

Research Paper

Providing a Local Management Model in Companies Affiliated to the Ministry of Energy with a Jihadist Approach

Mehdi Musazadeh¹ , Mohammad Reza Bagherzadeh^{*2} , Mojtaba Tabari³ , Ezatullah Baloui Jamkhaneh⁴

¹ PhD Student of Human Resource Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. (Mmontazer604@gmail.com)

² Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. (dr.mr.bagherzadeh@gmail.com)

³ Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. (mo_tabari@yahoo.com)

⁴ Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran. (E_baloui2008@yahoo.com)



10.22080/JEM.2021.20796.3475

Received:

January 20, 2021

Accepted:

July 25, 2021

Available online:

January 27, 2022

Keywords:

Native management, Jihadi culture, Jihadi approach

Abstract

The purpose of this study was to present a model of local management in companies affiliated to the Ministry of Energy with a jihadist approach. The statistical population of the study is 25 experts of companies affiliated to the Ministry of Energy. Data were collected through a researcher-made questionnaire with standard components, 10 main variables and 32 sub-variables of structural modeling were tested and the validity and reliability of the variables were ensured. Findings have shown that the final model of this research has 3 dimensions, 10 components and 32 indicators that the structural dimension includes forward-looking policy-making, rights-oriented and meritocracy, behavioral dimension including faithful rationality, active trust, professional responsibility, aptitude and dimension The field includes revolutionary insight, self-reliance and jihadi culture, and in the end it is suggested that by developing and institutionalizing this model in these companies, by promoting jihadi management, steps be taken to achieve organizational goals.

***Corresponding Author:** Mohammad Reza Bagherzadeh

Address: Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Ghaemshahr, Iran

Email: dr.mr.bagherzadeh@gmail.com



Extended abstract

1. Introduction

Jihadi management means a relentless effort to effectively use and control the activities of individuals, based on the struggle in all scientific, cultural, political, economic fields with divine intention to achieve the lofty goals of society and remove existing obstacles (Nadali, 2016). Indigenous management with a jihadi approach has the feature of examining the issue at its origin, in other words, indigenous management tries to investigate the issues in its place with an endogenous view. Jihadi management is a management style, as appropriate. The type of activity or mission of organizations, this management style can vary in different companies and ministries. This means that regardless of the general principles in common, probably in proportion to the type of structure, function and position, we see differences in the characteristics of this type of management. Therefore, since the scientific research conducted in this field was either not feasible or had shortcomings, the decision was made to conduct research in this field and due to the lack of a favorable model of jihadi management in these companies, the present study seeks to answer this question. What elements has the local management model with a jihadist approach in the companies affiliated to the

Ministry of Energy used and what is the relationship between these elements?

2. Methods

In order to present the native management model, the effects of variables were investigated using the structural equation modeling method. Therefore, according to the nature of the research, the research method was survey and applied in terms of purpose, the information of which was collected by field method using a questionnaire. In order to collect the data, the technique of systematic literature review was used to extract the criteria from theoretical foundations, and then a conceptual model was extracted by a researcher-made questionnaire based on the Lawshe and Likert spectra. Finally, with a survey of experts, the indicators were placed in the default three dimensions based on theoretical foundations in the form of structural, behavioral and contextual dimensions. In this study of technique (SLR), structural equation modeling to determine the relationships between variables and model comprehensiveness PIs software and Cronbach's alpha test were used to determine the reliability and GFI test was used to determine the validity.

3. Results

The final research model is created by experts in three levels with 3 dimensions, 10 components and 32 indicators, which are shown in the following figure:



Figure 1 Final research model

Check the model fit

An essential criterion for measuring the structural model is the coefficient of determination of endogenous latent variables. The values of the coefficient of

determination in the PLS path model describe 0.67, 0.33 and 0.19 as significant, moderate and weak, respectively. Table 5 shows the fit indicators for each component and Table 6 shows the total fit indicators:

**Table 1 Component fit indices**

Redundancy Credit Index Q2	Coefficient of determination index R2	Variable)Components(Dimensions
0/854	0/947361	Policy futuristic	Structural
0/901	0/955575	The right	
0/856	0/967515	Meritocracy	
0/868	0/985248	Faithful rationality	
0/821	0/916493	Active trust	Behavioral
0/869	0/941644	responsibility professional	
0/632	0/918443	Working talent	
0/876	0/960536	Revolutionary insight	Background
0/833	0/934396	Self-reliance	
0/630	0/919533	Jihadi culture	

According to the results, the coefficient of determination for the main structure, ie jihadi management, is 0.8530 and it can be said that the coefficient of determination of the main structure was relatively high and acceptable, and independent variables were able to explain the changes of the dependent variable well.

4. Conclusion

Based on the results, it can be stated that the prospective policy variable as one of the findings of this study includes program-centered, goal-oriented, rule-oriented and forward-looking indicators. One of the findings of this study includes the indicators of meritocracy, streamlining the structure and processes and the use of new technology. The variable of faithful rationality as one of the findings is the variable of orbit-orientation and seeking the pleasure of God. The findings of this study include the indicators of rationality, faith in God, honesty, piety and sincerity in action. The

variable of active trust as one of the findings of this study includes the indicators of trustworthiness, trust in God and courage. The variable of professional responsibility As one of the findings of this study includes indicators of work commitment, responsibility and working with love and passion. The variable of revolutionary insight as one of the findings of this study includes indicators of anti-corruption, importance to the treasury, insight and efforts to Preservation of the values of the revolution is a variable of self-reliance as one of the findings of this p Research includes indicators of supporting domestic production and self-confidence. The variable of jihadi culture as one of the findings of this study includes indicators of indefatigability, arrogance and hard work.

Funding

There is no funding support

6- Authors' contribution

Mehdi Musazadeh (writer Colleague)

Mohammad Reza Bagherzadeh (responsible author)

Mojtaba Tabari (writer Colleague)

Ezatullah Baloui Jamkhaneh (writer Colleague)

Resources

Askari-Vaziri, A.&Naderi, M M., Zarei-Matin, H. Et al(2018). Management of jihadi explanation and design of its model in the system of the Islamic Republic of Iran, *Issue 16 Scientific-Extension (Seminary) / ISC* (16 pages - from 21 to 36). (In Persian)

Borisova, O. N. (2017). Talent Managemeny As An Essential Element In A Corporate Personal Development Strategy, *Academy of Strategic Management Journal*, 16 (1), 31-46.

Mohammad,A.&Ishamuddin,M.&Sharina,O .&Umar,H.(2020). Univesy social responsibility: A review of

7- Conflict of interest

Authors declared no conflict of interest

8- Acknowledgments

Thanks to those who helped in this article

conceptual evolution and its thematic analysis, *Journal of Cleaner Production*, Volume 286, 1 March .

Nadali, F.(2016). Relying on the Shoulders of Jihadi Management (Part 4), *Fakkeh Socio-Cultural Monthly*, No. 156, 10-11(In Persian)

Oriadea,A.&Adesola,O.&Ken,A.&Yong,W.(2021).Sustainability awareness, management practices and organisational culture in hotels: Evidence from developing countries, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 92, January 2021.

