

## ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی «موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی»

مجید زین‌الدینی<sup>۱</sup>  
حمیدرضا محمدی سیاهبومی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی، براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی، که در طی سالیان متمادی گذشته، به‌عنوان نظریه‌پرداز این موضوع بوده‌اند، صورت پذیرفت؛ از آنجایی که تحقیقات علمی که در این زمینه انجام شده یا قابلیت اجرایی نداشته و یا دارای نقص‌هایی بوده‌اند، تصمیم به پژوهش در این زمینه گرفته شد. روش‌شناسی مورد نظر در این پژوهش، روش داده‌بنیاد می‌باشد؛ که در ابتدا با استفاده از این روش به تحلیل داده‌ها و استخراج مدل پرداخته و سپس با استفاده از نمونه‌گیری گلوله‌برفی و نظرسنجی ۱۵ نفر از نخبگان و خبرگان، در راستای تأیید پایایی و روایی پژوهش و اعتبارسنجی نتایج، از نظرات آنان استفاده شد؛ جامعه آماری شامل کلیه سخنان مقام معظم رهبری، از سال ۶۸ تا به امروز بوده که شامل ۱۵۴۰ سخنرانی می‌باشد و از این بین به‌صورت هدفمند، سخنرانی‌هایی که با کلیدواژه جهاد، مدیریت جهادی و یا در بردارنده نکات کلیدی در باب مدیریت بوده (دیدار با مدیران و کارگزاران نظام)، انتخاب شدند، که یک نمونه، شامل ۱۳۴ سخنرانی را شامل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها و طراحی مدل، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت، که بر اساس آن در پاسخ به سؤال اصلی: «الگوی مطلوب مدیریت جهادی براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی کدام است؟»، مدل کیفی پژوهش طراحی و نتایج شامل: ۲۱۲۸ شناسه، ۱۳۶ مفهوم، ۱۹ زیرمقوله و ۳۲ مقوله، می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** جهاد، رهنمود، مدل، مقوله محوری، داده‌بنیاد.

**Email:** drzeineddini@gmail.com

۱- دکترای علوم دفاعی راهبردی، مدرس دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش، دانشگاه عالی دفاع ملی

**Email:** Hmohammadi81@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی(ره) (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۷/۲۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۰۶

## مقدمه

انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آنها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت؛ به عنوان مثال در این سازمان‌ها به جای روابط رئیس و مرئوس، روابط برادری حاکم بود و نیروهای سازمان، همچون اعضای خانواده بودند. این سبک مدیریت در سال‌های بعد، به عنوان مدیریت جهادی شناخته شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در سال‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (حجازی فر، ۱۳۹۴: ۹۶).

تحقق اهداف متمایز و متعالی انقلاب اسلامی در راستای رشد و کمال آحاد جامعه و بسط عدالت، منوط به استفاده از الگوی مدیریتی متناسب با آن است. چنین الگویی برخاسته از مبانی منحصر به فردی است که با مبادی ماده بنیاد فکری و تمدنی غرب در تعارض است. الگوی مدیریتی و سازمانی مطلوب برای مدل تمدنی در افق انقلاب اسلامی، مبتنی بر ارزش‌های الهی است و یکی از غنی‌ترین مفاهیم و الگوهای مدیریتی مطرح در چارچوب کمال محور تمدن اسلامی، سبک «مدیریت جهادی» است. بنابراین، مفهوم مدیریت جهادی، مفهومی جامع است که دربرگیرنده مبانی و اصول اولیه و اساسی مدیریت در مکتب اسلام است و مسیر و روند حرکت مدیران در جامعه اسلامی را مشخص کرده و می‌تواند راهگشای مشکلات جامعه در دهه پیشرفت و عدالت و در راستای تحقق چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران باشد. فرهنگ‌سازی و تبدیل مدیریت جهادی به گفتمان جامعه در سطوح مختلف مدیریتی و اجرایی می‌تواند نقش به‌سزایی در حل مشکلات کشور داشته باشد، ضمن اینکه خطوط راهنمای کلیدی برای سیاستگذاران و تصمیم‌گیران کلان کشور خواهد بود (قهرمانی نژادشایق و همکاران، ۱۳۹۵: ۲-۱).

همچنین هر انقلاب یا تغییر گسترده مترادف با معنای انقلاب در طول تاریخ، نیاز به نرم‌افزارهای ویژه خود برای تغییر جهت‌ها، استفاده از فرصت‌ها، نهادینه‌سازی نگاه‌ها و تعیین وضعیت مطلوب برای رسیدن به اهداف آرمانی‌اش دارد. انقلاب اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و امام خمینی (ره) و یاران همراهش، پایه‌گذار نگاهی نو به سبک اداره و مدیریت کشور و ترویج و تثبیت فرهنگ انقلاب اسلامی در عرصه‌های مختلف بوده‌اند؛ نگاهی که به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی منجر شد و بعدها توسط رهبر معظم انقلاب (آیت‌الله خامنه‌ای) به عنوان مدیریت جهادی نام برده شد. این سبک مدیریت در نام‌گذاری مجموعه‌هایی همچون جهاد سازندگی، جهاد دانشگاهی و نظایر آن و به صورت عمومی به سبک مدیریت و فرماندهی نیروهای انقلابی در سال‌های اولیه انقلاب اسلامی به‌ویژه دوران دفاع مقدس نسبت داده می‌شود (محمدی سیاهبومی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۳).

از این رو پژوهش حاضر، رهنمودهای ولایت فقیه را از سال ۱۳۶۸ تا به امروز مورد مطالعه قرار داد و به روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به تجزیه و تحلیل آن پرداخت و الگوی پارادایمی مدیریت جهادی را

مبتنی بر آموزه‌های دینی به تصویر کشید. همچنین بررسی‌ها در مورد پیشینه تحقیق حاکی از آن است که تاکنون پژوهشی کلان و جامع درباره‌ی طراحی الگوی مدیریت جهادی، در سطح کشور، که دربرگیرنده همه لایه‌های اعتقادی، قانونی، سازمانی، مأموریتی، تفکری، برنامه‌ریزی، اجتماعی و بومی باشد، انجام نشده است. این در حالی است که پژوهش کوشیده است با توجه به نقش و تأثیر بی‌بدیل مدیریت جهادی در ارتقای کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران، گونه‌ای جدید و پیشرفته را بر اساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی طراحی و ارائه کند، به‌گونه‌ای که ضمن تحقق اهداف والا و تحصیل روزافزون اعتماد و امنیت مردم، انتظارات بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران و مقام معظم رهبری را محقق نماید؛ با اینکه زمان زیادی از ظهور پدیده مدیریت جهادی نمی‌گذرد اما در سال‌های اخیر فعالیت‌های زیادی مبنی بر انتشار مقالات، چاپ کتب علمی و همچنین برگزاری کنفرانس‌های گسترده‌ای در زمینه مدیریت جهادی را شاهد بوده‌ایم، اما آن‌چنان‌که شایسته نام «مدیریت جهادی» است زیرساخت‌ها و شالوده آن شکل نگرفته و لازم به‌ذکر است که در همین زمینه نتایج تحقیقات برخی از مصاحبه‌های اکتشافی با نخبگان نشان می‌دهد که اثربخشی پایدار سازمان‌ها و نهادهای دولتی در گرو مدیریت جهادی می‌باشد. امروزه، مفهوم مدیریت جهادی به‌عنوان مفهومی رایج و ارزشی میان مسئولان، مدیران و متولیان سازمان‌ها و نهادها پذیرفته شده است و هم‌چنان‌که مقام معظم رهبری بیان می‌فرمایند این مفهوم به‌عنوان بخش مهمی از فرهنگ جهادی تبدیل شده است؛ اما به ابعاد، مؤلفه‌ها و فعالیت‌های مورد نیاز برای مدیریت و رهبری جهادی به‌طور جامع و کامل پرداخته نشده است. در این راستا با استفاده از روش تحقیق داده‌بنیاد به استخراج شناسه‌ها، مفاهیم و مقولات مدیریت جهادی که قابلیت پیاده‌سازی در عمل را داشته باشد پرداخته و با اعتبارسنجی نتایج حاصله، پاسخ به یک سؤال اصلی: «الگوی مدیریت جهادی براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی کدام است؟» و ۵ سوال فرعی که نشانگر اهمیت و ضرورت مقوله محوری مدیریت جهادی بوده را مورد بحث و بررسی قرار خواهیم داد، تا بتوان با پاسخ به هریک از آنها به اهداف مدنظر در این پژوهش نائل شد.

### ادبیات و پیشینه پژوهش

حجازی‌فر (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» با استفاده از روش فراترکیب به نتایج پژوهش‌های پیشین پرداخته و با این روش و با توجه به وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت نتایج پژوهش‌ها را در ده مبحث موضوع‌بندی کرده است؛ در نهایت نیز برای تبیین چیستی و ماهیت مدیریت جهادی، ویژگی‌هایی از قبیل: رفع و جبران جسورانه و خلاقانه چالش‌ها و کمبودها، ایجاد ظرفیت‌های جدید با منابع و تشریفات حداقلی از طریق ایثار و تلاش مضاعف و برادرانه در جهت تقرب الی‌الله را، برای مدیریت جهادی معرفی کرده است و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بُعد نظام ارزشی در مقایسه با سایر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

سلطانی (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان «مدیریت جهادی: چالش‌ها و الزامات» به شناسایی چالش‌ها و الزامات مدیریت جهادی در سطح کشور پرداخته و به همین منظور در این تحقیق از یک سو سعی شده است ضمن شناسایی چالش‌های فراروی مدیریت جهادی، نسبت به شناسایی و طبقه‌بندی آنها و آسیب‌ها در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای اقدام شود و از سوی دیگر الزامات تحقق مدیریت جهادی در چهار بُعد رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری مشخص گردد. روش این تحقیق از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از جنس پیمایشی - توصیفی می‌باشد؛ نتایج نشان می‌دهد که به ترتیب چالش‌های رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری از اهمیت بسیاری برخوردارند و لازم است به‌گونه‌ای شایسته مدیریت شوند. در بخش الزامات اجرای مدیریت جهادی نیز به ترتیب الزامات مدیریتی، انسانی، رویکردی و ساختاری از اهمیت درخور توجه برخوردار می‌باشند.

