

بررسی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری

در فرایند رشد و توسعه کشور

محمدحسین مهری^۱

چکیده

رشد و توسعه بر اساس سند چشم‌انداز حاکمیتی، شامل تدوین راهبردها، سیاست‌ها، خط‌مشی گذاری و برنامه‌های اجرایی بلندمدت شکل می‌گیرد. رشد به مفهوم تحول کمی و توسعه به مفهوم تحول کیفی و پایدار، با ایجاد تغییر محتوایی همه‌جانبه در ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و جمعیت (انسان‌ها) است. در سند چشم‌انداز توسعه کشور رسیدن به توسعه‌یافتگی، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود و متکی بر اصول اخلاقی، ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی تأکید گردیده است. برای تحقق چنین چشم‌اندازی باید به مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مولد رشد و توسعه، توجه ویژه داشت که سرمایه ملی بوده و مهم‌ترین نقش و تأثیرگذاری را در دستیابی جامعه به اهداف راهبردی‌اش دارند. فرایند رشد و توسعه بایستی بر اساس ارزش‌های دینی، اجتماعی، تاریخی، ملی، ارزش‌افزوده ایجادشده با روحیه جهادی و ایثارگری و فرهنگ متأثر از آن در سطح نیازهای ملی کشور تبیین و الگوسازی کرد. در این پژوهش از روش‌شناسی کیفی تئوری زمینه‌ای استفاده‌شده که مبتنی بر متن، مصاحبه و استفاده از تجارب گروه‌های نخبگان و مرجع در روش تحقیق هست. در این تحقیق بیش از هفتاد مؤلفه تأثیرگذار در فرایند مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری احصاء و بر اساس معانی، مفاهیم، مؤلفه‌ها و فرایندهای ساختاری رشد و توسعه به هفت سطح دسته‌بندی و عوامل اصلی تأثیرگذار تبیین گردید و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی یا قابل‌اعتماد بودن آن‌ها ارزیابی و مورد تأیید واقع شد که عبارت‌اند از؛ سیاست‌گذاری، اصلاح ساختار، دانش‌افزایی، تغییر نگرش، اصلاح رفتار، اصلاح فرهنگ، سبک مدیریت نوین. با استفاده از مفاهیم مدیریتی و فرایند توسعه‌یافتگی و بهره‌مندی از دیدگاه نخبگان الگو و فرایند چرخه ساختاری عوامل اصلی تأثیرگذار بر رشد و توسعه متأثر از روحیه جهادی و ایثارگری پیشنهاد گردید.

واژگان کلیدی

منابع انسانی، مدیریت جهادی، تغییر نگرش، سیاست‌گذاری، رفتار، رشد و توسعه، روحیه ایثارگری.

مقدمه

از جمله ویژگی‌های جامعه‌ی ایرانی در افق سند راهبردی توسعه کشور و گام دوم انقلاب اسلامی عبارت است از توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی و نیز دست‌یابی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل است. در این میان در حالی بر توسعه‌یافتگی همه‌جانبه و استقرار در جایگاه نخست اقتصادی، علمی و فناوری منطقه به‌عنوان یک هدف ملی در سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور تأکید شده است که به‌رغم طراحی و اجرای برنامه‌های متعدد توسعه در کشور و تدوین و ابلاغ سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران، هنوز یک الگوی بومی متناسب با مقتضیات تاریخی، جغرافیایی و فرهنگی کشور برای توسعه طراحی نشده است، الگوی مطلوب توسعه در نظام جمهوری اسلامی ایران باید از چه ویژگی‌هایی برخوردار باشد و اساساً توسعه موردنظر دارای چه اصول، ابعاد و اهدافی باید باشد. مولد رشد و توسعه در هر کشور و جامعه‌ای مدیریت منابع انسانی است و بر اساس ارزش‌های اجتماعی و فرهنگ حاکم بر آن کشورها می‌توانند گامی مثبت در مسیر رشد و توسعه بردارند. ارزش‌های اجتماعی و فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و همه پیشرفت‌های جامعه در تمامی عرصه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و جمعیتی ارتباط ناگسستنی، متقابل و استوار با مقوله فرهنگ دارد. فرهنگ مجموعه‌ای از رفتارهای فردی، اجتماعی، اعتقادی، دینی و ارزش‌های آن‌ها در جامعه را بیان می‌نماید. در رشد و توسعه بخش‌های مختلف از جمله فناوری نیز بایستی فرهنگ اسلامی و دینی ما محور اصلی قرار گیرد و صرفاً الگوبرداری و قرارگرفته در مسیر توسعه دیگر کشورها بدون در نظر گرفتن مؤلفه‌ها و شاخص‌های بومی بر اساس ارزش‌افزوده فرهنگی جامعه، نمی‌تواند هدف توسعه مطلوب، همه‌جانبه و متوازن را برآورده سازد. برنامه‌های مختلف توسعه‌ای در سطوح مختلف در کشور تدوین گردیده است ولی مدیریت و اجرا و تحقق اهداف راهبردی نیازمند

