

Jihadist Management as an Efficient Management Based on Islamic Culture (Concepts, Distinctive Features, and Components)

1. **Danial Nezamabadi**
2. **Seyfollah Fazlollahi ***
3. **Gholamreza Veysi**

1. PhD Student, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Tolouemehr University, Qom, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

Email:
mailto:fazlollahigh@yahoo.com

Received: 19.12.2022 | Acceptance: 17.03.2023

*Journal of
Socio-political studies of Iran's
contemporary history*

eISSN: 2821-1294
<http://journalspsich.com>
Vol. 2, No 2, Pp: 23-37
Summer 2023

Original research article

How to Cite This Article:

Nezamabadi, D, Fazlollahi, S, Veysi, G. (2023). Jihadist Management as an Efficient Management Based on Islamic Culture (Concepts, Distinctive Features, and Components), *spsich*, 2(2): 23-37.



© 2023 by the authors. License Iran-Mehr: The Institute for Social Study and Research, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Abstract

A review of the history of human civilization shows that various management styles have been experienced. The formation and evolutionary process of management styles have been subject to variables such as job type, organizational structure, and the prevailing philosophy of society, and the evolution of theories has not yet ceased. In line with the introduction of concepts such as servitude, ethics, spirituality, and value-based management into the field of management, management approaches in alignment with these concepts were formed. Jihadist management, as an achievement of the Islamic Revolution, can satisfy all the managerial needs in an Islamic society that is anti-oppression, justice-oriented, and focused on construction. Therefore, the aim of the present research is to investigate Jihadist management as an efficient management based on Islamic culture. This research was conducted through a systematic review method. For this purpose, articles related to the research topic were studied. Based on the concepts presented in various definitions of

Jihadist management, it can be said that Jihadist management is derived from Islamic themes and a value-based thinking paradigm that aims for divine proximity, spiritual reward, servitude, honoring people, and in line with the comprehensive goals of the Islamic Revolution (including national policies, transnational, justice-oriented, elimination of oppression, construction, etc.). In the implementation of this type of management, ethical, Islamic, people-oriented, and justice-oriented methods are utilized. The components of Jihadist management include intellectual and practical commitment to Islam, justice-oriented, Jihadist, insight, vigilance and presence, authority, servitude, and decisiveness in the face of amiability. Additionally, the characteristics of a Jihadist manager include Islamic and humane beliefs, insight, Islamic behaviors, order and effort, and general personal capabilities. The changing conditions of organizations, the complex international conditions imposed on Iran, cultural diversity among organizational employees, existing gaps due to limited resources in organizations, and the developing status of our country necessitate that Iranian managers possess a different spirit compared to global management standards.

Keywords: Jihadist Management, Jihadist Manager, Jihadist Culture, Jihadist Thinking

مدیریت جهادی به عنوان مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی (مفاهیم، ویژگی‌های متمایز و مولفه‌ها)

دانیال نظام آبادی^۱

فضل الهی سیف الله^{۲*}

غلامرضا ویسی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه طلوع مهر، قم، ایران

۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

ایمیل نویسنده مسئول:

fazlollahigh@yahoo.com

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶

دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

فصلنامه علمی

مطالعات سیاسی-اجتماعی
تاریخ معاصر ایران

شاپا (الکترونیکی): ۲۸۲۱-۱۲۹۴

<http://journalspsich.com>

دوره ۲ | شماره ۲ | صص ۳۷-۲۳

تابستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:

درون متن:

(نظام آبادی و همکاران، ۱۴۰۲)

در فهرست منابع:

نظام آبادی، دانیال، فضل الهی، سیف الله، ویسی،

غلامرضا. (۱۴۰۲). مدیریت جهادی به عنوان

مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی

(مفاهیم، ویژگی‌های متمایز و مولفه‌ها).

مطالعات سیاسی-اجتماعی تاریخ معاصر ایران،

۲(۲): ۳۷-۲۳.

چکیده

مروری بر سیرتاریخ تمدن بشری نشان می‌دهد که انواع سبک‌های مدیریت تجربه شده است. روند شکل‌گیری و تکاملی سبک‌های مدیریتی تابع متغیرهایی مانند نوع شغل، ساختار سازمان و فلسفه حاکم بر جامعه بوده و هنوز روند تحولات نظریه‌ها متوقف نشده است. در راستای ورود مفاهیمی مثل خدمتگزاری، اخلاق، معنویت و مدیریت ارزشی، به عرصه مدیریت، رویکردهای مدیریتی همسو با این مفاهیم شکل گرفتند و مدیریت جهادی به عنوان دستاورد انقلاب اسلامی، می‌تواند تامین کننده همه نیازهای مدیریتی در یک جامعه اسلامی، ظلم ستیز، عدالت محور و در راه سازندگی باشد. لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی مدیریت جهادی به عنوان مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی است. این پژوهش با روش مروری نظام مند صورت گرفته است. به این منظور، مقالات مرتبط با موضوع پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت. بنابر مفاهیم ارائه شده در تعاریف مختلف از مدیریت جهادی می‌توان گفت مدیریت

جهادی مدیریتی برگرفته از مضامین اسلامی و با پارادایم تفکر ارزشی است است که با هدف قرب الهی، اجر معنوی، خدمتگزاری و گرامیداشت مردم و در راستای اهداف همه جانبه انقلاب اسلامی (اعم از سیاست‌های ملی، فراملی، عدالت محوری، حذف ظلم، سازندگی و ...) می‌باشد. در اجرای این نوع از مدیریت، از روش‌های اخلاقی، اسلامی، مردم دارانه و عدالت محورانه بهره گرفته می‌شود. مولفه‌های مدیریت جهادی شامل التزام فکری و عملی به اسلام، عدالت محوری، جهادگری، بصیرت، هوشیاری و حضور، اقتدار، خدمتگزاری و قاطعیت در مقابل صمیمیت است. همچنین، ویژگی‌های مدیر جهادی شامل باورهای اسلامی و انسانی، بصیرت، رفتارهای اسلامی، نظم و تلاش و توانمندیهای عمومی شخصیت است. شرایط در حال دگرگونی سازمانها، شرایط پیچیده بین المللی که به کشور ایران تحمیل می‌شود، تنوع فرهنگی در کارکنان سازمانها، خला‌های موجود به دلیل امکانات محدود در سازمانها و در حال توسعه بودن کشورمان، ایجاب می‌کند که مدیران ایرانی از روحیه متفاوتی نسبت به استانداردهای مدیریت جهانی برخوردار باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، مدیر جهادی، فرهنگ جهادی، تفکر

جهادی.

مقدمه و بیان مسئله

مسئله مدیریت و تفکرات مبتنی بر آن افراد و تلاش کردن در یک سازمان و رسیدن به اهداف آن سازمان و در مجموع رسیدن به یک زندگی آرام، داستانی است که فنون خاصی می‌خواهد و هنری است که به آن مدیریت می‌گویند (خادمی، ۱۳۹۴). مروری بر سیرتاریخ تمدن بشری نشان می‌دهد که انواع سبک‌های مدیریت تجربه شده است. سیر ایجاد و رشد مکاتب مدیریت در جریان انقلاب صنعتی شروع شد و با تسری روش تولید آدام اسمیت مبنی بر تقسیم کار و تخصص‌گرایی در کارخانه سنجاق‌سازی به راه خود ادامه داد سبکها و روش‌های زیادی خلق شد و در سازمان‌های زیادتری به کار گرفته شد، گاهی موفق بودند و گاهی ناموفق. روند شکل‌گیری و تکاملی سبک‌های مدیریتی تابع متغیرهایی مانند ماهیت (نوع) شغل، شخصیت، ساختار و محیط بوده و هنوز روند تحولات نظریه‌ها متوقف نشده است. مدیریت باید با ساختار و فرهنگ جامعه تطابق داشته باشد. روند شکل‌گیری و تکاملی سبک‌های مدیریتی تابع متغیرهایی مانند ماهیت (نوع) شغل، شخصیت، ساختار و محیط بوده و هنوز روند تحولات نظریه‌ها متوقف نشده است. مدیریت باید با ساختار و فرهنگ جامعه تطابق داشته باشد (رضاییان، ۱۳۹۶).