علمی پژوهشی

ارائه مدل مدیریت بومی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو با رویکرد جهادی

مهدی موسی زاده^۱ ID، محمدرضا باقرزاده^{۲*} ID، مجتبی طبری^۳ ID، عزت اله بالوئی جامخانه^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. Mmontazer604@gmail.com
^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com
^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. mo_tabari@yahoo.com
^۴ دانشیار، گروه آمار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. E_baloui2008@yahoo.com

 10.22080/JEM.2021.20796.3475

چکیده

مدیریت جهادی برگرفته از الگوی مدیریت اسلامی و توأم با روحیه جهادی است که در گام دوم انقلاب و در شرایط حساس کنونی، نقش کلیدی و حیاتی دارد. هدف از این پژوهش ارائه مدل مدیریت بومی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو با رویکرد جهادی بوده است. جامعه آماری تحقیق تعداد ۲۵ نفر از خبرگان شرکتهای تابعه وزارت نیرو می باشد. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته با اجزای استاندارد صورت پذیرفت، ۱۰ متغیر اصلی و ۳۲ متغیر فرعی مدل سازی ساختاری مورد آزمون قرار گرفت و روایی و پایایی متغیرها تأمین شد. یافته های تحقیق نشان داده است که مدل نهایی این پژوهش دارای ۳ بعد، ۱۰ مؤلفه و ۳۲ شاخص است که بعد ساختاری شامل سیاست گذاری آینده نگر، حق محوری و شایسته گرایی، بعد رفتاری شامل عقلانیت مومنانه، توکل فعالانه، مسئولیت پذیری حرفه ای، استعداد کاری و بعد زمینه ای شامل بصیرت انقلابی، خود اتکایی و فرهنگ جهادی می باشد و در پایان پیشنهاد شده است با توسعه و نهادینه سازی این مدل در این شرکتهای، با ترویج مدیریت جهادی، در راستای تحقق اهداف سازمانی گام برداشت.

تاریخ دریافت:

۱ بهمن ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۳ مرداد ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۷ بهمن ۱۴۰۰

کلیدواژه ها:

مدیریت بومی، فرهنگ جهادی، رویکرد جهادی

* نویسنده مسئول: محمدرضا باقرزاده

آدرس: استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

ایمیل: dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

۱ مقدمه

مدیریت جهادی یعنی تلاش بی وقفه در بکارگیری موثر و کنترل فعالیتهای افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی با نیت الهی جهت نیل به اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود (نادعلی، ۱۳۹۵). مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم و درایت و تدبیر تکیه کردن (خامنه ای، ۱۳۹۲). مدیریت جهادی بر مبنای فرهنگ جهادی است که عناصر اصلی آن عبارتند از: ایمان، ولایت مداری، خدمت به مردم، سخت کوشی، مسئولیت پذیری، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی، ساده زیستی و ... (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳)

یکی از حوزه هایی که به مرور زمان کارآمدی آن برای دست اندرکاران اداره کشور آشکار شده است، مدیریت جهادی است. مدیریت جهادی در سال های اخیر تبدیل به سبک مورد نظر برای حل بسیاری از بحران هایی که کشور با آن مواجه است، شده است. بنابراین، مهیاسازی زمینه های مورد نیاز برای پیاده سازی این سبک مدیریت، تبدیل به یکی از دغدغه های علم در حوزه مدیریت شده است (روح بخش و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی با بهره گیری از ابزار علم و فناوری وهم جهت با اراده ی الهی و بر اساس نقشه های الهی، به تمشیت امور می پردازد (یوسف نژاد، دانا، ۱۳۹۸).

مدیریت بومی با رویکرد جهادی این ویژگی را دارد که مساله را در خاستگاه خود بررسی می کند، بعبارتی دیگر مدیریت بومی با نگاه درون زا تلاش دارد تا مسائل را در محل وقوعش مورد واکاوی قرار دهد. از سویی دیگر اضافه شدن رویکرد جهادی یک شاخصه ممتاز را برای مدیریت بومی مطرح می کند. شرکتهای تابعه وزارت نیرو نیز نیازمند مدل های خاص خود هستند. از این رو با توجه به علائق فردی محققین و تجارب حرفه ای به نظر می رسد که در صورت دستیابی به شاخصهای این سبک تصمیم

گیری یا رویکرد مدیریتی، شاهد یک نوآوری یا نگاه جدید در مواجهه با چالشهای شرکتهای تابعه وزارت نیرو هستیم. فلذا این شرکت ها برای پیشبرد اهداف سازمانی و با توجه به نقش استراتژیک آنها در امنیت انرژی کشور باید با عزمی راسخ، مدیریت خود را مبتنی بر مدل مدیریت جهادی بنا نهند و اقدامات جهادی را برای خنثی سازی تحریم های ناجوانمردانه، اجرایی نمایند. از سویی دیگر چون مدیریت جهادی یک سبک مدیریتی محسوب می شود، به اقتضای نوع فعالیت یا ماموریت سازمان ها، این سبک مدیریتی می تواند در شرکت ها و وزارتخانه های مختلف تفاوت هایی داشته باشد. یعنی اینکه فارغ از اصول کلی مشترک، احتمالا متناسب با نوع ساختار، کارکرد و موقعیت، ما شاهد تفاوت هایی در ویژگی های این نوع مدیریت هستیم. لذا از آنجائیکه تحقیقات علمی که در این زمینه انجام شده یا قابلیت اجرایی نداشته و یا دارای نقص هایی بوده اند، تصمیم به پژوهش در این زمینه گرفته شد و با توجه به فقدان مدل مطلوب مدیریت جهادی در این شرکت ها، پژوهش حاضر بدنبال پاسخ به این سوال است که مدل مدیریت بومی با رویکرد جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو از چه عناصری بهره برده و ارتباط این عناصر چگونه است؟

۲ مرور ادبیات

در ابتدای این بخش به تعاریف متغیرهای اصلی که بعنوان یافته های پژوهش توسط خبرگان نام گذاری شده اند می پردازیم (در بخش یافته های پژوهش، نحوه دستیابی خبرگان به این متغیرها اشاره شده است):

سیاست گذاری آینده نگر: اقدامی صرفا اتفاقی نیست، بلکه رفتار معطوف به هدف است و همچنین مبتنی بر قانون و اقتدار آمیز است. یعنی در بطن خود از نوعی تهدید و اعمال قانونی برخوردارند. این گونه سیاست ها که علاوه بر تصمیم گیری برای تصویب یک قانون، حوزه اجرا، تفسیر و اعمال قانون را نیز شامل می شود به وسیله دولت

عقل و دین از یکدیگر جدا نیستند، بلکه «مکمل و مؤید» یکدیگرند (ابراهیم زاده آملی، ۱۳۸۰). عبدی و توکلی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه" بیان کرده‌اند که قرب الهی، توکل، آینده‌نگری و دوراندیشی، واقع‌گرایی، عقلانیت و خردورزی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی علم و فناوری، خودارزیابی و بهبود مستمر و در نظر گرفتن مدیریت به عنوان آزمایش الهی از شاخص‌های مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه می‌باشد.

توکل فعالانه: یعنی تکیه گاه اصلی انسان در زندگی خدا باشد، نه اینکه انسان مقدمات کار را انجام ندهد بلکه پس از انجام مقدمات لازم ترسی از عدم موفقیت نداشته باشد و با اراده قوی برای رسیدن به مقصد اصلی تلاش کند (محمدی ری شهری، ۱۳۹۱). نادعلی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "فرهنگ و مدیریت جهادی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی" در یافته‌های خود اینگونه بیان داشت که توکل به خدا، خودباوری و اعتماد به نفس از شاخصه‌های اصلی مدیریت جهادی می‌باشد.

مسئولیت پذیری حرفه ای: مسئولیت‌پذیری نوعی احساس التزام به عمل یا واکنش فردی در موقعیت‌های گوناگون به دلیل تقید به دیگران است. نوعی احساس تعهد و پایبندی به دیگران، تبعیت از قواعد و معیارهای اجتماعی و درک قواعد گروهی که در ذهن فرد شکل گرفته است و بر رفتارهای او اثر می‌گذارد (یزدان پناه، ۱۳۹۲). مسئولیت‌پذیری به عنوان فرآیندی جدایی ناپذیر از سازمان می‌باشد (محمد، ۲۰۲۰). سلطانی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات" اظهار داشت برخورداری از مسئولیت‌پذیری از الزامات مدیریت جهادی محسوب می‌شود. مسلم باقری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "طراحی و تبیین الگوی تصمیم‌گیری مدیران جهادی" بیان نمودند از جمله شاخص‌های الگوی تصمیم‌گیری مدیران جهادی می‌توان به

ها و عوامل سیاسی انجام می‌شود (اشتریان، ۱۳۹۶). سلطانی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات" بیان نمود سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، تدوین اهداف، سیاست‌ها و راهبردها و تدوین چشم‌اندازهای سازمانی از مهمترین الزامات مدیریت جهادی می‌باشند.