نیروی انسانی متعهد، وفادار، بانگیزه‌های ملی، ایثار و ازخودگذشتگی و روحیه جهادی بر اساس مقتضیات کشور و اعتقاد به آرمان‌های ارزشی و سند راهبردی و چشم‌انداز کشور در گام دوم انقلاب اسلامی ایران دارد.

روحیه جهادی و ایثارگری لازمه توسعه همه‌جانبه امور در کشوری دارای مبانی دینی و اسلامی است؛ کما اینکه در هر برهه از تاریخ چهل‌ساله انقلاب اسلامی اموری که با رویکرد جهادی و ایثارگری مدیریت شده‌اند موفقیت چشمگیری داشته‌اند که در این حوزه می‌توان به اقدامات جهادی در محرومیت‌زدایی از روستاها و مناطق محروم در ابتدای انقلاب با طرح جهاد سازندگی، مدیریت هشت‌ساله دفاع مقدس و جنگ تحمیلی، تولید جنگ‌افزارهای نظامی دفاعی، موفقیت در علوم نوین از جمله فناوری هسته‌ای، نانو تکنولوژی و سلول‌های بنیادی اشاره کرد. اگر در نظام اسلامی، مدیران حکومتی، اعتقاد و رویکرد جهادی نداشته باشند، مانعی بر سر راه پیشرفت و رشد انسانی و کمال جامعه خواهند بود (شماعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲). متأسفانه در مقاطعی از انقلاب، افرادی مدیریت بخش‌های مختلف کشور را برعهده گرفتند که به رویکرد جهادی و ایثارگری اهتمام لازم را نداشته و نگاه تکنوکراتی به مدیریت منابع انسانی و رشد و توسعه داشتند و به تبع آن این سبک مدیریتی جهادی در شرایط جنگ نرم با کشورهای توسعه‌یافته و غربی‌ها و استکبار جهانی که مؤثر، کارآمد و راهگشا بود، بعضاً کمرنگ شده و یا به فراموشی سپرده شد. بدیهی است که روحیه جهادی و ایثارگری در حوزه مدیریت منابع انسانی باید در همه سطوح مدیریتی کشور تحقق یابد تا شاهد پیشرفت‌های روزافزون در همه زمینه‌ها باشیم. آگاهی از عناصر و رویکردهای تفکر جهادی و ایثارگری به‌مثابه مولد تأثیرگذار برای تحقق مدیریت جهادی عمل می‌کند. نتیجتاً بازتعریف روحیه جهادی و تفکر و تدبر در فهم آن، یکی از ضرورت‌ها برای مدیریت موفق امور کشور بوده و بی‌توجهی به آن، آسیب‌های جدی در پی خواهد داشت. بسیاری از مشکلاتی که در حال حاضر در کشور وجود دارد، ناشی از ضعف مدیریتی، وجود مدیریت‌های ناکارآمد و به بیان بهتر، جهادی نبودن مدیریت‌های فعلی بوده که به‌رغم موفقیت‌های خیلی خوب در بعضی از حوزه‌ها حسب تحریم‌های گوناگون فردی، شرکتی و سازمانی گاه‌های ارزشمندی در مسیر رشد و توسعه برداشته شده است. همان‌گونه که مقام