در راستای ورود مفاهیمی مثل خدمتگزاری، اخلاق، معنویت و مدیریت ارزشی، به عرصه مدیریت، رویکردهای مدیریتی همسو با این مفاهیم شکل گرفتند. بروز بحران‌ها و مسئله‌های حل‌نشده در جامعه و سازمان‌های مختلف، زمینه‌پیدایش سازمان‌الگوها و نظریه‌های مدیریتی همچون مدیریت ارزشی مارتین و پتی^۱ (۲۰۰۱) رهبری بصیر، سازمان معنوی (میتروف و دنتون^۲، ۱۹۹۹) شد. مبنای پیدایش این دیدگاه‌ها یعنی نیاز جامعه و سازمان به اخلاق و معنویت، می‌تواند جنبه‌های مشترکی با مدیریت جهادی داشته باشد از جمله اینکه شهید مطهری معتقد است که بحران‌های حل‌ناشدنی و مشکلات امروز بشر، همه بحران‌هایی معنوی و اخلاقی هستند و بشر در آینده، چاره‌ای جز تسلیم به ایمان ندارد (مطهری، ۱۳۹۵). در نوع دیگری از رهبری با عنوان رهبری تحولی، برنز^۳ (۱۹۷۸) نقش یا وظیفه‌ی نخست رهبری را افزایش آگاهی پیروان در مورد مسائل اخلاقی و کمک به آنها جهت رفع ارزش‌های متناقض می‌داند (برنز، ۱۹۷۸) و معتقد بود در این فرایند، هم رهبر و هم پیروان اصلاح خواهند شد (یوکل، ۲۰۰۶).

مبانی فلسفی متعارف علم مدیریت همچون دیگر ابعاد علوم انسانی بر پایه مبانی فکری و ایدئولوژی لیبرالیستی غرب، بنیان گذاشته شده است که بعضاً، با نظر عقیدتی-فکری کشورها متناسب نیست

^۱ . Martin & Petty

^۲ . Mitrof & Denetton

^۳ Burns

و به همین دلیل ممکن است پاسخگوی نیازهای آنان نباشد. بدیهی است تجویز و کاربست برخی از الگوها همزمان با شکل گیری انقلاب اسلامی منطبق با فرهنگ و سیاست انقلاب، مهم و ضروری است (سعیدی شاهرودی و همکاران، ۱۳۹۵). بر همین اساس، مدیریت جهادی از نظریه‌هایی است که در دوران انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی توسط نهادهای انقلاب نظیر جهاد سازندگی و بسیج و سپاه تجربه شد (ذاکری، ۱۳۹۳). پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران در برخی از نهادهای جوشیده از متن انقلاب از جمله جهاد سازندگی و البته در مدیریت جنگ تحمیلی و الگوهای پیاده شده در دوران دفاع مقدس مکانیزم‌ها و رهیافت‌های جدیدی خلق شد و به مورد اجرا درآمد که با نظام سنتی سازمان‌ها تفاوت فاحشی داشت. بدین معنی که دیگر از آن نظام سنتی تمرکزگرا خبری نبود بلکه ساختار و نظام مدیریت مشارکتی نوینی براساس رهنمودها و برداشت‌هایی از نظام مدیریت اسلامی ظهور کرد. درعین حال این تجربه عظیم و بزرگ انقلاب شکوهمند اسلامی آن طور که باید و شاید تدوین نشده تا بتوان به ابتکارات و رهیافت‌های گوناگون آن از دید علمی و پژوهشی در عرصه‌های مختلف اشاره نمود. مهم‌ترین شاخص تحول و موفقیت نهادهای انقلاب اسلامی روحیه‌ای است که اصطلاح روحیه جهادی نامیده می‌شود. منظور از الگوی مدیریت جهادی سبک و شیوه‌ای از مدیریت است که برگرفته از این روحیه باشد (خواجه نادری، ۱۳۹۲).

مدیریت جهادی، الگویی بومی برای حل مسائل و معضلات کشور است که بر اساس آن کشور با هدف ایجاد ثبات، پایداری و آرامش، اصلاح و متحول می‌شود و این مهم به وجود نمی‌آید مگر با مدیریت درست و کارآمد که این خود نیازمند تفکر جهادی است. تفکر جهادی تأمین‌کننده و لازمه رشد و تحول کشور بوده و در واقع مکمل آن می‌باشد؛ و از آنجا که تصمیم‌گیری از مهم‌ترین مسائل در کلیه فعالیت‌ها و اقدامات مدیران بوده و تصمیم‌گیری مناسب از علل موفقیت هر سازمان و نهادی می‌باشد، لذا دستیابی به تفکر جهادی که مدیران بتوانند بر پایه آن اقدام به تصمیم‌گیری و مدیریت جهادی نمایند مسأله‌ای مهم است. بدیهی است که بی توجهی به جوهره اصلی و عامل حیاتی اندیشه جهادی، باعث انحراف یا سوء برداشت از آن گردد. فهم جوهره این پدیده نوظهور و شناخت تفاوت‌های مبنایی آن با سایر پدیده‌های مشابه از مسائل اساسی است که باید بدان پرداخت. از این رو مقاله حاضر به واکاوی مفهومی در زمینه مدیریت جهادی پرداخته است.

بنابر موارد فوق الذکر، در مقاله حاضر تلاش شده است که به سوالات زیر پاسخ داده شود:

۱. مدیریت جهادی و تعریف جامع از آن چیست؟

۲. مدیریت جهادی شامل چه ویژگی‌هایی است؟

۳. مهارت‌های مدیر جهادی چیست؟

پشتوانه نظری

درواقع، مدیریت تلفیقی از علم، هنر و فن است؛ از حیث علمی بودن بر پیروی از قوانین و قاعده‌ها تاکید می‌شود. از جهت دیگر هنر را کشف روابط نو بین پدیده‌ها گفته‌اند و پیاده کردن اصولی در مدیریت، به استعداد و ذوق و خلاقیت فرد و ظرافت کاری وی ارتباط دارد. از منظر دیگر فن را کاربرد ماهرانه داشته‌ها و اندوخته‌ها گفته‌اند. در اثر تجربه و دقت در به کارگیری منابع و امکانات در موقعیت‌های گوناگون، نقش فن بودن مدیریت مشخص می‌شود (علاقه بند، ۱۳۹۸). با اتخاذ چنین دیدگاهی، مدیریت جهادی معنا می‌یابد. زیرا بررسی مولفه‌های مدیریتی براساس شرایط خاص مردم، مدیران، سازمانها و شرایط عمومی در کشورمان، ایجاب می‌کند که با تلفیق علم، هنر و فن، رویکردی بومی در مدیریت سازمانی تدوین شود که پاسخگوی نیاز امروز باشد. گویی مدیریت جهادی، سبکی از مدیریت است که می‌تواند خلاهای موجود در سازمان را با روحیه جهادی مدیران و کارکنان، تلاش مضاعف آنها، تعهد به سازمان و نظام جمهوری اسلامی، در نظر داشتن معنویت و حضور خدا در جریان امور، ایستادگی در مقابل کارشکنی‌های دشمنان و ... جبران نماید.

مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی^۱ است. همانگونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه جانبه برای رسیدن به هدف است، مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نعدوستانه و ارزش محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱). مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌ها و اصولی است که می‌تواند در موفقیت سازمانها و نهادها نقش اساسی ایفا نماید (رضایی اصل، ۱۳۹۴).

مدیریت جهادی، مدیریت ارزشی است و نقش ارزش‌ها در تصمیم‌گیری راهبردی در قالب تفکر ارزشی آشکار می‌شود. تفکر ارزشی پارادایم تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است که با تفکر راهبردی رابطه تنگاتنگی دارد و به تقویت آن کمک می‌کند. در تفکر راهبردی برای هدایت همه تصمیمها ابتدا باید ارزش‌های راهبردی تعیین شود. ارزش‌های راهبردی به تصمیم‌گیرنده کمک می‌کند که فرصت‌های تصمیم بالقوه اثربخش را بیابد (گلچین کوهی و همکاران، ۱۳۹۸). این دیدگاه، توجیه کننده کاربست مدیریت جهادی در سازمانهای ایرانی است. زیرا، شرایط در حال دگرگونی سازمانها، شرایط پیچیده بین المللی که به کشور ایران تحمیل می‌شود، تنوع فرهنگی در کارکنان سازمانها، خلاهای موجود به دلیل امکانات محدود در سازمانها و در حال توسعه بودن کشورمان، ایجاب می‌کند

¹ Islamic values

که مدیران ایرانی از روحیه متفاوتی نسبت به استانداردهای مدیریت جهانی برخوردار باشند. درواقع، الگوی شخصی مدیر می‌بایست در راستای تلاش مضاعف و نیل به آرمانهای انقلاب و رویارویی فعال با تفاوت‌های فرهنگ ایرانی - اسلامی با فضای کلی جامعه جهانی در عین حفظ مراودات بین‌المللی باشد. چنین ویژگی‌هایی در هیچیک از رویکردهای مدیریتی مورد توجه نبوده و می‌توان در سایه مدیریت جهادی، الگوهای شخصی قابل قبولی را برای مدیر ایرانی تعریف کرد که با شرایط کشورمان منطبق باشد.

