف استاندارد از چولگی	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹	۰.۱۳۹
کشیدگی	-۰.۸۳۸	-۰.۰۲۶	-۰.۸۱۴	-۰.۳۱۶	-۰.۶۱۰	-۱.۱۱۶	-۰.۲۱۳
خطای انحراف استاندارد از کشیدگی	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸	۰.۲۷۸

۲-۶. نتایج استنباطی پژوهشی

۱-۲-۶. بررسی فرضیه اصلی پژوهش

۱. مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.

جدول ۳: ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده فرضیه اصلی پژوهش

متغیر	ضرایب غیراستاندارد			t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	۰.۰۸۸	۰.۲۴۶		۰.۳۵۹	۰.۷۲۰
مدیریت جهادی	۰.۹۸۴	۰.۰۶۸	۰.۶۳۶	۱۴.۳۵۹	۰.۰۰۰

جدول ۳، نتایج مربوط به ضرایب تأثیر مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را نشان می‌دهد. در جدول ۳، ضریب Beta برای متغیر مدیریت جهادی برابر ۰/۶۳۶ می‌باشد. در این جدول t برای این متغیر در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش



یک انحراف استاندارد در مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۶۳۶ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد.

۲-۲-۶. بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. بعد مأموریتی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.
۲. بعد دانشی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.
۳. بعد سازمانی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.
۴. بعد زمینه‌ای مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.
۵. بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است.

جدول ۴، نتایج مربوط به ضریب تأثیر ابعاد مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب بر سطح عملکردی در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را نشان می‌دهد. در جدول ۴، ضریب Beta برای متغیر مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب برابر ۰/۵۰۵ می‌باشد. در جدول ۴، مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰.۰۱ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در مدیریت جهادی در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۵۰۵ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد.

جدول ۴: ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده فرضیه‌های فرعی پژوهش

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		t	سطح معناداری
	B	Std. Error		
مقدار ثابت	.۴۵۳	.۳۱۶	۱.۴۳۵	.۱۵۲
مدیریت جهادی	.۷۰۷	.۱۱۰	۹.۰۶۶	.۰۰۰
بعد مأموریتی مدیران	.۴۰۰	.۰۶۲	۶.۴۶۵	.۰۰۰
بعد دانشی مدیران	.۲۱۳	.۰۶۲	۳.۴۶۰	.۰۰۱
بعد سازمانی مدیران	.۱۷۲	.۰۷۸	۲.۹۱۹	.۰۳۹
بعد زمینه‌ای مدیران	.۲۳۸	.۰۷۵	۲.۶۳۳	.۰۴۸
بعد اکتسابی مدیران	.۱۳۲	.۰۶۵	۲.۰۲۲	.۰۴۴

ضریب Beta برای متغیر بعد مأموریتی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب برابر ۰/۳۷۱ می‌باشد. در جدول ۴، مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰.۰۱ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در بعد مأموریتی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۳۷۱ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد. ضریب Beta برای متغیر بعد دانشی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب



برابر ۰/۲۱۲ می‌باشد. در جدول ۴، مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در بعد دانشی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۲۱۲ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد. ضریب $Beta$ برای متغیر بعد سازمانی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب برابر ۰/۱۶۹ می‌باشد. در جدول ۴، مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در بعد سازمانی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۱۶۹ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد. در جدول ۴، ضریب $Beta$ برای متغیر بعد زمینه‌ای مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب برابر ۰/۱۴۱ می‌باشد. در جدول ۴ مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نبود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در بعد زمینه‌ای مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۱۴۱ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد. همچنین در جدول ۴، ضریب $Beta$ برای متغیر بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب برابر ۰/۱۳۰ می‌باشد. در جدول ۴، مقدار t برای این متغیر در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود ($P\text{-Value} \leq 0.01$) و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی به میزان ۰/۱۳۰ انحراف استاندارد اتفاق می‌افتد.

۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌رغم تأکیدات مکرر مقام معظم رهبری مبنی بر اجرا و نهادینه سازی فرهنگ و مدیریت جهادی به‌عنوان بهترین الگوی مدیریتی، متأسفانه تمامی شواهد گویا است که احیای این فرهنگ و شیوه مدیریتی مورد اهتمام جدی سایر تصمیم‌گیرندگان، برنامه‌ریزان و مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران نیست؛ باوجوداین عمیقاً بر این باوریم که هر جا تحولی بنیادین و دستاوردهای قابل توجهی در کشور به دست می‌آید در فرهنگ و مدیریت جهادی و انقلابی ریشه دارد.

نتایج آزمون در این پژوهش نشان داد عوامل مدیریت جهادی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، تغییرات سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج آزمون این پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته توسط پورا سدی و نوربخش (۱۳۹۹)، که در پژوهش خود به بررسی موضوع «نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی» پرداخته‌اند؛ هم‌سوئی دارد نتایج این بررسی نشان می‌دهد که همبستگی بالایی بین متغیرهای مدیریت جهادی بر عملکرد و تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتایج آزمون نشان داد در بعد مأموریتی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط اصولی و کوهی (۱۳۹۴)، که در پژوهش خود به بررسی موضوع «تأثیر شیوهی مدیریت جهادی و فرهنگ متناسب با آن بر میزان بهره‌وری و عملکرد سازمانی» پرداخته‌اند؛ هم‌سوئی و هم‌راستایی دارد؛ نتایج این بررسی نشان می‌دهد که جوامع از سانی به لحاظ رشد و ترقی و همچنین افول و سقوط دوران پرفرازونشیبی را طی کرده‌اند تا به جایگاه کنونی خود رسیده‌اند در این بین یکی از عوامل مؤثر و کلیدی در وضعیت حرکتی این جوامع موضوع مدیریت و روش‌های بکار گرفته شده آن‌ها در ساختار سازمان‌ها بوده است؛ در نتیجه مدیریت جهادی و فرهنگ



می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای بهره‌وری و عملکرد سازمانی باشد؛ از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان می‌دهد در بعد دانشی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط جلیلی (۱۳۹۴)، با موضوع «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی» پرداخته است؛ هم‌سواست. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که مدیریت می‌تواند در اشکال گوناگونی خود را نشان دهد؛ اما زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد که این مدیریت با مؤلفه‌های جهادی همراه باشد. در بعد سازمانی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش صورت گرفته توسط محمدی و کیان‌فر (۱۳۹۸)، که در پژوهش خود به بررسی موضوع «تأثیر مدیریت جهادی و توانمندسازی روان‌شناختی در عملکرد سازمانی یکی از سازمان‌های نظامی ایران» پرداخته‌اند؛ هم‌سویی و هم‌راستایی دارد. چرا که نتایج این بررسی نشان می‌دهد که یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر سازمانی نحوه مدیریت آن سازمان است. در بعد زمینه‌ای مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج آزمون این فرضیه با پژوهش صورت گرفته توسط پورا سدی و نوربخش (۱۳۹۹)، که در پژوهش خود به بررسی موضوع «نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی» پرداخته‌اند؛ هم‌سویی دارد. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که همبستگی بالایی بین متغیرهای مدیریت جهادی بر عملکرد و تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان دارد. در بعد اکتسابی مدیران در اجرای بیانیه گام دوم انقلاب، سطح عملکرد در ادارات دولتی شهرستان‌های جنوب استان آذربایجان غربی را پیش‌بینی می‌کند. پژوهش صورت گرفته توسط طالع زاری (۱۳۹۳)، با عنوان «نقش سرمایه فکری و مدیریت جهادی در عملکرد شرکت‌های تعاونی - تولیدی (مطالعه موردی در شرکت‌های تعاونی تولیدی سمنان)» با نتایج حاصل از آزمون این فرضیه هم‌سویی دارد. چرا که نتایج این بررسی نشان می‌دهد که بین مدیریت جهادی و سرمایه فکری و عملکرد شرکت‌های تعاونی و تولیدی رابطه معنادار وجود دارد.