معظم رهبری در این خصوص فرموده‌اند: عامل همه این مشکلات تحریم‌ها نیست بلکه ناشی از مسائل درونی و نحوه مدیریت و سیاست‌گذاری اجرایی است. پس لازم است تا روحیه جهادی و ایثارگری هرچه بیشتر در نظام مدیریت منابع انسانی کشور تحقق پیدا کند و نیاز به این امر امروز در کشور به‌خوبی احساس می‌شود. لازم است که ابتدا ماهیت، عناصر، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد آن شناخته‌شده و مدل فرایند رشد و توسعه کشور بر اساس مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری به‌خوبی تدوین و تبیین شود؛ بنابراین مفهوم‌شناسی و گفتمان‌سازی برای مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و تبدیل سبک مدیریت و جهادی به دانش رسمی و آکادمیک برای استفاده عملی از آن به بهترین وجه، الزامی است.

سؤال اصلی پژوهش

عوامل اصلی تأثیرگذار در مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری بر رشد و توسعه کشور چیست؟

سؤالات فرعی:

۱. مؤلفه‌های مولد عوامل اصلی تأثیرگذار در فرایند مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری کدام‌ها هستند؟
۲. الگو و فرایند چرخه ساختاری عوامل اصلی تأثیرگذار در مدیریت منابع انسانی برای رشد و توسعه کشور چگونه هست؟

پیشینه پژوهش

موحد (۱۳۸۶)، مدیریت جهادی را در سه بعد و ۱۰ مؤلفه تعریف کرده است که عبارت‌اند از: بُعد ساختاری (مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات متناسب با شرایط)؛ بُعد رفتاری (مدیریت داوطلبانه، تحول‌آفرین، پویا و انعطاف‌پذیر در مأموریت‌ها، خودباوری، توجه به نیروی انسانی به‌عنوان منابع مهم کاری، پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی‌ناپذیری و سرعت عمل در کارها) و بُعد زمینه‌ای (مدیریت مشارکت

پذیر، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت‌المال).

رضوان خواه و دهکردی (۱۳۹۰)، در تبیین کار جهادی (با تأکید بر جهاد اقتصادی)، اصول و ارزش‌های مختلفی را برمی‌شمرند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: اصل احساس مسئولیت، اصل حفظ عزتمندی، تخصص، مداومت ورزی بر یک کار مشخص، تجربه‌اندوزی، رعایت اخلاق حرفه‌ای، تعهد و وجدان کاری، کار مضاعف و پرهیز از تبلی، پرهیز از دغل‌کاری، استقلال، جلب رضای پروردگار، کسب روزی حلال، شکرگزاری و استفاده صحیح از نعمات و اصالت کار (علی شیری و همکاران ۱۳۹۵).

ایروانی (۱۳۷۸)، مؤلفه‌های زیر را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی برشمرده است: ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایت محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی (علی شیری و همکاران ۱۳۹۵).

مرتضوی و زارع پورنصرآبادی (۱۳۹۱)، مؤلفه‌هایی از قبیل هویت جهادی، ابتکار فردی، هدایت و سرپرستی، سیستم تشویقی، انسجام، الگوی ارتباطی، تحمل اختلاف‌سلیقه، خطرپذیری، کنترل، حمایت مدیریتی و پایبندی به‌نظام ارزشی سالم را به‌عنوان عناصر اصلی تشکیل‌دهنده فرهنگ جهادی برشمرده‌اند.

میر (۱۳۸۶)، اصول حاکم بر مدیریت جهادی را این‌گونه برشمرده است؛ ایثارگری، مردمی بودن، انعطاف‌پذیری، دین‌مداری و ولایت محوری، اعتماد متقابل در تمامی سطوح.

پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه، به این نتیجه رسیده‌اند که از میان سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد درحالی‌که بُعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معناداری ندارد (خلیلی، بهرامی، ۱۳۹۹).

فرهی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی نهادهای انقلاب اسلامی، به این نتیجه می‌رسند، الگوی فرهنگ جهادی در قالب چهار مؤلفه معنویت محوری، ورزیدگی، مجاهدت محوری و انطباق محوری است؛ مؤلفه‌های معنوی

محوری و انطباق محوری دارای بالاترین درجه اهمیت بین مؤلفه‌های فرهنگ جهادی است (خلیلی، بهرامی، ۱۳۹۹).

کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، به این نتیجه رسیدند که مؤلفه شایسته‌سالاری مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی است و بعداز آن مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و حُسن خُلق در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند.