تفکر و فرهنگ جهادی، لازمه مدیریت جهادی

جهاد در لغت از ریشه جَهد و جَهد به معنای تلاش فراوان است. به طور کلی به نوعی واداشتن بدان چه بر آن دشوار و سخت باشد، اطلاق شده است (طباطبایی، ۱۳۹۵). جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه ارزش‌های والا، پس جهاد، فقط جنگ نیست، جهاد به معنی کوشش وسیعی است که قدمتی به اندازه قدمت بشریت دارد. جهاد تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه جانبه، همگانی و همیشگی است. جهاد چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی عدالتی) از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. جهاد حاوی دو مفهوم، سلبی و ایجابی است، وجه سلبی آن از بین بردن ظلم و ستم چه بر نفس و چه بر جامعه و وجه ایجابی آن سازندگی نفس ویا سازندگی جامعه است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

بدون تردید فرهنگ و تفکر جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است همان فرهنگ خدا باوران است همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ پیامبر و ائمه معصومین (ع) است. باید توجه داشت که هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا نمود. فرهنگ جهادی یک نهاد است که با مدیریت متعهد با هویت مشخص و هدف معین در خدمت تلاش فردی مشارکت کنندگانش اداره می‌شود. فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از مایه‌های فکری و ارزشی است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد و دارای عناصر متعددی از شناخت‌ها و باورها و ارزش‌ها و گرایش و رفتارها و کردارها می‌باشد. اصطلاح فرهنگ جهادی و مدیریت مبتنی بر این فرهنگ همزمان با تشکیل جهاد سازندگی و در هنگامه کار و تلاش بی‌ریای جوانان انقلابی کشور که برای لبیک به فرمان امام و مقتدای خویش در رفع محرومیت از چهره روستاهای ایران کمر همت بسته بودند، به منصفه ظهور رسید، شاخ و برگ زد و به بار نشست و توانست پیام انقلاب اسلامی را به دوردست‌ترین مناطق روستایی کشور برساند. این فرهنگ با آغاز جنگ تحمیلی توانست زمینه ساز بروز خدمات ارزنده و قابل توجه جهادگران در دفاع از تمامیت ارضی کشور و عقب راندن دشمن گردد (رستمی، ۱۳۹۴).

درواقع می‌توان گفت، فرهنگ جهادی به عنوان یک خرده فرهنگ است که عناصر معنوی آن بیشتر مورد توجه می‌باشد و شامل مجموعه وسیعی از اعتقادات، اخلاق و نحوه معاشرت و رفتار و به ویژه یک نوع روش کار خالصانه و ایثارگرانه است که با هدف رفع محرومیت‌ها و خدمت رسانی به مردم در مناطق محروم کشور به ویژه روستائیان آغاز شد و در کمترین زمان ممکن به محرومیت زدایی و ارائه خدمات رفاهی و زدودن غبار محرومیت و مظلومیت از چهره روستائیان پرداخت و چهره روستاها را تغییر داد. این فرهنگ و سازندگان آن بنا به ضرورت به جبهه‌های جنگ کشیده شدند و علاوه بر پربارتر شدن بعد معنوی آن، نقش قابل ملاحظه و باور نکردنی را در صحنه‌های مختلف دفاع مقدس از خود نشان دادند. هر نوع اتفاق و حادثه‌ای که در مورد فرهنگ کل جامعه و نظام اسلامی رخ دهد فرهنگ جهادی را نیز دچار تحول و تغییر می‌سازد. میزان حضور فرهنگ جهادی در جامعه به نوع سیاست گذاری فرهنگی و اجتماعی جامعه و درسازمانها به نوع تفکرونگرش مدیران برمی گردد. در این راستا تلقی ما از فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت برخاسته از رفتار و روابط کارکنان (جهادگران) سازمان جهاد، مدیریت و مدیران جهادی است که به نوعی نقش الگویی و مثال زدنی برای جامعه، رفتار اداری، رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگانها داشته اند. به گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه پاره‌ای از مسئولین و سیاستگذاران نظام اداری موردتوجه بوده است استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحول اداری می‌باشد (کاظمی پور و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹).

شاخص‌ها (ویژگی‌های) فرهنگ جهادی

فرهنگ جهادی دارای آداب، کردار و روش‌هایی در طرز فعالیت، شیوه معاشرت، نوع مدیریت و روش تفکر و اندیشه بوده که با نوع و روش‌های انجام کار در سایر فرهنگها، متفاوت است و اغلب افراد جامعه براین فرهنگ صحنه گذاشته و آن را فرهنگ انسان ساز دانسته و خواستار تعمیم آن به سایر سازمانها بوده اند. با توجه به دیدگاه‌های مختلف در این خصوص، در ادامه مهمترین ویژگی‌های فرهنگ جهادی که می‌تواند به عنوان الگوی مناسب مدیریتی مطرح شود ارائه می‌گردد:

دین مداری (ایمان و اعتقاد): یکی از وجوه بارز فرهنگ جهادی، داشتن ایمان و پایبندی به ارزش‌های دینی است. به همین منظور تلاش در فرهنگ جهادی فقط تلاش مادی نیست، بلکه تعمیم و گسترش ارزش‌های دینی، تقید عملی به اخلاق اسلامی و رعایت موازین شرعی و گسترش دستاوردهای انقلاب اسلامی در فعالیت‌های جهادگران نمایان است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

معنویت: شهید مطهری معتقد است که بحران‌های حل ناشدنی و مشکلات امروز بشر، همه بحران‌هایی معنوی و اخلاقی هستند و بشر در آینده، چاره‌ای جز تسلیم به ایمان ندارد (مطهری،

۱۳۹۵). اداویه، مهدشریف و مهدمختار^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به منظور به نقش معنویت در مدیریت نشان داده اند که توجه به بحث معنویت در محیط کار، کمک می کند تا کارکنان نسبت به سازمان خود متعهد و نگرش مثبت داشته باشند.

وحدت گرایی اسلامی: شامل مرکزیت ایران در جهان اسلام، حفظ نظام اسلامی، حفظ ولایت فقیه، وحدت امت اسلامی و هوشیاری علما و مراجع است. مرکزیت ایران در جهان اسلام، محوریت ولایت فقیه در نظام سیاسی ایران (شیخ زاده، ۱۳۹۲).

حکمرانی خدامحورانه: شامل خدامحوری در مسائل سیاسی، التزام سیاسیون به اصول، خدمتگزاری صادقانه، حراست از ارزش ها و جامعه و خانواده است. حکمرانی خدامحورانه یکی از مهمترین عناصر تفکر راهبردی و یکی از ارزشمندترین دستاوردهای مدیریت جهادی است (جلیلیان، ۱۳۹۹).

ولایت محوری: از آن جایی که تأسیس جهاد بر مبنای فرمان ولی فقیه و رهبر انقلاب می باشد اطاعت از ولایت فقیه و التزام عملی به آن از مهم ترین ویژگی های فرهنگ جهادی است.

اخلاص: یکی از ارزش هایی که در فرهنگ جهادی نسبت به سایر فرهنگ های سازمانی پرنگتر جلوه مینماید، اخلاص در انجام وظایف است. اخلاص به معنی پاک کردن نیت از شرک و ریاست و یک امر قلبی و وجدانی است. عمل خالصانه عملی است که فقط به نیت تقرب به خدا صورت می پذیرد. اگر در نیت کسی مقاصد دیگری باشد، عمل او خالص و مخصوص خدا نیست. در فرهنگ جهاد هر تلاشی برای قرب خدا انجام می شود (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶).

انعطاف پذیری: یکی از تفاوت های فرهنگ جهادی با فرهنگ سایر سازمانها در انعطاف پذیری بوده است. فرهنگ جهادی با توجه به نیازهای جامعه و تغییر و تحولات ساختاری توانسته خود را به بهترین وجه تطبیق دهد. ساختاری شکننده نداشته بلکه انعطاف پذیر بوده و درمواقع موردنیاز نقش های متفاوتی را ایفا نموده است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

همه باهم: لبیک اقشار گوناگون مردم اعم از روحانی، دانشجو، کارمند، بازاری، کارگر، کشاورز، به فرمان حضرت امام خمینی در خصوص حضور در نهاد جهاد سازندگی و سرلوحه قرار داشتن شعار سازمانی «همه با هم» به این معنی که همه افراد در تحقق اهداف، تلاش و تشریک مساعی نمایند، نشان دهنده توجه فرهنگ جهادی به مشارکت مردمی است. مدیریت مشارکت پذیر در فرهنگ جهادی و سازمان جهاد در سطح بالائی وجود دارد. مدیریت در جهاد به صورت شورایی به وجود آمد و فرهنگ مشارکتی کار کردن را در جهاد پایه گذاری نمود.

¹. Adawiyah Et Al.

