

شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی

نویسندگان: میثم کیانی زاده^۱، علیرضا گلشنی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۶/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۵/۸/۲۳

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۲، پاییز ۱۳۹۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی است. سؤال اصلی پژوهش آن است که ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران در راهبرد مدیریت جهادی کدام است؟ و اولویت‌بندی این ویژگی‌های شخصیتی چگونه است؟ مدیریت جهادی مدیریتی است مبتنی بر میانی، ارزش‌ها و اهداف اسلامی که مؤلفه‌های اصلی آن عبارت است از: روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و سادگی و حسن خلق که به‌عنوان متغیرهای مستقل پژوهش محسوب می‌شوند. در پژوهش حاضر به دلیل اینکه موضوع مدیریت جهادی و مؤلفه‌های آن، غالباً کیفی است، از ابزار مصاحبه‌های حضوری و روش دلفی استفاده شد و در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از روش کمی استفاده شده و در مجموع روش تلفیقی (آمیخته) باغلبه کیفی روش انجام این مقاله است. براساس یافته‌های مقاله رتبه‌ی اهمیت مؤلفه‌های مدیریت جهادی یکسان و مساوی نیست. مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی و بعد از آن مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و حسن خلق در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند.

واژگان کلیدی:

مدیریت، جهاد، مدیریت جهادی، سیاست‌گزاری عمومی، روش تلفیقی.

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا Meys am.kianizadeh@yahoo.com

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا Agolshani41@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

شرایط مختلف و نیازهای گوناگون انسان‌ها در عصر حاضر، باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده است و ضرورت وجود این سازمان‌ها در اداره شئون زندگی انسان امروزی، بر هیچ کس پوشیده نیست. بدیهی است که ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است. به این ترتیب و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان‌ها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. (رضائیان، ۱۳۸۰) و این سازمان‌ها زمانی می‌توانند در انجام رسالت و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از مدیریتی توانمند و کارآمد برخوردار باشند، زیرا «مدیریت» مهم‌ترین عامل تداوم حیات موفق یک سازمان است و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان، بر عهده دارد. (میرزاخانی، ۱۳۹۱)

مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های ایرانی-اسلامی از یکسو و از سوی دیگر در پیوند با علم و دانش روز هست همواره مدنظر امام خامنه‌ای (مدظله) بوده است و از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای نزد ایشان برخوردار است. ایشان در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید کردند و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند.

امام خامنه‌ای (مدظله) در این باره فرمودند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت، با حرکت عادی و احياناً خواب‌آلوده و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک‌همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد.^۱ کار 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.»^۲ هم‌چنین ایشان از مدیریت جهادی به‌عنوان یک راهبرد اصلی این گونه یاد می‌کنند: «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد.»^۳

۱. بیانات امام خامنه‌ای (مدظله) در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰.

۲. بیانات امام خامنه‌ای (مدظله) در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۲/۶/۶.

۳. بیانات امام خامنه‌ای (مدظله) در دیدار با اعضای شورای شهر تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳.



در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت است و کشور ما هم دوران حساسی را می‌گذراند نقش سیاست‌گذاری عمومی به‌عنوان تجلی اراده حکومت در عمل، در چرخه اقتصاد و توسعه و پیشرفت اهداف عالی کشور انکارناپذیر است. سیاست‌گذاری عمومی دانشی است که تنظیم کارکردهای یک دولت را در عرصه نظری و عملی مورد توجه قرار می‌دهد. در این راستا شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

در جهت بومی‌سازی علوم انسانی و طراحی الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت و با توجه به کمبودهای علمی و عملی شناخت ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران، نسبت به بررسی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران اقدام گردید. همچنین با توجه به تأکیدات مکرر امام خامنه‌ای (مدظله)، در استفاده از الگوهای بومی و داخلی و به مرحله‌ی عمل رساندن آن، از جمله‌ی مهم‌ترین دلایل و ضرورت‌های تحول‌بنیادین در فرایند سیاست‌گذاری عمومی و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران بر مبنای مدیریت جهادی است که از اهداف انجام این پژوهش نیز می‌باشد.

در پژوهش حاضر پس از تبیین ادبیات نظری و مروری بر پیشینه موضوع و توضیحاتی پیرامون روش پژوهش نسبت به تبیین یافته‌های پژوهش اقدام می‌گردد و در نهایت با جمع‌بندی و ارائه برخی پیشنهادها پژوهش حاضر به پایان می‌رسد.

۲- ادبیات نظری و پیشینه موضوع

۲-۱- ادبیات نظری

۲-۱-۱- مفهوم مدیریت جهادی

مدیریت جهادی مدیریتی اثربخش است، مدیریت اثربخش عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و مدیران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر یک چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات، جزئی و کم‌اهمیت است و آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد. (ساعتچی، ۱۳۸۴)

اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این گذاشته‌اند که با اطاعت از رهبری در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور رسانند و به‌عنوان بازوی انقلاب می‌باشند. (موحد، ۱۳۸۶)



در جدول زیر خلاصه‌ای از تعاریف مدیریت جهادی از دیدگاه‌ها و منابع مختلف آورده شده است:

جدول ۱- تعاریف مختلف مدیریت جهادی

<p>مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، باخدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن (کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت). (۱۳۹۲/۱۰/۲۳)</p> <p>مدیریت جهادی عبارت است از توکل بر خداوند و استفاده از تدبیر و عقلانیت و درعین حال پیش بردن کارها با عزم راسخ و بدون هراس از جوانب. (۱۳۹۴/۴/۲)</p> <p>مدیریت جهادی یعنی کار را برای خدا، با جدیت و به صورت خستگی ناپذیر انجام دادن. (۱۳۹۰/۱/۱)</p> <p>کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار. (۱۳۹۲/۶/۶)</p> <p>مدیریت جهادی عبارت است از تلاشی که در برابر یک چالش خصمانه از سوی طرف مقابل صورت می‌گیرد. (۱۳۹۳/۲/۱۰)</p> <p>مهم‌ترین خصوصیات مدیریت جهادی: تلاش و تحرک جهادی و جدیت و خستگی ناپذیری، علمی بودن، پر قدرت بودن، برنامه محور بودن، مجاهدانه بودن، خودباوری و اعتماد به نفس، اعتماد به کمک الهی. (۱۳۹۳/۲/۱۰)</p> <p>با پشتکار، با همت، با توکل به خدای متعال، با تشویق نیروهای با استعداد، با عزم راسخ (۱۳۹۳/۲/۱۰)</p> <p>مسئولیت‌ها به‌طور جدی، به‌دوراز انگیزه‌های شخصی، به‌طور از هر چیزی جز انگیزه‌ی خدمت به مصالح کشور (۱۳۹۳/۳/۴)</p> <p>حرکتی علمی، پر قدرت، با برنامه و مجاهدانه (۱۳۹۲/۱۲/۲۰)</p>	<p>امام خامنه‌ای (مدظله)</p>
<p>علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی مبتنی بر مبارزه نه صرفاً نظامی در سایر عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانع آن</p>	<p>کوشکی (۱۳۹۳)</p>
<p>مدیریت جهادی یادگاری از دفاع مقدس که تجهیز سرمایه انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها همه برگرفته از آموزه‌های دینی است. مدیریت جهادی بهره‌گیری از علم و فناوری هم‌جهت با اراده الهی جهت رسیدگی به امور است. مهم‌ترین مؤلفه‌ی آن عقل و عشق است. مهم‌ترین ویژگی آن فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است.</p>	<p>عظیمی و حداق (۱۳۸۸)</p>
<p>مدیریت جهادی شامل رشد توأمان معنوی و مادی مردم و آبادانی دنیا و آخرت آن‌هاست و تلاش‌گران و مدیران جهادی هدفی جز کسب رضایت الهی در پرتو خدمت به انسان‌ها و جامعه ندارند.</p>	<p>پیرمرادیان (۱۳۹۳)</p>
<p>مدیریت جهادی نوعی رهبری مشارکتی است. اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آن‌ها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. مدیران از انتقاد آن‌ها نمی‌هراسد و پاسخگوی سؤالاتشان است. احترام متقابل مدیران و کارکنان در جهاد به چشم می‌خورد و هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله‌مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد.</p>	<p>ملکی زوام (۱۳۸۸)</p>
<p>مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام. دانش و هنر به‌کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام</p>	<p>مرتضوی و عراقی (۱۳۸۸)</p>