تولائی و صباغی (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی» به منظور طراحی الگوی مفهومی مدیریت جهادی، با استفاده از ترکیب روش نگاشت‌شناختی و روش‌شناسی سیستم‌های نرم که یک روش‌شناسی شناخته شده و پرکاربرد در حوزه‌ی مسائل انسانی است، پس از مطالعات نظری و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی مفهوم مدیریت جهادی، با روش‌های کیفی نگاشت‌شناختی و سیستم‌های نرم، به طراحی الگوی مفهومی و نقشه‌ی شناختی توسعه مدیریت جهادی در سازمان‌ها پرداخته، بدین صورت که ساخت یک نقشه معنایی با قرا دادن ایده اصلی در مرکز صفحه آغاز می‌شود و به سمت بالا در جهت‌های مختلف ادامه می‌یابد، به‌گونه‌ای که ساختاری سازمان یافته و روبه رشد، شامل واژگان و تصاویر کلیدی را ایجاد می‌کند.

شماعی‌کوپائی و اسمعیلی‌گیوی (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان «مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد» به دنبال شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی در قالب الگویی نظام‌مند و با بهره‌گیری از نظریه داده بنیاد می‌باشند. یافته‌های کیفی تحقیق به وسیله نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شده و نهایتاً مدل پارادایمی مدیریت جهادی تبیین می‌شود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش و رفتار در سطح فرد و فرهنگ، ساختار و فرآیند، در سطح سازمان می‌باشد که خود به مقوله‌های فرعی تقسیم می‌شوند.

### مدیریت جهادی

مدیریت جهادی ترکیبی از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» است که اولی ناظر به عمل و دومی گویای یک ارزش دینی است. از نظر لغت، مفهوم «جهاد» (به ضم یا به فتح) معنای «بذل طاقت و تعب» نهفته است. به بیان دیگر، «جهادگر» کسی است که در راه هدف، همه توان خود را به‌گونه‌ای خستگی‌ناپذیر به کار می‌گیرد. جهادگر در راه خداوند به ایثار توان و امکانات خود می‌پردازد. علامه طباطبائی معتقد است: از آیات جهاد استفاده می‌شود که این مفهوم با بلایا و مصایب همراه است (طباطبائی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۵۱۷).

«جهاد» همان‌گونه که پیش از این ذکر شد- ناظر به فرهنگ، ارزش‌ها و معنویت است. جهاد صرفاً مبارزه در میدان نیست، بلکه شامل هرگونه تلاشی می‌شود که با اخلاص صورت گیرد تا جامعه و فرد را به سعادت برساند. بنابراین، باید تلاش کرد که با این ترکیب، عملگرایی ارزشی تبیین گردد. سیستمی که ناظر به عمل و ارزش‌های مفهوم «جهاد» به‌عنوان یک مفهوم ارزشی در شریعت مقدس اسلام شناخته می‌شود (منطقی، ۱۳۹۵: ۲۷-۲۸).

مدیریت جهادی در عصر حاضر مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی، که آثار ارزشی و مبارک آن در دوران دفاع مقدس و در نهادهایی چون سپاه و بسیج، جهاد سازندگی، نهادها و بنیادهای انقلابی ظهور و بروز پیدا کرد و حتی پس از پایان دفاع مقدس و تاکنون در عرصه‌های گوناگون فرهنگی، اقتصادی، امنیتی فناوری و تولید علم، شاهد برکات و حماسه‌های این سبک مدیریتی می‌باشیم. سبک مدیریت جهادی، الگوی حاکمیت مبانی اسلامی با نگاه آرمان‌خواهی، واقع‌نگری و حقیقت‌بینی است که در بدترین شرایط و پیچیده‌ترین وضعیت برای انجام تکلیف الهی و ترجیح اهم بر مهم با نوآوری و خلق ابتکار با برنامه‌ریزی به پیش می‌رود و گره‌گشایی می‌کند. این مدیریت همواره بر اساس وجود دشمن و موانع، برنامه‌ریزی و چاره‌اندیشی می‌کند و برای غلبه بر اراده دشمن و عبور از موانع، بهترین راه‌حل را انتخاب و «اصل ما می‌توانیم» عملی می‌سازد و برای اثبات کارآمدی دین در اداره جامعه، از همه فرصت‌ها استفاده نموده و برای ارتقای مشروعیت و مقبولیت حاکمیت دینی مقابل استکبار و دشمنان، زمینه‌های پیشرفت و تحقق اهداف سازمان را فراهم می‌سازد (سپهر، ۱۳۹۴: ۴۰-۴۱).

در مورد شناسایی مفهوم و تعریف مدیریت جهادی در منابع علمی خلأ جدی وجود دارد. هنوز پژوهشگران این عرصه نتوانسته‌اند تعریف مانع و جامعی برای آن ارائه کنند. پژوهشگران در این عرصه عمدتاً به مؤلفه‌های مدیریت جهادی پرداخته‌اند. با توجه به مسئله فوق، در ادامه به چند تعریف، که قرابت بیشتری با مدیریت جهادی داشته اشاره خواهیم کرد و سپس توسط نگارنده، تعریفی که نسبت به تحقیقات پیشین از جامعیت بیشتری برخوردار باشد، ارائه خواهد شد.

«مدیریت جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار؛ این کار جهادی است. کار را باید جهادی انجام داد تا ان‌شاءالله خدمت به‌خوبی انجام بگیرد»<sup>۱</sup>.

در رویکرد ترکیبی نسبت به مفهوم مدیریت جهادی باید بیان کرد که مدیریت جهادی سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم آموزه‌های مشابهی داشته باشد؛ لیکن این آموزه‌ها تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و الگوی کار است که در جوامع انسانی تفاوت‌چندانی با هم ندارد؛ اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارد و شدت و ضعف اثر آنها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما،

۱. بیانات رهبری در حضور رئیس‌جمهور و اعضاء هیئت دولت ۹۲/۰۶/۰۶.

روحی حاکم بر این روش‌هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه بومی ایرانی اسلامی است که باید بدان توجه کرد و در مقایسات و بررسی‌ها از این نکته غفلت نکرد (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶: ۷۴). مدیریت جهادی یعنی: علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سامانه و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد. مدیریت جهادی مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام است. به عبارتی دانش و هنر بکارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۲).

### ضرورت بکارگیری مدیریت جهادی نسبت به مدیریت غربی

پیروی بی‌چون و چرای روش‌ها، نظریه‌ها و راهبردهای مدیریت غرب که بر پایه‌ی فرهنگ و نظام‌های ارزشی غرب است، به‌طور متعدد در ناکارایی و عدم اثربخشی سازمانی کشورهای در حال توسعه، نقش دارد. آنچه مورد نیاز است، توسعه نظریه‌ها و عملکردهای مدیریت براساس شرایط و موقعیت‌های محلی و نیروهای اجتماعی و فرهنگی هر کشور است. برای مثال، اغلب نظریه‌های مدیریت که در کشورهای پیشرفته شکل گرفته، بر فرضیاتی استوار است که تنها در مورد مردم این کشورها صادق است (تولائی و صباغی، ۱۳۹۴: ۱۲۳-۱۲۴).

تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام‌های مدیریتی که ریشه گرفته از غرب می‌باشند، در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به‌عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به‌منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی می‌باشد. مدیریت جهادی با مصرف‌گرایی، اشرافی‌گری، سستی، تبلی، بی‌حالی و انحراف از مسیر آرمان‌گرایی ایمانی، تغایر داشته و بلکه با آن مبارزه می‌کند؛ در حالی که در شیوه‌های مدیریتی دیگر که عمدتاً محصول فرهنگ سرمایه‌داری است، جامعه به سمت مصرف‌گرایی، اشرافیت، بی‌عدالتی، اصالت لذت و انحراف از آرمان‌های انسانی، سوق داده می‌شود. اساس مدیریت جهادی تأکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ در حالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد. این شیوه از مدیریت (جهادی) برخلاف دیگر مدیریت‌ها، فرهنگی خاص را مدنظر داشته و در مرتبه نخست بر جنبه‌های انسانی سازمان توجه داشته و نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان‌ها پایه‌ریزی می‌کند.

همچنین با استناد به کلام مقام معظم رهبری دال بر ضرورت بکارگیری سبک جهادی، نسبت به سبک غربی، می‌توان به این کلام ایشان که می‌فرمایند: «هرجایی که به خدا تکیه کردیم، به نیروی مردم تکیه کردیم و حاضر به حرکت جهادی شدیم، پیروز شدیم؛ نگاه کنید از اول انقلاب تا حالا، هر جا ما

مردم را آوردیم وسط کار، به نام خدا شروع کردیم و حرکتیمان حرکت جهادی بود، ما در آنجا پیروز شدیم. در خود انقلاب این اتفاق افتاد، مردم آمدند، مردم خیابان‌ها را پر کردند، قشرهای مختلف مردم آمدند وسط میدان و حرکت حرکت جهادی بود<sup>۱</sup>؛ اشاره کرد، که ضمن مانعیت و جامعیت، با استفاده از یک نگاه کاربردی در مدیریت جهادی، هم استفاده از ابزارهای معنوی (توکل الهی) و هم ابزارهای مادی (قدرت مردمی) را مدنظر قرار می‌دهد، تا با کیفیت هرچه بیشتر، به اهداف مطلوب دست یابد و این نکته‌ای است که در نظام مدیریتی غرب نسبت به آن غفلت شده است.