خدمتگزاری: خدمتگزاری به مردم محروم کشور از آرمان‌های مهم فرهنگ جهادی است. در فرهنگ جهادی توفیق خدمتگزاری به مردم محروم جزء نعمتهای بزرگ خداوندی شمرده می‌شود و از انجام آن نه تنها خسته نمی‌شوند بلکه لذت می‌برند و شکر نعمت را در خدمتگزاری بیشتر و بهتر می‌دانند. خدمتگزاری، انجام رفتارهایی به قصد منفعت رساندن به دیگران تعریف می‌شود، حتی اگر برای انجام‌دهنده متضمن به خطر انداختن منافع وی باشد. به علاوه، ایجاد اعتماد در سازمان، یکی از اصلی‌ترین عوامل نفوذ در روابط رهبر و پیرو، است. این اعتماد بن‌مایه رهبری خدمتگزار و جهادی است. رهبرانی که به آنچه می‌گویند، جامه عمل می‌پوشانند، اعتماد را در بین پیروان ایجاد می‌کنند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع، خدمت صرفاً یک بعد رهبری نیست، بلکه خدمت رسانی، غایت رهبری است (قرباغی، ۱۳۹۹).

همت مضاعف: همت مضاعف بستری است که موفقیت‌های دیگر نیز از آن حاصل می‌شود. یکی از عوامل موثر در موفقیت جهاد که به عنوان الگو مطرح شده است، همت والای جهادگران بوده است. همت مضاعف باعث خود باوری می‌شود، سازمانها و افرادی که خود را باور نداشته باشند دیگران نیز آنها را باور نخواهند نمود. خودباوری از اعتماد به نفس سرچشمه می‌گیرد و اعتماد به نفس نیز چیزی جز تکیه بر همت والا نیست (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

مسئولیت پذیری: مسئولیت پذیری در فرهنگ جهاد بسیار بالاست، زیرا فلسفه ورود برخی از نیروهای ارزشی به جهاد به خاطر احساس مسئولیت بوده است. دفاع از کشور و محرومیت زدایی از چهره روستاها و انجام کارهای زمین مانده همه نشاندهنده میزان بالای مسئولیت پذیری در جهادگران بوده است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

شجاعت و جسارت: شجاعت و جسارت در فرهنگ جهاد تبلور می‌یابد. شاید عمده‌ترین دلیل آن را بتوان در عدم محافظه کاری نظام مدیریتی آن جستجو نمود. شجاعت صفتی بود که امام در آخرین پیام خود پس از ده سال فعالیت جهاد به آن نسبت دادند و فرمودند: «شجاعت دلیر مردان و شیرزنان جهادیمان در جهادمان علیه کفر و بیداد زبازد خاص وعام است» (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶).

پویایی و بالندگی: یکی از تفاوت‌های بارزی که می‌توان در فرهنگ جهادی ملاحظه نمود، پویایی، بهبود و بالندگی است. ایستایی، در جا زدن و رضایت به وضع موجود در فرهنگ جهاد مذموم است. فرآیند تغییرات در فرهنگ جهادی همواره تغییر در جهت تحول، بالندگی و بهتر شدن است (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶).

روحیه قناعت و ساده زیستی: اعضای اولیه جهاد و مشتاقان خدمت به محرومین، از میان محرومین و کسانی بودند که دردورنج روزگار را با گوشت و پوست خود لمس کرده بودند و به همین دلیل یکی از سنگ بناهای اساسی در فرهنگ جهادی، ساده زیستی و قناعت در زندگی شخصی و سازمانی بود و یکی از لوازم اساسی کار در دور افتاده ترین مناطق محروم کشور، نیز همین خصیصه بوده است (واشفانی فراهانی، ۱۳۹۰).

اخلاق محوری: از نظر گرین لیف (۱۹۷۰)، خدمت به پیروان مسئولیت اولیه‌ی رهبران و ماهیت رهبری اخلاقی محسوب می‌شود. خدمت، پرورش و تربیت، دفاع و توانمندسازی پیروان را در بر می‌گیرد. یک رهبر خدمتگزار باید به نیازهای پیروان رسیدگی کند و به آنها در جهت بهبود سلامتی، آگاه‌تر شدن و کسب تمایل بیشتر جهت پذیرش مسئولیت‌هایشان کمک نماید. تنها از طریق درک پیروان است که رهبر می‌تواند بهترین شیوه‌ی خدمت به نیازهای آنها را تعیین نماید. رهبران خدمتگزار باید به سخنان پیروان گوش دهند، نیازها و آمالشان را درک کنند و تمایل به همدردی با آنها در مشکلات و ناامیدی‌هایشان داشته باشند (قرباغی، ۱۳۹۹).

عدالت: رهبران اخلاق مدار، عادل هستند. رهبران اخلاق مدار، مسایل و امور مختلف را از سر انصاف و عدالت مورد توجه قرار می‌دهند. در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مستحکم باشد. زمانی که منابع و پاداش‌ها یا کیفرها عرضه می‌شوند، نقشی که رهبر می‌تواند ایفا کند، بسیار حیاتی است. حیاتی بودن نقش رهبر در زمینه توزیع منابع و پاداش‌ها یا کیفرها از این رو است که وی هم جانب انصاف را داشته باشد و هم نسبت به موقعیت‌ها و افراد آگاهی کامل داشته باشد. کسب این آگاهی بسیار حساس بوده و نیازمند تلاش پیگیر است (مرادی، ۱۳۹۴).

درستکاری: رهبران اخلاق مدار درستکار هستند. عدم درستکاری یا صادق نبودن، شکلی از دروغ‌گویی است و ارایه‌ی نادرست از واقعیت است. درستکار نبودن، پیامدهای منفی مشهودی دارد که اولین پیامد آن عدم اعتماد است. وقتی رهبران صادق نیستند، دیگران، آنها را افرادی غیر قابل اعتماد و غیر قابل اتکا ارزیابی می‌کنند. هم چنین تداوم عدم صداقت در مدیریت سازمان، ایمان افراد نسبت به رهبر را متزلزل کرده و میزان احترام وی را کاهش می‌دهد. برای یک رهبر، صادق بودن به معنای این است که آنچه را نمی‌تواند انجام دهد، قول ندهد، کژ رفتاری نکند، پشت واقعیت‌ها پنهان نشود، آنچه روابط را تیره می‌کند، انجام ندهد و بیش از حد به کارهای کم ارزش بها ندهند (شیخ زاده، ۱۳۹۲).

مشارکت: رهبران اخلاق مدار جمع گرا هستند. هر جامعه‌ای به مثابه‌ی یک سازمان دارای سیستم خاصی است. از این رو برای جوامع، اهداف خاصی با توجه به بافت و چشم اندازی که دارند بیان می‌شود که معمولاً از آن به عنوان ارزش‌های مشترک یاد می‌گردد. دستیابی به اهداف مشترک، مستلزم آن است که رهبر و پیروان از مسیری که گروه ترسیم می‌کند، تبعیت کرده و بر سر آن توافق داشته باشند. رهبران ملزم هستند مقاصد خود و پیروانشان را مورد توجه قرار داده و تسهیلاتی را برای تحقق اهداف بوجود آورند. این بدان معناست که رهبران نمی‌توانند و نباید اراده‌ی خود را به دیگران تحمیل کنند. یک رهبر اخلاقی باید بکوشد گروه را به سوی خیر مشترک هدایت کند که برای خود و یکایک پیروان سودمند باشد. چنین رویکردی به رهبری از بروز فضای خودکامگی در سازمان پیشگیری می‌کند (دهقانی پوده و پاشایی هوالسو، ۱۳۹۹).

همچنین در پژوهش‌های مختلفی، به بررسی بعدها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی پرداخته شده است. در ادامه این بخش، مولفه‌های مدیریت جهادی و مدیر جهادی که در پژوهشهای گذشته شناسایی شده است، گزارش شده است.