حق محوری: یک میل فطری است که در درون همه انسان‌ها ریشه دارد. از این رو در قرآن کریم در موارد بسیاری بر حق تکیه می‌کند که نشان می‌دهد وجود این گرایش را در انسان پذیرفته است. نظیر آیه: «الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ»، حق از پروردگار توست، پس از تردیدکنندگان نسبت به حق مباش (بقره، آیه ۱۴۷). ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری" اظهار داشته‌اند برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌های الگوی مدیریتی اسلامی- ایرانی پیشرفت در بُعد ارزشی- نگرشی شامل حق‌طلبی و جلب رضایت خداوند و ولایت‌مداری است.

شایسته‌گرایی: نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است، چرا که، نیروی انسانی حرفه‌ای مهم‌ترین منبع هر سازمانی است (رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۸). یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی شان در جایگاه خود در نظر گرفته می‌شوند (صفرپور، ۱۳۹۲). شهبخش (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت جهادی در بنگاه‌های اقتصادی دولتی" اظهار نمود شایسته‌یابی، شایسته‌پروری و شایسته‌سالاری از شاخصه‌های مدیریت جهادی است.

عقلانیت مومنانه: یعنی تفکر دین‌محور و بر پایه ایمان به خدا. روایات بسیاری در مورد عقل و تفکر بیان شده است، از جمله پیامبر اسلام می‌فرماید: «إِنَّمَا يُدْرِكُ الْخَيْرُ كُلَّهُ بِالْعَقْلِ، وَ لَا دِينَ لِمَنْ لَا عَقْلَ لَهُ؛ همه خوبی‌ها با عقل شناخته می‌شوند و کسی که عقل ندارد، دین ندارد» در تفکر اسلامی نه تنها

دستیابی به توسعه پایدار در زمینه های اکولوژیکی ، اقتصادی و اجتماعی مورد نیاز است. فرهنگ مجموع کل فرضیات مشترک و بدیهی است که یک گروه در طول تاریخ خود آموخته است (اورپادی و همکاران، ۲۰۲۱). قانددلی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان " مدیریت جهادی شیوه ای تحقق یافته از مدیریت اسلامی " اظهار داشت فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ سازمانی است که در آن، کار عبادت محسوب می شود و از عناصر اصلی آن می توان پرکاری و سخت کوشی و جوشش و تحرک ذاتی را نام برد.

۳ روش شناسی پژوهش

روش تحقیق: به منظور ارائه مدل مدیریت بومی ، با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری اثرات متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. از این رو با توجه به ماهیت پژوهش، روش تحقیق از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود، که اطلاعات آن به روش میدانی با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شد.

جامعه ونمونه آماری: شرط خبرگی، آگاهی به مبانی فلسفی تحقیق و شرایط شرکتهای تابعه وزارت نیرو است. فلذا با توجه به اینکه هدف از تحقیق، ارائه مدل مدیریت بومی با رویکرد جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو می باشد، فلذا خبرگان علمی از جمله اساتید صاحب نظر در علم مدیریت و مدلهای نظری و همچنین متخصصین شرکتهای تابعه وزارت نیرو با درجه دانشگاهی کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال که هم دارای تجربه مدیریتی هستند و هم با مفاهیم مدیریت جهادی آشنایی دارند در نظر گرفته شدند که تعداد ۲۵ نفر به عنوان نمونه آماری لحاظ شده اند.

مسئولیت پذیری، وفاداری سازمانی و التزام شغلی نام برد.

استعدادکاری: هر سازمان به طرز متفاوتی استعداد را تعریف می کند، گاهی تصور می شود که به معنای پرسنل دارای پتانسیل خاص می باشد، برخی ها می گویند توانایی های داده شده به یک فرد در هنگام تولد است، برخی نیز فکر می کنند که این تجربه کسب شده در طی زمان است (بوریسوا، ۲۰۱۷). شه بخش (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان " طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت جهادی در بنگاه های اقتصادی دولتی " بیان نمود حمایت از افراد خلاق و نوآور و حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار از شاخصه های مدیریت جهادی است.

بصیرت انقلابی: در واقع بصیرت با نگاه به ظواهر امور و حقایق هستی و واقع نگری به دور از سطحی نگری به دست می آید که یک فرد با این ویژگی، با تعمق و ادراک باطن اشیاء، امور ناپیدای وراء ظاهری را با چشم عقل و دل، به روشنی چشم سر می بیند (برزگر شانی، ۱۳۹۶). عسکری وزیری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان " تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی " عنوان نمود داشتن بصیرت، دشمن شناسی، رعایت بیت المال و مبارزه با فساد از شاخص های مدیریت جهادی محسوب می شوند.

خودانگیزی: این مفهوم که به خودکارآمدی و خودکفایی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی های خود برای انجام موفقیت آمیز کارها و وظایف اشاره دارد (ثانوی فرد و همکاران، ۱۳۹۶). شه بخش و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان " طراحی الگوی ساختاری فرهنگ مدیریت جهادی در بنگاه های اقتصادی دولتی " عنوان نمودند ایجاد روحیه خودباوری در کارکنان و تقویت عزت نفس از شاخصه های مدیریت جهادی می باشند.

فرهنگ جهادی: فرهنگ به عنوان واسطه ای برای شکل دادن به ارتباطات و کنش های لازم برای

متغیرهای مستقل عبارتست از: سیاست گذاری آینده نگر، حق محوری، شایسته سالاری، عقلانیت مومنانه، توکل فعالانه، مسئولیت پذیری حرفه ای، استعداد کاری، بصیرت انقلابی، خوداتکایی، فرهنگ جهادی.

تکنیک های تحلیل آماری: در این تحقیق از تکنیک (SLR)، مدل سازی معادلات ساختاری برای تعیین ارتباطات بین متغیرها و جامعیت مدل با استفاده از نرم افزار pls و آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و همچنین آزمون GFI برای تعیین روایی استفاده شد.

۴ یافته‌های پژوهش

۴/۱ بومی سازی متغیرها

در این پژوهش از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات (SLR) برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. مرور سیستماتیک Systematic Literature Review یکی از انواع روش تحقیق کیفی است که برای بررسی پدیده‌ها و شناسایی مقوله‌ها براساس ادبیات پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تکنیک، مرور نظامند پژوهش‌های کاربردی که پدیده مورد مطالعه را به کار گرفته‌اند، انجام می‌شود. مراحل مختلف این تکنیک عبارتند از: برنامه‌ریزی، انتخاب، استخراج و اجرا. فلذا با طی مراحل فوق و از طریق مطالعه منابع کتابخانه‌ای و مقالات مرتبط با موضوع، ۲۲۰ سنجه و عامل مؤثر بر مدیریت بومی با رویکرد جهادی شناسایی گردید که پس از حذف عوامل تکراری، تعداد سنجه‌ها نهایتاً به ۱۹۰ عامل تقلیل پیدا کرد. سپس کل سنجه‌ها در معرض نظرسنجی از خبرگان قرار گرفت و برای پالایش و گزینش سنجه‌ها از روش دلفی بر مبنای پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. لذا پرسشنامه‌ای بر مبنای سنجه‌های حاصل از مبنای نظری تهیه و بین خبرگان توزیع شد و نتایج حاصل از هر مرحله گزینش دوباره بین خبرگان توزیع، و این فرآیند سه بار تکرار گردید تا به جامعیت کافی برسد

معرفی شرکتهای اصلی تابعه وزارت نیرو:

شرکتهای برق منطقه‌ای و توزیع برق: وزارت نیرو در بخش‌های برق و انرژی عهده‌دار سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان انرژی و ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای برق و حفظ کیفیت آن در راستای توسعه پایدار و امنیت عرضه انرژی کشور می‌باشد.