فلاحت پیشه (۱۳۹۳)	در این نوع ویرایش تلاش برای نوعی عقب‌ماندگی‌های کشور در زمینه قوانین برنامه توسعه صورت گرفته است. قانون‌گرایی، شتاب بخشی و میان‌بر زنی، سلامت در مدیریت جهادی و هدف مدار بودن از شاخص‌های مدیریت جهادی است. ^۱
یاراحمدی (۱۳۹۲)	پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری این نوع مدیریت مقتبس از مدیریت اسلامی است. از نظر پارادایم اسلامی، فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت مداری، ایثار، مردم‌گرایی، خودباوری، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت داشتن نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت و شهادت و تحول‌پذیری، مأموریت‌پذیری و... است.
ابراهیمی‌فر (۱۳۸۸)	پایه‌های مدیریت جهادی: الف. دانش مدیریت ب. نظام ارزشی که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه‌های عملی مدیریت مدیران قرار می‌گیرد.
پور صادق و ذاکری (۱۳۹۴)	مدیریت جهادی نوعی مدیریت بومی ایرانی است که برگرفته از مدیریت اسلامی است که ارکان اصلی آن از جنس مردم بودن و با مردم بودن، روحیه ایثارگری، تفکر راهبردی، کار و تلاش فراوان و ولایت محوری است.
هاشمیان فرد (۱۳۸۹)	ایثار منافع شخصی، عدم دخالت مسائل شخصی، بخشی، گروهی و جناحی و استقامت داشتن در مشکلات. مبانی قوانین و راهبردهای اقتصاد مقاومتی و اتکا به منابع داخلی خصوصاً منابع انسانی بومی برای پیشرفت و توسعه کشور و قطع اتکا به فروش نفت، از مسیر مدیریت جهادی امکان‌پذیر است.
محمدی (۱۳۸۸)	در ذات مدیریت جهادی کیفیت نهفته شده است. پاداش در مدیریت جهادی هدف فرعی است و هدف اصلی انجام کار است. مدیریت جهادی نوعی سبک است.
اشتریان (۱۳۹۴)	مدیریت جهادی نوعی مدیریت هنجاری است. مبتنی بر ارزش‌ها و هنجارهاست که باعث عدالت اجتماعی می‌شود و کارآمدی را در بردارد. ^۲
پور صادق (۱۳۹۳)	مدیریت جهادی زیربنای اقتصاد مقاومتی است. یک سبک شیوه خاص مدیریت اسلامی است. آینده‌نگری و ارزش محوری در آن اتفاق می‌افتد. ^۳
خرم شاد (۱۳۹۳)	نوعی مدل بومی برای توسعه سیاسی در ایران است؛ که با باورها، عقاید، تجربه و ایدئولوژی ایران همخوانی دارد. ^۴
الوانی (۱۳۹۳)	در مدیریت جهادی ایثارگری، روحیه تلاش و تعهد مطرح است. باورهای ارزشی مثل ایثارگری و با مردم بودن در مدیریت جهادی یافت می‌شود. ^۵

۱. مصاحبه‌نگارنده با دکتر حشمت‌الله فلاحت‌پیشه، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱

۲. مصاحبه‌نگارنده با دکتر کیومرث اشتریان، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران در تاریخ ۱۳۹۴/۲/۲۰

۳. مصاحبه‌نگارنده با دکتر ناصر پور صادق، عضو هیئت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی در تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱

۴. مصاحبه‌نگارنده با دکتر محمدباقر خرم شاد، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱

۵. مصاحبه‌نگارنده با دکتر مهدی الوانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۱



۲-۱-۲- ویژگی‌های شخصیتی مدیران جهادی

از بررسی محتوایی منابع دینی اعم از آیات شریفه قرآن کریم و احادیث و نیز تعاریف ارائه شده از مدیریت جهادی، می‌توان ویژگی‌های عام شخصیتی مدیران جهادی را در موارد زیر دسته بندی و ارائه نمود:

روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده‌زیستی، حسن خلق، دین‌مداری، ولایت محوری، تفکر راهبردی، هوش معنوی، تصمیم‌گیری مشارکتی، عزت نفس، اعتماد متقابل در تمامی سطوح (فرهنگ اعتماد)، توانمندسازی، اعتقاد و همبستگی، انتقادپذیری، انصاف، نوآوری و مردم‌دوستی.

این مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت و روش دلفی میان ۵۰ نفر از جامعه نخبگان جهادی توزیع گردید. نتایج پژوهش پس از تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پایش نخبگان ده مؤلفه ذکر شده در جدول زیر به ترتیب بالاترین درصد آرای نخبگان را نشان داد و به عنوان اصلی‌ترین ویژگی‌های مدیران جهادی احصا گردید.

جدول ۲- ویژگی‌های اصلی مدیران جهادی

منبع	ویژگی‌های اصلی مدیران جهادی
غورالحکم، صص ۳۷۶-۴۹۵/مجمع‌البیان: ج ۹، ص ۲۶۱/تفسیر راهنما، ج ۱۸/سوره فصلت، ۳۰/نهج‌البلاغه، خطبه ۱۷۶/تفسیر نمونه، ج ۲۰، ذیل آیه ۳۰ سوره فصلت/مجمع‌البیان، ج ۹، ذیل آیه ۳۰ سوره فصلت/تفسیر المیزان، ج ۹، ذیل آیه ۹ سوره حشر/ایروانی، ۱۳۷۷/رفیع پور، ۱۳۷۲، ص ۲۱۱.	روحیه ایثارگری
زخرف آیه ۷۲/آیات سوره نساء ۱۲۳، مریم ۶۱، سجد ۹۱، بقره ۹۷، طه ۱۲۳، بنی‌اسرائیل ۹ و کهف ۱۱۰/نهج‌الفصاحه، حدیث ۱-۵۷۹-۲۳۳-۷۴۶-۸۷۳-۱۴۳۷-۲۱۴۶/مستدرک الوسائل، ج ۲، ص ۴۱۷/وسائل‌الشیعه، ج ۱۲، ص ۱۹/بحارالانوار، ج ۶۷، ص ۱۸۹/اصول کافی، ج ۲، ص ۱۶، ج ۴/شیرازی، ۱۳۶۱/سفینه البحار، ج ۱، ص ۴/میزان‌الحکمه، ج ۵، ص ۲۰۵۹، ش ۷۲۰۲.	کار و تلاش مضاعف
شیخ صدوق، ۱۳۶۳/مکارم شیرازی، ۱۳۵۳: ج ۱۸، ص ۲۲۴/سوره اسراء، آیه ۳۶/سوره انفال، آیه ۲/مکارم شیرازی، ۱۳۵۳: ج ۷، ص ۸۶/سوره احزاب، آیه ۷۲/نهج‌البلاغه، خطبه ۱۶.	مسئولیت‌پذیری
اردبیلی، ۱۳۷۲، ص ۴۹/ابطحی و عبدالصبور، ۱۳۸۹، ص ۱۴۲/الوانی، ۱۳۷۷، ص ۱۱۳/سوره انبیاء آیه ۱۰۵/سوره بقره آیه ۱۲۴/عباس نژاد، ۱۳۸۴، ص ۳۱۹/نهج‌البلاغه، خطبه ۳-خطبه ۲۱۶ - خطبه ۱۷۴/نساء: ۵۸/علیخانی، ۱۳۷۷/خوانساری، ۱۳۶۰، ص ۱۷۰/نهج‌البلاغه، نامه ۵۳/نهج‌البلاغه، نامه ۳۴/باقری زاده، ۱۳۷۹/ابیلی، ۱۳۸۲/احمدی، ۱۳۸۰.	شایسته‌سالاری
الکافی، ج ۲، ص ۶۰۲/الکافی، ج ۸، ص ۱۷۵/سوره حشر، آیه ۲۱/امام خمینی، ص ۳۶.	خودباوری