جدول ۱: خلاصه پیشینه پژوهشی در مدیریت جهادی

نویسنده و سال	عنوان	نتایج
حصیرچی، عبداللهی و تولایی (۱۴۰۰)	ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگو سازی ساختاری تفسیری	در سطح اول مؤلفه‌های چهارگانه ارزش‌مداری، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری و جهادمحوری، مبانی فکری و فلسفی و سطح دوم، مؤلفه‌های هفتگانه رسالت‌محوری و آرمانخواهی، تکلیف‌گرایی و نتیجه‌گرایی توؤمان، بینش و عمل هولوگرامی، نگاه فراپیمانکاری، نگاه فراجناحی، مردم‌پایگی کارها و اتکا بر ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی، مبانی حرکت مدیریت جهادی و سطح سوم، مؤلفه‌های چهارگانه بومی‌سازی و خودکفایی در علم و فناوری، تمرکز بر گلوگاه‌ها (با استفاده از همه ظرفیتها)، تمرکز بر تکمیل زنجیره ارزش (ظرفیت‌شناسی و ظرفیت‌سازی) و به‌کارگیری صنعت و دانشگاه در سازندگی، راهبردهای متخذه و سطح چهارم و مؤلفه‌های سه‌گانه غلبه بر موانع و محدودیتها (غلبه بر تحریمها، انحصارشکنی، بن‌بست‌شکنی)، مدیریت بر محیط و چابک‌سازی و تحرک‌پذیری، نتایج و سطح پنجم، و درنهایت مؤلفه‌های سه‌گانه پیشروندگی (خط شکنی)، پیشبرندگی (شتاب‌دهی و حرکت‌های جهشی - میان‌بر) و اثرگذاری و الگوسازی ماندگار جزء پیامدهای مدیریت جهادی و سطح ششم الگو
بیات و سیدطباطبایی (۱۳۹۹)	الگوی مطلوب ارتباطات میان‌فردی در سلسله‌مراتب فرماندهی: مورد مطالعه شهید	شهید سلیمانی متأثر از «جایگاه افراد در سلسله‌مراتب فرماندهی»، در طیفی از «قاطعیت و رسمیت تا صمیمیت و عدم رسمیت» قرار داشت. هرچه افراد در سلسله‌مراتب فرماندهی به شهید سلیمانی نزدیک‌تر

بودند، رفتار او با قاطعیت و رسمیت بیشتری همراه بود. هرچه افراد در سلسله مراتب پایین تری قرار داشتند، رفتار آن شهید غیررسمی تر و با صمیمت بیشتری همراه بود.	حاج قاسم سلیمانی	
۱. دین مداری: التزام به امور دین، حق شناسی و شکرگزاری، مراقبت از نفس و قرب الهی.	الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی	جلیلیان (۱۳۹۹)
۲. ولایت مداری: اقتدا به ولایت، تبعیت از امامت، ولایت، محور نجات و حمایت از ولی فقیه.		
۳. فرهنگ شهادت طلبی: ایثار و جانفشانی، حفظ یاد شهدا، تکریم خانواده شهدا و آرزوی شهادت		
۴. وحدت گرایی اسلامی: مرکزیت ایران برای اسلام، حفظ نظام اسلامی و ولایت فقیه، حفظ وحدت		
۵. حکمرانی خدامحورانه: خدامحوری در مسائل سیاسی، خدمتگزاری صادقانه، حرمت به ارزش های جامعه و خانواده		
۶. اقتدار نظامی و دفاعی: شان نیروهای مسلح و شایسته سالاری در انتخاب فرماندهان		
در نهایت، الگویی متناسب با سه بعد سلوک مدیر جهادی در زمینه های فردی، سازمانی و ملی - فراملی به عنوان مضمونهای فراگیر سطح دو و شایستگیهای شخصیت معنوی، فضایل اخلاقی، شخصیت قوی و تأثیرگذار؛ روحیه جهادی در کارها، نگاه راهبردی، انسان مدار بودن؛ انقلابی بودن، شخصیت جامع الاطراف داشتن، مردم داری، مسئولیت پذیری، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها	تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)	پهلوان شریف و قاسمی (۱۳۹۹)
فرهنگ جهادی در دانشگاه شامل دو بعد: ۱. روحیه جهادی: جهاد علمی، جهاد عملی، بصیرت بخشی به عنوان دشمن شناسی و حضور بهنگام و ۲. روحیه انقلابی: تحمیل ناپذیری و ظلم ستیزی، رویش مستمر و با انگیزه و عدم تندروی	بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی	کاظمی پور و ذوالفقارزاده (۱۳۹۹)
مؤلفه های مدیریت جهادی در هفت مفهوم مشارکت سازمانی؛ انعطاف پذیری سازمانی؛ رسالت و ماموریت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق پذیری سازمانی؛ نوآوری و خلاقیت و فرهنگ جهادی دسته بندی گردیدند و فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی موثر است. به دنبال ارزش هایی چون ایمان، اخلاص، آرمانگرایی، احساس مسئولیت و انگیزه خدمت در مدیر جهادی، رفتارهایی مانند وظیفه محوری، مجاهدت، رهبری، آمادگی و اخلاق مداری از مدیر نمود پیدا می کند. رفتار جهادی مدیر با راهبردهای مدیریت جهادی نظیر تدبیر، برنامه ریزی، عمل به هنگام و به اندازه، کار با کیفیت، تکیه بر علم، نیازمحوری، اولویت محوری، ابتکار و نوآوری و روحیه بالا است	بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت الله العظمی امام خامنه ای	قرایی و صادق پور (۱۳۹۸)
برنامه ریزی، عمل به هنگام و به اندازه، کار با کیفیت، تکیه بر علم، نیازمحوری، اولویت محوری، ابتکار و نوآوری و روحیه بالا است	ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی	چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸)
عقل نظری شامل اعتقاد به جنگ حق و باطل و رحمت خاص الهی؛	عقلانیت مدیریت جهادی	حسنی نیک و

مختاریان پور (۱۳۹۷)	عقل عملی شامل مؤلفه‌های دین‌محوری، توجه به عوامل مافوق طبیعی و مبارزه با دشمن؛ و سرانجام عقل‌کنشی شامل مؤلفه‌های خردمندی، ایثارگری، رابطه سازنده رهبر - پیرو، مسئله‌محوری، نظام‌مندی، برخورد صحیح با دشمن
صانعی (۱۳۹۶)	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی استان خراسان شمالی
رستمی (۱۳۹۴)	شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در حوزه فرهنگ از منظر امام علی (علیه السلام)
شهپازی سلطانی (۱۳۹۴)	طراحی الگوی ویژگی‌های مدیر جهادی رسانه
رشیدی نیا (۱۳۹۴)	ویژگی‌های فرهنگ جهادی در زمینه اقتصاد از منظر قرآن و روایات
خادمی (۱۳۹۴)	تاثیر ویژگی‌های رهبر در مدیریت جهادی بر عملکرد مدیران رسانه ای
شماعی کوپائی (۱۳۹۳)	شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه سازی داده بنیاد
	عقل عملی شامل مؤلفه‌های دین‌محوری، توجه به عوامل مافوق طبیعی و مبارزه با دشمن؛ و سرانجام عقل‌کنشی شامل مؤلفه‌های خردمندی، ایثارگری، رابطه سازنده رهبر - پیرو، مسئله‌محوری، نظام‌مندی، برخورد صحیح با دشمن
	تکیه گاه اسلام، دشمن شناسی دائمی بیدار، حضور ممتاز میدان رهبری جهادی، انگیزش شور انگیز، جهد مجذانه، محبت ورزی صمیمانه و اعتماد به نفس نهادی می‌باشند.
	۱. بعد معرفتی: دشمن‌شناسی و آگاهی از چگونگی مواجهه با آن، شناخت اهمیت مدارا و آگاهی از ضرورت تقوا
	۲. بعد ارزشی: اشتیاق باطنی به اجرای عدالت، احترام به ارزش‌های اخلاقی و میل باطنی به مردمی بودن.
	۳. بعد رفتاری: انجام خدمت خالصانه، پرهیز از تبعیض، پایداری و استقامت در انجام وظائف و هوشیاری و عدم غافلگیر شدن
	ویژگی‌های مدیر جهادی در سه ساحت:
	۱. ویژگی‌های عمومی: ویژگی‌های خلاق، شایسته و شایسته‌گزین، منظم، دارای انگیزه مضاعف و شجاع
	۲. ویژگی‌های رسانه ای: دارای تقوای رسانه‌ای، دارای ادراک سیاسی و فرهنگی، آگاه به رسانه و ملزومات آن، کاوشگر نقطه طلایی میل، نیاز و مصلحت مخاطب و دارای مهارت تأثیرگذاری بر مخاطب
	۳. ویژگی‌های جهادی: باورمند به جهاد در رسانه، بصیر، خدامحور، ولایت‌پذیر و مخلص
	ولایت مداری محور اصلی که موجب وحدت و همدلی و جهت دهی به فعالیت‌ها می‌شود.
	عدالت محوری، استقامت، قناعت و میانه روی، احساس مسئولیت در برابر فعالیت‌ها، از نظر شخصی و هم اجتماعی.
	سه ویژگی ایثارگری، ولایت محوری و قناعت .
	بعد فردی: شامل ارزش، نگرش و رفتار
	بعد سازمانی: فرهنگ، ساختار و فرایند

روش پژوهش

مقاله حاضر یک مطالعه مروری نظام مند می‌باشد و برای انجام آن مقالات مرتبط با موضوع پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. درخصوص جستجوی پژوهشهای مرتبط با موضوع، از کلیدواژه‌های

مدیریت جهادی، مدیریت انقلابی، مدیریت در دفاع مقدس و مفاهیم مشابه استفاده شد. در این راستا، مقالات و گزارش‌های پژوهشی ده سال گذشته مورد نظر محقق بوده است. مطالب متون استخراج شده مورد مطالعه قرار گرفت و هرنوع مضمونی که به روشن شدن مولفه‌ها، ویژگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدیریت جهادی مرتبط بود، گردآوری شده است.