شرکت آب منطقه‌ای: وزارت نیرو در این بخش عهده‌دار مدیریت پایدار منابع آب کشور و حافظ حقوق مرتبط با آب کشور در سطح کشورهای همسایه و منطقه است.

شرکت آب و فاضلاب: وزارت نیرو در بخش آب و فاضلاب با ایفای نقش مهمی در توسعه پایدار کشور، عهده‌دار تأمین پایدار نیازهای پایه آب شرب و بهداشتی و همچنین جمع‌آوری، انتقال و تصفیه فاضلاب، استفاده مجدد و یا دفع بهداشتی پساب است.

روایی و پایایی: در تحقیق حاضر برای سنجش پایایی علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی و همچنین ضمناً از تکنیک لاوشه و شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی روایی (اعتبار) همگرا برای تعیین اعتبار، تکنیک SLR (مرور سیستماتیک) استفاده شد.

متغیرها و مقیاس اندازه گیری: بمنظور جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات برای استخراج سنجه‌ها از مبنای نظری استفاده شده است و سپس بوسیله پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر مبنای طیف لاوشه و طیف لیکرت و پس از طی نمودن مراحل سه‌گانه نظرسنجی دلفی، مدل مفهومی استخراج شد و در نهایت با نظر سنجی از خبرگان، شاخصها در ابعاد سه‌گانه پیش فرض بر اساس مبنای نظری در قالب ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای جاگذاری شدند. این مدل دارای ۱۰ متغیر اصلی و ۳۲ متغیر فرعی می‌باشد. که بر اساس پرسشنامه محقق ساخته با اجزای استاندارد و در طیف ۱-۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری شد. متغیرهای تحقیق شامل دو بعد متغیر اصلی و فرعی می‌باشد.

شاخص‌های استخراج‌شده به صورت محقق ساخته ۱۰۲ گویه ای تهیه و بین خبرگان توزیع شده است. پس از جمع‌آوری نظرات و محاسبه میانگین نظرات، مقادیری که مقدار آن‌ها از میانگین نمرات یعنی ۶٫۱۶۴ بالاتر بوده‌اند، جهت تهیه پرسشنامه مرحله سوم و مقادیری که مقدار آن‌ها از میانگین پایین‌تر بوده‌اند از سؤالات حذف گردید که نهایتاً تعداد ۵۹ آیتم به عنوان خروجی مرحله دوم دلفی استخراج‌شده است.

۴٫۱٫۳ نظرسنجی مرحله سوم

سومین مرحله نظرسنجی نیز برحسب خروجی مرحله دوم، بین خبرگان توزیع و مانند مرحله دوم نظرات جمع‌آوری و آنالیز گردید که در این مرحله مقادیر پایین‌تر از میانگین نمرات یعنی ۶٫۳۹۲ حذف گردیده است که تعداد ۳۳ شاخص به عنوان آیت‌های نهایی لحاظ شده است.

۴٫۱٫۴ نظر سنجی مرحله چهارم

در این مرحله، بر اساس مبانی نظری و نتایج مرحله سوم، پرسشنامه‌ای سه وجهی (ابعاد سه گانه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) بین خبرگان توزیع و پس از نظرسنجی، نهایتاً ۳۳ شاخص استخراج شده از مرحله سوم در ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای جاگذاری شدند که از این مقدار ۹ شاخص در بعد ساختاری، ۱۵ شاخص در بعد رفتاری و ۹ شاخص در بعد زمینه‌ای قرار گرفته‌اند:

که در ادامه فرآیند پژوهش به ترتیب توضیح داده شده است:

۴٫۱٫۱ نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله ابتدا بر مبنای سنج‌های استخراج شده از مبانی نظری، پرسشنامه‌ای ۱۹۰ گویه ای محقق ساخته بین خبرگان توزیع گردید. نمونه پژوهش شامل تعداد ۲۵ نفر از خبرگان شرکتهای تابعه وزارت نیرو است که مدرک تحصیلی آنان کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال می باشد. جهت تحلیل نتایج و ارزیابی روایی محتوای پرسشنامه و گزینش سنج‌های منتخب، از نسبت روایی محتوایی لاوشه استفاده شده است. در این روش با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته شده تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. با توجه به تعداد خبرگان ۲۵ نفر، این مقدار برای هر سنج باید بالای ۰٫۳۷ باشد تا روایی سؤال مورد نظر حاصل شود و در این پژوهش پس از محاسبه شاخص فوق برای تک‌تک شاخص‌ها، تعداد ۱۰۲ شاخص با مقدار بالای ۰٫۳۷ حاصل گردید، یعنی مورد تائید خبرگان جهت ادامه پژوهش قرار گرفتند.

۴٫۱٫۲ نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله پس از استخراج نتایج و سنج‌های مرحله اول، دوباره پرسشنامه‌ای برحسب

جدول ۱ شاخص های ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای

ابعاد	شاخص ها
ساختاری	برنامه محوری - هدف شناسی- قانون مداری - آینده نگری - ولایت مداری - حق طلبی و جلب رضایت خداوند - شایسته سالاری - چابک سازی ساختار و فرآیندها - بهره گیری از فناوری نوین
رفتاری	عقلانیت - ایمان به خدا - صداقت - تقوی - اخلاص درعمل - امانت داری - توکل بر خدا - شجاعت - خود نظارتی - تعهد کاری - مسئولیت‌پذیری - کار با عشق و علاقه - مهارت - هوشیاری - ابتکار
زمینه‌ای	مبارزه با فساد - اهمیت به بیت المال - بصیرت - تلاش برای حفظ ارزش‌های انقلاب - حمایت از تولید - خودباوری - خستگی‌ناپذیری - استکبارستیزی - سخت کوشی

تحلیل عاملی اکتشافی

سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص‌های ذیل هر بعد، دسته بندی و سپس توسط خبرگان نام‌گذاری انجام شد که خروجی آن شامل ۳ مؤلفه برای بعد ساختاری شامل سیاست‌گذاری آینده نگر، حق محوری، شایسته‌گرایی و ۴ مؤلفه برای بعد رفتاری شامل عقلانیت مومنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، استعداد کاری و ۳ مؤلفه برای بعد زمینه‌ای شامل بصیرت انقلابی، خوداتکایی و فرهنگ جهادی بوده است. در این مرحله چون سه گروه سؤال وجود داشته، که یک گروه برای بعد ساختاری و یک گروه برای بعد رفتاری و دیگری برای بعد زمینه‌ای، لذا از سه تحلیل عاملی اکتشافی جهت دسته بندی شاخصها استفاده شده است.

تحلیل بُعد ساختاری

مقدار آزمون کفایت نمونه برای تحلیل بعد ساختاری برابر ۰٫۷۳۳ بوده، که این مقدار قابل قبول بوده است. بنابراین حجم نمونه برای تحلیل عاملی مورد کفایت بوده است. عوامل استخراج شده از شاخص‌های بعد ساختاری به شرح زیر می باشند:

شاخص های برنامه‌محوری، هدف شناسی، قانون‌مداری، آینده‌نگری در عامل سیاست‌گذاری آینده نگر، شاخص های ولایت‌مداری، حق طلبی و جلب رضایت خداوند در عامل حق محوری و

شاخص های شایسته‌سالاری، چابک‌سازی ساختار و فرآیندها، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در عامل شایسته‌گرایی قرار گرفتند.

