

# اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی

## در سازمان

نویسندگان: سجاد شکوهیار<sup>۱</sup>، روح اله تولایی<sup>۲</sup>، لیلا سادات فاطمی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۳/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۱/۱۹

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۴، بهار ۱۳۹۶

## چکیده

ارزیابی عملکرد، موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی که شامل ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد مشکل است. از آنجایی که هدف مدیریت جهادی رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب است، دارا بودن سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد برای تحقق این هدف امری ضروری به شمار می‌رود.

هدف اصلی پژوهش حاضر اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان می‌باشد. مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مبتنی بر ارزش‌های ایرانی-اسلامی، با وجود فصل مشترک با سایر الگوهای مدیریتی، به دلیل دارا بودن برخی ابعاد و مؤلفه‌های خاص، از دیگر الگوهای مرسوم علم مدیریت متمایز می‌گردد.

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده، کیفی می‌باشد؛ بنابراین مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی با استفاده از پیشینه استخراج شده و پس از دسته‌بندی آن‌ها در ابعاد سیستم اطلاعاتی، اولویت و جایگاه هر مؤلفه پس از نظرسنجی از خبرگان با استفاده از نقشه شناخت ادراکی فازی تعیین می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش، در بعد فردی مؤلفه مسئولیت‌پذیری کارمندان، در بعد ساختار تصمیم‌گیری مشورتی، در بعد فرهنگ توجه به رضایت مراجعه‌کننده، در بعد مدیران داشتن وجدان کاری مدیر، در بعد فرایندهای مدیریتی رعایت اصل شایسته‌سالاری و در بعد فناوری اثربخشی سیستم اطلاعاتی در اولویت اول قرار دارند.

## واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، عملکرد، عملکرد سازمانی، سیستم اطلاعاتی

۱. استادیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه شهید بهشتی s\_shokouhyar@sbu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه شهید بهشتی r\_tavallaee@sbu.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه شهید بهشتی l.fatemi@sbu.ac.ir

## ۱- مقدمه و بیان مسئله

اسلام در حوزه علم مدیریت، رهنمودهای مدیریتی دارد که با توجه به اصل آخرت‌گرایی و اصل عدم تقدم بر خدا و رسول خدا (ص) از حیث نیت و اندیشه در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی و اصل قسط و عدل در طول اصل آخرت‌گرایی و نمود عدالت واقعی در حوزه برنامه‌ریزی با جامع‌نگری به انسان و نیازهای مادی و معنوی ارزش تلقی می‌گردند؛ به‌طور خلاصه می‌توان تأثیر اسلام را به حوزه مدیریت چنین برشمرد که دین مبین اسلام از منظر نگرش اعتقادی، روحیه اخلاقی و ضوابط رفتاری و نحوه نگرش در مبنای مدیریتی مؤثر است.

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 و یک پدیده اجتماعی که در بستر فرهنگ انقلاب اسلامی هویت و موجودیت یافته است.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های بکار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی دارد، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن هادر سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانی و دوراز هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران مدیریت و پژوهش‌دار (مشایخی و همکاران، ۱۳۸۸).

از طرفی در دنیای کنونی که رقابت میان سازمان‌ها به یک اصل کلی تبدیل شده وجود یک سیستم مدیریت راهبردی اثربخش یک ضرورت آشکار به حساب می‌آید. ارزیابی عملکرد به رفع نقاط ضعف و بهبود نقاط قوت سازمان کمک می‌کند، به عبارتی امروز هیچ‌کس در اهمیت و نقش اندازه‌گیری عملکرد شکی ندارد در حقیقت اعمال مدیریت بدون اندازه‌گیری به‌سختی امکان‌پذیر است (ربیعی ۱۳۹۰)

در نتیجه، رویکرد مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی نیازمند شناخت بهتر توسط سازمان‌های ایرانی می‌باشد. تحلیل و ارزیابی هر رویکرد مدیریتی لازم‌شناسی و تبیین بهتر آن رویکرد می‌باشد که این مهم، می‌تواند با استفاده از فناوری اطلاعات میسر گردد. پس ضرورت نگهداری اطلاعات در یک سیستم اطلاعاتی و پردازش و پایش این اطلاعات برای ارزیابی عملکرد سازمان امر ضروری تلقی می‌گردد. پژوهش حاضر به اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر این سیستم می‌پردازد.

با توجه به اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارائه‌شده در این پژوهش، سازمان‌ها می‌توانند از نتایج آن برای توسعه منابع انسانی، بازبینی‌های دوره‌ای و ارزیابی عملکرد هر سازمان در زمینه مدیریت جهادی استفاده کنند. هم‌چنین از نتایج این پژوهش می‌توان سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی برای سازمان‌ها طراحی کرد.



بر مبنای اهمیت و ضرورت موضوع، سؤال اصلی پژوهش این است که: ابعاد و مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان چیست هم‌چنین ارتباط مؤلفه‌ها و اولویت و جایگاه هر کدام از آن‌ها چگونه است؟

در این پژوهش، پس از بررسی ادبیات موضوع، مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی با استفاده از پیشینه پژوهش استخراج و در ابعاد سیستم اطلاعاتی دسته‌بندی شده و پس از معرفی روش پژوهش و الگوسازی مؤلفه‌ها، در الگو نهایی پژوهش اولویت و جایگاه هر مؤلفه تعیین و در پایان به بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

## ۲- ادبیات موضوع

### ۲-۱- مدیریت جهادی

#### ۲-۱-۱- جهاد

واژه جهاد را چه از ریشه «جهد» به معنای کوشش، سختی و مشقت بگیریم و چه از «جهد» به معنای توان و نیرو و طاقت، نتیجه معنای لغوی جهاد، سخت کوشیدن و بذل کردن امکان و توان آدمی در راهی و انجام دادن هر کاری است تا آنجا که توانایی آدمی اجازه می‌دهد. جهاد در اصطلاح یعنی نثار جان و هر آنچه از اموال که در محاربه با مشرکین لازم باشد یا در مسیر اعلائی کلمه اسلام و برپایی شعائر ایمان که در این صورت اختصاص به کفار و اهل بغی ندارد (باقر زاده، ۱۳۸۹ ص ۳۶).

«جهاد به معنای کارزار کردن با دشمنان در راه خدا است. همچنین به معنای جنگیدن در راه حق آمده است» (اسماعیل پور، ۱۳۹۰). امام خمینی (ره) می‌فرماید: «جهاد شامل دنیای آزادی و استقلال و عرصه کار و تلاش و پیکار علیه فقر و تنگدستی، رذالت و ذلت است.» (امام خمینی، ۱۳۶۵) و علامه طباطبایی در شرح مفهوم جهاد چنین می‌نویسد: کلمه جهاد به معنای بذل جهد و کوشش در دفع دشمن است و بیشتر اطلاق بر مدافعه به جنگ می‌شود ولیکن گاهی به طور مجاز توسعه داده می‌شود به طوری که شامل هر چیزی که ممکن است شری به آدمی برساند می‌شود. مانند شیطان که آدمی را گمراه و نفس اماره نیز که آدمی را به بدی‌ها امر می‌کند و امثال این‌ها و در نتیجه جهاد شامل مخالفت با شیطان در وسوسه‌هایش و مخالفت با نفس در خواسته‌هایش می‌شود که رسول خدا (ص) این قسم جهاد را جهاد اکبر نامید (طباطبایی، ۱۳۷۶، ص ۵۸۲).

به هر حال مصداق روشن جهاد و روشن‌ترین معنی مصطلح آن، همان جنگیدن در راه خدای متعال است که جهادگر در آن، خود را در معرض شهادت قرار می‌دهد. چنین جهادی با جهاد با نفس نیز قرین خواهد بود. مجاهد فی سبیل الله باید بسیاری از خواسته‌های خود



راز بر پا بگذارد، به دنیا پشت کند و از زن و فرزند و عایق و اموال خود بگذرد تا به میدان جنگ با دشمن برود و زندگی و سلامتی خود را در معرض تهدید و نابودی قرار دهد. بدیهی است که این کار، متوقف بر جهادی بزرگ و کم‌نظیر با نفس خواهد بود

## ۲-۱-۲- مدیریت جهادی

حال با توجه به تعاریفی که به صورت خاص از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» ارائه شده، می‌توان گفت که مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... در جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، ۱۳۹۳).

رهبر معظم انقلاب مفهوم مدیریت جهادی را چنین بیان نمودند «جهاد عبارت است از تلاشی که در مقابل دشمنی‌ای انجام می‌گیرد. هر جور تلاشی جهاد نیست. جهاد عبارت از آن تلاشی است که در برابر یک چالش خصمانه از سوی طرف مقابل صورت می‌گیرد؛ این جهاد است. آن وقت معنای مدیریت جهادی در اینجا، این است که توجه بکنید که حرکت علمی کشور و نهضت علمی کشور و پیشرفت علمی کشور مواجه است با یک چالش خصمانه که در مقابل این چالش خصمانه، شما که مدیرید، شما که استادی، شما که دانشجو هستید، باید بایستید. این شد حرکت جهادی و مدیریت دستگاه. چه مدیریت دانشگاه، چه مدیریت وزارت، چه مدیریت بخش‌های گوناگون این عرصه عظیم، خواهد شد مدیریت جهادی».

مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیر، با گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود از موانع پیش رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به سوی ایجاد تمدن اسلامی به پیش می‌رود (عزتی، ۱۳۹۳).