وجدان کاری	مقام معظم رهبری در پیام نوروزی سال ۷۴/ بحارالانوار/ کنزالعمال/ نهج البلاغه/ غررالحکم/ الکافی
شجاعت و قاطعیت در امور	البقره، ۲۴۷/ الصف، ۴/ التوبه، ۱۰۹/ البقره، ۱۹۵/ البقره، ۲۴۷/ نهج الفصاحه، ح ۲۹۹/ بحارالانوار، ج ۷۰، ح ۱، ص ۱۶۴/ یوسف، ۵۳/ یوسف، ۳۳/ عنکبوت، ۲-۳/ المعارج، ۱۹-۲۲/ الفجر، ۱۵-۱۷/ التور، ۱۱/ الشمس، ۹-۱۰/ بحارالانوار، ج ۶۹، باب ۳۸، ح ۱۰۵، ص ۴۳۰/ اصول کافی، ج ۲، باب مکارم، ح ۲، ص ۵۶/ اصول کافی، ج ۲، باب مکارم، ح ۳، ص ۵۶/ مفاتیح الشرایع، جلد ۲، ص ۱۶/ داویدس و همکاران ^۱ ، ۲۰۰۲، ص ۲۶۹/ هارچی و دیگران، ۱۳۷۷، ص ۲۹۷/ برکو، ۱۳۷۸، ص ۲۱۳.
از جنس مردم بودن و با مردم بودن	رستمی، ۱۳۸۷/ صحیفه نور، ج ۱۰، ص ۱۸۱/ صحیفه نور، ج ۴، ص ۲۱۲/ ولایت فقیه: ۷۰-۷۱/ صحیفه نور، ج ۱۰، ص ۱۲۶/ آذری قمی، ۱۳۸۰.
قناعت و ساده زیستی	نراقی، ۱۳۸۰، ص ۲۷۵/ طبرسی، ۱۳۷۵، ص ۳۳۵.
حسن خلق	بحارالانوار، ج ۶۸، حدیث ۴۲/ کنزالعمال، ج ۳، حدیث ۵۲۲۹.

۲-۱-۳- مفهوم سیاست‌گذاری عمومی^۱

سیاست‌گذاری در معنای ساده «شیوه‌ی مشخص شکل دادن به عمل» تعریف می‌شود، سیاست‌گذاری بیشتر تلاشی آگاهانه و هدفمند است تا نامنظم یا تصادفی (کولبچ، ۲۰۰۲). علوم سیاست‌گذاری عکس‌العملی است به تقاضاهای روزافزون جامعه و نهادهای عمومی آن از سوی سیاست‌مداران برای حل مشکلات و بحران‌های سیاسی، اجتماعی و اداری. به نظر برخی از اندیشمندان، علوم سیاسی با محدود کردن خود به بحث‌های کلی، کمتر به حل مشکلات واضح، عینی و روزمره جامعه همت گماشته‌اند؛ اما با ابداع علوم سیاست‌گذاری در بطن علوم سیاسی این مهم جامه‌ی عمل خواهد پوشید. (اشتریان، ۱۳۸۵). علوم سیاست‌گذاری، بخشی از جنبش عقلانی کردن زندگی بشری و عقلایی عمل کردن بشر است که به کمک آن انسان سعی می‌کند به تسلط روزافزونی به زندگی اجتماعی خویش دست یابند. (اشتریان، ۱۳۸۶، ص ۱۵).

تعاریف متعدد از سیاست‌گذاری عمومی ارائه شده است، پیر مولر آن را دولت در عمل تعریف می‌کند (مولر، ۱۳۷۸، ص ۱۳). بر اساس تعریف «فیلپ برو» استاد علوم سیاسی دانشگاه سوربن «سیاست‌گذاری عمومی تجلی اراده حکومت در عمل می‌باشد و آن‌ها را می‌توان به عنوان مجموع‌هایی ساختاری و مرتبط متشکل از مقاصد، تصمیمات و اعمال که قابل نسبت به اقتدار عمومی در سطوح محلی و ملی و بین‌المللی هستند در نظر گرفت» (وحید، ۱۳۸۳، ص ۱۶). از میان تعاریف متعدد سیاست‌گذاری عمومی برخی

1. Davis et.al
2. Colebatch



بسیار ساده و برخی بسیار پیچیده‌اند. با وجود تنوع و تفاوت‌های موجود در تعاریف، همه آن‌ها از این نظر مشترک‌اند که سیاست عمومی از تصمیمات گرفته شده از سوی دولت‌ها ناشی می‌شوند که از دو بعد ایجابی و سلبی برخوردارند.

جیمز اندرسون در تعریفی کلی‌تر، «سیاست‌گذاری عمومی را مجموعه اقداماتی هدف‌دار توصیف می‌کند که به وسیله بازیگر یا مجموعه‌ای از بازیگران برای برخورد با مشکل یا مسئله مورد توجه، در نظر گرفته می‌شود». (هاولت و رامش، ۱۳۸۰، ص ۷). بنابراین مجموعه اقدامات هدفمند که به وسیله یک بازیگر یا مجموعه‌ای از بازیگران در مواجهه با یک مشکل یا موضوع خاص دنبال می‌شود، سیاست‌گذاری نامیده می‌شود. (اشترینان، ۱۳۸۶، ص ۲۷). همچنین از دیگر تعاریف سیاست‌گذاری عمومی می‌توانیم به موارد زیر اشاره کنیم:

کوکران: سیاست‌گذاری عمومی به فعالیت‌های حکومت و مقاصدی که برانگیزنده این فعالیت‌هاست اشاره می‌کند (بیرکلند^۱، ۲۰۰۱، ص ۲۱).

گای پترز: سیاست‌گذاری عمومی مجموعه فعالیت‌های حکومتی است که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر زندگی شهروندان دارد (پترز^۲، ۲۰۰۴، ص ۲۱).

ایلوئیز مالون: سیاست‌گذاری عمومی دربرگیرنده برنامه‌های سیاسی برای اجرای طرح‌هایی به منظور دستیابی به اهداف اجتماعی است. (کوکران و مالون^۳، ۱۹۹۵).

توماس دای: سیاست‌گذاری عمومی آن چیزی است که حکومت تصمیم می‌گیرد انجام دهد یا کنار بگذارد (دای^۴، ۲۰۰۱، ص ۱).