یافته‌ها

سوال اول: مدیریت جهادی و تعریف جامع از آن چیست؟

جدول ۲: مفاهیم مندرج در تعارف مدیریت جهادی

منبع	مفاهیم
پالوچ و نقی پورفر، ۱۳۸۶	توانستن در راستای انقلاب، ایده‌های نو در راستای انقلاب، برگرفته از مدیریت اسلامی، با هدف قرب الهی، با هدف خدمت به بندگان، گرامی داشتن مردم، روش انجام کار به صورت ارزشی و ارزشمند، روش انجام کار مورد رضایت خدا، ایجاد رضایت درونی، اجر معنوی در اولویت، تعهد به عنوان محوری ترین مولفه
مفیدی، ۱۳۸۸	مدیریتی منعطف، انسان محور، اسلام محور و اقتدار در عین مردم داری
واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰	تلاش و کوشش در راه ارزش‌های والا، تلاش همه جانبه و همیشگی، پیکار اجتماعی برای حذف ظلم، پیکار برای حذف بی عدالتی، دو وجه سلبی (حذف ظلم) و ایجابی (سازندگی جامعه)
قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱	مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، کوشش همه جانبه برای رسیدن به هدف، تلاش مقدس، تلاش برای حذف استثمار، تلاش برای حذف استبداد، ایجاد فضای نועدوستانه، ارزش محوری بر مبنای اسلام، حذف محرومیت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، ایجاد بستر رشد و رشد در مسیر قرب الهی
روحی و فیاض بخش، ۱۳۹۲	از ریشه جد و جهد به معنای کار پرهزمت و پرتاقت
گلچین کوهی و همکاران، ۱۳۹۸	مدیریت ارزشی، نقش ارزش‌ها در تصمیم گیری راهبردی، پارادایم اصلی: تفکر ارزشی

بنابر مفاهیم ارائه شده در تعاریف مختلف از مدیریت جهادی می‌توان گفت مدیریت جهادی مدیریتی برگرفته از مضامین اسلامی و با پارادایم تفکر ارزشی است که با هدف قرب الهی، اجر معنوی، خدمتگزاری و گرامیداشت مردم و در راستای اهداف همه جانبه انقلاب اسلامی (اعم از سیاست‌های ملی، فراملی، عدالت محوری، حذف ظلم، سازندگی و ...) می‌باشد. در اجرای این نوع از مدیریت، از روش‌های اخلاقی، اسلامی، مردم دارانه و عدالت محورانه بهره گرفته می‌شود و فعالیت‌های مدیران، مقتدارانه، متعهدانه، با پشتکار و تلاش مقدس و در فضایی منعطف، صمیمی، نועدوستانه، خدمتگزار است.

سوال دوم: مدیریت جهادی شامل چه ویژگی‌هایی است؟

جدول ۳: مفاهیم مندرج در مولفه‌های مدیریت جهادی

مفاهیم محوری	مفاهیم پایه
التزام فکری و عملی به اسلام	مدیریت اسلامی و معنوی (طاهرزاده سیدفخرالدین و مقدم، ۱۳۹۹). خدامحوری در مسائل سیاسی (جلیلیان، ۱۳۹۹) تکیه بر اسلام (صانعی، ۱۳۹۶) ایثارگری، ولایت محوری و قناعت (خدامی، ۱۳۹۴) ولایت مداری موجب وحدت و همدلی و جهت دهی به فعالیت‌ها می‌شود (رشیدی نیا، ۱۳۹۴) داشتن ایمان و پایبندی به ارزش‌های دینی، یکی از وجوه بارز فرهنگ جهادی است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).
عدالت محوری	رهبران جهادی، عادل، بررسی مسایل و امور مختلف از سر انصاف و عدالت (مرادی، ۱۳۹۴). عدالت محوری (رشیدی نیا، ۱۳۹۴)
جهادگری	جهاد در زمینه تخصصی، جهاد در عمل (کاظمی پور و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹) انجام خدمت خالصانه، پرهیز از تبعیض، پایداری و استقامت درانجام وظائف (رستمی، ۱۳۹۴)
بصیرت	بصیرت بخشی به عنوان دشمن شناسی (کاظمی پور و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹) دشمن شناسی و آگاهی از چگونگی مواجهه با آن، شناخت اهمیت مدارا و آگاهی از ضرورت تقوا (رستمی، ۱۳۹۴)
هوشیاری و حضور	حضور بهنگام در صحنه تصمیم گیری و عمل (کاظمی پور و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹) واقع بینی، واضح بودن اهداف و دوراندیشی (حمزه پور و مبینی دهکردی، ۱۳۹۹) حضور در میدان رهبری جهادی (صانعی، ۱۳۹۶) انگیزش پرشور (صانعی، ۱۳۹۶) هوشیاری و عدم غافلگیر شدن (رستمی، ۱۳۹۴)
اقتدار	قبول نکردن تحمیل و ظلم، تلاش و پیشروی با انگیزه و عدم تندروی (کاظمی پور و ذوالفقارزاده، ۱۳۹۹) دشمن شناسی پویا و همیشگی (صانعی، ۱۳۹۶) اعتماد به نفس سازمانی (صانعی، ۱۳۹۶) پایداری و استقامت درانجام وظائف (رستمی، ۱۳۹۴)
خدمتگزاری و مشارکت	مشارکت سازمانی؛ انعطاف پذیری سازمانی؛ رسالت و مأموریت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق پذیری سازمانی (قرایی و پورصادق، ۱۳۹۸). ایثارگری (حسنی نیک و مختاریان پور، ۱۳۹۸) خدمتگزاری به مردم محروم کشور از آرمان‌های مهم فرهنگ جهادی است (شیخ زاده، ۱۳۹۲). نوعدوستی، وجه مهمی در رهبری خدمتگزار است که با آرمانهای مدیریتی انقلاب، همسو است (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷).
قاطعیت در مقابل صمیمیت	قاطعیت و رسمیت با مدیران (بیات و سیدطباطبایی، ۱۳۹۹) و صمیمیت با زیردستان (بیات و سیدطباطبایی، ۱۳۹۹) محبت ورزی صمیمانه (صانعی، ۱۳۹۶)

سوال سوم: مهارت‌های مدیر جهادی چیست؟

جدول ۴: مفاهیم مندرج در ویژگی‌های مدیر جهادی

مفاهیم محوری	مفاهیم پایه
باورهای اسلامی و انسانی	التزام به امور دین، حق شناسی و شکرگزاری، مراقبت از نفس و قرب الهی (جلیلیان، ۱۳۹۹) ایثار و جانفشانی، حفظ یاد شهدا، تکریم خانواده شهدا و آرزوی شهادت (جلیلیان، ۱۳۹۹) اعتقاد به جنگ حق و باطل و رحمت خاص الهی (حسنی نیک و مختاریان پور، ۱۳۹۷) اشتقاقی باطنی به اجرای عدالت، احترام به ارزش‌های اخلاقی و میل باطنی به مردمی بودن (رستمی، ۱۳۹۴) ایثارگری، ولایت محوری و قناعت (خادمی، ۱۳۹۴) رسیدگی به نیازهای پیروان و کمک به بهبود سلامتی، آگاهی و پذیرش مسئولیت در پیروان (قربابی، ۱۳۹۹).
بصیرت	رهبران جهادی، اخلاق مدار، درستکار، صادق، قابل اعتماد و باثبات هستند (شیخ زاده، ۱۳۹۲) تدبیر، برنامه ریزی، عمل به هنگام و به اندازه، کار با کیفیت، تکیه بر علم، نیازمحوری (چهاردولی و هرمزی زاده، ۱۳۹۸) دارای ادراک سیاسی و فرهنگی (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴) معتقد و باورمند به جهاد، بصیر (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴)
رفتارهای اسلامی	تبعیت از امامت، ولایت و حمایت از ولی فقیه (جلیلیان، ۱۳۹۹) تلاش برای حفظ نظام اسلامی و ولایت فقیه، حفظ وحدت (جلیلیان، ۱۳۹۹) خدمتگزاری صادقانه، حرمت به ارزش‌های جامعه و خانواده (جلیلیان، ۱۳۹۹) خدامحور، ولایت‌پذیر و مخلص (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴) خدمتگزاری صادقانه، حرمت به ارزش‌های جامعه و خانواده (جلیلیان، ۱۳۹۹) احساس مسئولیت و انگیزه خدمت در مدیر جهادی، وظیفه محوری، مجاهدت (چهاردولی و هرمزی زاده، ۱۳۹۸)
تلاش و امیدواری	باور به توانستن و موفق شدن (حمزه پور و مبینی دهکردی، ۱۳۹۹) تلاش و پشتکار (صانعی، ۱۳۹۶) منظم (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴) استقامت (رشیدی نیا، ۱۳۹۴)
توانمندیهای عمومی شخصیت	ویژگی‌های خلاق، شایسته و شایسته‌گزین، دارای انگیزه مضاعف و شجاع (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴) دارای مهارت تأثیرگذاری بر مخاطب (شهبازی سلطانی، ۱۳۹۴) قناعت و میانه روی، احساس مسئولیت در برابر فعالیت‌ها، از نظر شخصی و هم اجتماعی (رشیدی نیا، ۱۳۹۴) شجاعت و جسارت در فرهنگ جهاد تبلور می‌یابد و بدون آن، فرهنگ و مدیریت جهادی معنا ندارد (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶).