### تاریخچه و سابقه مدیریت جهادی

مدیریت در فرایند اداره و حرکت روبه جلو نظام جمهوری اسلامی با عناوینی همانند مدیریت «دین محور»، «مدیریت انقلابی قوی»، «مدیریت دلسوز و کارآمد»، «مدیریت صحیح» و «مدیریت جهادی»، در مرکز توجه مقام معظم رهبری قرار دارد و انتظارات ولی امر مسلمین در قالب سیاست‌ها، تدابیر و بیان ویژگی‌های این نوع مدیریت، ناظر بر شکاف بین وضعیت موجود مدیریت، با وضعیت مطلوب و مورد انتظار است. مدیریت در نظام ارزشی و فرهنگ ناب اسلامی، بحث دقیق و عمیق است که در حضور و تجلی خدای متعال در زمین ریشه دارد. در واقع مدیر و مدبر اصلی جهان حضرت حق است که بر همه کارهای این دنیا مدیریت دارد. البته شریف‌ترین انسان‌های روی زمین یعنی پیامبران که جانشینان حق روی زمین هستند، نیز نقشی مبتنی بر برنامه‌ای مشخص، اهدافی تعیین شده و با استفاده از ابزار موجود ایفا می‌کردند که در این میان نیز حرکت جهادی مهم تلقی می‌شد و مدیریت جهادی، مفهومی جدید و گذرا نیست؛ بلکه موضوعی عمیق و ریشه‌دار است که در عقاید قرآنی ریشه دارد (مبینی، ۱۳۹۵: ۱۴۲).

در عصر مبارزات انقلاب اسلامی، مدیریت جهادی در سیره و اندیشه بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی(ره) از نیمه خرداد ۱۳۴۲ تجلی یافت و با اهتمام عملی مدیران مجاهد به تدابیر و اندیشه‌های ولایت فقیه، مدیریت جهادی متناسب با اوضاع در مسیر رشد قرار گرفت. مدیریت هوشمندانه، مدیریت در تبعید و مدیریت در صحنه حضرت امام برای سرنگونی رژیم شاهنشاهی همگی از مصادیق تاریخی برجسته مدیریت جهادی به‌شمار می‌رود.

بعد از رحلت حضرت امام خمینی(ره) ما شاهد مدیریت جهادی مقام معظم رهبری هستیم که مدیریتی قوی با علم و درایت و مبتنی بر ضوابط دینی را اجرا می‌کنند. بعد از جنگ، مدیریت جهادی با کار خستگی‌ناپذیر و خستگی‌ناشناس و با مدیریت‌های قوی و علاقه‌مند در عرصه اصلاح و بازسازی ویرانه‌های جنگ و خرابی‌های عمیق دوران طاغوت از یک سوء و تهاجم فرهنگی دشمن از سوی دیگر نمایان شد. در دهه سوم انقلاب، مدیریت جهادی در عرصه کار علمی - جهادی کلید می‌خورد و نظام اسلامی در مسیری صعودی، قلّه‌های افتخار را در می‌نوردد. در دهه چهارم انقلاب اسلامی، مدیریت

۱. بیانات در دیدار با کارگران شرکت مپنا، ۹۳/۰۲/۱۰.

جهادی در عرصه فرهنگی و اقتصاد مقاومتی مطرح شده تا ضمن جبران عقب‌ماندگی‌های گذشته، شاهد تحول و حرکت رو به جلو در عرصه‌های مختلف باشیم.

### سوالات تحقیق

#### ۱- سؤال اصلی

الگوی مدیریت جهادی براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی کدام است؟

#### ۲- سوالات فرعی

۱. راهبردهای مدیریت جهادی چیست؟
۲. شرایط علی مدیریت جهادی چیست؟
۳. مدیریت جهادی دارای چه زمینه‌هایی است؟
۴. مدیریت جهادی دارای چه شرایط مداخله‌گری است؟
۵. پیامدهای حاصل از بکارگیری مدیریت جهادی چیست؟

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، بنیادی- کاربردی و هدفش ارائه الگوی مدیریت جهادی براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی می‌باشد. از نظر روش، کیفی و از نظریه داده‌بنیاد<sup>۱</sup>، استفاده شده است.

نظریه داده‌بنیاد شیوه‌ای از پژوهش کیفی است که ضمن آن و با استفاده از دسته‌ای از داده‌ها، نظریه و یا مدلی، تکوین می‌یابد. ایده اصلی این راهبرد، آن است که نظریه‌پردازی از داده‌های در دسترس ناشی نمی‌شود بلکه بر اساس داده‌های حاصل از مشارکت‌کنندگان که فرآیند مورد پژوهش را تجربه کرده‌اند ایجاد یا مفهوم‌سازی می‌شود (Strauss & Corbin, 1998: 21).

جامعه آماری پژوهش در دو حوزه در نظر گرفته شده است. برای شکل‌گیری الگوی مدیریت جهادی، تمام بیانات، نامه‌ها، احکام و فرمان‌های امام خامنه‌ای (مدظله العالی) به صورت تمام شمار، متمرکز بر موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و از بین آنها گزاره‌ها، انتخاب شده است. برای نظرسنجی در مراحل شناسه‌گذاری با عنایت به ویژگی‌های مورد نیاز از قبیل: تسلط به روش نظریه‌مبنایی، اشراف به دانش مدیریت، آشنایی با اندیشه‌های مقام معظم رهبری، آشنایی با وظایف و مأموریت یک مدیر جهادی، ۱۵ نفر از خبرگان با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، گزینش شده‌اند. نمونه‌گیری گلوله‌برفی<sup>۲</sup>، براساس نظر بیرناکی و والدورف<sup>۳</sup>، روشی است که در آن شرکت‌کنندگان در پژوهش، شرکت‌کنندگان اضافی و دیگری را برای مطالعه پیشنهاد می‌نمایند. به‌طور مثال در پژوهش‌های کیفی با روش مصاحبه، از

---

1. Grounded Theory  
2. Snowball sampling  
3. Biernacki and Waldorf



مصاحبه‌شوندگان سؤال می‌شود که آیا فرد دیگری را برای انجام مصاحبه پیشنهاد می‌نمایید که بتواند اطلاعات مناسبی در این خصوص ارائه دهد (Biernacki and Waldorf, ۲۰۱۷). یکی‌پدیا، مدخل نمونه‌گیری گلوله‌برفی، ۲۰۱۷).

اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش با روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزارهای فیش‌برداری، کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی جمع‌آوری شده است. قلمروی موضوعی پژوهش، به مدیریت جهادی معطوف است. قلمروی زمانی به سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۷ معطوف است که شامل ۱۵۴۰ سخنرانی می‌باشد و از این بین به صورت هدفمند، سخنرانی‌هایی که با کلیدواژه جهاد، مدیریت جهادی و یا دربردارنده نکات کلیدی در باب مدیریت بوده (دیدار با مدیران و کارگزاران نظام)، انتخاب شدند و یک نمونه، شامل ۱۳۴ سخنرانی را شامل شد. قلمرو مکانی نیز به دانشگاه‌ها، سازمان‌ها، کتابخانه‌ها و مکان‌هایی مربوط است که در این حیطه، کار تخصصی کرده و توانستند اطلاعاتی غنی برای ما فراهم کنند؛ همزمان با گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل از طریق شناسه‌گذاری باز<sup>۱</sup> انجام شده است. در شناسه‌گذاری باز اقدام به مشخص کردن شناسه‌ها و مفاهیم (تحلیل مضمون) از متون گردید و به‌طور دائم به متون بیانات مراجعه و برخی از شناسه‌ها حذف و یا شناسه‌های جدیدی اضافه شد. شناسه‌گذاری باز از طریق درک مفهوم هر پیشامد و انتخاب یک نام (برچسب) برای آن و از طریق فن مقایسه مستمر<sup>۲</sup> انجام شد. در واقع این کار، فرآیندی تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده است. این روش به صورت رفت و برگشتی آن قدر ادامه یافت تا اشباع نظری به دست آمد. برای اینکه قابلیت ارجاع‌دهی به شیوه‌ای سریع و آسان فراهم شود، برای مشخص شدن نسبت شناسه‌ها با متون منتخب از نشانگر شش رقمی استفاده شده است. در جدول ۱ چگونگی بکارگیری نشانگرهای اختصاری تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۱: نحوه بکارگیری نشانگرهای اختصاری تحقیق

نوع نشانگر	معنای نشانگر	اعداد نشانگر
شش رقمی	دو رقم اول نمایانگر سال ایراد بیانات	اعداد ۶۸ الی ۹۶
	دو رقم دوم نمایانگر ماه ایراد بیانات	اعداد ۰۱ الی ۱۲
	دو رقم سوم نمایانگر روز ایراد بیانات	اعداد ۰۱ الی ۳۱

به منظور آشنایی با منطق تجزیه و تحلیل و روند شکل‌گیری؛ شناسه‌ها، مفاهیم، زیرمقولات و مقولات، مثالی از چگونگی شناسه‌گذاری در جدول ۲ آورده شده است:

1. Open Coding
2. Continuous Comparison

**جدول ۲: تجزیه و تحلیل و روند شکل‌گیری؛ شناسه‌ها، مفاهیم، زیرمقولات و مقولات**

مقوله	زیرمقوله	مفهوم	کد	نشانگر	متن منتخب
معنویت‌گرایی		ضرورت معنویت	وقتی معنویت نباشد، ... اصولاً تلاش و زحمت وجهی ندارد.	۶۸۱۱۰۹	وقتی معنویت نباشد، وقتی کار برای خدا نباشد، وقتی تشکیل جامعه‌ی نمونه‌ی انسانی هدف نباشد، اصولاً تلاش و زحمت وجهی ندارد. باید برای خدا حرکت کرد و در چارچوب اهداف الهی تلاش نمود.
معنویت‌گرایی	اخلاص	کار برای خدا	وقتی کار برای خدا نباشد ... اصولاً تلاش و زحمت وجهی ندارد.	۶۸۱۱۰۹	
تحول‌آفرینی		تشکیل جامعه نمونه انسانی	وقتی تشکیل جامعه‌ی نمونه‌ی انسانی هدف نباشد، اصولاً تلاش و زحمت وجهی ندارد.	۶۸۱۱۰۹	
معنویت‌گرایی	خدامحوری	تلاش در چارچوب اهداف الهی	باید ... در چارچوب اهداف الهی تلاش نمود.	۶۸۱۱۰۹	
معنویت‌گرایی	اخلاص	حرکت برای خدا	باید برای خدا حرکت کرد.	۶۸۱۱۰۹	

**روائی و پایایی**

روائی پژوهش براساس اقدامات زیر محقق شده است:

- طی تحقیق، همزمان با جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل به‌صورت رفت و برگشتی بارها انجام شده است.