اما ویژگی‌های مشترک این تعاریف عبارت است از:

- * سیاست‌گذاری عمومی به نام عموم انجام می‌گیرد.
- * بازیگران رسمی و یا غیررسمی عامل سیاست‌گذاری عمومی هستند.
- * سیاست‌های عمومی در شکل قوانین و مقررات و لازم‌الاجرا هستند.
- * سیاست‌های عمومی دارای تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم بر زندگی همه شهروندان می‌باشند.

با توجه به ویژگی‌های بالا می‌توان تعریف جامع‌تری از سیاست‌گذاری عمومی ارائه کرد: «اتخاذ تصمیماتی به نام عموم از سوی حکومت که در قالب مقررات به اجرا درمی‌آید و دارای تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم بر زندگی شهروندان است».

ویژگی‌های سیاست‌گذار از دید کارکردی نیز در علم مدیریت عرفی شامل وظایفی

1. Birkland
2. Peters
3. Cochran and Malone
4. Dye



همچون برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، نوآوری، هماهنگی، ارتباطات، رهبری، انگیزش و کنترل می‌باشد.

۱- **برنامه‌ریزی:** برای برنامه‌ریزی ابتدا باید اهداف سازمان مشخص گردد. برنامه‌ریزی مستلزم تشخیص مسائل و مشکلات، پیدا کردن طرق مختلف برای حل آن‌ها، بررسی و تجزیه تحلیل هر یک از طرق مزبور و انتخاب راهی که باید پیروی شود، هست.

۲- **سازمان‌دهی:** تشکیل سازمان مستلزم تقسیم کار و طبقه‌بندی وظایف و تفویض اختیار است. علاوه بر تشکیلات رسمی، مدیران باید سیستم اجتماعی سازمان را به نحوی تنظیم کنند که منطبق با نیازمندی‌های روانی و اجتماعی کارمندان باشد.

۳- **هماهنگی:** در تشکیل سازمان وظایف بین سازمان‌های مختلف تقسیم می‌شود. برای اینکه این تقسیم وظایف تحقق اهداف سازمانی را میسر سازد، می‌باید تعادل و تطبیق لازم بین وظایف واحدهای متعدد برقرار شود.

۴- **رهبری:** مسئله مهم در رهبری ایجاد انگیزه‌های مؤثر در کارمندان به منظور همکاری در جهت مقاصد سازمان است.

۵- **کنترل:** منظور از کنترل مطابقت نتایج عملیات با اهداف اولیه و برنامه‌های پیش‌بینی شده است. سیاست‌گذار باید مکانیسم کنترل را به نحوی برقرار سازد که به مجرد انحراف نتایج عملیات از اهداف، زنگ خطر به صدا درآید. (اقتداری، ۱۳۸۴، ص ۹)

۲-۲- پیشینه پژوهش

جدول ۳- پیشینه پژوهش

نویسندگان (سال)	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
پورعزت (۱۳۸۶)	بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردها و فرهنگ و مدیریت جهادی و بررسی امکان تسری آن‌ها به سایر سازمان‌های اجتماعی برای توسعه عملکرد و تکامل سازمان‌های دولتی	در سیر تطور جهاد سازندگی تا وزارت جهاد کشاورزی، از سطح خلاقیت، خدمتگزاری و ایثار کاسته شده، بر سلسله‌مراتب، نظم بوروکراتیک و واقع‌گرایی محیطی افزوده شده است؛ بنابراین به تدریج آرمان‌های انقلابی تحت‌الشعاع واقعیت‌های اجتماعی قرار گرفته، تأثیر آن‌ها بر ارزش‌ها و مصنوعات فرهنگی کاهش یافت تا حدی که امروز مصداق عینی نداشته و بیشتر از طریق فراگردهای حفظ و نگهداری و ثبت و ضبط روایت‌ها و نمادها قابل بازبینی هستند.
خاشعی (۱۳۹۳)	استخراج مدیریت جهادی از تجربیات موفق انقلاب اسلامی و تعیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی	بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش اصول مدیریت جهادی عبارت است از: اصل اعتماد متقابل، اصل انعطاف‌پذیری، اصل عدم تمرکز و توزیع اختیارات، اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت، اصل نقد و انتقاد سازنده، صداقت و صراحت در اظهار نظرها، اصل تعالی انسانی، اصل شایسته‌سالاری و اصل تکریم ارباب رجوع.



نویسندگان (سال)	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
اوج فرد (۱۳۸۶)	ارائه راهکارهای تداوم و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی.	راهکارها و پیشنهادهایی این پژوهش: پی‌گیری و اقدام برای تهیه، تصویب و اجرا قوانین و مقررات خردمندان، عادلانه و نصب مدیران شایسته و اصلح از در تعهد و تخصص، توجه جدی به جذب و گزینش نیروی انسانی متعهد، متخصص، کارآمد و خلاق و توجه جدی به برگزاری کلاس‌ها و برنامه‌های آموزشی به‌منظور ارتقاء سطح دانش علمی هست.
حاجی احمدی و همکاران (۱۳۸۸)	باهداف ارزیابی مقایسه‌ای شاخص‌ها و معرف‌های فرهنگ و مدیریت جهادی در چارچوب نظریه چرخه حیات	بر اساس نتایج این پژوهش شاخص‌های فرهنگ و مدیریت جهادی در چهار گروه اصلی شامل: درگیر شدن در کار و مأموریت، انطباق و انعطاف‌پذیری، سازگاری و بهره‌وری با میانگین ۳/۳۶ از ۴ قرار گرفته‌اند. مهم‌ترین متغیر این نظام سازمانی، انطباق و انعطاف‌پذیری با امتیاز ۳/۱ از ۴ هست.
ذاکری و پور صادق (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر مدیریت جهادی در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان	نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که از سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، ابعاد پیرو و زمینه تأثیر بیشتری بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش دارند و تأثیر بعد زمینه نسبت به دو بعد دیگر، بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش بیشتر است.
شگاهی مقدم (۱۳۹۳)	ضمن پرداختن به روابط بین مدیریت جهادی (مدیران) و منابع انسانی (نیروی انسانی) در سایه اخلاق اجتماعی، بررسی نقش مدیریت جهادی در تکوین، تقویت و نهادینه نمودن اخلاق اجتماعی.	بر اساس نتایج این پژوهش الزامات رفتاری مدیران شامل مورد احترام، اعتماد و اطمینان قرار دادن نیروی انسانی، داشتن رفتار منصفانه و ایجاد سازمان‌دهی در اداره و اجرای امور، داشتن رفتار مسئولانه و اخلاقی، مشارکت دادن نیروی انسانی در تصمیم‌گیری‌ها، مداخله در فرایند رشد و توسعه نیروی انسانی و در نهایت فراهم نمودن تسهیلات به‌منظور تحقق رفاه و تأمین اجتماعی کارکنان خود از یک طرف و الزامات متقابل رفتاری کارکنان سرلوحه قرار دادن راستی و درستی در تمامی مراحل کار، مشارکت فعالانه در اداره و اجرای کار، پذیرش مسئولیت کامل در قبال موفقیت در فعالیت‌های خود و دیگران برای رسیدن به موفقیت در سازمان‌ها هست.
قلی‌پور و پور عزت (۱۳۸۸)	تحلیل چالش‌ها و مسائل مدیر جهادی به‌مثابه شخصیت و کنشگری که در فرهنگ ایرانی پرورش یافته است با چهارچوب‌های ساختار بوروکراتیک که محصول فرهنگ مدرن غربی است	هنگام بازسازی بوروکراتیک، ناگهان سیستم اداری کشور با نهادی مواجه شد که با تعداد زیادی از وزارتخانه‌های کشور تداخل وظیفه داشت. هرچند بیشترین تداخل وظیفه با وزارت کشاورزی، وزارت صنایع سبک، وزارت بازرگانی، وزارت راه، وزارت نیرو و وزارت بهداشت بود. تجربه بوروکراتیزه کردن جهاد صرف‌نظر از کارکردهای آن یک تجربه علمی استثنایی در قلمرو تئوری سازمان محسوب می‌شود. تجربه‌ای که طی آن منطق نهادی سازی از منطق تکلیف شرعی و خیرخواهی داوطلبانه انسانی به منطق بوروکراتیک انسان اداری تبدیل شد.