تحلیل بُعد رفتاری

برای بعد رفتاری مقدار آزمون کفایت نمونه برابر با ۰٫۸۰۳ بوده، که این مقدار به نسبت قابل قبول بوده است. عوامل استخراج شده از شاخص‌های بعد رفتاری به این شرح می‌باشند: شاخص های عقلانیت، اخلاص در عمل، ایمان به خدا، تقوی، صداقت در عامل عقلانیت مومنانه، شاخص های توکل به خدا، امانت داری، شجاعت، خودنظارتی در عامل توکل فعالانه، شاخص های مسئولیت‌پذیری، تعهد کاری، کار با عشق و علاقه در عامل مسئولیت‌پذیری حرفه ای و شاخص های ابتکار، هوشیاری، مهارت و دانش کار در عامل استعداد کاری قرار گرفتند.

تحلیل بُعد زمینه‌ای

برای بعد زمینه‌ای مقدار آزمون کفایت نمونه برابر با ۰٫۷۵۲ بوده، که این مقدار به نسبت قابل قبول بوده است. عوامل استخراج شده از شاخص‌های بعد زمینه‌ای به این شرح می باشند: شاخص های بصیرت داشتن، تلاش برای حفظ ارزش های انقلاب، مبارزه با فساد، اهمیت به بیت المال در عامل بصیرت انقلابی، شاخص های حمایت از تولید داخل، خودباوری در عامل خوداتکایی و

است. در این پژوهش در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰٫۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. از شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی اعتبار همگرا استفاده شد. عموماً از شاخص میانگین واریانس استخراج شده برای ارزیابی اعتبار محتوا استفاده شده است. این شاخص، مقدار واریانس را که یک متغیر پنهان از نشانگرهایش به دست می‌آورد را اندازه می‌گیرد.

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بعد ساختاری

جهت بررسی مؤلفه‌های بعد ساختاری از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۲ نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بر روی مؤلفه‌های بعد ساختاری و شکل ۱ بارهای عاملی استاندارد شده را نشان می‌دهد.

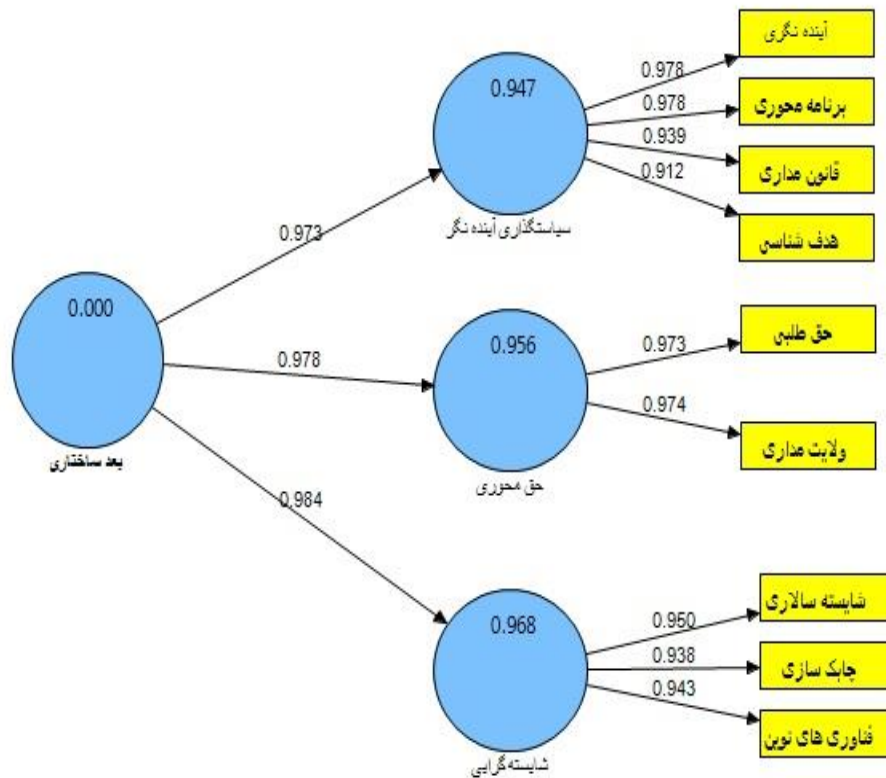
شاخص های خستگی ناپذیری، استکبار ستیزی، سخت کوشی در عامل فرهنگ جهادی قرار گرفتند.

تحلیل عاملی تأییدی ابعاد مدیریت جهادی

از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار سازه پرسشنامه استفاده گردید. در این پژوهش برای انجام تکنیک تحلیل عاملی تأییدی از نرم‌افزار smart pls استفاده شده است. تحلیل عاملی به منظور سنجش اعتماد یا پایایی و اعتبار یا روایی مقیاس‌های اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این پژوهش حداقل مقدار بار عاملی، ۰٫۵ تعیین شد و سؤالاتی که بار عاملی بالای ۰٫۵ داشتند در تحلیل باقی ماندند و مابقی از مدل حذف شده است. برای سنجش پایایی علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی نیز استفاده شده

جدول ۲ نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی بعد ساختاری

مؤلفه	شاخص	بارعاملی (ضریب استاندارد)	ضریب t	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده AVE
سیاست گذاری آینده نگر	برنامه محوری	۰٫۹۷۸	۱۴۶٫۴۳۳	۰٫۹۶۵۳۰۴	۰٫۹۷۴۸۳۹	۰٫۹۰۶۴۹۱
	هدف شناسی	۰٫۹۱۲	۲۴٫۳۰۰			
	قانون مداری	۰٫۹۳۹	۳۴٫۶۸۴			
حق محوری	آینده نگری	۰٫۹۷۸	۱۴۶٫۴۳۳	۰٫۹۴۵۳۴۳	۰٫۹۷۳۳۹۴	۰٫۹۴۸۱۶۳
	ولایت مداری	۰٫۹۷۴	۹۶٫۰۱۱			
	حق طلبی و جلب رضایت خداوند	۰٫۹۷۳	۸۳٫۱۷۶			
شایسته گزایی	شایسته سالاری	۰٫۹۵۰	۴۰٫۴۷۳	۰٫۹۳۸۵۷۴	۰٫۹۶۰۶۶۴	۰٫۸۹۰۶۰۰
	چابک سازی ساختار و فرآیندها	۰٫۹۳۸	۳۹٫۳۸۱			
	بهره گیری از فناوری نوین	۰٫۹۴۳	۴۱٫۶۱۸			



شکل ۱ بارهای عاملی استاندارد شده بعد ساختاری

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بعد رفتاری

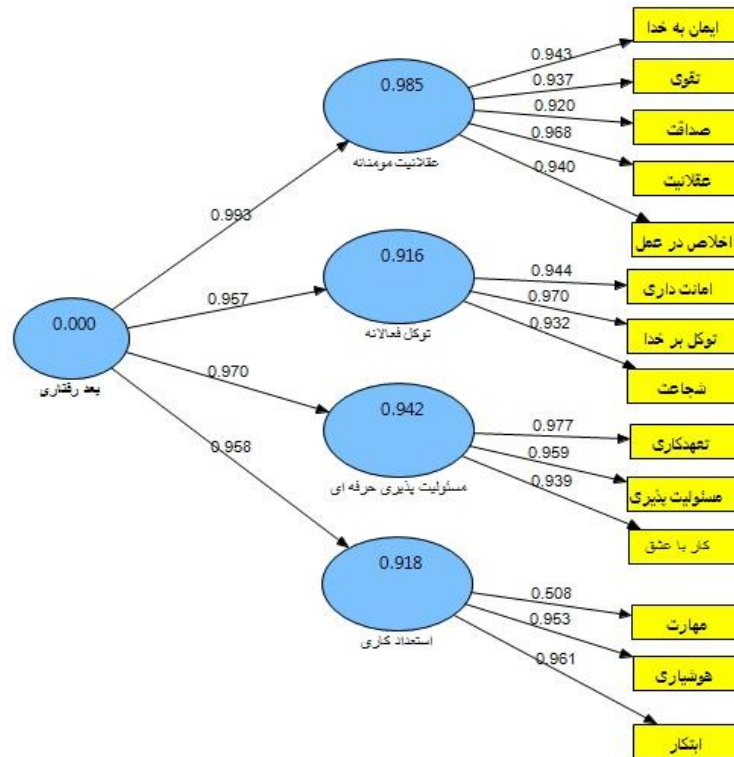
جهت بررسی مؤلفه‌های بعد رفتاری نیز از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۳ نتایج

اجرای تحلیل عاملی تأییدی بر روی مؤلفه‌های بعد رفتاری و شکل ۲ بارهای عاملی استاندارد شده را نشان می‌دهد.

جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد رفتاری

مولفه	شاخص	بارعاملی (ضریب استاندارد)	ضریب t	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده AVE
عقلانیت مومنانه	عقلانیت	۰,۹۶۸	۸۲,۷۶۲			
	ایمان به خدا	۰,۹۴۳	۳۵,۴۶۲			
	صداقت	۰,۹۶۸	۲۷,۸۰۱	۰,۹۶۷۹۵۲	۰,۹۷۵۰۵۲	۰,۸۸۶۶۴
	تقوی	۰,۹۳۷	۳۱,۹۴۶			
توکل فعالانه	اخلاص درعمل	۰,۹۴۰	۴۴,۳۶۷			
	امانت داری	۰,۹۴۴	۳۹,۷۱۸			
	توکل بر خدا	۰,۹۷۰	۱۱۵,۳۴۶	۰,۹۴۴۵۸۴	۰,۹۶۴۴۵۳	۰,۹۰۰۴۶
مسئولیت پذیری حرفه ای	شجاعت	۰,۹۳۲	۳۷,۵۹۴			
	تعهد کاری	۰,۹۷۷	۱۰۳,۷۶۲			
	مسئولیت پذیری کار با عشق و علاقه	۰,۹۵۹	۵۴,۸۳۰	۰,۹۵۵۷۲۸	۰,۹۷۱۴۰۲	۰,۹۱۸۸۶
استعداد کاری	مهارت	۰,۵۰۸	۴,۵۵۵			
	هوشیاری	۰,۹۵۳	۶۹,۹۰۵	۰,۷۶۵۳۲۷	۰,۸۶۵۸۵۳	۰,۶۹۶۹۱
	ابتکار	۰,۹۶۱	۶۲,۶۱۱			

با توجه به پایین بودن بار عاملی شاخص «خودنظارتی» از عامل توکل فعالانه، از مدل با بار عاملی زیر ۰,۵ حذف شد.



شکل ۲ بارهای عاملی استاندارد شده بعد رفتاری

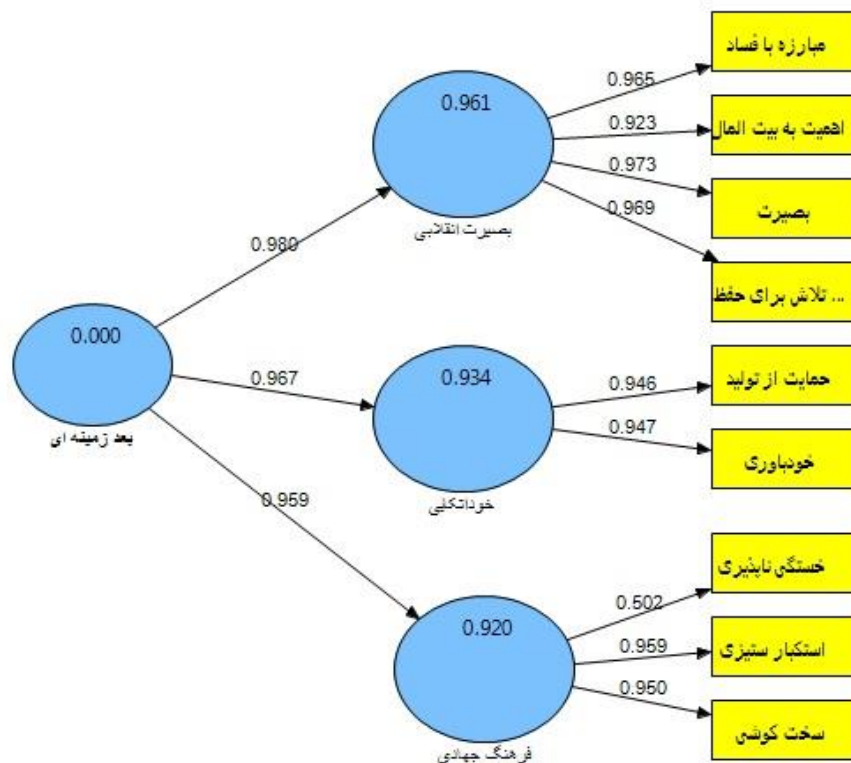
نتایج اجرای تحلیل عاملی تائیدی بر روی مؤلفه‌های بعد زمینه‌ای و شکل ۳ بارهای عاملی استاندارد شده را نشان می‌دهد.

اعتبارسنجی مؤلفه‌های بعد زمینه ای

جهت بررسی مؤلفه‌های بعد زمینه ای نیز از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. جدول ۴

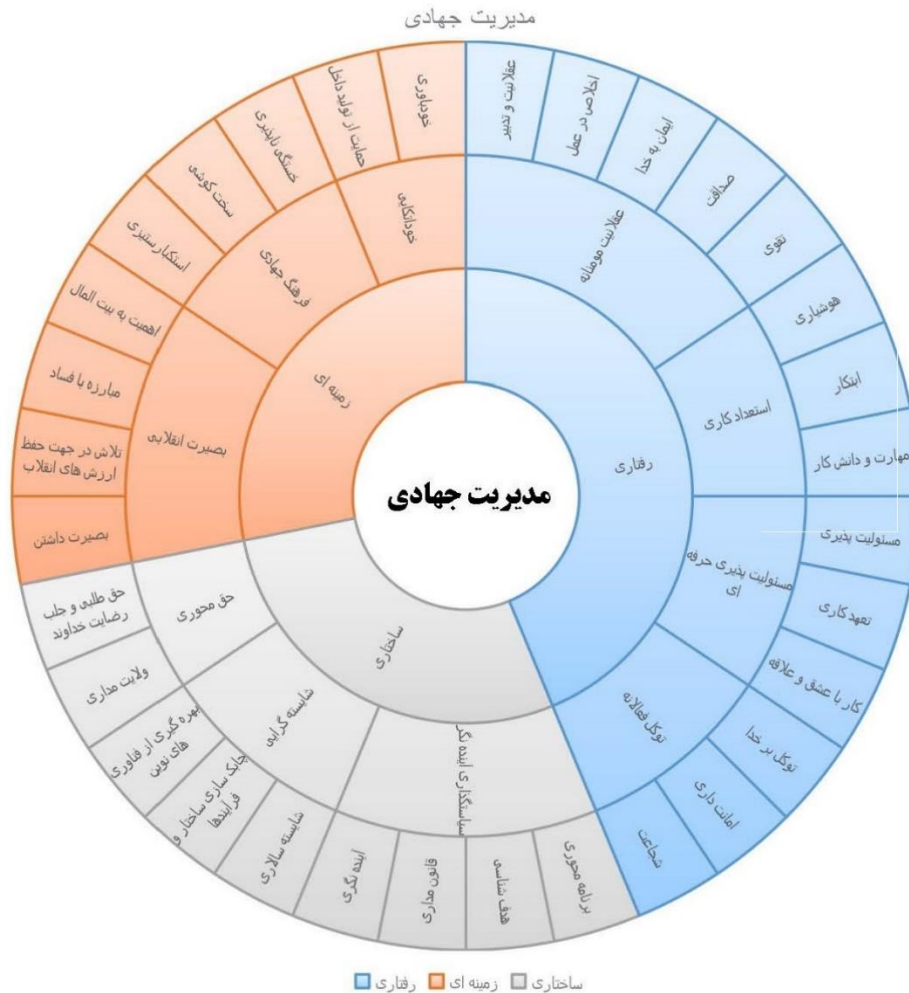
جدول ۴ نتایج تحلیل عاملی تائیدی بعد زمینه‌ای