مدیریت جهادی از طریق تلفیق سرمایه‌های جانی، انسانی و پشتیبانی نهادی با تجدید در ساختارهای اجتماعی موجب خلق ظرفیت‌ها و فرصت‌های جدید می‌شود. عوامل موفقیت مدیریت جهادی بلوغ روحی، شایستگی، توانایی تشخیص نیاز، لیاقت اداره امور و استفاده و بهره‌برداری درست از امکانات در جهت توسعه سرمایه‌های اجتماعی است. مدیریت جهادی به این مهم توجه داشته و از آن در جهت رشد مادی و معنوی کرامت و شخصیت انسان‌ها و تولید سرمایه اجتماعی استفاده می‌کند (مقنی زاده، ۱۳۷۷).

در الگوی مدیریت جهادی نهاد ستیزی و تجربه ستیزی، به اسم انقلاب‌گری و آرمان‌گرایی و عدالت‌طلبی، جایگاهی ندارد. اجتناب از سیاست‌زدگی از شاخص‌های مدیریت جهادی است، یعنی در آن منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی ارجح



است. مدیریت جهادی غایت خود را اثبات کارآمدی دین در اداره جامعه می‌بیند و کارگزار اجرای تحقق الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت است. (یاراحمدی، ۱۳۹۳).

با توجه به تعاریف ارائه شده از سوی صاحب نظران مدیریت جهادی، در ادامه پژوهش منظور ما از مدیریت جهادی، تعریفی است که رهبر انقلاب به آن اشاره می‌کنند و می‌فرمایند: «مدیریت جهادی، به معنای کار و تلاش بانیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است»

### ۲-۱-۳- شرایط محیطی و ضرورت مدیریت جهادی

الگوها و سبک‌های مدیریت در کشورهای مختلف متناسب با شرایط ملی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و منابع انسانی آن‌ها طراحی و تدوین می‌شود و نمی‌تواند یک الگوی مدیریتی را به صورت کامل از یک فرهنگ و کشوری خاص، به صورت تقلیدی در یک فرهنگ و کشور دیگر استفاده نمود.

از طرفی مقام معظم رهبری در خصوص ارتباط علوم بومی با علوم غربی فرموده‌اند: «شکی نیست که بسیاری از علوم انسانی، پایه‌ها و مایه‌های محکمی در اینجا دارد؛ یعنی در فرهنگ گذشته خود ما. برخی از علوم انسانی هم تولید شده غرب است؛ یعنی به عنوان یک علم، وجود نداشته، اما غربی‌ها که در دنیای علم پیشروی کرده‌اند، این‌ها را هم به وجود آورده‌اند... خیلی خوب، ما، هم برای سر جمع کردن، مدون کردن، منظم کردن و نظام‌مند کردن آنچه خودمان داریم، به یک تفکر و تجربه علمی احتیاج داریم، هم برای مواد و پایه‌هایی که آن‌ها در این علم جمع آورده‌اند، به یک نگاه علمی احتیاج داریم. منتها گرفتن پایه‌های یک علم از یک مجموعه خارج از محدوده مورد قبول ما، به معنای قبول نتایج آن نیست.»

اگر در کشور از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت سخن می‌گوییم این الگو ناگزیر باید متکی و مبتنی بر مفاهیم و چارچوب‌های بومی و ارزشی باشد از این رو مدیریت جهادی به عنوان یک الگوی مطلوب و سازگار با الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت می‌تواند مورد توجه کارگزاران نظام در عرصه‌های تقنینی، اجرایی و قضایی قرار گیرد. الگویی که در آن اجتناب از سیاست زدگی به معنای ارجحیت منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی از دیگر شاخصه‌های آن است. «مدیریت جهادی» غایت خود را اثبات «کارآمدی دین در اداره جامعه» می‌بیند و کارگزار اجرایی تحقق «الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت» است. (یاراحمدی، ۱۳۹۳)

نکته شایان توجه این است که الگوی پیشرفت برای هر کشور و جامعه‌ای، الگوی بومی و منحصر به فرد است، اما این نکته به این معنا نیست که تجربه‌های مفید دیگران



را نادیده بگیریم. رهبر انقلاب در این زمینه این گونه تذکر می دهند: «ما اگر نقاط افتراق پیشرفت با منطق اسلامی را با توسعه غربی برمی شماریم، نباید از نقاط اشتراک غفلت کنیم. یک نقطه اشتراکی هم وجود دارد که این هادر توسعه کشورهای توسعه یافته غربی کاملاً وجود داشته: روح خطرپذیری که انصافاً جزو خلیات و خصایل خوب اروپایی هاست، روح ابتکار، اقدام و انضباط چیزهای بسیار مهم و الزامی است. در هر جامعه‌ای که این‌ها نباشد پیشرفت حاصل نخواهد شد.» (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۷)

از آنجا که محیط خارجی سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه با کشورهای صنعتی غرب متفاوت است، ممکن است اقدامات و نظریه‌های مدیریت که در شرایط کشورهای توسعه یافته گسترش یافته است، در شرایط کشورهای در حال توسعه عملاً با محدودیت مواجه شود.

متأسفانه دانش و فن آوری که در چهارچوب اجتماعی و فرهنگی یک کشور با موفقیت همراه بوده است لزوماً در چهارچوب کشورهای دیگر به طور مؤثر عمل نمی کند، اساساً به این دلیل که نقش متغیرهای محیطی در تعیین عملکرد و اثربخشی سازمانی بسیار مؤثر است.

پیروی بی چون و چرای روش‌ها، نظریه‌ها و راهبردهای مدیریتی غرب که بر پایه فرهنگ و نظام‌های ارزشی غرب است، به طرق متعدد در ناکارایی و عدم اثربخشی سازمانی کشورهای در حال توسعه نقش دارد. آنچه مورد نیاز است، توسعه نظریه‌ها و عملکردهای مدیریت بر اساس شرایط و موقعیت‌های محلی و نیروهای اجتماعی و فرهنگی هر کشور است. چالش‌هایی که مدیران در کشورهای در حال توسعه با آن‌ها روبرو هستند، از نظر ماهیت با آنچه مدیران همتای آن‌ها در دنیای توسعه یافته با آن‌ها مواجه‌اند، بسیار متفاوت است. از این رو مدیریت سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه نیازمند رویکرد و توانایی‌های متفاوتی در دستیابی به موفقیت هستند.

نظریه‌ها و اقداماتی که در جهان صنعتی غرب ترویج می شود، وقتی در موقعیت سازمان‌های کشورهای در حال توسعه به کار گرفته می شود، با محدودیت‌های جدی روبرو است. برای مثال، اغلب نظریه‌های مدیریت که در جهان پیشرفته شکل گرفته، بر فرضیاتی استوار است که تنها در مورد مردم این کشورها صادق است. (جیگا، ۱۹۸۶). با توجه به ویژگی‌های محیطی و فرهنگی که بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه فرق گذاشته می شود، ضرورت تدوین نظریه‌ها و روش‌های بومی مدیریت در کشورهای در حال توسعه که متضمن اثربخشی سازمان‌ها در این کشورها باشد، بیش از پیش چالشی را برای صاحب‌نظران بومی مدیریت ایجاد می کند.



مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر، مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن این تعالیم فن و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و الگوی کار است که در جوامع انسانی تفاوت چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند.

لذا می‌توان گفت که مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی جهادی یا اسلامی برخوردار است با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را «نظام ارزشی اسلام» می‌سازد. در واقع تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریت در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری آن که مقتبس از مدیریت اسلامی است، می‌باشد. لذا مدیریت جهادی، بایستی از دستاوردهای علم مدیریت در دنیا (نظیر دستاوردهای علمی روش‌شناسی) برای ساختارمند کردن محتوای خود استفاده کند.

## ۲-۲- ارزیابی عملکرد سازمانی

نقل قول معروفی از لرد کوین است که بیان می‌کند «وقتی شما بتوانید آنچه را که درباره‌اش صحبت می‌کنید مورد سنجش قرار دهید و آن را با اعداد و ارقام بیان کنید در واقع می‌توانید ادعا کنید که چیزی در مورد آن میدانید، اما وقتی نتوانید آن را بسنجید و زمانی که نتوانید آن را با اعداد و ارقام بیان کنید دانش و آگاهی شما نسبت به آن موضوع بسیار ناچیز و ناراضی‌کننده است.» ارزیابی عملکرد عنوانی است که بیشتر مورد بحث قرار می‌گیرد، اما کمتر تعریف می‌شود (نیلی و همکاران ۱۹۹۶).

اندازه‌گیری بر اعداد تمرکز دارد و تصویر ذهنی و دقیقی از واقعیت را در اختیار قرار می‌دهد. اندازه‌گیری عملکرد، سنجش دوره‌ای میزان پیشرفت اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت و گزارش دهی به مدیران است (تاکار ۲۰۰۷). به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد، جمع‌آوری نظام‌یافته اطلاعات است که مقایسه موقعیت فعلی را با اهداف امکان‌پذیر می‌سازد. بنابراین ارزیابی عملکرد لزوماً شکل اعداد ندارد بلکه می‌تواند به شکل یک توضیح، نشانه یا رنگ باشد (اولیاء و همکاران ۱۳۸۹، ص ۴).

سیستم ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری برای پیش و اعمال نظارت طراحی شده‌اند. به زعم نانی و همکاران (۱۹۹۰) ارزیابی عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از این که یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می‌شود سینک (۱۹۹۱) ارزیابی عملکرد را یک وظیفه پیچیده، مشکل، چالش‌برانگیز و مهم می‌داند. سطح عملکرد یک سازمان تابعی است از کارایی و اثربخشی عملیات سازمانی. بنابراین



ارزیابی عملکرد عبارت است از فرایند تعیین کمیت کارایی و اثربخشی یک سازمان. تعریف واضح تری از ارزیابی عملکرد عبارت است از: به کارگیری مجموعه چندبعدی از شاخص‌های عملکرد. منظور از شاخص‌های چندبعدی این است که شاخص‌های مالی و غیرمالی و همچنین شاخص‌های گذشته‌نگر و آینده‌نگر و همچنین شاخص‌های درونی و بیرونی را شامل می‌شود (اولیاء و همکاران ۱۳۸۹، ص ۶).

ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی معمولاً مترادف با اثربخشی فعالیت‌ها است. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارا بودن فعالیت‌ها و عملیات است. (رحیمی ۱۳۸۵). بی‌شک ارزیابی عملکرد یک هدف نیست اما ابزاری است برای مدیریت اثربخش. به منظور استفاده مؤثر از یافته‌های ارزیابی عملکرد، یک سازمان نیازمند انتقال از "سنجش" به "مدیریت" است. این مفهوم به عنوان مدیریت عملکرد در تحقیقات عملکرد سازمانی معروف است (آماتونگا و بالدری ۲۰۰۲).

به‌رحال باید در نظر داشت که ارزیابی عملکرد عبارت است از عمل اندازه‌گیری عملکرد در صورتی که مدیریت عملکرد با استفاده از برون‌داد ارزیابی عملکرد در پی مدیریت کردن آن است (راد نور و مک گوئی ۲۰۰۴). ارزیابی عملکرد سازمانی موضوعی است که همه سازمان‌ها فارغ از ماهیت دولتی یا خصوصی بودن آن‌ها، و در سطح خرد و کلان با آن مواجه هستند. ارزیابی عملکرد جزء ضروری از هر سازمانی است. به طوری که می‌تواند بازخوردی از کارایی برنامه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها بدهد (خادم حسینی ۱۳۹۰).

گاهی اوقات تصور می‌شود مدیریت عملکرد همان ارزیابی عملکرد است در حالی که بین این دو تفاوت معناداری وجود دارد. ارزیابی عملکرد عبارت است از ارزش‌یابی رسمی و رتبه‌بندی افراد توسط مدیرانشان در قالب نشست‌های ارزیابی سالانه. در حالی که مدیریت عملکرد یک فرایند مدیریتی مستمر، عمیق، گسترده، جامع و طبیعی است که انتظارات متقابل را تبیین می‌کند. (رضاییان و گنجعلی ۱۳۹۰)

مدیریت جهادی زمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی خود را به عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی و اسلامی به خوبی نشان دهد، که بتواند بر روی بهبود عملکرد سازمان تأثیر به‌سزایی داشته باشد. مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و ارزیابی و اثربخشی آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت دارد.





## ۲-۳- سیستم اطلاعاتی<sup>۱</sup>

سیستم اطلاعاتی را از نظر فنی می‌توان به صورت مجموعه‌ای از مؤلفه‌های وابسته به هم تعریف کرد که اطلاعات را به منظور پشتیبانی از تصمیم‌گیری و کنترل در سازمان، گردآوری (یا بازیابی)، پردازش، ذخیره و توزیع می‌کنند. سیستم‌های اطلاعاتی علاوه بر پشتیبانی از تصمیم‌گیری، هماهنگی و کنترل، به مدیران و کارمندان نیز کمک می‌کنند تا مسائل را تحلیل کنند، موضوعات پیچیده مصورسازی (الگوسازی) کنند و محصولات جدید ایجاد نمایند. (لاودن و لاودن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲)

سیستم‌های اطلاعاتی، حاوی اطلاعاتی در مورد افراد، مکان‌ها و اشیاء مهم درون سازمان و یا محیط پیرامون آن هستند که رویدادهای رخ داده در سازمان یا محیط فیزیکی پیرامون را، پیش از آنکه سازماندهی شده و در قابل فهم و سودمند در آیند، توصیف می‌کنند. همان‌گونه که در شکل ذیل (۱) نمایش داده شده است، در سیستم اطلاعاتی، سه گونه فعالیت وجود دارد که سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری، کنترل عملیات، تحلیل مسائل و ایجاد کالاها یا خدمات جدید به اطلاعات آن‌ها نیاز دارند. این فعالیت‌ها عبارت‌اند از دریافت (ورود)، پردازش و خروج.

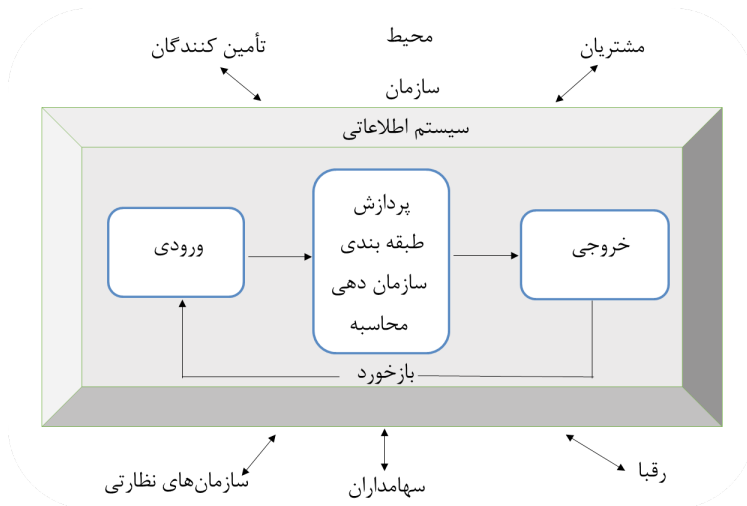
فعالیت دریافت (ورود)، داده‌های خام را از درون سازمان یا محیط پیرامون آن اخذ یا گردآوری می‌کند. پردازش، داده‌های خام ورودی را به یک قالب معنادار تبدیل می‌کند. فعالیت خروج، اطلاعات پردازش شده را به افرادی که از آن استفاده خواهند کرد یا به فعالیت‌هایی که در آن‌ها مورد استفاده قرار خواهد گرفت، منتقل می‌کند. سیستم‌های اطلاعاتی هم‌چنین نیازمند بازخورد هستند. بازخورد، خروجی است که به اعضای مشخصی از سازمان بازگردانده می‌شود تا آن‌ها را در ارزیابی و تصحیح گام ورود یاری دهد. (کوصدقی<sup>۱۳۹۴</sup>، ص ۱۸ و ۱۹).

اگرچه سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری از فناوری کامپیوتر برای پردازش داده‌های خام و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنادار استفاده می‌کنند، اما تفاوت ظریفی بین کامپیوتر و برنامه‌های کامپیوتری از یک سو و سیستم اطلاعاتی از سوی دیگر وجود دارد. کامپیوترهای الکترونیکی و برنامه‌های نرم‌افزاری مرتبط با آن‌ها شالوده فنی، ابزارها و مواد اولیه سیستم‌های اطلاعاتی نوین را تشکیل می‌دهند. کامپیوترها امکاناتی برای ذخیره‌سازی و پردازش اطلاعات فراهم می‌کنند. برنامه‌های کامپیوتری، یا نرم‌افزارها، مجموعه‌ای از دستورات اجرایی هستند که پردازش کامپیوتر را جهت‌دهی و کنترل می‌کنند. آگاهی از نحوه عملکرد کامپیوترها و برنامه‌های کامپیوتری در طراحی راه‌حل برای مسائل

1. Infirmination System
2. Laudon, K. & Laudon

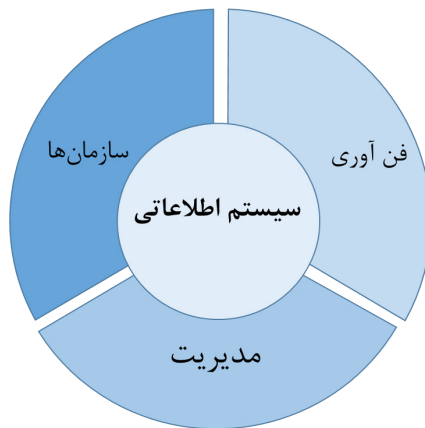


سازمانی حائز اهمیت است اما کامپیوترها تنها بخشی از یک سیستم اطلاعاتی هستند.



شکل ۱- اجزای سیستم اطلاعاتی (لاودن و لاودن ۲۰۱۲)

همان گونه که در شکل ذیل نشان داده شده است، برای درک کامل سیستم اطلاعاتی شما باید ابعاد گسترده تر سیستم ها شامل سازمان، مدیریت و فناوری اطلاعات و توانایی آن ها جهت ارائه راه حل برای چالش ها و مسائل موجود در محیط کسب و کار را بشناسید.



شکل ۲- سیستم اطلاعاتی فراتر از تکنولوژی (لاودن و لاودن ۲۰۱۲)

## ۲-۴- پیشینه پژوهش

بر اساس جستجویی که در بانک اطلاعاتی داخلی کشور، به عنوان مهم ترین منابع علمی که مرتبط با موضوع تحقیق هستند از جمله پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، گنجینه علمی ایرانیان، بانک اطلاعات نشریات کشور، مرجع دانش، کتابخانه ملی و غیره



انجام شد، پژوهش‌هایی مرتبط با موضوع مورد مطالعه نگارش شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول ۱- پیشینه پژوهش