- رسیدن به اشباع نظری با مشخص شدن، ۲۱۲۸ شناسه، ۱۳۶ مفهوم، ۱۹ زیرمقوله و ۳۲ مقوله؛

- انتخاب رویکرد تحلیل جزء به جزء<sup>۱</sup>؛

- ارجاع شناسه‌گذاری باز و محوری طی سه مرحله به تعداد ۱۵ نفر از خبرگان و اعمال نظرهای اصلاحی آنان در فرایند تجزیه و تحلیل، در اثر رفت و برگشت‌های مختلف نزد خبرگان (۱۴ بار مقوله‌ها در مرحله شناسه‌گذاری محوری تغییر یافته است)؛

پایایی پژوهش نیز با استفاده از چهار معیار معرف پارکر و رافی (۱۹۷۷)، قابلیت تطبیق، قابلیت فهم،

قابلیت تعمیم و کنترل فرآیند به شرح زیر مورد ارزیابی قرار گرفته است:

برای سنجش معیار تطبیق، مطابق روند انجام گرفته، مفاهیم از داده‌های بررسی شده، تولید شده است. برای قابلیت فهم کردن الگو، مفاهیم به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده و میان آنها پیوندهای

۱. در این رویکرد، متون و داده‌ها خط به خط و کلمه به کلمه مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

مفهومی برقرار شده است تا مقوله‌ها به وسیله آنها استخراج شود. برای قابلیت تعمیم بودن الگو، سعی شد تا ساختار الگو براساس رهنمودهای مقام معظم رهبری شکل گیرد. در مورد کنترل فرایند الگو به دلایل زیر می‌توان اطمینان حاصل کرد که داده‌ها به ارائه الگو منتج شده است:

- اتصال یا تطبیق روشنی بین مقوله‌ها و داده‌های خام وجود دارد؛
- گسترش دامنه جمع‌آوری داده‌ها از سال ۱۳۶۸ تا سال ۱۳۹۷ (۲۹ سال)؛
- الگوی ارائه شده از الگوی مفهومی داده‌بنیاد پیروی نموده است؛
- الگو براساس مطالعه متون واقعی (دست اول)، مشخص شده است؛
- الگو پس از طی مراحل شناسه‌گذاری باز و محوری ظاهر شده است؛
- دستیابی به اشباع مقوله‌ها (کفایت نظری)؛

### یافته‌های پژوهش

#### شیوه گردآوری و تفسیر داده‌ها

داده‌های پژوهشی در ابتدا بر اساس سخنان رهبری گردآوری شد. در این سخنرانی‌ها کلیه متون مورد نظر براساس نمونه‌گیری نظری انتخاب شد؛ نمونه‌گیری نظری نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که پژوهشگر را در خلق نظریه یا مفهوم‌هایی که ارتباط نظری آنها با نظریه در حال تکوین به اثبات رسیده است، یاری می‌کند (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۳:۵۴). این نمونه‌گیری نظری تا هنگام رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ منظور از اشباع نظری، مرحله‌ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیاید و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده است (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۳:۵۴).

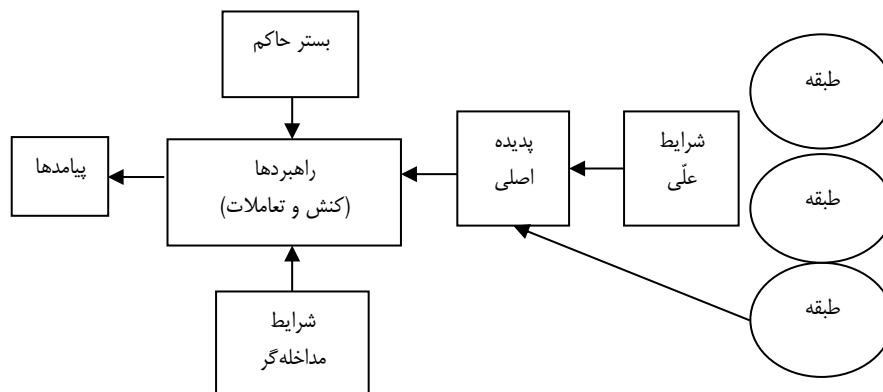
#### تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش براساس دستورالعمل‌های استراس و کوربین (۱۳۹۰b) و منطبق با سخنان رهبری شکل گرفت. این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است (ایبلی و رحمتی، ۱۳۹۴:۸۸). در نهایت نظریه مدل کیفی پژوهش بیان شد.

الف) کدگذاری باز: کدگذاری باز اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌ها و کدگذاری است. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌های حاصل از سخنرانی‌ها به دقت بررسی شد، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی و زیرمقولات مربوط به آنها مشخص شدند و خرده مقوله‌ها از زیر مقوله‌ها متمایز شدند. در طی این تحلیل‌ها فنون تحلیلی پیشنهاد شده استراس و کوربین (۱۳۹۰b) به کار گرفته شده که واحد اصلی تحلیل، برای کدگذاری باز مفاهیم بودند؛ رونوشت متون برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، خرده مقوله‌ها به‌طور منظم بررسی شد. طی این فرآیند کدگذاری، شناسه‌ها، مفاهیم، زیرمقولات و مقولات، استخراج و ویژگی‌های آنها شناسایی شد. پس از کدگذاری باز، مضامین زیادی حاصل شد که طی فرایند تحلیل

داده‌ها، این داده‌ها به مقوله‌های کمتری کاهش یافت. به‌گونه‌ای که از بطن داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی در رابطه با پدیده مورد بررسی، استخراج شدند.

ب) کدگذاری محوری: در کدگذاری محوری، مفاهیم بر اساس اشتراکات و با هم‌معنایی در کنار هم قرار می‌گیرند. به‌عبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه می‌شوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابهند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند (مقدم و همکاران، ۱۳۹۵:۱۳۴). در واقع، در این مرحله، یکی از مقوله‌ها (مقوله اصلی)، محور فرایند در حال بررسی و اکتشاف قرار گرفت و پس از آن مقوله‌های دیگر به آن ارتباط داده شد. بر این اساس مرحله کدگذاری محوری تدوین شد که طبق آن، خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش شامل: شرایط علی، مقوله محوری، بستر، شرایط مداخله‌گر، راهبرد و پیامدها مشخص شد. نمونه‌ای از داده‌های کیفی به‌دست آمده از فرایند مزبور در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل پارادایمی کدگذاری محوری

از این‌رو، در این پژوهش، بر اساس ابعاد پارادایم کدگذاری، تحلیل داده‌های حاصل از رهنمودها، تبیین شد و داده‌ها از طریق فرایند کدگذاری و بر اساس طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد مورد تحلیل قرار گرفتند. همان‌طور که اشاره شد در این پژوهش از دو نوع تجزیه و تحلیل استفاده شده است که در ادامه شرح داده خواهد شد:

۱. به علت فراوانی حجم متن‌های منتخب و تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مضامین و مفهوم‌سازی مقولات صرف نظر و فقط به ارائه مقولات ۳۲ گانه بسنده شده است. با عنایت به توضیحات اخیر، ۲۱۲۸

شناسه، ۱۳۶ مفهوم، ۱۹ زیرمقاله و ۳۲ مقاله، شناسایی شد که مقالات پژوهش در جدول (۳) ارائه شده‌اند:

**جدول ۳: مقالات پژوهش**

ردیف	مقاله	ردیف	مقاله	ردیف	مقاله
۱	تعامل	۲	اقتدار	۳	ریسک‌پذیری
۴	عدالت‌گستری	۵	ولایت‌مداری	۶	استکبارستیزی
۷	ظلم‌ستیزی	۸	انقلابی‌گری	۹	شفاف‌سازی
۱۰	معنویت‌گرایی	۱۱	مردم‌مداری	۱۲	بصیرت و هوشمندی
۱۳	ابتکار	۱۴	تدبیر	۱۵	تعامل
۱۶	اخلاق‌مداری	۱۷	پیشرفت	۱۸	وحدت
۱۹	تحول‌آفرینی	۲۰	قناعت‌پیشگی	۲۱	شایسته‌سالاری
۲۲	مسئولیت‌پذیری	۲۳	فسادستیزی	۲۴	اصلاح‌پذیری
۲۵	شفقت و مهربانی	۲۶	سعه‌صدر و انتقادپذیری	۲۷	فرهنگ‌سازی
۲۸	مجاهدت	۲۹	خستگی‌ناپذیری	۳۰	رفاه‌آفرینی
۳۱	عمل‌گرایی	۳۲	مدیریت جهادی	***	***