در ادامه در راستای نتایج پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌گردد: در راستای اجرای مدیریت جهادی به مدیران پیشنهاد می‌شود که دین‌مداری، ولایت محوری و خودباوری در اجرای مأموریت‌های مدیریت جهادی در جهت بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که اندوخته‌های شناختی و بینشی مربوط به هستی از جمله انسان و نظام ارزشی اسلام، آگاهی‌های شغلی و فنی در زمینه موضوع مدیریت، داشتن امنیت و آرامش روحی و روانی و نبود موانع و مشکلات و بحران‌های شخصی و خانوادگی در اجرای مأموریت‌های مدیریت جهادی در جهت بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها استفاده نمایند. برای مسئولین رده‌بالای کشور و لشکری، نظامی و انتظامی پیشنهاد می‌گردد در انتخاب و ارزیابی مدیران عالی‌الگوی فرهنگی (مردمی بودن، احترام و حمایت از مستضعفین، التزام به سبک زندگی اسلامی ایرانی، پرهیز از شعارزدگی، شهرت‌گریزی، مبارزه با غرب‌زدگی، احترام به خانواده و شجاعت اخلاقی) الگوی اقتصادی (اقتصاد مقاومتی، ساده زیستی) و الگوی سیاسی (ولایت‌مداری، انقلابی‌گری، استکبارستیزی، وحدت‌آفرینی، بصیرت، دشمن‌شناسی، شناخت درست مصلحت‌ها) تعیین‌کننده و اثرگذار باشد. شجاعت و تدبیر هم‌زمان در رویارویی با چالش‌ها دو ویژگی برجسته شهید سلیمانی بود که دیگر مدیران عالی باید در این زمینه خود را تقویت کنند. بعلاوه مدیران در سطوح عالی کشور از الگوی مدیریت جهادی بهره‌برده و نسبت به توانمندسازی، ارتقای دانش تخصصی و نمود رفتار و گفتار در قامت مدیر عالی در تراز جمهوری اسلامی تلاش مستمر به خرج دهند. مدیران



سازمان‌های دولتی در اجرای دقیق و تمرکز بر هدف در اجرای مأموریت‌های مدیریت جهادی و ساختارهای مشورتی توجه داشته باشند و در نهایت به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود به مؤلفه‌های انطباق با دیدگاه‌های مقام معظم رهبری «مدظله العالی» در اجرای ابعاد اکتسابی مدیریت جهادی در راستا بهبود عملکرد سازمانی توجه نموده و سرلوحه امور خود قرار دهند. از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات بود. این پرسشنامه‌ها به صورت نگرش‌سنجی بوده و در تفسیر نتایج حاصل به دلیل محدودیت‌های حاصل از روایی پرسشنامه‌ها، باید احتیاط کرد. بنابراین در این پژوهش، به دلیل استفاده از پرسشنامه نگرش افراد بررسی شده است.