نویسنده (سال) - روش	هدف	یافته‌ها
بنیادی و کامفیروزی (۱۳۹۳) - نظریه بازی‌ها	ارائه الگوی عملیاتی در جهت ارزیابی مدیریت جهادی	۱. ویژگی‌های وجدان کاری، ۲. ویژگی‌های ترویجی و توسعه‌ای فرهنگ جهادی، ۳. ویژگی‌های ارزشی و شخصیتی مدیران، ۴. ویژگی‌های فرهنگ جهادی، ۵. ویژگی‌های جوسازمانی و ساختار
تولایی و شکوهرار (۱۳۹۳) - تحلیل سلسله مراتبی فازی	شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن	۱. قناعت، ۲. اهمیت دادن به بیت‌المال، ۳. پرهیز از فساد مالی، ۴. شفافیت مالی، ۵. همدلی و مشارکت، ۶. ایثار و از خودگذشتگی، ۷. ریسک‌پذیری، ۸. رعایت تقوای الهی، ۹. استقامت و سخت‌کوشی، ۱۰. چابکی و سرعت عمل، ۱۱. انعطاف‌پذیری و پویایی، ۱۲. وجدان کاری، ۱۳. تکلیف‌مداری، ۱۴. سلامت نظام اداری، ۱۵. ارتباط مستقیم، ۱۶. ساختار منعطف، ۱۷. نظم و انضباط اداری، ۱۸. خدمت بی‌منت به مردم، ۱۹. رعایت آداب اسلامی، ۲۰. توجه به محرومین و مستضعفین
خاشعی (۱۳۹۳) - تحلیل مضمون	شناسایی مؤلفه‌ها مدیریت جهادی در موارد منتخب	۱. اصل اعتماد متقابل، ۲. اصل انعطاف‌پذیری، ۳. اصل عدم تمرکز و توزیع اختیارات، ۴. اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت، ۵. اصل نقد و انتقاد سازنده، صداقت و صراحت در اظهارنظرها، ۶. اصل تعالی انسانی، ۷. اصل شایسته‌سالاری، ۸. اصل تکریم ارباب‌رجوع،
علی شیری و همکاران (۱۳۹۳) - تحلیل مضمون	شناسایی اصول حاکم بر مدیریت جهادی با تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور	۱. مدیریت دانش، ۲. نگاه غیر ماشینی یا انسانی به نظام سازی، ۳. رهبری و نه اداره، ۴. نوآوری، ۵. عدم تقلید، ۶. آرمان‌خواهی، ۷. چشم‌انداز وسیع و عمیق
رضوان خواه و دهکردی (۱۳۹۰) - تحلیل اسنادی	استخراج مبانی، اصول و روش کار جهادی	۱. اصل احساس مسئولیت، ۲. اصل حفظ عزتمندی، ۳. اصل تخصص داشتن، ۴. اصل رعایت اخلاق حرفه‌ای، ۵. اصل اعتدال در فقر و غنا، ۶. اصل جلب رضای پروردگار، ۷. اصل اصالت کار
شماعی (۱۳۹۳) - نظریه‌سازی داده بنیاد	شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی	ویژگی‌های ساختار: ۱. سازمان‌دهی راهبردی و سیستمی، ۲. پویایی و انعطاف، ۳. مدیریت مشارکتی، ۴. نفی بوروکراسی افراطی در عین قانونمندی ویژگی‌های فرهنگ: ۱. اطاعت از ولی امر، ۲. حفظ کرامت انسانی، ۳. انسجام و وحدت، ۴. پایداری، ۵. پرکاری، ۶. تشریک‌مساعی، ۷. انگیزه الهی در مدیریت، ۸. اولویت اهداف متعالی سازمان

## 1. Fuzzy AHP



<p>شماعی (۱۳۹۳) - نظریه‌سازی داده بنیاد</p>	<p>شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی</p>	<p>فرایند: ۱. تدبیر و هوشمندی، ۲. یادگیری و تعالی، ۳. مدیریت بهره‌ور منابع، ۴. تصمیم‌گیری قاطع، ۵. خودکنترلی و مدیریت عملکرد، ۶. چابکی و سرعت عمل، ۷. آموزش و رشد ویژگی‌های فرد جهادی: ۱. اعتقاد به غیب، آخرت‌گرایی، ۲. جهان‌بینی توحیدی، ۳. ولایت مداری، ۴. حق‌مداری و عدالت‌طلبی، ۵. اخلاص، ۶. توکل به خدا، ۷. تکلیف‌مداری، ۸. اعتماد به کارکنان، ۹. آرمان‌گرایی و هدف‌مداری،</p>
<p>بنیادی و کامفیروزی (۱۳۹۳) - ویکورفازی</p>	<p>بررسی اهمیت شاخصه‌های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی</p>	<p>ویژگی‌های ساختاری: ۱. سازگاری با نیازهای در حال تحول ۲. بهره‌گیری از مشارکت و کمک‌های مادی و معنوی مردم ۳. استقبال از قبول وظایف جدید ۴. غیر مدون بودن شرح وظایف، مقررات و سیاست‌های سازمانی ۵. اعتماد سطح بالا در میان اعضاء ۶. ساختار غیرمتمرکز تصمیم‌گیری ۷. تنوع در سیستم‌ها و وظایف محوله نوآوری ۸. استقبال از طرح‌های جدید و چالشی ویژگی‌های مدیریت جهادی: ۱. تصمیم‌گیری مشارکتی ۲. سبک رهبری هدایتی، حمایتی و تفویض اختیاری ۳. انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی ۴. ایجاد فضای باز سازمانی ۵. تأکید بر اثربخشی ۶. وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص ۷. ارتباطات اثربخش میان مردم، اعضاء و مدیران ۸. برنامه‌ریزی ویژگی‌های فرهنگ جهادی: ۱. دین‌مداری ۲. ولایت محوری ۳. انعطاف‌پذیری ۴. مردم‌گرایی ۵. خودباوری ۶. پویایی ۷. ارزش‌مداری ۸. سرعت عمل ۹. نوگرایی ۱۰. استمرار</p>
<p>حجازی فر (۱۳۹۱) - فراترکیب</p>	<p>شناخت مؤلفه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ و مدیریت جهادی</p>	<p>۱. هماهنگی در امور و در مسیر اهداف، ۲. آرمان‌گرایی ۳. اعتماد و احترام طرفینی، ۴. همکاری و همدلی ۵. انعطاف‌پذیری، ۶. سازمان‌دهی غیرمتمرکز، ۷. نگرش ابزاری به بوروکراسی و حذف بوروکراسی زائد و پرهیز از آن، ۸. پویایی ۹. ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران ۱۰. برقراری ارتباط سالم با مردم ۱۱. روحیه ساده زیستی مدیران ۱۲. ولایت مداری، ۱۳. ارزش‌محوری، ۱۴. اعتماد به خود ۱۵. کمک به محرومان، ۱۶. تحرک، ۱۷. عشق به خدمت، ۱۸. احساس آرامش و امنیت در کار، ۱۹. قانون‌مداری ۲۰. تصمیم‌سازی اقناعی، ۲۱. توان کار دسته‌جمعی و مشارکتی، ۲۲. اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها ۲۳. اعتماد به افراد کنترلی، ۲۴. مساعد بودن محیط سازمان برای اعضاء، ۲۵. قرار گرفتن نیروها در یک فرایند رشد، ۲۶. توجه به آموزش نیروها ۲۷. نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه‌ها، ۲۸. مدیریت اقناعی ۲۹. پویایی و خلاقیت، ۳۰. نوگرایی</p>

همچنین نوآوری تحقیق حاضر عبارت است از:

۱. با توجه به مطالعات صورت گرفته در زمینه سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان، از منابع و بانک‌های اطلاعاتی معتبر، می‌توان این گونه نتیجه



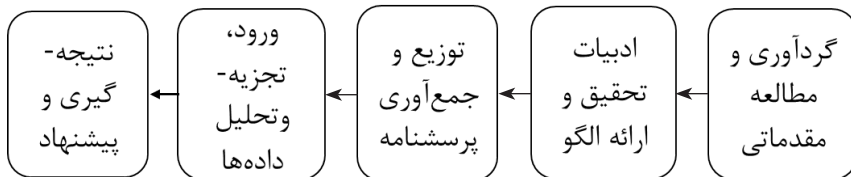
گرفت که تا به حال در این زمینه مطالعات متمرکزی صورت نگرفته است.  
۲. در خصوص اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان، تا به حال کار منسجمی صورت نگرفته است.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد؛ زیرا نتایج حاصل از این تحقیق در سازمان‌ها مورد استفاده قرار خواهد گرفت. همچنین از نظر جمع‌آوری داده، کیفی می‌باشد؛ علت انتخاب این روش این است که این تحقیق به دنبال اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان است.

با توجه به کیفی بودن حیطه نگاشت‌های ادراکی و از سوی دیگر با در نظر گرفتن توان کمی سازی منطق فازی، روش نگاشت ادراکی فازی برای انجام این پژوهش انتخاب شده است. هم‌چنین این روش، امکان اولویت‌بندی مؤلفه‌ها را نیز دارد، که این مهم جهت طراحی سیستم ارزیابی عملکرد بسیار مفید است.

به همین منظور جهت اجرای روش ذکر شده، جامعه آماری تحقیق شامل صاحب‌نظران و خبرگان علم مدیریت که بر شرایط ملی و بومی ایرانی-اسلامی تسلط داشته باشند، انتخاب شده است. نمونه آماری تحقیق نیز شامل ۷ نفر از خبرگان در بسیج اساتید دانشگاه و به صورت نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شده که با توجه به کفایت بحث در مصاحبه‌های عمقی با ایشان، تعداد نمونه مورد تأیید می‌باشد. خبرگان انتخاب شده دارای مدرک فوق لیسانس و دکتری در رشته مدیریت با سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال بوده که با مفهوم مدیریت جهادی آشنایی داشته‌اند. در این مصاحبه، اهمیت مؤلفه‌های استخراج شده با استفاده از طیف لیکرت، و سپس ماتریس روابط مؤلفه‌ها، توسط خبرگان مشخص شد. مراحل انجام پژوهش شامل:



شکل ۳- مراحل انجام پژوهش

در این پژوهش از نگاشت ادراک فازی برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها استفاده می‌شود. نگاشت ادراکی فازی توسعه یافته نگاشت ادراکی است. نگاشت ادراکی گرافی جهت‌دار برای بازنمایی ارتباطات علی میان چند شی با مفهوم است و برای اولین بار رابرت



اکسلراد، دانشمند علوم سیاسی در دهه ۱۹۷۰ پیشنهاد و به کار گرفته شد (کاسکو<sup>۱</sup>، ترجمه غفاری و مقصودپور، ۱۳۷۷). او روش نگاشت ادراکی فازی را روشی کارآمد برای توصیف علمی برای فرایند تصمیم‌گیری در سیستم‌های اجتماعی، سیاسی و امنیتی که دارای پیچیدگی‌های منحصربه‌فردی است می‌داند. پس از او بی کاسکو توان و ظرفیت به کارگیری منطق فازی را در نگاشت ادراکی نشان داد. بر اساس اعتقادات این دانشمند نگاشت ادراکی فازی برای شناختن درجه و نوع روابط بین مفاهیم مختلف کاربرد دارد. نگاشت‌های ادراکی دربرگیرنده دیدگاه‌های خبرگان درباره واقعیتی ذهنی است تا واقعیتی عینی و برای تجزیه و تحلیل تأثیرات گزینه‌های گوناگون، برای مثال سیاست‌ها یا تصمیمات تجاری به منظور دستیابی به هدف‌هایی خاص به کار برده می‌شود.