۲. در مرحله بعد از تجزیه و تحلیل یکی از مقاله‌های ایجاد شده از شناسه‌گذاری باز به‌عنوان مقاله یا پدیده اصلی (مدیریت جهادی) انتخاب شده و در مرکز فرآیند مورد بررسی قرار گرفته و سپس سایر مقالات (۳۱ مقاله دیگر) به گرد آن مرتبط می‌شود (زین‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷۷). در این پژوهش با ترتیبات یاد شده، ابعاد ۶ گانه‌ی الگوی پارادایمی مدیریت جهادی، به شرح زیر بازآرایی شده است:

#### مقاله‌های علی

به حوادث، وقایع و اتفاق‌هایی که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده‌ای می‌انجامد، اطلاق می‌گردد (حبیبی، ۱۳۹۱: ۴۳۳). در این تحقیق مقاله‌های علی با زیرمقاله‌ها و مفاهیم مرتبط در جدول ۴ ارائه گردیده است:

**جدول ۴: مقاله‌های علی**

مقاله	زیرمقاله	مفهوم	تعداد شناسه
انقلابی‌گری	خوبآوری	اعتماد به خود	۱
		خوبدآوری در مدیریت جهادی	۳
	-	استفاده از تمام ظرفیت‌ها	۱۶
		حفظ دستاوردها	۱۱



۱۰	آرمان خواهی		
۷	موظف بودن در قبال انقلاب		
۲	دین مدار و انقلابی		
۴	پافشاری بر مبانی		
۱۴	تکیه بر هویت انقلابی		
۶	احیاء ارزش‌ها	ارزش‌مداری	
۵	معرفی ارزش‌ها		
۴	رویکرد ارزشی		
۷	حفظ نظام	-	ولایت‌مداری
۴	استقرار ولایت الهی		
۹	سیراب شدن و برخورداری از ولایت		
۳	مکتبی بودن		
۲۱	مدیریت بر مردم در طول اراده الهی		
۱	تربیت انسان معتقد به مبانی نظام		
۱۷	بلندهمتی	-	مجاهدت
۳	مجاهدت در راه خدا		
۵	تقویت روحیه ایثار	ایثارگری	
۷	پرهیز از غفلت	-	بصیرت و هوشمندی
۱۰	آگاهی		
۱۲	صبر بر حفظ آرمان‌ها و اهداف انقلاب	صبوری	خستگی‌ناپذیری
۱۸۴	۲۴ مفهوم شناسه	۴ زیرمقوله	۵ مقوله

### مقوله محوری

فکر محوری، حادثه، اتفاق یا واقعه‌ای است که راهبردهایی را به دنبال دارد (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۹۷). به دلیل اینکه هیچ کدام از مقوله‌های پژوهش، انتزاعی‌تر از سایر مقوله‌ها نبود برای پدیده اصلی نام متناسب با موضوع تحقیق (مدیریت جهادی) انتخاب گردید.

ارتباط مقوله محوری با زیرمقوله‌ها، مفاهیم و شناسه‌های مرتبط در جدول شماره ۵ نمایش داده شده

است:

**جدول ۵: مقوله محوری**

تعداد شناسه‌ها	مفاهیم	زیرمقوله	مقوله
۵	حاکمیت روحیه مدیریت جهادی	-	مدیریت جهادی
۱۱	مدیریت جهادی		
۸	ایجاد پیشرفت با مدیریت جهادی		
۵	ضرورت مدیریت جهادی		
۴	موفقیت با کمک مدیریت جهادی		
۴	پیشروی با کمک مدیریت جهادی		
۳۷ شناسه	۶ مفهوم	-	۱ مقوله

**مقوله‌های محیطی**

بستر مدیریت جهادی، آموزه‌های اسلام یا همان اصول و مبانی مدیریت اسلامی است، با این تفاوت که مدیریت جهادی تفکر، تدبیر و عمل بومی شده متناسب با مقتضیات زمانی و مکانی تاریخ انقلاب اسلامی است که در مکاتب مدیریتی غربی و شرقی مشاهده نمی‌شود؛ این بستر، که به بستر زمینه‌ای هم معروف است، نشانگر یک سلسله شرایط خاصی است که در آن راهبردها ارائه می‌شود (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۹۷). ارتباط مقوله‌های محیطی پژوهش با مفاهیم و شناسه‌های مرتبط در جدول ۶ آمده است:

**جدول ۶: مقوله‌های محیطی**

تعداد شناسه‌ها	مفاهیم	زیرمقوله	مقوله
۲۳	همکاری	-	تعامل
۹	اعتماد		
۱۳	پیروی از قانون	-	قانون‌مداری
۱۳	ایستادگی مقابل ظلم	-	ظلم‌ستیزی
۹	مبارزه با فساد	-	فسادستیزی
۸	مراقبت بر سلامت دستگاه اداری		
۱۱	هدایت فرهنگی جامعه	-	فرهنگ‌سازی
۴	علاج مسائل فرهنگی		
۵	فرهنگ‌سازی		
۶	ایستادگی مقابل دشمن	-	استکبارستیزی
۱	اغواء دشمن نشدن		
۱۰۲ شناسه	۱۱ مفهوم	-	۶ مقوله

### مقوله‌های راهبردی

ابزارهایی مناسب برای ایفای نقش، مسئولیت و وظایف «مدیریت جهادی»، ارائه می‌کند. ارتباط مقوله‌های راهبردی پژوهش با مفاهیم و شناسه‌های مرتبط در جدول ۷ درج گردیده است:

جدول ۷: مقوله‌های راهبردی

تعدادشناسه	مفهوم	زیرمقوله	مقوله
۲	وظیفه‌مندی	وظیفه‌مداری	مسئولیت‌پذیری
۵	مسئولیت‌پذیری		
۵	متعهد بودن		
۹	مسئولیت همگانی		
۴	سؤال از مسئولین		
۷	تکلیف‌مندی	تکلیف‌گرایی	
۶	همسویی رضایت مردمی با تکلیف الهی		
۵	انتقادپذیری	-	سعه‌صدر و انتقادپذیری
۱	شنیدن نصیحت دیگران		
۱۵	کار برای خدا	اخلاص	معنویت‌گرایی
۲۱	هوشیاری مقابل نفس	تقوآمداری	
۳۰	پرهیز از گناه		
۲۵	زهد و پارسائی		
۵	سرمایه‌گذاری بر روی اسلام	اسلام‌مداری	
۹	تمسک به اسلام		
۷	همسوئی دین و قدرت		
۳	تحقق اهداف اسلامی		
۴	حکمرانی قرآنی	توکل	
۸	امید به وعده الهی		
۸	خواستن از خدا		
۱۱	استمداد الهی		
۱۵	اعتماد به خدا		
۵	تکیه به قدرت الهی	محاسبه الهی	
۳	بازخواست و مذاقه		
۲	رویت الهی اعمال		
۱۴	حساب و فزَع الهی		





۳	توصیه به حق	حق‌مداری	
۵	استمداد الهی	-	
۱۳	شکرگذاری	-	
۲۷	فرصت‌شناسی	آینده‌نگری	تدبیر
۳۳	هدف‌مندی		
۱۱	حاکمیت عقل و علم	تعقل‌گرایی	
۴	برنامه‌ریزی	-	
۱۰	مصلحت‌اندیشی	-	
۱۶	اولویت‌بندی نیازها	-	شفقت و مهربانی
۱۵	توجه به ضعفها	-	
۲۱	برخورد دلسوزانه	-	
۴	دلگرمی دادن به مردم	-	
۴	موعظه و نصیحت	-	قناعت‌پیشگی
۱۱	پرهیز از نفع شخصی	ترجیح منافع عامه بر منافع شخصی	
۲۳	صرفه‌جویی	-	ابتکار
۵	تکیه بر روی علم	-	
۸	ابتکارات جدید	-	
۱	یافتن حرف نو	-	
۱۵	پیگیری اقدامات	-	عمل‌گرایی
۱۰	حرکت سازنده	-	
۲	کوشش بی‌اندازه	-	
۵	ورود به میدان عمل	-	
۶	تلاش صادقانه	-	
۴	آگاه‌سازی	-	شفاف‌سازی
۲	روشن کردن اهداف	-	
۱	پاسخگویی به مردم	-	
۱۷	اتکاء به مردم	-	مردم‌مداری
۲۳	قدردان مردم بودن	-	
۱۸	خدمت خالصانه	خدمت‌گذاری	
۲۰	خدمت به مستضعفین		
۵	احقاق حق فقرا	-	
۶۵۲ شناسه	۵۷ مفهوم	۱۲ زیرمقوله	۱۰ مقوله

### مقوله‌های پیامدی

مقوله‌های پیامدی نتیجه و حاصل راهبردها است (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۹۷)؛ ارتباط مقوله‌های پیامدی با مفاهیم و شناسه‌های مرتبط در جدول ۸ درج شده است.