منابع

- آتش افروز، محرم و رشیدی رنجبر بشرآبادی، محمدر سول (۱۳۹۹). «مدیریت جهادی مبتنی بر عقلانیت از منظر اسلام»، دومین کنگره بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در علوم انسانی اسلامی، فقه، حقوق و روانشناسی.
- ابراهیم نژاد، علی و حسین نتاج، مرتضی (۱۳۹۷). «اولویت‌بندی شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد کارکنان استانداری مازندران با استفاده از فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی»، مجله تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات، دوره ۳، شماره ۱، صص ۴۱-۵۷.
- الطافی تکان تپه، رحمان و رنجبریان، رسول (۱۴۰۰). «بررسی نقش مؤلفه‌های گام دوم انقلاب اسلامی بر اجرای دومین برنامه جامع نقشه راه اصلاح نظام اداری و سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری «مدظله العالی»»، فصلنامه علمی پژوهش‌های انقلاب اسلامی، دوره ۱۰، شماره ۴، شماره پیاپی ۳۹، صص ۳۰۴-۲۸۵.
- اصولی، نیلوفر و کوهی، مسعود (۱۳۹۴). «تأثیر شیوه‌ی مدیریت جهادی و فرهنگ متناسب با آن بر میزان بهره‌وری و عملکرد سازمانی»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲). بیانات در دیدار با اعضای شورای شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳، برگرفته از وبسایت دفتر نشر و حفظ آثار حضرت آیت‌الله خامنه‌ای. به نشانی <http://farsi.khamenei.ir>
- پورا سدی، محمد و نوربخش، حامد (۱۳۹۹). «نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی»، مجله حفاظت و امنیت انتظامی، دوره ۱۵، شماره ۴۵، صص ۸۱-۱۱۰.
- تولایی، روح‌الله و شکوهیار، سجاد (۱۳۹۳). «ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۴۰-۱۵.
- جلیلی، حبیب‌الله (۱۳۹۴). «مؤلفه‌های مدیریت جهادی در ابعاد عملکرد سازمانی»، کنفرانس ملی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه.
- جلیلیان، حسین (۱۳۹۹). «الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی»، مجله مدیریت اسلامی، دوره ۲۸، شماره ۴، صص ۹۳-۱۱۱.
- خلج، مهران (۱۳۹۹). «بررسی رابطه بین شاخص‌های ارزیابی مدیریت جهادی و مدیریت راهبردی در نیروهای مسلح»، مجله مدیریت نظامی، دوره ۲۰، شماره ۷۸، صص ۱۱۹-۱۵۴.
- جمال، مهدی، وکیل‌الرعايا (۱۳۹۹). طراحی مدل توسعه کارآفرینی در مناطق روستایی مبتنی بر مدیریت جهادی، دو فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، سال ۹، شماره ۱۶، صص ۱۱۰-۱۳۷.
- حسینی نیک، محمدعلی و مختاریان پور، مجید (۱۳۹۷). «عقلانیت مدیریت جهادی، فصلنامه مدیریت اسلامی»، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۷۹-۱۰۶.
- رفیع زاده، علاء‌الدین. (۱۳۹۴). «الگوی مناسب مدیریت عملکرد در بخش دولتی»، مجله تدبیر، شماره ۲۰۵، صص ۲۳-۲۸.
- رنجبریان، رسول (۱۴۰۰). «طراحی الگوی تربیت‌کننده مدیران جهادی در مکتب شهید سلیمانی»، نشریه علمی بصیرت و تربیت اسلامی، دوره ۱۸، شماره ۵۸، صص ۳۷-۹.
- شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، سیاوش (۱۳۹۶). «شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب»، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۱۹۹-۲۳۰.
- طالع زاری، وجیهه (۱۳۹۳). «نقش سرمایه فکری و مدیریت جهادی در عملکرد شرکت‌های تعاونی - تولیدی (مطالعه موردی در شرکت‌های تعاونی تولیدی سمنان)»، دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری.
- علی شیرینی، محمدمهدی، تولایی، روح‌الله و بیدی، مجتبی (۱۳۹۵). «اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۸، صص ۸۹-۱۰۹.