مؤلفه	شاخص	بارعاملی (ضریب استاندارد)	ضریب t	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده AVE
بصیرت انقلابی	مبارزه با فساد	۰,۹۶۵	۷۵,۳۷۳	۰,۹۶۹۸۳۰	۰,۹۷۷۹۷۳	۰,۹۱۷۳۸۶
	اهمیت به بیت المال	۰,۹۲۳	۲۸,۸۷۱			
	بصیرت	۰,۹۷۳	۷۵,۳۶۶			
	تلاش برای حفظ ارزش‌های انقلاب	۰,۹۶۹	۷۳,۱۳۰			
خوداتکایی	حمایت از تولید	۰,۹۴۶	۴۷,۵۷۳	۰,۸۸۳۸۴۱	۰,۹۴۵۱۰۸	۰,۸۹۵۹۲۹
	خودباوری	۰,۹۴۷	۴۸,۰۱۵			
فرهنگ جهادی	خستگی‌ناپذیری	۰,۵۰۲	۴,۲۱۶	۰,۷۵۷۷۴۶	۰,۸۶۲۸۴۵	۰,۶۹۱۸۱۱
	استکبارستیزی	۰,۹۵۹	۵۵,۷۰۹			
	سخت کوشی	۰,۹۵۰	۵۱,۱۷۲			



شکل ۳ بارهای عاملی استاندارد شده بعد زمینه‌ای

مدل نهایی پژوهش در سه سطح با ۳ بعد، ۱۰ مؤلفه و ۳۲ شاخص توسط خبرگان ایجاد که در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۴ مدل نهایی پژوهش

بررسی برازش مدل

جهت ارزشیابی مدل ساختاری نیز از ضریب اعتبار افزونگی استفاده می‌شود. مقادیر بالای صفر برای این ضریب نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و این که مدل قدرت پیش‌بینی روابط را دارد و متغیرهای مستقل توانایی

پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند. معیار ضروری برای سنجش مدل ساختاری، ضریب تعیین متغیرهای مکنون درون‌زا است. مقادیر ضریب تعیین در مدل مسیر PLS را به ترتیب ۰،۶۷، ۰،۳۳ و ۰،۱۹ قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند. جدول ۵ شاخص‌های برازش هر مؤلفه و جدول ۶ شاخص برازش کل را نشان می‌دهد:

جدول ۵ شاخص‌های برازش مؤلفه‌ها

متغیر (مؤلفه‌ها)	شاخص ضریب تعیین R2	شاخص اعتبار	افزونگی Q2
سیاست‌گذاری آینده‌نگر	۰,۹۴۷۳۶۱	۰,۸۵۴	
ساختاری			
حق‌محوری	۰,۹۵۵۵۷۵	۰,۹۰۱	
شایسته‌گرایی	۰,۹۶۷۵۱۵	۰,۸۵۶	
عقلانیت مومنانه	۰,۹۸۵۲۴۸	۰,۸۶۸	
توکل فعالانه	۰,۹۱۶۴۹۳	۰,۸۲۱	
رفتاری			
مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	۰,۹۴۱۶۴۴	۰,۸۶۰	
استعداد کاری	۰,۹۱۸۴۴۳	۰,۶۳۲	
بصیرت انقلابی	۰,۹۶۰۵۳۶	۰,۸۷۶	
زمینه‌ای			
خوداتکایی	۰,۹۳۴۳۹۶	۰,۸۳۳	
فرهنگ جهادی	۰,۹۱۹۵۳۳	۰,۶۳۰	

جدول ۶ برازش سازه اصلی

متغیر	شاخص ضریب تعیین R2	شاخص اعتبار افزونگی Q2	شاخص کلی برازش GOF
مدیریت جهادی	۰,۸۵۳۰	۰,۸۹۵۲	۰,۸۳۶۴۵

۵ بحث و نتیجه‌گیری

با مقایسه پژوهش حاضر با تحقیقاتی که در زمینه مدیریت جهادی در سال‌های اخیر انجام و در پیشینه تحقیق به برخی از آنها اشاره گردید، نتایج زیر حاصل شد:

متغیر سیاست‌گذاری آینده‌نگر به عنوان یکی از یافته‌های این پژوهش شامل شاخص‌های برنامه محوری، هدف‌شناسی، قانون‌مداری و آینده‌نگری می‌باشد که با تحقیق سلطانی (۱۳۹۳) سازگاری دارد و بیانگر آن است که این متغیر بر مدیریت جهادی موثر است.

متغیر حق‌محوری به عنوان یکی از یافته‌های این پژوهش شامل شاخص‌های ولایت‌مداری و حق

بر طبق نتایج، ضریب تعیین برای سازه اصلی یعنی مدیریت جهادی در مقدار ۰,۸۵۳۰ به دست آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین سازه اصلی مقدار نسبتاً بالا و قابل قبولی بوده است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را به خوبی تبیین کنند. مقدار شاخص اعتبار افزونگی برای مدیریت جهادی مقدار ۰,۸۹۵۲ است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند. مقدار شاخص کلی برازش که برازش کلی مدل را مورد سنجش قرار می‌دهد برای مدل پژوهش مقدار ۰,۸۳۶۴۵ است که نشان می‌دهد مدل از برازش کاملاً مناسبی برخوردار است.

و خودباوری می باشد که با تحقیق ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) سازگاری دارد و موید تاثیر این متغیر بر مدیریت جهادی است.

متغیر فرهنگ جهادی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های خستگی ناپذیری، استکبار ستیزی و سخت کوشی می باشد که با تحقیق قاندرلی (۱۳۹۳) سازگار است.

با توجه به نتایج تحقیق و نقش و اهمیت شرکتهای تابعه وزارت نیرو در امر تولید، انتقال و توزیع انرژی در کشور، راهکارهای پیشنهادی ذیل ارائه می‌گردد:

شاخص های برنامه محوری و آینده نگری بطور ویژه مد نظر مدیران عامل شرکتهای تابعه وزارت نیرو قرار گرفته و با برنامه ریزی دقیق آینده نگر در قالب سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور در افق ۱۴۰۴ و همچنین قانون برنامه پنجساله ششم و هفتم کشور، جهت تحقق اهداف این برنامه ها در وزارت نیرو اقدام نمود .

با عنایت به اینکه این شرکتهای جزو شرکتهای تخصصی محسوب می شوند، با توجه به متغیر استعداد کاری و شاخص های ذیل آن، مدیران و کارکنان باید از تخصص و مهارت بالایی برخوردار باشند تا در دنیای دانشی، رقابتی و پیشرفته امروز، بتوانند با اقدامات خلاقانه و نوآور، در ارائه خدمات به مردم موفق باشند و در بازار جهانی نیز بتوانند خدمات خود را ارائه نمایند.