در این پژوهش، موضوع مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدیریت منابع انسانی و مالی و سازمانی از جمله برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، جذب منابع انسانی و مالی، هدایت، هماهنگی، کنترل و نظارت و همچنین در فرایند رشد و توسعه از جمله سیاست‌گذاری، تدوین استراتژی، خط مشی‌گذاری، ساختارهای رسمی و غیررسمی، رفتارهای فردی و گروهی سازمانی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اثرات محیط‌های بیرونی و بین‌المللی بر سازمان‌ها و جامعه با روحیه جهادی و ایثارگری احصاء و با روش‌های علمی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته و بر اساس سؤالات و اهداف تحقیق الگوی مطلوب بر اساس مؤلفه‌های فرعی و اصلی در فرایند رشد و توسعه ملی نتیجه‌گیری شده است و در پیشینه پژوهش موضوع رشد و توسعه کمتر مورد بحث یا سؤالات و فرضیات تحقیق بوده و در ابعاد تأثیر روحیه جهادی و ایثارگری بر حوزه منابع انسانی و تأثیرات منعطف بوده است.

مبانی نظری پژوهش

ابعاد نظری توسعه از نگاه اندیشمندان؛ نخستین تلاش و کوشش هر پژوهشگر در بررسی مسئله توسعه، تبیین پدیده توسعه‌یافتگی یا توسعه‌نیافتگی بوده است و این به‌صورت یک اصل در این حوزه است، زیرا برای بحث پیرامون هر پدیده‌ای ابتدا باید آن را شناخت و بعد به مسأله‌های آن پرداخت. در مورد مباحث مربوط به توسعه به سه نکته باید توجه داشت:

۱. توسعه ابعاد و جنبه‌های مختلفی دارد که از جمله آن؛ توسعه سیاسی، توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه فرهنگی و توسعه جمعیت (نیروی انسانی) را می‌توان نام برد.

۲. در بررسی‌های مربوط به توسعه، چون توسعه‌یافتگی و توسعه‌نیافتگی در واقع دو روی یک سکه هستند طبیعتاً تبیین یکی از آن دو، دیگری را مشخص می‌نماید.
۳. برای تبیین پدیده توسعه‌یافتگی یا توسعه‌نیافتگی هر پژوهشگری با توجه به ذهنیات خود معیار و ملاکی را انتخاب و ارائه می‌نماید که ممکن است این معیار از دیدگاه دیگران موردقبول و پذیرش نباشد و باید توجه داشت که برای تبیین توسعه‌یافتگی یا توسعه‌نیافتگی نمی‌توان معیار واحدی را ارائه داد، به‌گونه‌ای که این معیار در مورد تمامی ممالک بافرهنگ و زبان و مسئله دینی و مذهبی مختلف و در تمامی زمان‌ها صادق باشد (جیروند، ۱۳۶۶: ۱۴).

مبانی نظری رشد و توسعه؛ رشد به تغییر کمی هر متغیر اعم از سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و جمعیت (نیروی انسانی) طی یک دوره معین زمانی گفته می‌شود. برای اقتصاد به‌عنوان یک کل و مجموعه، رشد اقتصادی به تغییر تولید ناخالص ملی (GNP) در یک دوره مالی اطلاق می‌گردد. توسعه اعم از سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و جمعیت (نیروی انسانی) در یک تعریف کلی عبارت است از رشد همراه با تغییر و تحولات کیفی. به‌عبارت‌دیگر توسعه ابعاد کمی و کیفی تغییر در متغیرهای موردنظر را نه به‌صورت مکانیکی بلکه به‌صورت ارگانیک و زیستی در برمی‌گیرد. در تعریف دیگری، توسعه را ارتقای فراگیر و همه‌جانبه سطح زندگی و رفاه جامعه دانسته‌اند. توسعه در اسناد فرادستی با شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی، بهداشتی و اجتماعی، اقتصادی، علمی و فناوری، حقوق انسانی و آزادی‌های مدنی، پایداری محیط، فرهنگی، دینی، دفاعی و امنیتی قابل ارزیابی خواهد بود، از این‌رو توسعه موردنظر در کشور به‌مراتب از توسعه انسانی به‌عنوان آخرین نظریه توسعه و اهداف هزاره سوم جامع‌تر و کامل‌تر است. واژه «توسعه» از اصطلاحات کلیدی حوزه اقتصاد سیاسی و سیاست اجتماعی قرن بیستم است که در یک معنای وسیع و گسترده به فرایند تغییر اجتماعی یا سطح و وضعیت برنامه‌ها در جهت تحول اقتصاد ملی، به‌ویژه در جغرافیای کشورهای جهان سوم یا استعماری سابق اشاره دارد (Derek, et al. 2009: 155). یکی از