نویسندگان (سال)	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
رجب‌بیگی (۱۳۹۰)	تبیین ویژگی‌های شخصیتی غالب حاصل از رفتار جهادی	افراد با شخصیت‌های یکسان، از نظر رفتار جهادی و رفتار غیر جهادی متفاوت باهم عمل می‌کنند.
الماسی (۱۳۸۶)	شناسایی نقاط ضعف و تهدید و آفات مدیریت جهادی و مدیران جهادی	عمده آفات درونی: دوری از خدا، وابستگی به دنیا، تغییر هدف. عمده آفات بیرونی: دوری از شایسته‌سالاری، حاکمیت روابط به‌جای ضوابط، بوروکراسی، تملق پروری.
چاپک گله‌دونی (۱۳۸۶)	تحلیل عوامل موفقیت‌آمیز مدیریت جهادی در پیروزی انقلاب اسلامی و تبیین شاخص‌های مدیریت جهادی	شاخص‌های مدیریت جهادی: خدامحوری - ولایت محوری - انعطاف‌پذیری - فرهنگ جهادی در جنگ - ارزشمندی - پویایی - خودباوری - استمرار - مردم‌گرایی - نوآوری - از خودگذشتگی و ایثار

با توجه به مرور انجام شده در جدول فوق، وجه نوآوری این مقاله را می‌توان در دو مورد دانست: اول اینکه این پژوهش به موضوع خاص و ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی از نگاه مدیریت جهادی پرداخته است و دوم اینکه از با رویکرد روش ترکیبی (اول کیفی و بعد کمی) موضوع مورد بررسی قرار گرفته است.

۳- روش تحقیق

با توجه به تحولات در حوزه روش‌شناسی در دهه‌های اخیر و توجه اغلب روش‌شناسان حوزه علوم انسانی به روش تلفیقی به‌عنوان ترکیب رویکردهای کمی و کیفی و با عنایت به موضوع این پژوهش در مورد ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی که بیشتر امری کیفی است لذا به‌نظر می‌رسد این روش مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌هاست. در زمینه‌ی سیاست‌گزاری عمومی و ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران جهادی هر دو نوع روش کمی و کیفی قابل انجام است.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی اسناد و مدارک، پرسشنامه و مصاحبه‌های حضوری می‌باشد. دیدگاه‌ها، نظرات، بیانات و سخنرانی‌های امام خامنه‌ای (مدظله) در سخنرانی‌های مختلف نیز از منابع مهم اطلاعات این پژوهش است که از طریق جمع‌آوری فرمایشات ایشان، کتب، مقالات و منابع الکترونیکی به شیوه کتابخانه‌ای و با ابزار فیش‌برداری این کار انجام شده است. مراجعه حضوری و مصاحبه‌های شفاهی با برخی صاحب‌نظران و خبرگان نیز از دیگر ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر می‌باشد.

در بخش کمی این پژوهش از آمار توصیفی شامل معیارهای فراوانی و درصد فراوانی



برای تلخیص داده‌ها، میانگین و انحراف معیار برای سنجش گویه‌ها و مؤلفه‌ها استفاده گردید. از آمار استنباطی نظیر تحلیل عاملی به‌منظور تأیید تناظر گویه‌ها و مؤلفه‌های پژوهش و تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری داده‌ها و آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۱ برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، آزمون t در مقایسه ی مؤلفه‌های پژوهش با حد وسط مقیاس اندازه‌گیری (طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای) و آزمون فریدمن در شناسایی اهمیت مؤلفه‌های پژوهش و به‌منظور بررسی ارتباط و همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت جهادی از ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی‌داری p استفاده شده است. تحلیل‌های آماری در محیط نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و lisrel8 انجام یافته است.

روایی و پایایی پژوهش: برای سنجش روایی ابزار سنجش مقاله، پس از طراحی پرسشنامه نهایی از چند تن از اساتید و نیز کارشناسان مربوطه در مورد سؤالات پرسشنامه و ترتیب قرار گرفتن مؤلفه‌ها نظرخواهی شد و همچنین برای متناسب نمودن پرسشنامه‌ها با جامعه آماری برخی سؤالات پرسشنامه‌ها حذف شد. همچنین در این پژوهش به‌منظور برآورد ضریب پایایی ابزار آزمون از روش «آلفای کرونباخ» استفاده و مقدار محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه با توجه به اینکه از مقدار ۰/۷ بسیار بیشتر است لذا با اطمینان بالایی پایایی پرسشنامه‌ی تحقیق تأیید می‌گردد. لازم به ذکر است که کلیه ضرایب آلفای محاسبه‌شده برای مؤلفه‌ها نیز از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و نشان از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۴- ضرایب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی پرسشنامه و مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	روجه‌بندی	کار و تلاش مضاعف	مسئولیت‌پذیری	شایسته‌سالاری	وجدان کاری	در امور	شجاعت و قاطعیت	خودباوری	از جنس مردم‌دوستان	ساده زیستی	حسن خلق	کل پرسشنامه
تعداد گویه	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶۰
آلفای کرونباخ	۰،۸۶	۰،۸۳	۰،۸۳	۰،۸۴	۰،۷۸	۰،۸۷	۰،۹۱	۰،۸۸	۰،۹۴	۰،۹۳	۰،۸۵	

۴- یافته‌های تحقیق

۴-۱- بررسی نرمال بودن داده‌ها و تحلیل عاملی برازش مؤلفه‌ها

در جدول زیر نتایج آزمون‌های بررسی نرمال بودن، تحلیل عاملی و نیز رتبه‌بندی فریدمن در خصوص مؤلفه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران آمده است.

1. Kolmogorov-Smirnov test



آزمون رتبه بندی فریدمن		آزمون تحلیل عاملی تأییدی				آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		مؤلفه ها
رتبه	میانگین رتبه فریدمن	رتبه در تأثیر	سهم از کل (درصد)	ضریب اثر استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره (KS)	
۷	۵,۲۶	۶	۹,۹	۰,۶۴	۴,۵۳	۰,۳۴۸	۰,۹۳۳	روحیه ایثارگری
۶	۵,۳۸	۷	۹,۴	۰,۶۱	۴,۳۱	۰,۷۲۱	۰,۶۹۴	کار و تلاش مضاعف
۲	۶,۶۸	۲	۱۲,۴	۰,۸۰	۶,۲۲	۰,۶۲۶	۰,۷۵۰	مسئولیت پذیری
۱	۶,۹۸	۱	۱۲,۸	۰,۸۳	۶,۵۴	۰,۴۵۳	۰,۸۵۰	شایسته سالاری
۳	۶,۵۳	۴	۱۱,۶	۰,۷۵	۵,۶۲	۰,۵۱۱	۰,۸۲۰	وجدان کاری
۵	۶,۰۱	۳	۱۱,۷	۰,۷۶	۵,۷۳	۰,۰۵۸	۱,۳۲۹	شجاعت و قاطعیت در امور
۴	۶,۳۷	۵	۹,۹	۰,۶۴	۴,۵۷	۰,۲۰۲	۱,۰۷۰	خودباوری
۸	۵,۲۷	۸	۹,۰	۰,۵۸	۴,۰۶	۰,۶۴۶	۰,۷۳۹	از جنس مردم بودن
۹	۳,۳۰	۹	۷,۷	۰,۵۰	۳,۴۳	۰,۷۱۸	۰,۶۹۶	قناعت و ساده زیستی
۱۰	۳,۲۳	۱۰	۵,۶	۰,۳۶	۲,۳۳	۰,۹۴۸	۰,۵۲۲	حسن خلق

بر اساس آماره کولموگروف-اسمیرنوف (KS) و آزمون نرمال بودن کلیه مؤلفه‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که کلیه مقادیر t متناظر با بارهای عاملی مربوط به هر یک از مؤلفه‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی مقادیر بزرگی هستند و لذا کلیه بارهای عاملی معنی‌دار بوده و در نتیجه اندازه‌گیری صحیح ابعاد پژوهش را تأیید می‌کنند. ضریب تأثیر مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری و ضریب تأثیر مؤلفه‌ی حسن خلق به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر در بین مؤلفه‌ها هستند.