جدول ۸: مقوله‌های پیامدی

مقوله	زیرمقوله	مفهوم	تعداد شناسه
وحدت	-	همدلی	۵۳
	-	تقویت روابط	۶۰
	-	اتحاد	۳۴
پیشرفت	-	پیشروی	۲۰
	-	حرکت به سمت تعالی	۱۷
	-	ساختن کشور	۳
	افزایش کارآمدی	انجام کارهای متراکم	۵
عدالت‌گستری	-	استقرار عدالت	۲۷
	-	توجه به عدالت	۶
رفاه	-	مبارزه با مشکلات معیشتی	۱۸
	-	خرسند کردن ملت	۵
اقتدار	-	ایستادگی	۲۵
	-	تکیه به عزت	۱۶
	-	استقلال‌طلبی	۳
	-	درخشش در دنیا	۱
	-	تقویت نظام	۷
شایسته‌سالاری	-	انتخاب اصلح	۹
	-	انتخاب مدیران سالم	۱
	-	استفاده از نیروهای ارزشی	۷
۶ مقوله	۱ زیرمقوله	۱۹ مفهوم	۳۱۷ شناسه

### مقوله‌های میانجی (واسطه‌ای)

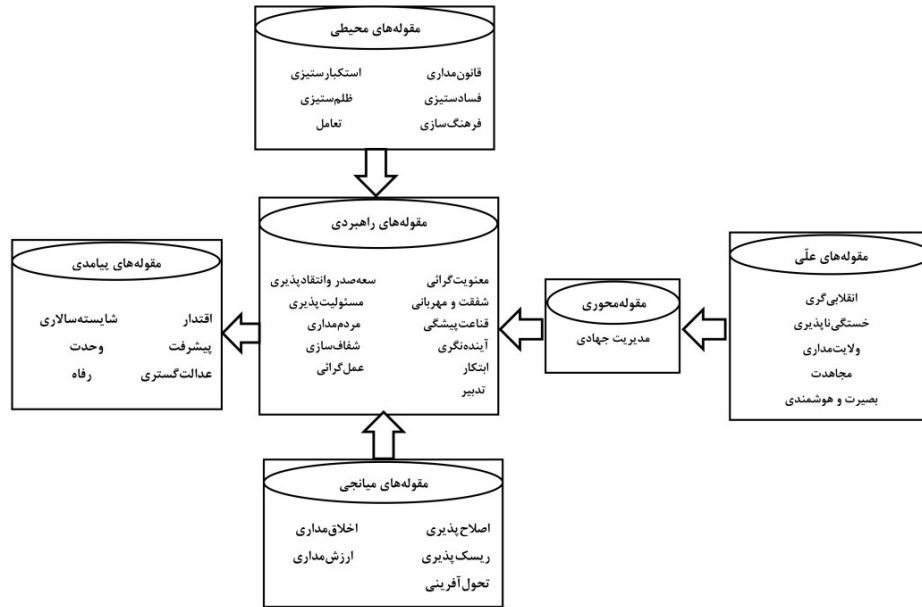
مقوله‌هایی هستند که راهبردها را درون زمینه خاصی آسان، یا محدود و مقیدشان می‌کند (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۹۷)؛ ارتباط مفاهیم و شناسه‌های مرتبط با مقوله‌های واسطه‌ای، در جدول ۹ ارائه گردیده است.

جدول ۹: مقوله‌های واسطه‌ای

تعداد شناسه	مفهوم	زیرمقوله	مقوله
۴	خطرپذیری	شجاعت	ریسک‌پذیری
۶	تشکیل جامعه نمونه انسانی	-	تحول‌آفرینی
۱۷	تحول درون نظام	-	
۸	اصلاح فهم و تحلیل مردم	-	
۱۵	تقویت و تکمیل اخلاق انسانی	-	
۱۰	اصلاح نقاط ضعف	-	
۴	تحقق وعده‌ها	وفای به عهد	اخلاق‌مداری
۳	پایبندی به عهد با خدا		
۳	عهد پایدار داشتن		
۱۴	صداقت	-	
۹	صالح‌بودن	-	
۳	برپایی و حرکت به سمت اخلاق	-	
۵	آراستگی به اخلاق	-	
۵	خوداصلاحی	-	
۵	رفع نقاط ضعف	-	
۸	خودارزیابی	-	
۱۳۴ شناسه	۱۹ مفهوم	۲ زیرمقوله	۴ مقوله

### الگوی پارادایمی مدیریت جهادی

الگوی این پژوهش با توجه به موارد شناسه‌گذاری محوری در نمودار ۱ ارائه شده است:



نمودار ۱: الگوی مدیریت جهادی

### تبیین الگو و نوآوری حاصل از آن

در الگوی مدیریت جهادی می‌خواهیم ویژگی‌های روحی و عمل انقلابی مورد نیاز مدیر جهادی را شناسایی و تبیین کنیم؛ یعنی همان آموزه‌های ۴۰ سال انقلابی‌گری مدیران حوزه‌های انقلاب اسلامی که با افکار و رفتار متعالی و خودباوری، «توانستن» را با مکتب اسلام در هم آمیخته و با تلاش بی‌وقفه در راه خدا، دستیابی به آرمان‌های بلند را فراهم ساختند؛ مدیریتی که با وجود همه کمبودها، تحریم‌ها و تهدیدهای دشمنان و موانع مختلف بتواند برای تولید ثروت و قدرت اقتصادی نظام اسلامی، با اتکاء به ظرفیت‌های درون کشور، گفتمان انقلاب اسلامی را به عمل تبدیل کرده و محصول خودکفایی ایرانی را به رخ دشمنان بکشد و برای ملت‌های گوناگون و مسلمانان جهان، الگوی مقاومت، ایستادگی و توانستن را ارائه دهد؛ مدیریت جهادی که زمینه اعتماد به نفس و جرئت اندیشیدن را در کشور فراهم کرده و برای تحقق خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها، راضی نبودن به وضع موجود را فرهنگ عمومی می‌سازد به دنبال مقولات نقش‌آفرینی است که مدیران جهادی بتوانند با عمق بخشیدن به انقلاب اسلامی در جامعه و برای رسیدن به هدف در بدترین شرایط، در برابر دشمنان مقاومت و ایستادگی نموده و تسلیم موانع و سختی‌ها نشوند؛ در این نوع مدیریت در پی اصول، ویژگی‌ها و کارکردهایی هستیم که بتوان در مقابل قدرت‌های استکباری و تحریم و تهدید آنان، با کمترین ابزار و امکانات مادی و از دل فشارهای درونی و بیرونی، سکوی پرش ساخته و بدون باج دادن به دشمنان، پرچم استقلال کشور را برافراشته نگاهداشت.

فلذا، مهم‌ترین نوآوری و دستاوردی که در این تحقیق بدان خواهیم پرداخت، ارائه مدلی است که نه تنها مفهومی بوده، بلکه می‌تواند در عرصه عمل نیز به‌کار گرفته شود و مقولات مستخرج قابلیت پیاده‌سازی در سطح نهادها، سازمان‌ها و جامعه را داشته باشند؛ در گام دوم نوآوری این پژوهش، مقولات استخراجی بر مبنای منابع دست اول و بر اساس بیانات و رهنمودهای کسی به‌دست آمده‌اند، که خود ایشان در طی سالیان گذشته به‌عنوان مبتکر نظریه «مدیریت جهادی» بوده و ما نیز در این پژوهش با اتکاء بر نظرات نظریه‌پرداز این موضوع یعنی مقام معظم رهبری، اقدام به ارائه مدل کرده‌ایم؛ نوآوری دیگری که لازم است بدان اشاره گردد، استفاده از روش تحقیق داده‌بنیاد بوده که طبق سخن اندیشمندان حوزه روش تحقیق، این روش‌شناسی (داده‌بنیاد)، متقن‌ترین، موثّق‌ترین و قوی‌ترین روش تحقیق حال حاضر در سطح دنیا بوده و به‌عنوان مادر و پایه‌ی سایر روش‌های تحقیق‌ها به حساب می‌آید و تنها روش تحقیقی است، که در انتها به نظریه ختم می‌شود؛ گرچه ممکن است در تحقیقات دیگری با استفاده از این روش، مدیریت جهادی مورد بحث و بررسی قرار گرفته و داده‌هایی برای آن متصور باشند، اما هیچ‌یک از آنان بر مبنای سخنان رهبری و در یک بازه زمانی ۳۰ ساله نبوده، که در این پژوهش این نکته نیز مدنظر قرار گرفته و داده‌های حاصل از این پژوهش دارای تفاوت‌های کلیدی با داده‌های تحقیقات پیشین بوده، که این موضوع خود دال بر نکته‌بینی و ظرافت‌سنجی مقام معظم رهبری در امر مدیریت جهادی نسبت به سایر اندیشمندان و خبرگان در این حوزه می‌باشد.

داده‌های پژوهشی در زمینه‌ی گستره مفهومی، بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت جهادی، راهبردهای مربوط به پدیده و پیامدهای مدیریت جهادی، در این بخش بررسی و تحلیل شده است. تعریف پیشنهادی برای مدیریت جهادی در پژوهش بر اساس الگوی ترسیمی و مبانی نظری بدین صورت است که مدیریت جهادی شامل تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده رسمی و غیررسمی است که هدف آن افزایش دانش و آگاهی مدیران و تلاشگران در زمینه کارکردهای خود و محیط سازمان و کشور است. نکته‌ای که در بحث مدیریت جهادی به‌ویژه از سوی سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان کشوری و سازمان‌ها می‌تواند مدنظر قرار بگیرد، این است که این پدیده به‌صورت کلیت و مجموعه‌ای درهم‌تنیده دیده شود.

لزوماً تأکید بر یک بخش از فرایند مدیریت جهادی تغییرات و اهداف مورد نظر پژوهش را پوشش نمی‌دهد؛ به عبارتی برای عینیت بخشیدن به الگوی مدیریت جهادی هم از لحاظ ساختاری، هم از لحاظ فرهنگی، هم از حیث هدفگذاری و برنامه‌ریزی باید از ابعاد فردی و حرفه‌ای به مدیریت جهادی پرداخته شود و این موارد در کنار هم و با یکدیگر معنا و مفهوم پیدا کنند. تحلیل بیانات مقام معظم رهبری، نشان داد که سازمان‌ها و نهادهای کشور و همچنین آن دسته از افرادی که در جنبش‌ها و نهضت‌های اسلامی فعالیت می‌کنند به سازمان انسانی و نه انسان سازمانی نیاز دارند که متناسب با امکانات و ظرفیت‌های هر دستگاه و اعضای آن و با ملاحظه اوضاع زمانی و مکانی مختلف با همدیگر متفاوت هستند؛ لکن برخی از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مانند توکل و اخلاص، روحیه ابتکار، سخت‌کوشی و خستگی‌ناپذیری، مجاهدت،

انقلابی‌گری، معنویت‌گرایی، ریسک‌پذیری، ایثار و حل‌شدن در آرمان‌های انقلاب از جمله مؤلفه‌های اساسی مدیریت و رهبری جهادی به‌شمار می‌رود. همچنین رهبری جامعه اسلامی، مدیریت نظام اداری و محیط بین‌الملل شرایط زمینه‌ای را می‌توانند برای عملیاتی کردن سبک مدیریت جهادی در جامعه فراهم سازند. در نهایت پیامدهای اجرای مدیریت جهادی را می‌توان دست‌کم در شش مورد: فراگیر شدن عدل، اقتدار، وحدت، رفاه، پیشرفت و شایسته‌سالاری حاصل از مدیریت جهادی، برشمرد که این موارد همان عینیت بخشیدن به مدیریت جهادی و ترویج فرهنگ ناب دینی و ولایی در جوامع اسلامی است.