مشکلات اساسی در برنامه‌های توسعه، مشخص نبودن ابعاد توسعه در بخش‌های مختلف و منقطع بودن آن است. در توسعه پایدار، همه بخش‌های کشور اعم از روستایی، شهری و کلان‌شهرها و بخش‌های خصوصی و دولتی، بایستی از سندی منسجم بنام چشم‌انداز که آن‌هم قابلیت سنجش داشته باشد پیروی نمایند. توسعه پایدار عبارت است از توسعه‌ای که نیازهای کنونی جهان را بدون آنکه توانایی نسل‌های آتی را در برآوردن نیازهای خود به مخاطره بیفکند تأمین می‌کند. برخی برای توسعه پایدار سه رکن اساسی متصور شده‌اند: پایداری زیست‌محیطی (اکولوژیکی)، پایداری اقتصادی و پایداری اجتماعی (Derek, et al. 2009: 86). کارآمدی هر دستگاهی به لحاظ کردن هر سه بعد پایداری (اکولوژیکی، اقتصاد و اجتماعی) است. توسعه ابعاد مختلفی دارد و عوامل متنوعی زمینه‌ساز آن است. بنابراین، در توسعه پایدار که نوعی فرایند تغییر رخ می‌دهد که لازمه نهادی شدن اصول، اهداف، سیاست و رویه‌های اجرایی در تمامی بخش‌های دولتی و خصوصی و به عبارتی عام کشور است. از طرفی دیگر ظرفیت‌سازی نهادی، توجه به توسعه منابع انسانی، تقویت و توسعه ساختارهای سازمانی، بهبود و افزایش بسترها و ابزارهای سیاستی برای بالا بردن ظرفیت نهادها و سازمان‌ها در فرآیند توسعه پایدار است. لذا ظرفیت‌سازی نهادی، عنصری کلیدی در بسیج کردن منابع در مسیر توسعه است (گودرزوند چگینی، ۱۳۹۴).

مدیریت منابع انسانی؛ نیروی انسانی را باید مهم‌ترین سرمایه سازمان دانست که در دستیابی سازمان به اهدافش نقش کلیدی و مهمی دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی برای جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. اگر سازمان‌ها دارای بهترین فناوری و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند و نیروی انسانی متخصص و کارآمد نداشته باشند و از توانایی آنان بهره لازم را نگیرند، نمی‌توانند بر محیط اثرگذارند و در عرصه رقابت، موفق عمل کنند (خسروی، ۱۳۸۸). باید انسان را رکن و اساس تحول تلقی کرد. در اهمیت نیروی انسانی نیز باید گفت نقش هیچ عاملی را در توسعه کشور نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست و بی‌گمان نقش عامل انسانی با رشد دانش و فناوری ارتقا می‌یابد (خواجه شاه کوهی و صحنه، ۱۳۸۷). یکی از چالش‌های

اساسی مدیریت منابع انسانی بی توجهی به این سرمایه استراتژیک و نامشهود است که عمده‌تاً در سازمان‌ها به آن نگاه ابزاری می‌شود. توسعه سازمانی درگرو انسان توسعه یافته است. تحول و تعالی سازمانی مرهون مدیران و کارکنان متعالی و تربیت یافته است. رمز و راز پویایی و بالندگی سازمان‌ها در سایه رشد و وارستگی انسان‌ها است. از این دیدگاه شاید بتوان ادعا کرد که حیاتی‌ترین و مهم‌ترین چالش‌های فرا روی مدیریت‌ها، چالش رفتاری منابع انسانی است که بدون شناسایی، مدیریت و پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب و تأثیرگذار، دستیابی به مدیریت منابع انسانی بر اساس منویات مسئولان عالی کشور سرابی بیش نیست. بایستی حوزه مدیریت منابع انسانی را بر اساس ارزش‌های دینی، اجتماعی، تاریخی، ملی، ارزش‌افزوده ایجادشده متأثر از انقلاب اسلامی (روحیه جهادی و ایثارگری) و فرهنگ آن در طراز انقلاب اسلامی تبیین و الگوسازی کرد.