نگاشت ادراکی حاوی دو عنصر اصلی مفاهیم و ارتباطات علی است. مفاهیم با عنوان متغیرها و ارتباطات علی با عنوان روابط میان متغیرها بازنمایی می‌شوند. ارتباطات علی متغیرها را به هم متصل می‌کند و می‌تواند مثبت و یا منفی باشد. متغیرهایی که منجر به تغییر می‌شوند ((تغییرهای علت)) می‌نامند در حالی که تغییرهای متأثر از تغییرات را ((تغییرهای معلول)) می‌گویند (محمدیان و دیگران ۱۳۸۵). اگر بین دو متغیر یک رابط مستقیم (مثبت) باشد، افزایش یا کاهش در متغیر علت موجب تغییری در همان جهت (افزایش یا کاهش) در متغیر معلول خواهد شد. اگر رابطه معکوس (منفی) باشد تغییری که متغیر علت پیدامی‌کند در جهت عکس به متغیر معلول اعمال می‌شود (کاسکو ترجمه غفاری و مقصود پور ۱۳۷۷).

با توجه به کیفی بودن حیطه نگاشت‌های ادراکی و از سوی دیگر با در نظر گرفتن توان کمی سازی منطق فازی، کاسکو نگاشت ادراکی با وزن‌های فازی را در سال ۱۹۸۶ معرفی کرد. نگاشت ادراکی فازی ساختارهای نموداری فازی برای نشان دادن استدلال‌های علی هستند. فازی بودن آن‌ها درجات مبهمی از علیت را بین مفاهیم مبهم ممکن می‌سازد (تقی زادگان، ۱۳۸۷).

نگاشت ادراکی فازی ابزار بسیار کارآمد برای شناخت پدیده‌ها و روابط میان تغییرهای گوناگون است. نگاشت ادراکی فازی حقایق، اشیا و فرایندها را به سیاست‌ها و اهداف ارتباط می‌دهد و هم‌چنین با پردازش دیدگاه‌های خبرگان، روابط علت و معلولی میان تغییرهای گوناگون را شناسایی و میزان تأثیر هر یک را بر روی دیگری به صورت کمی معین می‌کند (تقی زادگان ۱۳۸۷).

ایجاد یک الگوی نگاشت ادراکی فازی<sup>۲</sup> نیازمند ورودی‌هایی است که از تجارب و

1. Kosko

2. FCM



دانش افراد خبره در موضوع مورد نظر به دست می‌آید. بنابراین در الگوهای نگاشت ادراکی فازی تجارب انباشته شده افراد با دانش موجود در حوزه‌ای که الگو برای آن ترسیم شده است یکپارچه می‌شود و بر مبنای آن‌ها روابط علت و معلولی میان عوامل تشکیل دهنده سیستم، شکل می‌گیرد. (طالب پور و دیگران، ۱۳۸۸).

نگاشت ادراکی فازی امکان تحلیل بر مبنای ((اگر...، چه می‌شود)) را می‌دهد. اجازه می‌دهد هر کسی فکر و احساس خود را در تصویر ریاضی از بعضی از قسمت‌های جهان داشته باشد. نتایج را پیش‌بینی کند، به ما اجازه می‌دهد تا با اطلاعات موجود اتفاقاتی را که احتمال وقوع آن‌ها وجود دارد بسنجیم. نگاشت ادراکی فازی حقایق، اشیا و فرایندها را به ارزش‌ها و اهداف ارتباط می‌دهد (کاسکو، ۱۳۷۷). از نگاهی دیگر، نگاشت‌های ادراکی فازی روش الگوسازی سیستم‌های پیچیده هستند که منشأ آن‌ها منطق فازی و شبکه‌های عصبی است (زاده، ۱۹۷۳).

برای بهبود توسعه نگاشت ادراکی فازی روش‌های زیادی مطرح شده است و نیز از روش‌های یادگیری برای آموزش نگاشت‌های ادراکی فازی بسیار استفاده شده است. روش‌های یادگیری شامل به‌روزرسانی وزن‌های روابط علی است و این راهبرد برای بهبود نگاشت‌های ادراکی فازی به کار می‌رود (علیزاده، ۱۳۸۷). یادگیری به‌وسیله تنظیم دقیق روابط علی اولیه یا قدرت وزن یال‌های نگاشت ادراکی فازی با کمک الگوریتم‌های یادگیری شبکه‌های عصبی مصنوعی و الگوریتم‌های فراابتکاری صورت می‌گیرد (علیزاده، ۱۳۸۷). در این پژوهش، با توجه به روش نگاشت ادراکی فازی، پس از وزن دهی اولیه مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی توسط خبرگان، با استفاده از روش نگاشت ادراکی فازی به اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان با توجه به ابعاد سازمان، فناوری و مدیریت می‌پردازیم.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

با توجه به شکل (۲) در الگوی لاودن و لاودن (۲۰۱۲) ابعاد سیستم اطلاعاتی شامل سازمان، مدیریت و فناوری است. عوامل بعد سازمان شامل: فرهنگ، ساختار، افراد؛ عوامل بعد مدیریت شامل: مدیران، فرایندهای مدیریتی و عوامل بعد فناوری شامل: سیستم اطلاعاتی است.

با توجه به ترکیب اسلامی به سبک مدیریت جهادی، این سبک الگوی بومی مدیریتی منطبق با شرایط کشور جمهوری اسلامی ایران است که با سایر سبک‌های مدیریت متفاوت می‌باشد. مؤلفه‌های فرهنگی، ساختاری، و ..... مختص این سبک مدیریت، در



الگوی مفهومی پژوهش، با استفاده از پیشینه پژوهش و نظرسنجی از خبرگان استخراج و در ابعاد سیستم اطلاعاتی دسته‌بندی شده‌اند.



شکل ۴- الگوی مفهومی و ضرایب هر یک از مؤلفه‌ها

### ۴-۱- الگوسازی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی

ورودی نگاشت ادراکی فازی یک ماتریس  $N \times N$  است که پس از تعیین روابط علی و نیز میزان تأثیرات اولیه، به آن داده می‌شود. روش رسم بدین صورت است که ماتریس روابط خبرگان به‌عنوان ورودی اف سی مپ<sup>۱</sup> می‌باشد که در طی چند گام، خروجی آن به صورت نت<sup>۲</sup> فایل است. این نت فایل در نرم‌افزار پاجک<sup>۳</sup> که جزء نرم‌افزارهای تحلیل شبکه است گراف نگاشت ادراکی فازی را رسم می‌کند.

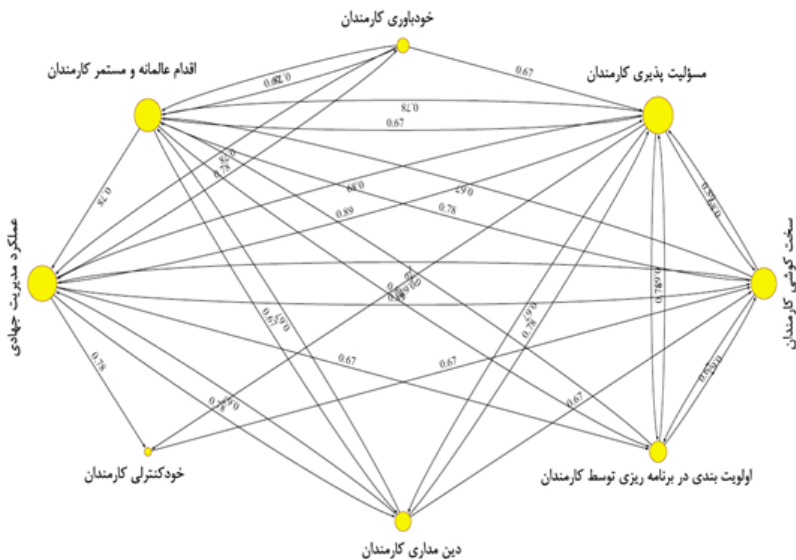
1. FCMapper  
2. Net  
3. Pajek





نگاشت ادراکی فازی شامل عواملی است که به صورت گره و روابط علی بین عوامل که توسط یال‌ها نشان می‌شود. برای رسم نگاشت ادراکی فازی از نرم‌افزارهای اف سی میپر و پاچک استفاده شده است. در نرم‌افزار اف سی میپر می‌توان گره‌ها را با توجه به درجه ورودی - خروجی آن گره رسم کرد، یعنی هر گره که مجموع وزن ورودی و خروجی (مرکزیت) بیشتری داشته باشد، درجه بیشتری دارد و لذا از اهمیت بیشتری برخوردار است و بزرگ‌تر نشان داده می‌شود. همچنین یال‌ها که روابط علی و میزان تأثیر روابط را نشان می‌دهند، با توجه به وزن‌شان تیره و روشن هستند. لذا هر چه وزن یال به عدد یک نزدیک‌تر باشد، تیره‌تر نشان داده می‌شود.