۱۸. غریب، عباس و علی طالب، علی و عباسی، ستاره و شیرینی، اردشیر (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه‌های آزاد مازندران»، مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایران، دوره ۴، شماره ۸، صص ۴۶-۳۳.
۱۹. فیض کا شانی، آرزو و سعید خیاط مقدم (۱۳۹۴). «عملکرد کارکنان از دیدگاه نظریه پردازان منابع انسانی و عوامل مؤثر در آن»، پنجمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
۲۰. فیضی، پروین (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (مطالعه موردی: مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، استاد راهنما: دکتر مهران مولوی.
۲۱. قربانی، ابراهیم و کیانی، جواد (۱۳۹۸). «ارائه الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی)»، مجله پژوهش‌های دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین، دوره ۲۱، شماره ۲، صص ۲۸۰-۲۴۷.
۲۲. قربانی زاده، وجه اله؛ الوانی، سیدمهدی و علی اصغر زاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴). «تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی»، مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۲۱۹-۲۵۰.
۲۳. گنجعلی، اسدالله؛ علی شیرینی، محمدمهدی و بیدی، مجتبی (۱۳۹۳). «شاید استگ‌های مدیریتی مدیران جهادی: تحلیلی: داده بنیاد»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال ۵، شماره ۳، صص ۳۹-۵۶.
۲۴. گودرزی، غلامرضا؛ نوروزی، رسول؛ حسینی مقدم، صادق و سلطانی، مرتضی (۱۳۹۹). «طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب»، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۸، شماره ۲، صص ۷۷-۴۵.
۲۵. محمدی، مهدی و کیانفر، فرهاد (۱۳۹۸). «تأثیر مدیریت جهادی و توانمند سازی روان شناختی در عملکرد سازمانی یکی از سازمان‌های نظامی ایران»، ششمین کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم.
۲۶. مقدسی لیچاهی، امیرحسین و شعبانی، حامد و خاتمی، بهزاد و ایزدی راد، رضا (۱۳۹۸). «ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت جهادی ولایی در ارتش با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (در راستای تقویت اهداف امنیت ملی پایدار)»، همایش گام دوم انقلاب پیدشان‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش.
۲۷. معدنی، جواد و میری، محمد (۱۳۹۸). «تدوین الگوی مدیریت جهادی در مرزها: مطالعه ترکیبی»، مجله مطالعات راهبردی ناجا، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۱۲۴-۹۳.
۲۸. محمدظاهری، محمد (۱۳۹۹). «ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۸، شماره ۱، صص ۴۶-۲۱.
۲۹. وحیدی، محمد؛ ابراهیمی، سیدعباس و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۸). «شنا سایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های حوزه مدیریت جهادی (نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی(ره))»، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۷، شماره ۳، صص ۱۱۲-۸۳.
۳۰. یوسفی، رسول و اکبری، بهرام (۱۳۹۶). «تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۵، شماره ۲، صص ۶۵-۹۲.
۱. Abo-jarard, I. Y., Yousof, N., Nikbin, D. (۲۰۱۰). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. International Journal of Business and Social Science, ۱ (۳), ۲۶-۴۶.
 ۲. Barney, J. (۱۹۹۷). Firm Resources and the Theory of Competitive Advantage. Journal of Management, ۱۷, ۹۹-۱۲۰.
 ۳. Holloway, J., Rose, A, Lawton, A. (۲۰۱۴). Managing performance. Public Services Management Financial Times, Prentice-Hall, Harlow, ۲۳۸-۲۵۹.



The effect of jihadi management in implementing the statement of the second step of the revolution on improving the level of performance of employees of employees in government offices

Abstract:

Jihadi management is a process based on divine values, collective and participatory thinking and work in order to make optimal use of resources and provide the most appropriate service or services to the target community. The aim of this study was to determine the effect of jihadi management of managers in implementing the statement of the second step of the revolution on improving the level of performance of employees in government offices in the southern cities of West Azerbaijan province. The present study is descriptive-correlational in terms of applied purpose and in terms of data collection method; The statistical population of this study consists of managers of government offices in the southern cities of West Azerbaijan province in 2020, whose number is 3321 people, the sample size of the Cochran's formula method was 344 people. Data collection tools were standard questionnaires including jihadi management variable from Mineral and Miri questionnaire (2019) and job performance from Hersi Goldsmith questionnaire (1980). Formal validity was used to evaluate the validity of the questionnaires. Cronbach's alpha was used for reliability, so that Cronbach's alpha coefficient for jihadi management and job performance was equal to 0.86 and 0.89, respectively, and the results of reliability for all dimensions were more than 0.7. SPSS25 software was used for data analysis. The results of the hypothesis test showed that the characteristics of jihadi management of managers in implementing the statement of the second step of the revolution have a positive and significant effect on improving the level of performance of employees in government offices in the southern cities of West Azerbaijan province.

Keywords:

Jihadi management, Islamic management, Statement of the second step of the revolution, level of performance