با توجه به تعاریف، ویژگی‌ها و مقولاتی که برای مدیریت جهادی ذکر گردید، می‌توان مدیریت جهادی را، مدیریتی برخاسته از فرهنگ و تمدن اسلامی نامید، که در راستای دستیابی به اهداف خود، تنها منافع دنیائی - سازمانی را مدنظر قرار نمی‌دهد و با استفاده از پیش‌زمینه‌هایی همچون: انقلابی‌گری، بصیرت و هوشمندی، خستگی‌ناپذیری... و راهبردهایی مانند: معنویت‌گرایی، تدبیر و مسئولیت‌پذیری، می‌تواند به اهداف خود نائل شود و در این راه تمام توان خود را به کار می‌گیرد تا ضمن برآوردن اهداف مادی، جنبه‌های معنوی در افراد و سازمان را نیز لحاظ نموده و همان‌گونه که از یک مدیر جهادی انتظار می‌رود تا ضمن رعایت خدامحوری، دست از جهد و تلاش برندارد، آرمان‌ها و خواسته‌های متعالی را نیز بر آورده سازد.

در این نوشتار به دنبال همان ویژگی‌های مدیریت جهادی هستیم که سینه مشکلات و موانع را می‌شکافد و به پیش می‌رود و با شعار و شعور «ما می‌توانیم»، هزاران راه نرفته را کشف می‌کند و با درک صحیح از موقعیت و شناخت نیاز زمان، گره‌گشایی می‌کند و برای تحقق اهداف سازمان هیچگاه منتظر امکانات ایده‌آل برای پیشرفت نمی‌ماند و مفهوم «جهاد» را بیان‌کننده انجام یک کار مقدس می‌داند.

### نتیجه‌گیری

در مبحث مدیریت جهادی در پی تشریح، تبیین و توسعه مفرد ویژگی‌هایی هستیم که ضمن تعبد به شریعت و مبنا قرار دادن حدود الهی بتوانیم با عمل به فرامین و توصیه‌ها و رهنمودهای ولی فقیه، زمینه‌ساز ظهور امام زمان (عج)، و ارائه‌کننده الگویی کوچک از حکومت وعده داده شده در آخرالزمان باشیم؛ همان‌گونه که مدیریت جهادی دوران دفاع مقدس توانست با کنار گذاشتن بخش زیادی از اصول و قواعد اساسی رزم دانشگاه‌های جنگ در غرب و شرق عالم، آیین‌نامه‌ها و برآوردهای رزمی و پشتیبانی رزمی و دستاورهای عملیاتی و ستادی را با روح اسلامی، ایمانی و رفتار علوی و عاشورایی که معروف به فرهنگ و مدیریت جهادی گردید ارائه نماید و با عمل به آنها، پیروزی‌های چشمگیری را محقق سازد.

مدیران بخش زیادی از کارایی و موفقیت خود را مدیون مراجعه به اندیشه‌های مدیریت جهادی مستخرج از آموزه‌های اسلامی و توحیدی و تجارب حاکمیت دینی در صدر اسلام می‌دانند. وقایع و تاریخ انقلاب اسلامی، عالی‌ترین درخشش مدیریت و فن اداره امور با روحیه و عمل جهادی است که قلم و بیان توان ترسیم ابعاد آن را ندارد؛ تاریخ پرفراز و نشیب جمهوری اسلامی مملو از تعالیم و درس‌های مدیریت

جهادی است که آموزه‌های باشکوه و بن‌بست‌شکنانه آن، همان درسی است که از تاریخ صدر اسلام و از حکومت‌های نبوی و علوی آموخته‌ایم. مدیریت جهادی در جمهوری اسلامی با تزریق حیات، ایستادگی و مقاومت به پیکر انقلاب و نظام اسلامی، نگذاشت که نهال نورس انقلاب اسلامی در برابر تهاجم استکباری شرق و غرب آسیب ببیند و ما خواهان تداوم همین سبک و سیاق مدیریتی هستیم.

نتایج و یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های: الف) لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳)، ب) احمدیان (۱۳۹۳) و ج) مرادی و فیروزآبادی (۱۳۹۵)، که براساس بیانات مقام معظم رهبری به تبیین مدیریت جهادی پرداخته‌اند، دارای تفاوت‌هایی است که در مورد اول، حدود ۶۰ مورد از سخنرانی‌های مقام معظم رهبری با استفاده از روش پدیدارشناسی مورد بررسی قرار گرفته و در این راستا ابعاد مدیریت جهادی از قبیل: «استفاده از ظرفیت‌ها، مقابله با موانع و محدودیت‌ها و ارائه نمونه‌ها و اسوه‌ها» و پیامدهای مدیریت جهادی مانند: «نشاط و امید در سازمان، دستیابی سریع‌تر به هدف، تقویت ساخت درونی، چشیدن طعم عزت و رسیدن به پیشرفت و تمدن»، می‌باشند، که نسبت به یافته‌های این پژوهش و از آنجایی که تعداد بسیار کمتری از سخنرانی‌های رهبری را پوشش داده، در تعداد و نوع یافته‌ها (مقولات) با یافته‌های پژوهش حاضر متفاوت بوده و پژوهش حاضر، ضمن دارا بودن خصیصه‌های فوق‌الذکر موجب غنابخشی به ویژگی‌ها و پیامدهای مدیریت جهادی براساس بیانات مقام رهبری، شده است (تفاوت در یافته‌ها و کشف ویژگی‌های بیشتر راجع به مدیریت جهادی).

در مورد دوم، مدلی ماریپچی از مدیریت جهادی با استفاده از روش تحلیل گفتمان ارائه شده است که در این چرخه، برای دستیابی به مدل مطلوب مدیریت جهادی به سه مرحله از قبیل: بعثت (جهاد درونی یا نهفتگی)، مجاهدت (ظهور)، راه‌یابی (کشف) و ۱۲ گام اشاره شده که تکمیل هر مرحله را در گرو مرحله قبلی می‌داند و یک سیر خطی برای آن متصور است، اما آن‌چنان‌که در قسمت‌های قبلی این پژوهش بیان شد، چرخه تکامل مدیریت جهادی، حالت خطی نداشته بلکه فرآیندی درهم تنیده بوده و کامل شدن هر قسمت از مدیریت جهادی طبق یافته‌های پژوهش در گرو هماهنگی و همکاری قسمت‌های قبل و بعد از خود، به منظور کارآمدی هرچه بیشتر می‌باشد (تفاوت در نحوه شکل‌گیری مدیریت جهادی و کارآمدی حاصل از آن).

در مورد سوم با استفاده از روش تحلیل محتوا، دکترین و اهداف مدیریت جهادی براساس اندیشه ولایت فقیه شکل گرفته است، که در این میان ابعاد و مؤلفه‌های دکترین مدیریت جهادی عبارت است از: حکیمانه و عقلانی بودن این دکترین، مبنا و اساس بودن اسلام ناب محمدی (ص)، ارزش‌های اسلامی و انقلابی، مکتبی و مردمی بودن، کرامت انسان و انسان محوری اسلامی، دشمن‌شناسی... و ابعاد و مؤلفه‌های اهداف مدیریت جهادی در این دیدگاه نیز عبارتند از: لقای‌الله هدف غایی مدیریت جهادی است که سعادت دنیایی، آخرتی فردی و جمعی را در پی دارد، تحول، تعالی و تکامل و پیشرفت همه جانبه، اقامه حق و قسط و عدل، تزکیه اخلاقی، استقرار ولایت الهی، الگو بودن، دفاع از دولت اسلامی، عقب نشاندن دشمنان، برخورداری از علم، دفاع از ملت‌های مستضعف...؛ همان‌گونه که در این تحقیق نیز

مشاهده می‌شود تنها دکنترین و اهداف مدیریت جهادی براساس اندیشه ولایت مورد بررسی قرار گرفته است و به پیش‌شرط‌ها، بسترها، راهبردها و سایر سازوکارهای مورد نیاز برای تحقق مدل مطلوب از مدیریت جهادی، اشاره‌ای نگردیده است (تفاوت در روش، اهداف و دستاوردها و تبیین یافته‌های جدید جهت فهم ابزار و بسترهای مورد نیاز برای تحقق هرچه بهتر اهداف مطلوب).

در پایان باید گفت، اعتبارسنجی الگو بر اساس شکل ظاهری و محتوا مورد تأیید خبرگان قرار گرفت و این الگو براساس نتایج تحقیق به سؤال اصلی پژوهش مبنی بر «الگوی مدیریت جهادی براساس رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی کدام است؟»، و ۵ سؤال فرعی دیگر، پاسخ مناسب داده است.