با توجه به گستردگی و مبالغ بالای پروژه ها در شرکتهای تابعه وزارت نیرو، متاسفانه همواره در این حوزه شاهد مفاصد مالی و حیف و میل بیت المال و انحراف در قراردادهای هستیم. لذا با تاکید و تمرکز بر شاخص های مولفه بصیرت انقلابی بر اساس مدل این پژوهش، از جمله اهمیت به بیت المال و مبارزه با فساد مالی و اقتصادی بویژه در سطح مدیران، می بایست با تقویت دستگاههای نظارتی و همچنین ارتقاء خود نظارتی، با این پدیده شوم در بدنه وزارت نیرو و شرکتهای تابعه، با قدرت مبارزه نمود.

طلبی و جلب رضایت خداوند می باشد که با تحقیق ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) سازگار است.

متغیر شایسته گرایی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های شایسته سالاری، چابک سازی ساختار و فرآیندها و بهره گیری از فناوری نوین می باشد که با تحقیق شه بخش (۱۳۹۷) سازگاری دارد و به این نکته اشاره دارد که این متغیر بر مدیریت جهادی موثر است.

متغیر عقلانیت مومنانه به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های عقلانیت، ایمان به خدا، صداقت، تقوی و اخلاص در عمل می باشد که با تحقیق عیدی و توکلی (۱۳۹۵) سازگار است.

متغیر توکل فعالانه به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های امانت داری، توکل به خدا و شجاعت می باشد که با تحقیق نادعلی (۱۳۹۵) سازگاری دارد و بیانگر آن است که این متغیر بر مدیریت جهادی موثر است.

متغیر مسئولیت پذیری حرفه ای به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخصهای تعهد کاری، مسئولیت پذیری و کار با عشق و علاقه می باشد که با تحقیق مسلم باقری و همکاران (۱۳۹۳) سازگار است.

متغیر استعدادکاری به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های مهارت و دانش کار، هوشیاری و ابتکار می باشد که با تحقیق شه بخش و همکاران (۱۳۹۷) سازگاری دارد و به این نکته اشاره دارد که این متغیر بر مدیریت جهادی موثر است.

متغیر بصیرت انقلابی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های مبارزه با فساد، اهمیت به بیت المال، بصیرت و تلاش برای حفظ ارزش های انقلاب می باشد که با تحقیق عسکری وزیری (۱۳۹۷) سازگار است.

متغیر خوداتکایی به عنوان یکی از یافته های این پژوهش شامل شاخص های حمایت از تولید داخل

رسانی به مردم کم رنگ نمود و آن را به فرصت تبدیل کرد.

۶ تحقیقات آینده

ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه مدل مدیریت جهادی با رویکرد اسلامی

توسعه مدل فرهنگ مدیریت جهادی در راستای ارزش های اسلامی و گام دوم انقلاب

با عنایت به تحریم های خصمانه آمریکا و غرب علیه جمهوری اسلامی ایران و از سوی دیگر، توانمندی و ظرفیت بالای متخصصین و نیروی انسانی شاغل در شرکتهای تابعه وزارت نیرو، مقام معظم رهبری همواره تاکید بر خودباوری و شعار " ما می توانیم " داشته اند و مکرر اعلام نموده اند باید با حمایت از تولید داخل، با تحریم مبارزه نمود. فلذا باید متغیر تاثیرگذار خوداتکایی و خودباوری را در شرکتهای مذکور نهادینه نمود تا با بومی سازی قطعات و تجهیزات مورد نیاز در صنایع آب، برق و فاضلاب، نقش منفی تحریم را در ارائه خدمت

منابع :

Abdi, B.& Tavakoli, M.(2015). Jihadi management in the light of the teachings of Nahj al-Balaghah. *Disciplinary Management Research*, 11 (2), 191-205.(In Persian)

Ashtarian, K. (2017). *Public Policy of Iran*, Tehran: Mizan. (In Persian)

Askari-Vaziri, A.&Naderi, M M., Zarei-Matin, H. Et al(2018). Management of jihadi explanation and design of its model in the system of the Islamic Republic of Iran, *Issue 16 Scientific-Extension (Seminary) / ISC* (16 pages - from 21 to 36). (In Persian)

Bagheri, M.& Jajarmizadeh, M.& Kiani, M. (۲۰۱۴). Designing and explaining the decision model of jihadi managers. *Public Management Perspectives Quarterly*, 5 (3), 87-108. (In Persian)

Barzegar Shani,Y.(2017).Revolutionary Insight and Its Characteristics

from the Perspective of the Supreme Leader, *Proceedings of the 10th International Conference on Quranic Studies*, 45-69. (In Persian)

Borisova, O. N. (2017). Talent Managemeny As An Essential Element In A Corporate Personal Development Strategy, *Academy of Strategic Management Journal*, 16 (1), 31-46.

Ebrahimzadeh Amoli, N.(2001).Reason in Islamic and Western Thought, *Payam HozeH Quarterly*, 2001, No. 32. (In Persian)

Ghaed Ali, H.&Ashouri, M.(2014). Jihadi management is a realized method of Islamic management (a case study of constructive jihad in the first decade of the Islamic Revolution), *Institute of Humanities and Cultural Studies*, 9 (82), 67-83. (In Persian)



- Khamenei, S A. (2013). *Meeting with Tehran Municipality staff*. (In Persian)
- Mohammad,A.&Ishamuddin,M.&Sharina,O.&Umar,H.(2020). Univesy social responsibility: A review of conceptual evolution and its thematic analysis, *Journal of Cleaner Production*, Volume 286, 1 March .
- Mohammadi Rey Shahri, M.(2012). *Kitab al-Salah*, Qom: Dar al-Hadith. (In Persian)
- Nadali, F.(2016). Relying on the Shoulders of Jihadi Management (Part 4), *Fakkeh Socio-Cultural Monthly*, No. 156, ۱۰-۱۱ . (In Persian)
- Oriadea,A.&Adesola,O.&Ken,A.&Yong, W.(2021).Sustainability awareness, management practices and organisational culture in hotels: Evidence from developing countries, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 92, January 2021, 102699.
- Rohbakhsh, M.&Mahdavi, R.&Bakhtiari, R.(۲۰۲۰). A Study of the Concept of Jihadi Management, Its Principles, Components and Characteristics, *Sixth International Conference on New Findings in Science and Technology with a Focus on Science in the Service of Development*. (In Persian)
- Safarpour, S.,&Nasiri, Z.&Hashem Beyk, N.(2013). Meritocracy and its role in human resource management, *Proceedings of the Second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development*, 809-817. (In Persian)
- Sanavi Fard, R.&Farshidpour, A.&Vakil Yazdi, E.(2017). The Role of Self-Confidence and Stress Reduction Strategies in Organizational Success, *Journal of Strategic Management Studies*, No. 31, 83-101. (In Persian)
- Shahbakhsh,B.&ZolfaghariZafarani,R.&Kalantari,M.(۲۰۱۸).Designing a structural model of jihadi management culture in state-owned enterprises. *Journal of Islamic Revolution Approach*, 12 (45), 65-84. (In Persian)
- Soltani,M R.(۲۰۱۴). Jihadi management, challenges and requirements. *Two Quarterly Journal of Islamic Management*, 22 (2), 9-39. (In Persian)
- Torkzadeh, J.&Amiri Tayebi, M.&Mohammadi, Q.(۲۰۱۷). Develop a model of jihadi management based on the statements of the Supreme Leader. *Scientific-Research Quarterly Basij Strategic Studies*, 20 (75), 5-30. (In Persian)
- Yazdanpanah, L.&Hekmat, F.(2013).A Study of Factors Affecting Youth Social Responsibility (Student Study of Shahid Bahonar University of Kerman), *Iranian Journal of*



Social Studies, 8(2), 127-150. (In Persian)

Yousefnejad, L.&Dana, H.(۲۰۲۰), Jihadi management and its impact on increasing the productivity of human resources, *National*

Conference on Professional Research in Psychology and Counseling with the approach of new achievements in educational and behavioral sciences "from the teacher's point of view. (In Persian)