نتایج آزمون میانگین رتبه‌ی فریدمن در تعیین رتبه‌ی مؤلفه‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری با بیشترین میانگین رتبه، مهم‌ترین مؤلفه مدیریت جهادی است و بعد از آن مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری در رتبه دوم اهمیت قرار دارد. مؤلفه‌ی وجدان کاری در رتبه سوم اهمیت است و در نهایت مؤلفه‌ی حسن خلق در رتبه آخر اهمیت قرار گرفته است. آماره



فریدمن و سطح معنی داری آزمون نشان می دهد که رتبه‌ی اهمیت مؤلفه‌های مذکور یکسان و مساوی نیست. در بررسی تحلیلی این آزمون مقدار آماره فریدمن $۸۲/۴۳$ و در سطح معناداری پنج درصد معنادار است که نشان دهنده قابلیت تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری است.

۴-۲- بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت جهادی

به منظور بررسی ارتباط و همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت جهادی از ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری p استفاده شده است.

جدول ۶- بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت جهادی

f10	f9	f8	f7	f6	f5	f4	f3	f2	f1	مؤلفه‌های مدیریت جهادی	
۰,۴۴۵	۰,۴۰۷	۰,۴۵۱	۰,۴۵۸	۰,۳۲۱	۰,۲۶۷	۰,۱۱۵	۰,۳۹۱	۰,۵۱۹	۱	همبستگی	f1
۰,۰۰۲	۰,۰۰۵	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۳۱	۰,۰۷۶	۰,۴۵۰	۰,۰۰۸	۰,۰۰۰		معنی داری	روحیه ایثارگری
۰,۴۲۲	۰,۵۶۶	۰,۵۰۳	۰,۳۷۲	۰,۴۵۳	۰,۲۰۱	۰,۳۰۶	۰,۵۶۳	۱	۰,۵۱۹	همبستگی	f2
۰,۰۰۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۲	۰,۰۰۲	۰,۱۸۵	۰,۰۴۱	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰	معنی داری	کار و تلاش مضاعف
۰,۴۶۵	۰,۴۲۱	۰,۳۰۹	۰,۵۱۵	۰,۶۰۵	۰,۵۸۰	۰,۶۴۹	۱	۰,۵۶۳	۰,۳۹۱	همبستگی	f3
۰,۰۰۱	۰,۰۰۴	۰,۰۳۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۸	معنی داری
۰,۴۶۰	۰,۴۱۱	۰,۰۴۳	۰,۳۹۲	۰,۴۹۸	۰,۶۳۹	۱	۰,۶۴۹	۰,۳۰۶	۰,۱۱۵	همبستگی	f4
۰,۰۰۱	۰,۰۰۵	۰,۷۷۹	۰,۰۰۸	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰	۰,۰۴۱	۰,۴۵۰	۰,۴۵۰	معنی داری
۰,۴۷۸	۰,۴۳۱	۰,۱۲۸	۰,۶۳۹	۰,۶۵۰	۱	۰,۶۳۹	۰,۵۸۰	۰,۲۰۱	۰,۲۶۷	همبستگی	f5
۰,۰۰۱	۰,۰۰۳	۰,۴۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۱۸۵	۰,۰۷۶	۰,۰۷۶	معنی داری
۰,۳۹۵	۰,۴۵۶	۰,۱۸۶	۰,۸۱۸	۱	۰,۶۵۰	۰,۴۹۸	۰,۶۰۵	۰,۴۵۳	۰,۳۲۱	همبستگی	f6
۰,۰۰۷	۰,۰۰۲	۰,۲۲۱	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۳۱	معنی داری
۰,۳۸۹	۰,۴۴۳	۰,۳۷۸	۱	۰,۸۱۸	۰,۶۳۹	۰,۳۹۲	۰,۵۱۵	۰,۳۷۲	۰,۴۵۸	همبستگی	f7
۰,۰۰۸	۰,۰۰۲	۰,۰۱۰		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۸	۰,۰۰۰	۰,۰۱۲	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	معنی داری
۰,۱۳۹	۰,۲۹۹	۱	۰,۳۷۸	۰,۱۸۶	۰,۱۲۸	۰,۰۴۳	۰,۳۰۹	۰,۵۰۳	۰,۴۵۱	همبستگی	f8
۰,۳۶۱	۰,۰۴۶		۰,۰۱۰	۰,۲۲۱	۰,۴۰۲	۰,۷۷۹	۰,۰۳۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	معنی داری
۰,۶۵۵	۱	۰,۲۹۹	۰,۴۴۳	۰,۴۵۶	۰,۴۳۱	۰,۴۱۱	۰,۴۲۱	۰,۵۶۶	۰,۴۰۷	همبستگی	f9
۰,۰۰۰		۰,۰۴۶	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۰۳	۰,۰۰۵	۰,۰۰۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۵	معنی داری	قناعت
۱	۰,۶۵۵	۰,۱۳۹	۰,۳۸۹	۰,۳۹۵	۰,۴۷۸	۰,۴۶۰	۰,۴۶۵	۰,۴۲۲	۰,۴۴۵	همبستگی	f10
	۰,۰۰۰	۰,۳۶۱	۰,۰۰۸	۰,۰۰۷	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۴	۰,۰۰۲	معنی داری	حسن خلق



- آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سطوح معنی‌داری p نشان می‌دهند که:
- بین روحیه اینثارگری با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز شایسته‌سالاری و وجدان کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین کار و تلاش مضاعف با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز وجدان کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مسئولیت‌پذیری با تمام مؤلفه‌های مدیریت جهادی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین شایسته‌سالاری با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز روحیه اینثارگری و از جنس مردم بودن رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین وجدان کاری با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز روحیه اینثارگری، کار و تلاش مضاعف و از جنس مردم بودن رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین شجاعت و قاطعیت در امور با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز از جنس مردم بودن رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین خودباوری با تمام مؤلفه‌های مدیریت جهادی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین از جنس مردم بودن با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز شایسته‌سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، حسن خلق، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین قناعت و ساده‌زیستی با تمام مؤلفه‌های مدیریت جهادی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین حسن خلق با سایر مؤلفه‌های مدیریت جهادی به جز از جنس مردم بودن رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث

مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پیشینه تحقیق به لحاظ نظری تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام‌شده در گذشته را نشان می‌دهد. در پژوهش‌های پیشین غالباً در جهت ارائه شاخص‌های مدیریت جهادی و بررسی تأثیر این شاخص‌ها پرداخته شده در حالی که در پژوهش حاضر به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران بر مبنای مدیریت جهادی پرداخته شده است. در جوامع معناگرای اسلامی وجود مدل‌های عرفی مدیریتی که غالباً از کشورهای لیبرال غربی اقتباس شده است نمی‌تواند راهگشا باشد برای عبور از مدل‌های ناکارآمد کنونی نیاز به الگویی است که با فرم‌ها و شرایط داخلی همسان



و هماهنگ‌تر باشد و در جهت رفع موانع و مشکلات کارآمد و اثربخش‌تر باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که پتانسیل‌هایی در مدیریت جهادی وجود دارد که در مدیریت عرفی وجود ندارد.