#### ۴-۱-۱- الگوسازی مؤلفه‌های فردی



شکل ۵- الگوسازی مؤلفه‌های فردی

مؤلفه‌های عامل فردی با توجه به شکل (۵) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل: مسئولیت‌پذیری کارمندان، سخت‌کوشی کارمندان، اقدام عالمانه و مستمر کارمندان، خودباوری کارمندان، اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان، دین‌مداری کارمندان و خودکنترلی کارمندان می‌باشد.

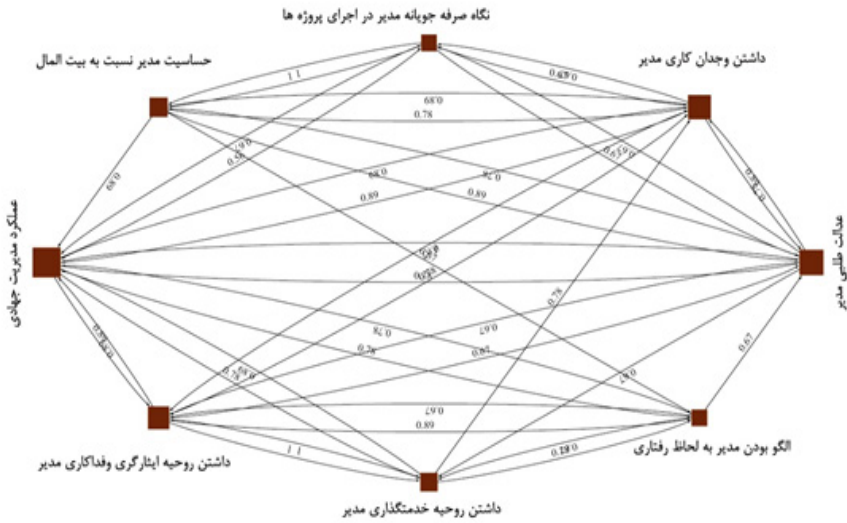
#### ۴-۱-۲- الگوسازی مؤلفه‌های فرهنگی

مؤلفه‌های عامل فرهنگ با توجه به شکل (۶) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل: توجه به رضایت مراجعه‌کننده، انسجام و وحدت اعضا، ایجاد فضا و جو جهادی، وجود ارزش‌های مشترک، وجود سمبل‌های مشترک، ویژگی‌های مشترک در انجام وظایف،





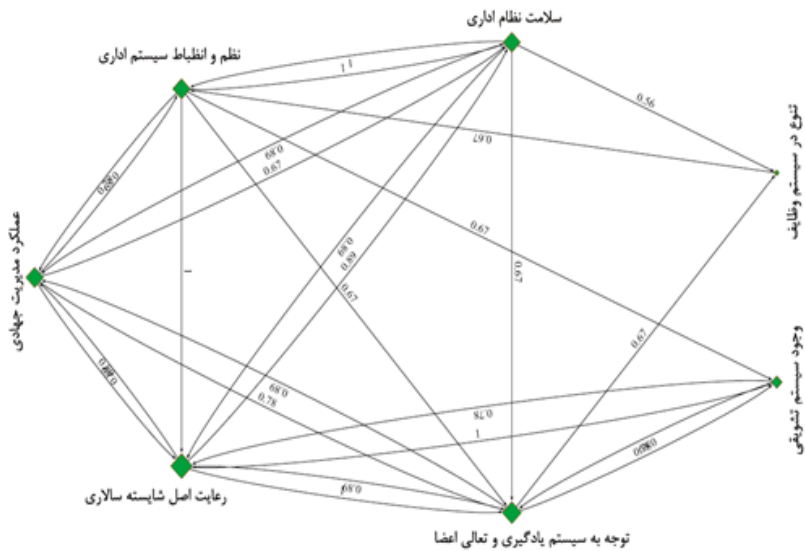
### ۴-۱-۴- الگوسازی مؤلفه‌های مدیران



شکل ۸- الگوسازی مؤلفه‌های مدیران

مؤلفه‌های عامل مدیران با توجه به شکل (۸) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل: داشتن وجدان کاری، عدالت‌طلبی مدیر، حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال، روحیه خدمتگزاری، داشتن نگاه صرفه جویانه مدیر به اجرای پروژه‌ها، داشتن روحیه ایثار و فداکاری و الگو بودن مدیر می‌باشد.

### ۴-۱-۵- الگوسازی مؤلفه‌های فرآیندهای مدیریتی



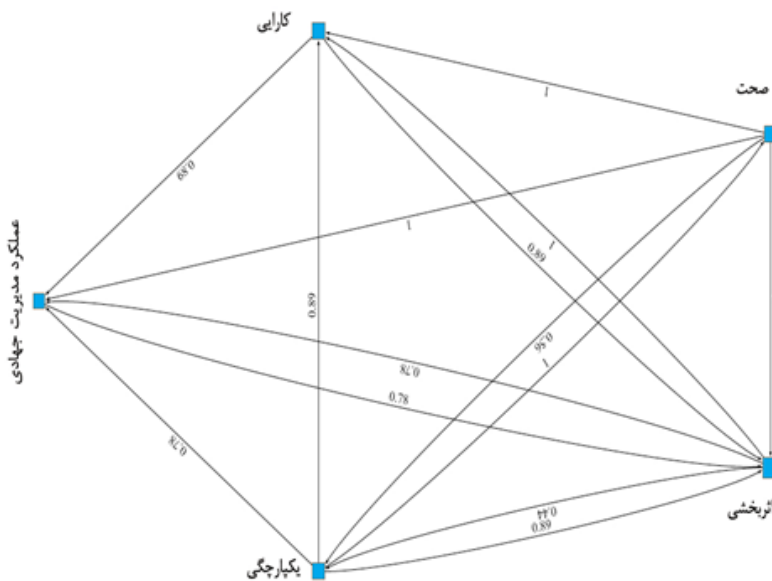
شکل ۹- الگوسازی مؤلفه‌های فرآیندهای مدیریتی



مؤلفه‌های عامل فرآیندهای مدیریتی با توجه به شکل (۹) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل: رعایت اصل شایسته‌سالاری، نظم و انضباط سیستم اداری، سلامت نظام اداری، توجه به یادگیری و تعالی اعضا، وجود سیستم تشویقی، تنوع در سیستم وظایف می‌باشد.

#### ۴-۱-۶- الگوسازی مؤلفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی

مؤلفه‌های عامل سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد با توجه به شکل (۱۰) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل: اثربخشی سیستم اطلاعاتی، کارایی سیستم اطلاعاتی، صحت سیستم اطلاعاتی و یکپارچگی سیستم اطلاعاتی می‌باشد.

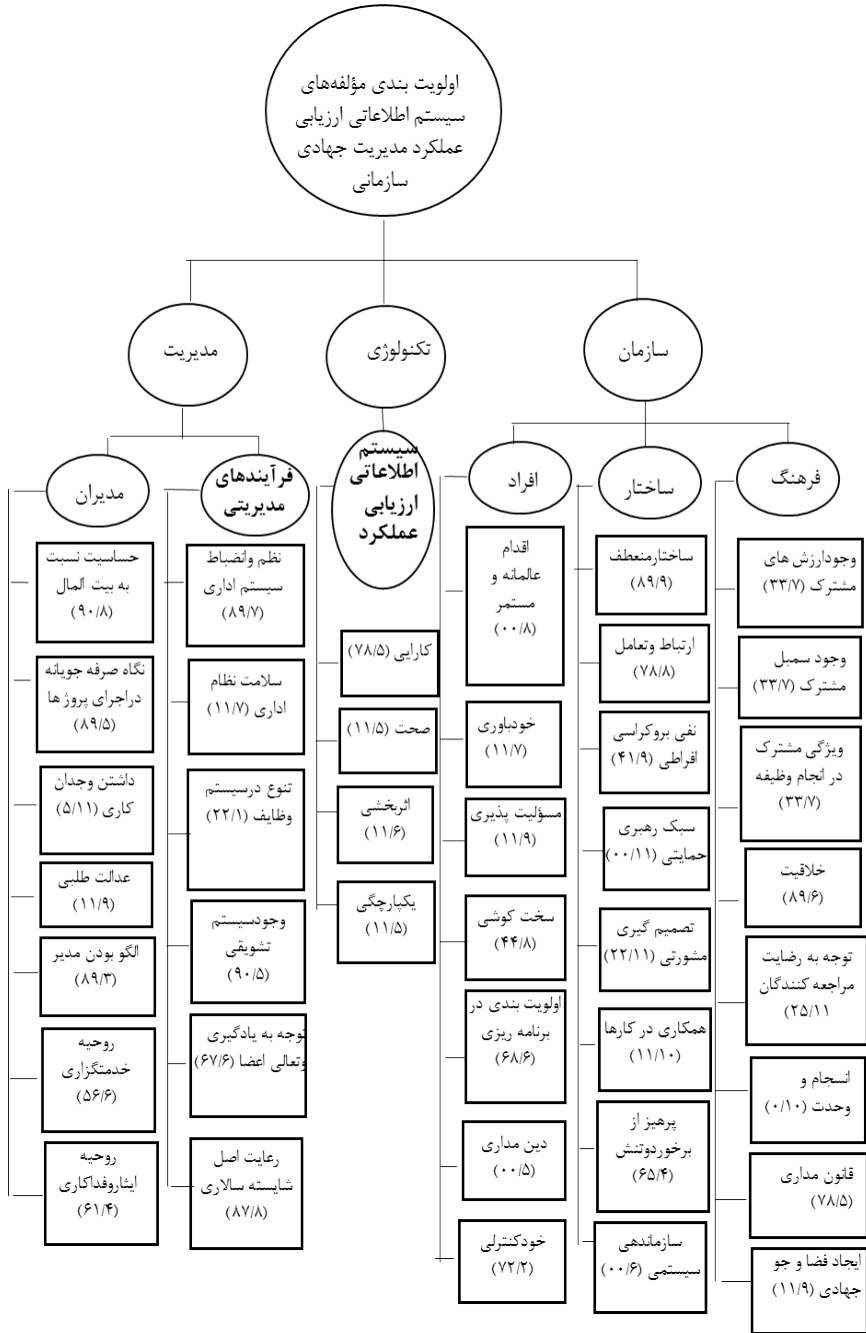


شکل ۱۰- الگوسازی مؤلفه‌های سیستم‌های اطلاعاتی

#### ۴-۲- الگوی نهایی پژوهش

با توجه به الگوهای ذکر شده در بالا و استخراج مرکزیت مؤلفه‌ها، اولویت و جایگاه هر مؤلفه در الگوی نهایی پژوهش که در شکل صفحه بعد آمده است، ارائه می‌شود:





شکل ۱۱- الگوی نهایی پژوهش



بنابراین با توجه به الگوی نهایی پژوهش، در عامل افراد بعد سازمان، مؤلفه مسئولیت پذیری کارمندان با داشتن امتیاز ۹/۱۱ در اولویت اول قرار دارد. هم‌چنین بعد از آن مؤلفه سخت‌کوشی کارمندان با امتیاز ۸/۴۴ در اولویت دوم جای دارد. مؤلفه اقدام عالمانه و مستمر کارمندان با امتیاز ۸/۰۰ در اولویت و جایگاه سوم قرار دارد. پس از آن مؤلفه خودباوری کارمندان با امتیاز ۷/۱۱ در جایگاه چهارم، مؤلفه اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان با امتیاز ۶/۶۸ در جایگاه پنجم، مؤلفه دین‌مداری کارمندان با امتیاز ۵/۰۰ در جایگاه ششم و خودکنترلی کارمندان با امتیاز ۲/۷۲ در جایگاه هفتم و آخر جای دارند. در عامل ساختاری بعد سازمان، مؤلفه تصمیم‌گیری مشورتی با داشتن امتیاز ۱۱/۲۲ در اولویت اول قرار دارد. مؤلفه سبک رهبری حمایتی با داشتن امتیازی معادل ۱۱/۰۰ در اولویت دوم قرار دارد. مؤلفه همکاری در کارها با امتیاز ۱۰/۱۱ در جایگاه سوم جای دارد. پس از آن وجود ساختار منعطف با امتیاز ۹/۸۹ در جایگاه چهارم، نفی بروکراسی افراطی با امتیاز ۹/۴۱ در جایگاه پنجم، وجود ارتباط و تعامل میان اعضا با امتیاز ۸/۷۸ در جایگاه ششم، مؤلفه سازمان‌دهی سیستمی و راهبردی با امتیاز ۶/۰۰ در جایگاه هفتم و مؤلفه پرهیز از برخورد و تنش با امتیاز ۴/۶۵ در جایگاه هشتم قرار دارند.

در عامل فرهنگی بعد سازمان، مؤلفه توجه به رضایت مراجعه‌کننده با امتیاز ۱۱/۲۵ در جایگاه اول قرار دارد، مؤلفه انسجام و وحدت اعضا با امتیاز ۱۰/۰۰ در اولویت دوم جای دارد و پس از آن ایجاد فضا و جو جهادی با امتیاز ۹/۱۱ در جایگاه سوم، مؤلفه‌های وجود ارزش‌های مشترک، وجود سمبل‌های مشترک و ویژگی‌های مشترک در انجام وظایف با امتیازهای برابر معادل ۷/۳۳ در جایگاه چهارم و پنجم و ششم، مؤلفه خلاقیت و نوآوری اعضای سازمان با امتیاز ۶/۸۹ در جایگاه هفتم و در آخر مؤلفه قانون‌مداری اعضا با امتیاز ۵/۷۸ در جایگاه هشتم قرار دارد.

در عامل مدیران بعد مدیریت، مؤلفه داشتن وجدان کاری مدیر با امتیاز ۱۱/۵۰ در اولویت اول، مؤلفه عدالت‌طلبی مدیر با امتیاز ۹/۱۱ در جایگاه دوم، مؤلفه حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال با امتیاز ۸/۹۰ در جایگاه سوم، مؤلفه داشتن روحیه خدمتگزاری با امتیاز ۶/۵۶ در جایگاه چهارم، مؤلفه‌های نگاه صرفه‌جویانه مدیر به اجرای پروژه‌ها با امتیاز ۵/۸۹ در جایگاه پنجم، مؤلفه داشتن روحیه ایثار و فداکاری با امتیاز ۴/۶۱ در جایگاه ششم و الگو بودن مدیر به لحاظ رفتاری با امتیاز ۳/۸۹ در جایگاه هفتم جای دارد. در عامل فرآیندهای مدیریتی بعد مدیریت مؤلفه رعایت اصل شایسته‌سالاری با امتیاز ۸/۸۷ در اولویت اول، مؤلفه نظم و انضباط سیستم‌اداری با امتیاز ۷/۸۹ در جایگاه دوم، مؤلفه سلامت نظام‌اداری با امتیاز ۷/۱۱ در جایگاه سوم، مؤلفه توجه به یادگیری و تعالی



اعضا با امتیاز ۶/۶۷ در جایگاه چهارم، مؤلفه وجود سیستم تشویقی با امتیاز ۵/۹۰ در جایگاه پنجم و مؤلفه تنوع در سیستم وظایف با امتیاز ۱/۲۲ در جایگاه ششم و آخر قرار دارند. در عامل سیستم اطلاعاتی بعد فناوری مؤلفه اثربخشی سیستم اطلاعاتی با امتیاز ۶/۱۱ در اولویت اول و پس از آن مؤلفه‌های کارایی سیستم اطلاعاتی با امتیاز ۵/۷۸ در اولویت دوم جای دارند. مؤلفه‌های صحت سیستم اطلاعاتی و یکپارچگی سیستم اطلاعاتی با امتیازهای برابر معادل ۵/۱۱ در جایگاه و اولویت‌های سوم و چهارم قرار دارند.

## ۵- جمع‌بندی و پیشنهادها

هدف از تحقیق فوق، اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان می‌باشد. الگوی بومی مدیریتی منطبق با شرایط کشور جمهوری اسلامی ایران که ما به دنبال آن می‌گردیم، مدیریت جهادی نام‌گذاری شده است. استفاده از سبک مدیریت جهادی به عنوان یک سبک بومی و متناسب با شرایط ملی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ایرانی-اسلامی کشور ما یک الزام و امری ضروری و مهم می‌باشد.

از آنجایی که، پژوهش‌های پیشین در زمینه مدیریت جهادی به ارائه شاخص‌ها می‌پردازد و با توجه به اینکه تاکنون هیچ پژوهشی در زمینه موضوع این تحقیق، صورت نگرفته است، برای پاسخ دادن به سؤال اصلی پژوهش، پس از استخراج مؤلفه‌ها با استفاده از پیشینه تحقیق و دسته‌بندی آن‌ها، وزن دهی اولیه این مؤلفه‌ها توسط خبرگان انجام شد و سپس با استفاده از روش نگاشت ادراکی فازی به اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان با توجه به ابعاد سازمان، فناوری و مدیریت پرداختیم.

همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، در عامل فردی بعد سازمان، مؤلفه مسئولیت‌پذیری کارمندان با داشتن امتیاز ۹/۱۱،

در عامل ساختاری بعد سازمان، مؤلفه تصمیم‌گیری مشورتی با داشتن امتیاز ۱۱/۲۲، در عامل فرهنگی بعد سازمان، مؤلفه توجه به رضایت مراجعه‌کننده با امتیاز ۱۱/۲۵، در عامل مدیران بعد مدیریت، مؤلفه داشتن وجدان کاری مدیر با امتیاز ۱۱/۵۰، در عامل فرآیندهای مدیریتی بعد مدیریت مؤلفه رعایت اصل شایسته‌سالاری با امتیاز ۸/۸۷ و در عامل سیستم اطلاعاتی بعد فناوری مؤلفه اثربخشی سیستم اطلاعاتی با امتیاز ۶/۱۱ در اولویت اول قرار دارند.



## ۵-۱- پیشنهادهای کاربردی

۱. پیشنهاد می‌شود طراحی و پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان بادر نظر گرفتن مؤلفه‌های استخراج‌شده در این پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.
۲. در بعد مدیریت که شامل مدیران و فرایندهای مدیریتی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود مدیر با داشتن وجدان کاری به رعایت عدالت‌طلبی هر چه بیشتر در سازمان، که به دنبال آن باعث رعایت اصل شایسته‌سالاری در سازمان می‌شود، اهتمام ورزد.
۳. با توجه به اینکه در بعد فرهنگ اولویت اول به توجه به رضایت مراجعه‌کننده اختصاص یافته است، پیشنهاد می‌شود سازمان به این مؤلفه برای دست‌یابی به بهره‌وری و رسیدن به اهداف سازمان، توجه بیشتری داشته باشد.
۴. پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش مسئولیت‌پذیری کارمندان، که در اولویت نخست بعد افراد قرار دارد، سازمان دوره‌های آموزشی برای آشنایی هر چه بیشتر افراد با وظایف خود و ارتقا مهارت آن‌ها، برگزار کند.
۵. پیشنهاد می‌شود با توجه به اولویت‌بندی بعد ساختار، جو همکاری، مشورتی و دوستی میان اعضا که با حمایت و پشتیبانی مدیر همراه باشد، در سازمان وجود داشته باشد.