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با عنوان مدیریت جهادی به عنوان مدیریتی کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی و با روش مروری نظام مند صورت گرفته است. به این منظور، مقالات مرتبط با موضوع پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت و یافته‌ها در قالب سه هدف برای دستیابی به تعریف جامع از مدیریت جهادی، شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی و شناسایی ویژگی‌های مدیر جهادی تنظیم شده است. بنابر مفاهیم ارائه شده در تعاریف مختلف از مدیریت جهادی می‌توان گفت مدیریت جهادی مدیریتی برگرفته از مضامین اسلامی و با پارادایم تفکر ارزشی است که با هدف قرب الهی، اجر معنوی، خدمتگزاری و گرمی‌داشت مردم و در راستای اهداف همه جانبه انقلاب اسلامی (اعم از سیاست‌های ملی، فراملی، عدالت محوری، حذف ظلم، سازندگی و ...) می‌باشد. در اجرای این نوع از مدیریت، از روش‌های اخلاقی، اسلامی، مردم دارانه و عدالت محورانه بهره گرفته می‌شود و فعالیت‌های مدیران، مقتدارانه، متعهدانه، با پشتکار و تلاش مقدس و در فضایی منعطف، صمیمی، نودوستانه، خدمتگزار است. مولفه‌های مدیریت جهادی شامل التزام فکری و عملی به اسلام، عدالت محوری، جهادگری، بصیرت، هوشیاری و حضور، اقتدار، خدمتگزاری و قاطعیت در مقابل صمیمیت است. همچنین، ویژگی‌های مدیر جهادی شامل باورهای اسلامی و انسانی، بصیرت، رفتارهای اسلامی، نظم و تلاش و توانمندی‌های عمومی شخصیت است.

مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است. رهبر معظم انقلاب بارها در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تاکید کردند و مدیریت جهادی را به عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند (خواجeh نادری، ۱۳۹۲). این رویکرد مدیریتی با به کارگیری هنر و علم مدیریت و استفاده همزمان از مفاهیم اسلام، پنجره جدیدی را به روی نظام مدیریت کشور گشوده است. مدیریت جهادی به مثابه مدیریتی است که در وضعیت کمبود و وجود موانع گوناگون، با احساس تکلیف انقلابی بتواند کارآمدی خود را ادامه دهد و در حل معضلات کنونی جامعه توفیق داشته باشد. مدیریت جهادی بر نوعی بینش مبتنی است که می‌تواند بسیاری از معادلات حاکم بر مدیریت اجرایی کشور را تغییر دهد و با توسل به الگوسازی، گره‌گشای بسیاری از مشکلات مدیریتی کشور باشد (وحیدی، رستگار و ابراهیمی، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴). نتایج پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که اجرای مولفه‌های

مدیریت جهادی نظیر احساس مسئولیت، جهاد کاری، رعایت تقوا، برنامه ریزی و کار هدمند و پایبندی به اصول می تواند وجدان و تعهد کاری در همه اعضای سازمان را ارتقا دهد (خیرخواهان، ۱۳۹۸). محمدی طامه (۱۳۹۵) نشان داد که کاربست مدیریت جهادی، توانسته کیفیت عملکرد مدیران را ارتقا دهد.

البته مدیریت جهادی مفهومی جدید و گذرا نیست بلکه موضوعی عمیق و ریشه دار است که در عقاید قرآنی ریشه دارد. درعین حال این تجربه عظیم و بزرگ انقلاب شکوهمند اسلامی آن طور که باید و شاید تدوین نشده تا بتوان به ابتکارات و رهیافت های گوناگون آن از دید علمی و پژوهشی در عرصه های مختلف اشاره نمود. مهم ترین شاخص تحول و موفقیت نهادهای انقلاب اسلامی روحیه ای است که اصطلاح روحیه جهادی نامیده می شود. منظور از الگوی مدیریت جهادی سبک و شیوه ای از مدیریت است که برگرفته از این روحیه باشد.

آنچه که جداکننده نظریه مدیریت جهادی از سایر نظریه های مشابه است، به ماهیت منحصر به فرد آن برمی گردد. برای کشف این ماهیت توجه به جزء «جهاد» در تعریف مدیریت جهادی راهگشا خواهد بود. معادل معنایی جهاد یعنی «مبارزه»، مفهوم مدیریت مبتنی بر مبارزه را تشکیل می دهد و جهت گیری کلان این رهیافت مدیریتی را به خوبی ترسیم می کند: «جهادی عمل کردن، مفهوم خاصی دارد. هر جور کاری، جهادی نیست. جهاد با جهد و تلاش از لحاظ ریشه یکی اند؛ یعنی در آن معنای جهد و کوشش وجود دارد؛ اما جهاد فقط این نیست؛ جهاد یعنی مبارزه؛ مبارزه در همین اصطلاح متعارف فارسی امروز ما، مبارزه انواع و اقسامی دارد: مبارزه علمی داریم، مبارزه مطبوعاتی داریم، مبارزه سیاسی داریم، مبارزه اقتصادی داریم، مبارزه نظامی داریم، مبارزه آشکار داریم، مبارزه پنهان داریم؛ اما یک نقطه مشترک در همه این ها وجود دارد و آن اینکه در مقابل یک خصم است؛ در مقابل یک مانع است» (بیانات رهبری، به نقل از لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳).

در بررسی ویژگی های منحصربه فرد مدیریت جهادی، که نقطه ای اصلی تمایز این سبک و فرهنگ با نمونه ای غیراسلامی آن است، می توان با مد نظر قرار دادن شعارهای پیشکسوتان این عرصه در نهاد مقدس جهاد سازندگی، ویژگی های ذیل را نیز به عنوان مبنای فعالیت در نظر گرفت: ارائه خدمات بی منت و عاشقانه، توجه به مشارکت مردمی در انجام امور (سازمان دهی نیروهای مردمی)، اعتماد متقابل به اعضاء و نیروهای مردمی، بی توجهی به امور مادی (حقوق، رفاه، مقام و...) جهادگران، انجام امور به عنوان تکلیف و تلقی کار به عنوان عبادت، تقویت بنیان های فرهنگی و توجه به این امور در انجام مأموریت ها، تصمیم سازی و تصمیم گیری در مدیریت جهادی با رویکرد «همه با هم» و جهاد مصداق تلاش برای رسیدن به هدف است (تشویقی، ۱۳۸۸).

بی‌شک موفقیت این مدیریت در میدان‌ها و عرصه‌ی کاری در سایه‌ی اعتمادبه‌نفس، ایجاد روابط صمیمانه‌ی انسانی، معاشرت و مشاورت، پیشگامی در کارها، دوری از صفات زشت نفسانی همچون خودپسندی و افزون‌خواهی، اخلاص در عمل، دوری از منت‌نهادن و دوری از جدایی از مردم و دیگر اخلاقیات و شئون مدیریت اسلامی است که در محیط جهادی، در طول دوران عمر جهاد سازندگی و دیگر نهادهای انقلابی، به برکت انقلاب اسلامی، رعایت و به کار گرفته شده و بدین‌سان تلاش‌ها مضاعف و موفقیت‌ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و رفاه محقق گشته است و در ادامه‌ی راه نیز می‌بایست توسط دیگر سالکین این مقصد، مورد توجه قرار گیرد (صفری، ۱۳۹۷).