در این پژوهش که باهدف شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی انجام پذیرفته است، چنین استدلال گردید که کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلأ موجود را در سازمان‌ها نمایان ساخته و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین و بومی در عرصه مدیریت، نظامی را می‌طلبد که عزت، شرافت و کرامت انسان‌ها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران را به یک نگرش انسانی، الهی‌بانگیزه تعالی سوق دهد. به‌منظور پالایش و آزمون مدل مفهومی، از روش دلفی مبتنی بر نظرات خبرگان و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده استفاده شد. برای تعیین رتبه‌ی مؤلفه‌های مدیریت جهادی از آزمون فریدمن استفاده کردیم. آماره فریدمن و سطح معنی‌داری آزمون نشان می‌دهد که رتبه‌ی اهمیت مؤلفه‌های مذکور یکسان و مساوی نیست. میانگین رتبه‌ی فریدمن نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی شایسته‌سالاری با بیشترین میانگین رتبه، مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی است و بعد از آن مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری در رتبه دوم اهمیت قرار دارد. مؤلفه‌ی وجدان کاری در رتبه سوم اهمیت است و در نهایت مؤلفه‌ی حسن خلق در رتبه آخر اهمیت قرار گرفته است. آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سطوح معنی‌داری بیانگر رابطه‌ای خاص میان مؤلفه‌های مدیریت جهادی است.

۵-۲- نتیجه‌گیری

همان‌طور که ملاحظه شد هر یک از مؤلفه‌های شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی می‌تواند در شرایطی سودمند باشد و نمی‌توان اهمیت هیچ‌یک از مؤلفه‌ها را نادیده گرفت. هماهنگی الگوی مدیریت جهادی با اقلیم و فرهنگ کشور و مقاومت این مدل مدیریتی در برابر تکانه‌های بیرونی به لحاظ هماهنگی با فرم‌های داخلی کشور و انجام آزمون و خطا در شرایط سخت و بحرانی کشور مانند جنگ تحمیلی لزوم توجه بیشتر را به این مدل مدیریتی نمایان‌تر می‌سازد. در این ساختار به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی در سیاست‌گزاران نوعی تعهد به وجود می‌آید که آن تعهد بیش از منافع شخصی فرد است و از این‌رو مدیریت جهادی به ثبات و پایداری سیستم اجتماعی منجر می‌شود. مدیریت جهادی به‌عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها در رفتار کارکنان می‌شود و آن بر مبنای ارزش‌های الهی و اسلامی است. به‌عنوان مثال‌هایی عینی از دستاوردهای مدیریت جهادی در طول انقلاب اسلامی



می‌توان به هشت سال دفاع مقدس، فعالیت‌های جهاد سازندگی بعد از جنگ تحمیلی، عملکرد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و اردوهای جهادی اشاره کرد؛ بنابراین باید گفت روحیه و فرهنگ جهادی یکی از مهم‌ترین دستاوردهای انقلاب است که در زمینه‌ی کارهای زیربنایی از ابتدای انقلاب مهم‌ترین نقش را ایفا کرده است، در حقیقت فرهنگ جهادی زیربنای نوع جدیدی از مدیریت به نام مدیریت جهادی است که تبلور آن را در نهادهای تشکیل شده بعد از انقلاب می‌توان یافت.

۵-۳- پیشنهادها

همان‌طور که از نتایج تحقیق مشخص گردید ویژگی‌های شخصیتی مدیریت جهادی با همدیگر همبستگی معناداری دارند و ارتقای مؤلفه در یک بعد به تقویت مؤلفه در بعد دیگر نیز کمک می‌کند لذا پیشنهادهای ذیل هم‌راستا و در جهت افزایش نقش مدیریت جهادی در سیاست‌گذاری عمومی است. در راستای یافته‌های پژوهش من جمله شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران بر مبنای مدیریت جهادی پیشنهادهای کاربردی به‌قرار زیر داده می‌شود:

۱) افزایش روحیه ایثارگری در مدیران و سیاست‌گزاران: از طریق احترام به دیگر اعضای سازمان و داشتن حس گذشت و ایثار به آنان و پرهیز از حس خودبرتربینی، درک و احترام به تنوع و گوناگونی عقاید، افکار و احساسات افراد، سرلوحه قرار دادن روحیه ایثار و شهادت در مجموعه مدیران و سیاست‌گزاران.

۲) افزایش کار و تلاش مضاعف: از طریق تلاش حداکثری برای دستیابی به بهره‌وری بالاتر، تبیین شفاف آرمان‌ها و چشم‌انداز سازمان و تلاش برای رسیدن به اهداف با شتاب بیشتر، تعهد و پایبندی مدیر و سیاست‌گزار به جلب تعهد کارکنان به بینش و آرمان‌های سازمان، مشارکت کارکنان در تعیین آرمان‌ها و چشم‌انداز سازمان.

۳) افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران و سیاست‌گزاران: از طریق ارتقای توانایی تشخیص راه‌حل درست از نادرست از طریق برهان و استدلال و ارتقاء مهارت‌های تفکر تحلیلی از طریق دوره‌های آموزشی.

۴) افزایش توانمندسازی کارکنان و شایسته‌سالاری: از طریق مشارکت دیدگاه‌ها و گرایش‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌ها، تسهیم قدرت و اطلاعات در بین کارکنان و تشویق استقلال و آزادی عمل در آن‌ها و کوشش در ایجاد فضای اعتماد، احترام، ارتباطات باز و همکاری در سازمان.

۵) ارتقای وجدان کاری مدیران و سیاست‌گزاران: از طریق تسلیم مدیر و سیاست‌گزار در برابر حقیقت، حتی در صورت مغایرت با موضع‌گیری قبلی یا منافع



مادی‌اش، کوشش مدیر و سیاست‌گزار برای عادلانه‌تر نمودن فرایندها و رویه‌های موجود و از بین بردن هرگونه تبعیض و اجحاف نسبت به کارکنان و شهروندان.

۶) **شجاعت و قاطعیت در امور مدیران و سیاست‌گزاران:** از طریق شناخت صحیح فرصت‌ها و تهدیدات، ایجاد فرصت‌های ارزش‌آفرین و نیز اهمیت دادن تحولات فضای کسب و کار و نگرش مثبت به تغییرات و به هوشمندی نسبت به محیط تا در زمان مناسب با شجاعت و قاطعیت بهترین تصمیم را اتخاذ کنند، تمرکز در جهت ساختن و قدرتمند کردن استراتژی‌ها و استفاده از توان فناورانه و منابع انسانی در راه تحقق اهداف والای سازمان و نیز افزایش روحیه خلاقیت در کل سازمان جهت شناخت دقیق محیط پیرامونی که منجر به قاطعیت در انجام امور می‌گردد.

۷) **افزایش خودباوری در مدیران و سیاست‌گزاران:** از طریق افزایش آگاهی مدیر و سیاست‌گزار از توانایی و استعداد و نقاط ضعف خود، اعتقاد به ناکافی بودن منافع مادی و اعتقاد به لزوم پرورش و تعالی روح از طریق ارزش‌های معنوی مانند راست‌گویی، درستکاری، خدمتگزاری.