## ۵-۲- پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

۱. با توجه به این که پژوهش‌های به عمل آمده در زمینه مدیریت جهادی بسیار اندک بوده و از آنجایی که این مفهوم به‌طور کامل در سازمان‌ها مستقر نشده است، پیشنهاد می‌شود محققان تحقیق و پژوهش بیشتری برای شناسایی این سبک مدیریت با انتخاب یک سازمان و در نظر گرفتن وضعیت موجود آن، انجام دهند.
۲. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی با استفاده از روش‌های کیفی، تعداد بیشتری از مؤلفه‌ها شناسایی و با استفاده از روش‌های آمار استنباطی در جامعه آماری گسترده‌تر، آن‌ها را اعتباریابی نمود.
۳. پیشنهاد می‌شود محققان عوامل موفقیت و شکست و همچنین برنامه عملیاتی همراه با زمان و هزینه موردنیاز را برای سازمان‌هایی که در صدد پیاده‌سازی این سبک مدیریت هستند، با توجه به اولویت‌بندی انجام‌شده در این پژوهش تهیه و تبیین نمایند.
۴. پیشنهاد می‌شود، تأثیر اولویت‌بندی مؤلفه‌ها در این پژوهش بر روی عملکرد جهادی سازمانی که در صدد پیاده‌سازی این سبک مدیریتی است، مورد بررسی قرار گیرد.





## ۶- منابع

## ۶-۱- منابع فارسی

## الف- مقاله‌ها

۱. باقرزاده، محمدرضا، (۱۳۸۹). درآمدی بر نقش جهاد در تدوین دکترین سیاست خارجی جمهوری اسلامی - ایران. دو فصلنامه علمی- پژوهشی معرفت سیاسی، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، شماره ۴، صص ۳۳-۶۶
۲. بنیادی نائینی، علی. کامفیروزی، محمدحسن. (۱۳۹۳). احصا شاخصه‌های مدیریت جهادی و تعیین اهمیت دسته شاخص‌ها جهت ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها با استفاده از نظریه بازی‌ها، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت جهادی
۳. بنیادی نائینی، علی و کامفیروزی، محمدحسن. (۱۳۹۳). اولویت‌بندی و تعیین اهمیت شاخصه‌های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی با استفاده از روش ویکور فازی، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی
۴. بوداقی، حسین و شادی، سمیرا (۱۳۹۳)، ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرهنگ غدیر، سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر الگوی مدیریت جهادی. تهران
۵. تقی زادگان کلوچه، عباس (۱۳۸۷)، کاربرد روش نگاهت ادراکی فازی در سیستم پرداخت از طریق موبایل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام)
۶. تولایی، روح‌الله و شکوهیار سجاد (۱۳۹۳)، ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی - پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۴ شماره ۱۹، صفحات: ۱۵-۴۵
۷. تولایی، روح‌الله و صباغی، زهرا. (۱۳۹۴) طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاهت شناختی، فصلنامه علمی-پژوهشی بهبود مدیریت، شماره ۲۸
۸. حاج احمدی، امیر و حاجی میر رحیمی، سید داوود (۱۳۸۸) بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
۹. خادم حسینی، فاطمه. (۱۳۹۰) بررسی عملکرد سیستم اطلاعاتی از طریق کارت امتیاز متوازن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۱۰. خاشعی، وحید (۱۳۹۳). کاوشی در مؤلفه‌های مدیریت جهادی با الهام از فرهنگ جهادی انقلاب اسلامی، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی
۱۱. رحیمی، غفور. (۱۳۸۵)، ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال ۱۷، شماره ۱۷۳، ۴۴-۴۱



۱۲. رضوان خواه، سلمان و فاضلی دهکردی، علی (۱۳۹۰) احصاء و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی، دو فصلنامه علمی- تخصصی مطالعات قرآن و حدیث، سال چهارم، شماره دوم، صص ۱۸۱-۲۱۳
۱۳. شماعی کوپائی، میلاد و اسماعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳) مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه علمی- پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱۹
۱۴. طالب پور، علیرضا و ابویی اردکان، محمد و احمدی، صدرا، (۱۳۸۸) بررسی عوامل تأثیرگذار در بلوغ سازمان در رویکرد به کسب‌وکار الکترونیکی با استفاده از مدل FCM، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸، از صفحه ۸۵ تا ۱۰۲.
۱۵. عباسی، رضا. صفری، هادی. حسینی، سیدحمیدرضا. (۱۳۹۳) ارائه مدل ارزش‌بایی عملکرد منابع انسانی با رویکرد مدیریت جهادی، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی
۱۶. علیزاده، سمیه (۱۳۸۷). توسعه مدل سیستم‌های دینامیک فازی به وسیله نقشه مفهومی فازی (FCM)، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علم و صنعت.
۱۷. علی شیری، محمد مهدی. تولایی، روح‌الله و بیدی مجتبی (۱۳۹۳) اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، فصلنامه علمی- پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، نسخه ۵، صفحات: ۴۶-۶۸
۱۸. کوصدقی، غزاله. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی مورد بر روی عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران
۱۹. محمدرزاده، علی (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی
۲۰. مرتضوی، مهدی و زارع پور نصیرآبادی، فضل اله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی، فصلنامه مهندسی فرهنگی، سال هفتم، شماره ۷۱ و ۷۲
۲۱. مقنی زاده، محمدحسن (۱۳۷۷)، «مدیریت جهادی (روحیه جهادی- فرهنگ جهادی)» تهران، اولین جشنواره شهید رجایی، همایش مشارکت کارکنان و نقش آن در پیشرفت امور سازمانی.
۲۲. یوسفی، مرتضی. (۱۳۹۲)، ارزیابی تأثیر کاربرد سیستم اطلاعاتی بر انسجام بخش‌ها، واکنش به مسائل داخلی و تسریع پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی در سازمان مالیاتی (مطالعه موردی: ادارات دارایی استان مازندران)، اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب‌وکار اقتصاد و فرهنگ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول



## ب- کتاب‌ها

۱. امام خمینی، روح‌الله (۱۳۶۵)، صحیفه نور، تهران، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۲. اسماعیل پور، سیده معصومه. (۱۳۹۰). فرهنگ اخلاقی معصومین (ع) حرف «ث» و «ج»، قم، مرکز پژوهش‌های اسلامی صداوسیما.
۳. الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳)، مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نی.
۴. اولیاء، محمد صالح. مدرسی، سید ناصر. بهجت، محسن و شهوازیان، سلاله (۱۳۸۹) آشنایی با سیستم‌های ارزیابی عملکرد، تهران، انتشارات نص.
۵. ربیعی مندجین، محمدرضا، گیوریان، حسن، دین دارفر کوش، فیروز، دریاییگی، میرعلیرضا. (۱۳۹۰) ارزیابی عملکرد در سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، تهران: انتشارات پیک جهان،
۶. رضاییان، علی (۱۳۹۳)، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۷. رضاییان، علی و گنجعلی، اسدالله (۱۳۹۰)، مدیریت عملکرد. چیستی، چرایی و چگونگی، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)
۸. طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۷۶). تفسیر المیزان، (مترجم: سید محمد باقر موسوی همدانی) قم، بنیاد علمی و فکری علامه طباطبایی.
۹. فقیه، نظام‌الدین، و حامدی، محمد علی. (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت، فراگرد مفاهیم و نظریه‌ها، تهران، انتشارات: نسیم حیات،
۱۰. مشایخی، کریم، تاج‌آبادی، رضا، مرادی نژاد، امیر (۱۳۸۸)، نقش فرهنگ جهادی در پیشگیری از بروز فساد اداری، تهران، دفتر نشر وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت کشاورزی.
۱۱. کاسکو، بارات (۱۳۷۷)، تفکر فازی ترجمه علی غفاری و عادل مقصودپور، تهران، دانشگاه خواجه‌نصیرالدین طوسی

## ج- منابع اینترنتی

۱. عزتی، کیوان (۱۳۹۳) واکاوی مفهوم مدیریت جهادی، پایگاه اینترنتی حرف آخر. (آبان، ۱۳۹۵)
۲. کوشکی، امین (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)، سایت خبری سلام سردار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب ۷۰۷۹، ۱۳۹۳/۱/۶.
۳. یاراحمدی خراسانی، مهدی، (۱۳۹۳) ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، پایگاه الف (آبان، ۱۳۹۵)



## ۶-۲- منابع لاتین

1. Alizaedh S. & Ghazanfari, M. (2009). "Learnign FCM by Chaotic Simulated Annealing", Chaos Solitons and Fractals, 41 (3), 1182-1190
2. Neely, A. Mills, J., Gregory, M. Richards, H., Platts, K. and Bourne, M. (1996) **Getting the Measure Of Your Business**, Manufacturing.
3. Nani, A.J. Dixon, J.R. and Vollmann, T.E (1990), **Strategic Control and Performance Measurement**, Journal Of Cost Management, Summer. P. 33-42
4. Amaratunga, D. and Baldry, D. (2002) **Moving from performance Measurement to Performance management**, Facilities, vol 20, p 217-223
5. Radnor, Z. McGuire, M. (2004) **Performance Management in the Public Sector: Fact or fiction?** International Journal Of Productivity and Performance Management, vol 53, No 3, P 245- 260
6. Jaeger, A.M. (1986), **Organization Development Review** 11,1: 176-90
7. Laudon, K. & Laudon, J (2011). **Management Information Systems**, International Edition, 12/E. Pearson Higher Education
8. Sink, D. (1991). **The role of measurement in achieving world class quality and productivity management**, Industrial Engineering. Vol. 23, No 6.
9. Thakkar, J., et al. (2007). **Development of a balanced scorecard an integrated approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) and Analytic Network Process (ANP)**. International Journal of Productivity and performance Management. Vol 56