هرچند مدیریت جهادی با در نظر گرفتن ابعاد مختلف سازمان و مدیریت خدمتگزار، می‌تواند خلاهای سازمانی ناشی از کمبود امکانات و کارشکنی دشمنان را پوشش داده و جبران نماید، اما معرفی کامل و اجرایی شدن این رویکرد مستلزم ارائه الگوی عملی در این خصوص است. پاسخ اساسی به این مسأله، انجام موردکاوی و رجوع به بهترین تجربه‌ها یا الگوهای سرآمد است. مکتب شهید قاسم سلیمانی الگویی کارآمد و سرآمد در مدیریت جهادی با گستره بین‌المللی بوده و ایشان به عنوان یک استراتژیست نابغه، مکتب جدیدی را در عرصه بین‌المللی عرضه کرده است. مکتب شهید سلیمانی نمونه عملی و تبلور واقعی سازمان آخرت‌گرا در مدیریت اسلامی است که به خوبی توانسته در عرصه عملیاتی، عمده ویژگی‌های آن را محقق سازد و به ما پیاموزد که مفروضات مدیریت اسلامی گزاره‌های صرفاً ذهنی نیست (مقیم، ۱۳۹۸). لذا، پیشنهاد می‌شود که مولفه‌های اجرایی و عملیاتی در مدیریت جهادی شهید سلیمانی شناسایی شده تا در اجرایی شدن مولفه‌های مدیریت جهادی مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- آیت، مسرت و نیکخواه، سیامک. (۱۳۹۹). *بررسی و اولویت بندی عوامل اصلی مدیریت شهری با رویکرد جهادی در میزان موفقیت پروژه های عمران شهری*. پژوهش‌های مکانی-فضایی، ۱۴، ۱-۱۷.
- بیات، عبدالحمید و سیدطباطبایی، سیدمهدی. (۱۳۹۹). *الگوی مطلوب ارتباطات میان فردی در سلسله مراتب فرماندهی: مورد مطالعه شهید حاج قاسم سلیمانی*. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸ (۴)، ۱۶۹-۱۸۵.
- پهلون شریف، محمدامین و قاسمی، محمدحسین. (۱۳۹۹). *تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)*. نشریه مدیریت اسلامی، ۲۸ (۴)، ۱۶۸-۱۴۱.

- تشویقی، شعبان. (۱۳۸۸). *نقش مدیریت جهادی در ثبات و تأمین امنیت*، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی .
- تولایی، روحاله، صباغی، زهرا. (۱۳۹۴). *طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی*، فصلنامه بهبود مدیریت، ۹ (۲۸)، ۱۲۱-۱۴۵
- جلیلیان، حسین. (۱۳۹۹). *الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیتنامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی*. نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۸ (۴)، ۱۱۱-۹۳ .
- چهاردولی، عباس و هرمزی زاده، ایمان. (۱۳۹۸). *ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی*. مطالعات راهبردی بسیج، ۸۴، ۲۴-۵ .
- حسنی نیک، محمدعلی و مختاریان پور، مید. (۱۳۹۷). *عقلانیت مدیریت جهادی*. نشریه مدیریت اسلامی، ۲۶ (۴)، ۱۰۶-۷۶ .
- حصیرچی، امیر، عبدالحی، عباداله و تولایی، روح اله. (۱۴۰۰). *ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگو سازی ساختاری تفسیری (ISM) نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا*. مدیریت اسلامی، ۱۵، ۹۹-۴۳ .
- حمزه پور، رسول و مبینی دهکردی، عبدالله. (۱۳۹۹). *نشانه‌های شکل‌گیری مدیریت جهادی در دفاع مقدس؛ مطالعه موردی عملیات ثامن الائمه*. مطالعات دفاع مقدس و نبردهای معاصر، ۵، ۱۱۴-۹۷ .
- خادمی، حسینعلی. (۱۳۹۴). *تاثیر ویژگی های رهبر در مدیریت جهادی بر عملکرد مدیران رسانه‌ای*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی .
- خواجه نادری، مصطفی. (۱۳۹۲). *بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیانگذاران نهادهای انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان های تحول آفرین*. دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان .
- خیرخواهان، رحمت الله. (۱۳۹۸). *بررسی رابطه مدیریت جهادی و وجدان کاری در بین بسیجیان پایگاه‌های بسیج شهرستان سمنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- دهقانی پوده، حسن، پاشایی هوالسو، امین. (۱۳۹۹). *تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، مدیریت اسلامی*، ۲۸ (۲)، ۱۳ - ۳۷ .
- ذاکری قرآنی، زهرا. (۱۳۹۳). *تاثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان؛ اداره کل آموزش و پرورش استان تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی .

- رستمی، مریم. (۱۳۹۴). *شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه های مدیریت جهادی در حوزه فرهنگ از منظر امام علی (علیه السلام)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شاهد.
- رشیدی نیا، سهیلا. (۱۳۹۴). *ویژگی های فرهنگ جهادی در زمینه اقتصاد از منظر قرآن و روایات*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اصول الدین.
- رضایی اصل، عبدالله. (۱۳۹۴). *اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم قرآنی. دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۱). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.
- سعیدی شاهرودی، علی و مرادی، عزیزمیراد. (۱۳۹۵). *بررسی و تحلیل نفوذپذیری انقلاب های توحیدی*، فصلنامه امنیت ملی، ۶ (۱۱)، ۳۴ - ۶۲.
- شعبانی، سمیه، تاج آبادی، رضا. (۱۳۸۶). *محورها و ویژگی های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره)*. مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- شمعی کوپائی، میلاد. (۱۳۹۳). *شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه سازی داده بنیاد*. دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- شهبازی سلطانی، محمد. (۱۳۹۴). *طراحی الگوی ویژگی ها مدیر جهادی رسانه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران.
- شیخ زاده، محمد. (۱۳۹۲). *پارادایم نوین رهبری از دیدگاه امام خمینی (ره)*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- صانعی، مهدی. (۱۳۹۶). *شناسایی مؤلفه های مدیریت جهادی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی استان خراسان شمالی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- صفری، غلامرضا. (۱۳۹۷). *بررسی وضعیت مدیریت جهادی از دیدگاه کارکنان (مورد مطالعه شهرداری شاهرود)*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- طاهرزاده موسویان، سیدفخرالدین و مقدم، متینه. (۱۳۹۹). *مدیریت جهادی حضرت سیدالشهداء در واقعه عاشورا*. جهان نوین، ۱۰، ۴۹-۲۹.
- طباطبایی، سید محمد حسین، (۱۳۹۵). *تفسیر المیزان، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی*، چاپ پنجم، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه ی مدرسین حوزه علمیه قم.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۹). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: نشر روان

- قائدعلی، حمیدرضا و مهدی عاشوری. (۱۳۹۱). *مدیریت جهادی نمونه ای از به کارگیری مبانی مدیریت اسلامی*. مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت جهادی. تهران: دبیرخانه همایش ملی مدیریت جهادی. مستخرج از لوح فشرده مقالات همایش.
- قرباگی، میثم. (۱۳۹۹). *واکاوی سبک رهبری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی الگوی متعالی رهبری خدمتگزار*. نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۸ (۴)، ۱۱۳-۱۳۹.
- قزایی، محمدرضا و پورصادق، ناصر. (۱۳۹۸). *بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت الله العظمی امام خامنه ای (مدظله العالی)*. مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۳۷، ۴۲-۷.
- کاظم پور، فاطمه و ذوالفقارزاده، محمدمهدی. (۱۳۹۹). *بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی*. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳۶، ۴۲۱-۴۵۲.
- گلچین کوهی، محمد، رضایی صوفی، مرتضی و کشاورز، لقمان. (۱۳۹۷). *اصول تصمیم گیری مبتنی بر ارزش های راهبردی اسلامی*. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷ (۴)، ۷۹-۱۱۵.
- لطیفی، محمدحسین. (۱۳۹۳). *استراتژی پژوهشی*. فصلنامه دانش مدیریت. شماره اول. ۲۷.
- محمدی طامه، حامد. (۱۳۹۵). *اثرگذاری مدیریت جهادی بر وظایف مدیران شهرداری شهر تهران؛ مطالعه موردی شهرداری منطقه ۱۷ تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه پیام نور تهران.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۹۵). *مجموعه آثار*، جلد ۲۶، تهران: انتشارات صدرا.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۰). *سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی)*. تهران: انتشارات ترمه.
- مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۸). *مدیریت بر مبنای اخلاص؛ جوهره مکتب شهید سلیمانی*، مدیریت اسلامی، ۲۷ (۳)، ۱۲-۵.
- واشقانی فراهانی، سمانه. (۱۳۹۰). *چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان ها*. برنامه ریزی اداره تحقیقات و کنترل ریسک بانک سپه.

References

- Adawiyah, W., Mohd Shariff, M., Basir Saud, M., & Mohd Mokhtar, S. (2011). Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship between Soft TQM and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. 2. 10.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Martin. D. J, Petty W. (2001). *Value Based Management the Corporate Response to the. Revolution Shareholder Oxford University prees*.

- Smith Brien, M. R., & Kuzmenko, T. (2017). Transformational and Servant Leadership: Content and Contextual Comparisons. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 80-91.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, NJ: Prentice– Hall.