۸) **افزایش تعامل و از جنس مردم بودن:** از طریق اخذ نظرات مردم در مورد برنامه‌های سازمان و توجه به آنان و مشارکت دادن دیدگاه‌ها و گرایش‌های مختلف در تصمیمگیری‌ها. ارتباطات مردمی دستگاه نیز باید همانند دهه‌ی اول تشکیل جهاد توسعه یابد و جهادگران به متن مردم و روستاها عزیمت نمایند و خود را در پشت میز و اداره محبوس نکنند و ارتباط چهره به چهره مدیران در سطح سازمان با مردم ضروری به نظر می‌رسد. اطلاع‌رسانی تصمیمات و برنامه‌های سازمان به شهروندان.

۹) **قناعت و ساده زیستی مدیر و سیاست‌گزار:** از طریق دوری از اسراف و تجمل‌گرایی به‌خصوص در زندگی شخصی و نیز در محیط‌های کاری، داشتن حس قانع بودن و کاهش توقعات هم‌ازلحاظ شغلی و هم‌ازلحاظ زندگی و مادیات، پرهیز از دنیاپرستی و عدم تأثیرپذیری از پست و مقام.

۱۰) **حسن خلق مدیران و سیاست‌گزاران:** از طریق تعهد به رعایت حقوق و آزادی‌های فردی و حفظ کرامت همه انسان‌ها، رفتار با دیگران توأم با مهربانی، دلسوزی، صبوری و گشاده‌رویی و درک و احترام به تنوع و گوناگونی عقاید، افکار و احساسات دیگران.

پیشنهادهای علمی:

۱) بررسی دلایل پایین بودن شاخص‌های معنوی در مدیران، کارکنان و زمینه‌سازمانی: علیرغم تأکیدات زیاد بر ارزش‌های اسلامی، ارزیابی سیاست‌گذاری در



سازمان‌های بخش دولتی بر مبنای ارزش‌های معنوی، بررسی میزان تبلور معنویت در نظام‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌های بخش دولتی می‌تواند طرح‌هایی برای پژوهش‌های آتی باشد.

۲) از آنجایی که مفهوم مدیریت جهادی هنوز در سازمان‌ها به‌طور کامل مستقر نشده و همین امر محدودیت‌های فراوانی در انتخاب جامعه مورد مطالعه با خود به همراه داشت. پژوهشگران می‌توانند با انتخاب یک سازمان و بررسی وضعیت موجود آن، با ارائه الگویی مناسب، امکان پیاده‌سازی مدیریت جهادی را در آنجا مورد سنجش قرار دهند.

۳) به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با مطالعه طرح‌های جهادی در وزارت جهاد کشاورزی، عوامل حیاتی موفقیت و شکست طرح‌های مذکور را شناسایی کرده و به ارائه الگویی برای سازمان‌های دولتی بپردازند. هم‌چنین از تجارب مدیران جهادی در هشت سال دفاع مقدس که تجلی بارز مدیریت جهادی بوده استفاده کنند.

۴) در تحقیق حاضر از منظر سیاست‌گذاری عمومی به بررسی نقش مدیریت جهادی پرداخته شد. محققان آتی می‌توانند این مفهوم را از جنبه اجتماعی نیز مورد بررسی قرار دهند، زیرا اجرای سیاست‌گذاری عمومی در سازمان، قطعاً مستلزم پذیرش آن از طرف جامعه و شهروندان خواهد بود تا زمانی که شهروندان تمایلی به مشارکت در امور سازمان نداشته باشند، مدیریت جهادی نیز معنا نخواهد داشت.



۶- منابع**۶-۱- منابع فارسی****کتابها**

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. اشترینان، کیومرث (۱۳۸۶)، سیاست‌گذاری عمومی ایران، تهران، نشر میزان.
۴. اقتداری، محمدعلی (۱۳۸۴)، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مولوی، چاپ سی و هفتم.
۵. پیرمردیان، مسعود (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی، تهران: دفتر نشر معارف.
۶. رضائیان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ سیزدهم.
۷. ساعتچی، محمود (۱۳۸۴)، روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.
۸. کونتز، هارولد و همکاران (۱۳۷۰)، اصول مدیریت، ترجمه محمدعلی طوسی و دیگران، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۹. مولر، پیر (۱۳۷۸) سیاست‌گذاری عمومی، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، تهران، انتشارات دادگستر.
۱۰. وحید، مجید (۱۳۸۳)، سیاست‌گذاری عمومی، تهران، نشر میزان.
۱۱. هاشمیان فرد، زاهد (۱۳۸۹)، جهاد دفاعی (اصول و الزامات)، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
۱۲. هاوالت، مایکل؛ رامش، وام (۱۳۸۰)، مطالعه خط‌مشی عمومی، ترجمه عباس منوریان و ابراهیم گلشن، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مقاله‌ها

۱۳. ابراهیمی فر، رحمت‌الله؛ افشاریان، رحیم (۱۳۸۸)، مقایسه‌ی توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش‌های فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
۱۴. پور صادق، ناصر؛ ذاکری، زهرا (۱۳۹۴)، تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان، فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، دوره هفتم، شماره چهارم، صفحه ۹۵-۱۱۶.
۱۵. رحمانی، مریم (۱۳۸۷)، مجموعه مقالات همایش‌های مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
۱۶. زواره، علیرضا (۱۳۸۸)، 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.
۱۷. عظیمی، مهدی؛ حدائق، محمدرضا (۱۳۸۸)، فرهنگ و مدیریت جهادی و ویژگی‌های آن، مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
۱۸. محمدی، مظاهر (۱۳۸۸)، بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی؛ مقایسه تطبیقی، دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
۱۹. مرتضوی، م؛ عراقی، م (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های دومین همایش مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
۲۰. ملکی زوارم، حسین (۱۳۸۸)، مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک‌های مدیریت، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
۲۱. موحد، خسرو (۱۳۸۶)، مدیریت جهادی تجربه‌ای موفق در جمهوری اسلامی ایران، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نماینده ولی فقیه.
۲۲. میرزاخانی، رضا (۱۳۹۱)، مدیر شایسته از منظر قرآن کریم، مجموعه مقالات برگزیده در همایش‌های ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: دبیرخانه دانشکده مدیریت.
۲۳. یاراحمدی خراسانی، مهدی (۱۳۹۲)، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، مجموعه مقالات برگزیده در همایش‌های مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی.

منابع اینترنتی

۲۴. اشتریان، کیومرث (۱۳۸۵)، علوم سیاست‌گذاری و دستاوردهای آن برای ایران، خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، گروه مسائل راهبردی ایران، تهران.
۲۵. کوشکی، امین (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)، سایت خبری سلام‌سربدار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب: ۷۰۹۷، ۱۳۹۳/۱/۶.

۶-۲- منابع لاتین

Articles

1. Birkland, T. (2001), *An Introduction to Policy Process* (2 Ed.), N. Y.: ME Sharp
2. Carlisle, Howard M. (1976), *Management, Concepts, And Situations*, Chicago: Science Research
3. Peters, B. G. (2004) *American Public Policy: Promise and Performance* (7 Ed.) N. Y.: CQ Press
4. Colebatch, H. K. (2002) *What's the Alternative? In policy*, Open



University Press. 1: 67-81.

Books

5. Cochran, C. and Malone, E. (1995) **Public Policy: Perspectives and Choices**, New York: MacGraw Hill
6. Dye, T. (2001), New Jersey: Prentice Hall