در این راستا با توجه به یافته‌های تحقیق برای نهادینه‌شدن مدیریت جهادی در سازمان‌ها و تمام فعالیت‌ها و اقدامات کشور پیشنهاد می‌شود: ۱. هدفگذاری و برنامه‌ریزی راهبردی، اصلاح فرهنگ جهادی و وجود ساختار سازمانی پویا با تقسیم وظایف روشن و ارتباطات پایدار صورت گیرد؛ ۲. تلاش همه‌جانبه مسئولان و مدیران جامعه اسلامی برای رشد توان فردی و حرفه‌ای؛ ۳. دستگاه‌ها و سازمان‌ها، یافته‌های تحقیق را برای عملیاتی کردن، بهره‌برداری و آشنایی مدیران و پرسنل، در قالب شیوه‌نامه به سازمان‌ها و ادارات زیرمجموعه ابلاغ کنند و آن اداره رهیافت‌های تحقیق را در ارزیابی، انتصاب و توسعه مدیران ارشد و عالی لحاظ کند؛ ۴. الگوی مشخص شده از تحقیق با روش پژوهش کمی مورد ارزیابی قرار گیرد؛ ۵. تدوین الگوی مدیریت جهادی بر اساس آموزه‌های اسلامی (شامل قرآن کریم، نهج‌البلاغه و احادیث)؛ ۶ در پایان و همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، سعی در کاربست عملی الگوها، سخنان و ملزومات مورد نیاز داشته باشیم و تنها به صرف ارائه نظریات خوب، منتظر ایجاد تغییر و تحول آن‌چنانی در اوضاع کشور نباشیم.

## منابع

- قرآن
- نهج‌البلاغه
- ابن فارس بن زکریا، احمد (۱۳۹۰)، معجم مقائیس اللغة، ترجمه: قم، دفتر تبلیغات اسلامی: انتشارات مرکزی، چاپ سیزدهم.
- ایلی، خدایار و رحمتی، سارا (۱۳۹۴)، «ارزیابی فرایند استعدا پروری در واحد منابع انسانی شرکت خودروسازی سایپا»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره پنجم: ۷۵-۹۵.
- احمدیان، علی‌اکبر (۱۳۹۳)، «مدل‌سازی مدیریت جهادی» با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری، فصلنامه سیاست دفاعی، سال بیست و دوم، شماره ۸۷: ۱۳۷-۱۷۰.



- استراوس، آنسلم؛ جولیت، کوربین (۱۳۹۰a)، نظریه مبنایی، چاپ سوم، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- استراوس، آنسلم؛ جولیت، کوربین (۱۳۹۰b)، اصول روش تحقیق کیفی، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بابایی، محمدباقر (۱۳۸۹)، مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی، تهران: دانشگاه امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و نشر.
- بیرناکی و والدورف (۲۰۱۷)، ویکی‌پدیا، مدخل نمونه‌گیری گلوله‌برفی.
- تولایی، روح‌اله و صباغی، زهرا (۱۳۹۴)، «طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی»، فصلنامه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۲، پیاپی ۲۸: ۱۲۱-۱۴۵.
- توماس، کوهن، (۱۳۹۶)، ساختار/انقلاب‌های علمی، سعید زیباکلام، چاپ پنجم (۱۳۹۵)، تهران: انتشارات سمت.
- حبیبی، نیک بخت (۱۳۹۱)، تبیین اصول پایه‌ای و عناصر کلیدی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی، دانشکده مدیریت.
- حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴)، «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و سوم، شماره ۳: ۹۵-۱۲۲.
- حسین‌پور، داوود، رضائی‌منش، بهروز و محمدی‌سیاهبومی، حمیدرضا (۱۳۹۵)، «رابطه مدیریت جهادی و استراتژی‌های اقتصاد مقاومتی»، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، پاییز ۹۵، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹: ۹۹-۱۲۲.
- خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۶)، حدیث ولایت (لوح فشرده)، شامل مجموعه سخنرانی‌ها و دیدارها از سال ۶۸ الی ۹۶، تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- دانائی‌فرد، حسن و امامی، سیدمجتبی (۱۳۸۶)، «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، فصلنامه اندیشه مدیریت، سال اول، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۸۶: ۶۹-۹۷.
- زواره، علیرضا (۱۳۹۰)، «راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
- زین‌الدینی، مجید، فرهی، علی و سنجقی، محمدابراهیم (۱۳۹۵)، «الگوی کارامدی در قوه قضاییه بر اساس رهنمودهای امام خمینی(ره) و امام خامنه‌ای(مدظله)»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵: ۱۶۷-۱۹۰.
- سایت اینترنتی شهید آوینی، مجموعه سخنان مقام معظم رهبری در طی سالیان گذشته، دسترسی در: <https://old.aviny.com/Bayanat/.aspx>
- سایت اینترنتی قادر، دربردارنده مجموعه سخنرانی‌های مقام معظم رهبری، قابل دسترسی در: <http://www.ghadeer.org/Bsn>
- سایت اینترنتی مقام معظم رهبری، آرشیو جامع تمامی سخنرانی‌ها، دسترسی در: <http://www.leader.ir/fa/archive?topic=speech>
- سایت اینترنتی مقام معظم رهبری، مجموعه فیش‌های مدیریت جهادی، دسترسی در:

<http://farsi.khamenei.ir/speech>

- سپهر، محمدحسین (۱۳۹۴)، مدیریت جهادی، قم: انتشارات زمزم هدایت، چاپ اول.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات»، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲؛
- شماعی کوپائی، میلاد و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره نوزدهم، ۱۱۹-۱۵۰.
- صفحه اینترنتی Social-Sciences زیرواژه تعریف اصطلاح پارادایم، دسترسی در: [https://en.wikipedia.org/wiki/Paradigm\\_shift#Social\\_sciences](https://en.wikipedia.org/wiki/Paradigm_shift#Social_sciences)
- طباطبائی، محمدحسین (۱۳۷۷)، تفسیر المیزان، قم: انتشارات اسلامی.
- عزتی، کیوان (۱۳۹۳/۳/۲۷)، واکوی مفهوم مدیریت جهادی، پایگاه اینترنتی حرف آخر، ۹۳/۰۳/۲۷ ساعت ۱۵، قابلیت دسترسی در:

<http://www.hawzah.net/fa/article/view>

- فیروزآبادی، سیدحسن و مرادی، حسن (۱۳۹۵)، «دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، فصلنامه مطالعات قدرت نرم، سال ششم، شماره ۱۵.
- قهرمانی نژادشایق، بهاء‌الدین، قربی، سیدمحمدجواد و بلباسی، میثم (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر امنیت اقتصادی جمهوری اسلامی ایران، اولین کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی پیشرفت، دی ماه ۹۵، تهران، ایران؛
- کیانی‌زاده، میثم؛ گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵)، «شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاستگذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی»، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۲.
- لطیفی، میثم؛ سعدآبادی، حسن (۱۳۹۳)، «پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی»، فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال هفتم، شماره ۲۸.
- لطیفی، میثم؛ هاشمی گلپایگانی، سید محمد حسین؛ یخچالی، مصطفی (۱۳۹۵)، «شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و چهارم، شماره ۲.
- مبینی، محمد (۱۳۹۵)، «طراحی الگوی اسلامی- ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی ام‌القرای جهان اسلام»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و چهارم، شماره ۴.
- محمدی سیاهبومی، حمیدرضا؛ صالحی، فرخنده و قربانی‌پاجی، عقیل (۱۳۹۶)، «تحقق اقتصاد مقاومتی با استفاده از راهبرد مدیریت جهادی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان)»، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، پاییز ۹۶، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳: ۸۵-۱۱۳.
- مرادی، حسن و فیروزآبادی، سیدحسن (۱۳۹۵)، «دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، مجله مطالعات قدرت نرم، سال ششم، شماره ۱۵: ۱۶۰-۱۹۰.
- مرتضوی، مهدی و زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌اله (۱۳۹۱)، «فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی»، مجله علوم اجتماعی، مهندسی فرهنگی، آذر و دی ۱۳۹۱، شماره‌های ۷۱ و ۷۲: ۱۰۰-۱۱۴.

- مرزوقی، رحمت‌الله و حیدری، الهام (۱۳۹۳)، «کاوش رفتار جوشش سازمانی: گامی به سوی تدوین یک نظریه داده‌بنیاد»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره سوم، ۴۷-۶۴.
- مقدم، ابوالفضل؛ کمالیان، امین‌رضا؛ اورعی‌یزدانی، بدرالدین؛ کرد، باقر و روشن، سیدعلیقلی (۱۳۹۵)، «تبیین و طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه: رویکرد داده‌بنیاد (مطالعه‌ای در صنعت برق، گروه شرکت‌های ایران ترانسفو)»، سال دهم، شماره ۴: ۱۲۳-۱۵۷.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۶)، *مبانی سازمان و مدیریت*، چاپ چهارم، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- منطقی، محسن (۱۳۹۵)، «گامی در جهت مدیریت جهادی»، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، شماره ۱۳: ۲۳-۳۷.
- نیومن، لارنس (۱۳۹۴)، *روش‌های پژوهش اجتماعی- رویکردهای کیفی و کمی*، ابوالحسن فقیهی و عسل آغاز، چاپ دوم (۱۳۹۵)، تهران: انتشارات ترمه.
- یوسفی، رسول و اکبری، بهرام (۱۳۹۶)، «تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی»، مجله مدیریت اسلامی، سال بیست و پنجم، شماره ۲: ۶۵-۹۲.
- Creswell J. W & Miller D. L. (2000), determining validity in qualitative inquiry, *Theory into Practice*, 39, 124-30.
- Hatch, M. (1997), *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern*, Oxford: Oxford University Press.
- Parker. Lee D. & Roffey. Bet H. (1997), *Methodological Themes: Back to the Drawing Board: Revisiting Grounded Theory and the Everyday Accountant's and Manager's Reality*, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 10(2).
- Strauss, A. & Corbin J. (1998), "Basics of qualitative research", Newbury Park: Sage Publications.