دانش‌افزایی؛ در مدیریت‌های راهبردی امروزی سرمایه و نیروی انسانی متخصص نمی‌تواند به تنهایی متضمن بقا و موفقیت یک سازمان باشد و دانش به‌عنوان منبع کلیدی در بقا و رشد و توسعه سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، آنچه حائز اهمیت است این است که بدون دانش و اطلاعات کافی از محیط داخلی و خارجی سازمان، ادامه حیات یک سازمان با مشکلات فراوانی روبه‌رو می‌شود. ازاین‌رو دانش‌افزایی سازمانی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران تبدیل شده است. امروزه مدیران راهبردی سازمان‌ها دریافته‌اند که یکی از نیروی‌های حرکت اصلی رشد و توسعه، دانش است و دانش به‌عنوان مهم‌ترین عامل موردنیاز سازمان‌ها جهت تعالی و برتری در محیط رقابتی در نظر گرفته می‌شود. یکی از مهم‌ترین مفروضات در بحث دانش‌آفرینی سازمانی این است که تولید دانش، نیازمند فعالیت‌های مشارکتی است. بر مبنای این تصور، مشارکت افقی اعضای سازمان لازمه ایجاد دانش سازمانی است (Teo, & et al, 2017). دانش‌افزایی منبع کلیدی نوآوری در هر سازمان است و عامل حیاتی در بحث، دانش‌افزایی تولید و انتشار اطلاعات و تفسیر اطلاعات پردازش شده و تبدیل آن‌ها به دانش است. تولید دانش به توانایی سازمان‌ها در ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد. سازمان‌ها با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و کنونی با روش‌های

مختلف به خلق واقعیت و مفاهیم جدید می‌پردازند. در حقیقت دانش‌افزایی سازمانی فرایند مهمی است که در آن انگیزه، تلقین، تجربه و شانس، نقش مهمی ایفا می‌کنند. در سازمان‌های دانش‌محور، با افزایش دانش، نگرش کارکنان، مدیران میانی و مدیران عالی تغییر می‌یابد و تفکرات دستگامی با رفتارهای جدید فردی و گروهی شکل می‌گیرد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به بقای خود ادامه دهند سرعت یادگیری‌شان و اصلاح نگرش و رفتارشان باید بیشتر از درجه تغییرات محیطی باشد و این امر اهمیت یادگیری سازمانی را بیشتر نمایان می‌سازد. باید دانست که سازمان‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای از افراد و گروه‌های انسانی در معرض تحولات سریع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیت‌های خود آموخته‌هایی را کسب می‌کنند؛ یادگیری را به‌عنوان فرایند خلق و اکتساب دانش، تفسیر اطلاعات، انتقال و توزیع و نگهداری دانش در حافظه سازمانی تعریف می‌کند. اخیراً، صاحب‌نظران دریافته‌اند که چنین قابلیت‌های یادگیری سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا دانش استراتژیک از کارآفرینی‌های گذشته و اعمال استراتژیک به اشتراک گذاشته و منجر به مزایای رقابتی و عملکردی در مسیر رشد، توسعه و تعالی سازمانی می‌شود.

مدیریت جهادی؛ مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارد و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳). اصطلاح مدیریت جهادی اولین بار توسط مقام معظم رهبری مطرح شد. ایشان درباره اهمیت مدیریت جهادی می‌فرمایند: 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 خبثت‌آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد. مقام معظم رهبری در تبیین مدیریت جهادی می‌فرمایند: مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، باخدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن.

ایشان سه ویژگی مهم مدیریت جهادی را خدمت به مردم، نیت خدایی (خلوص) و تکیه بر علم برمی‌شمارند. مدیریت جهادی رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌ها جهت نیل به اهداف راهبردی یک سامانه و رفع موانع است (کوشکی، ۱۳۹۳: ۳). مدیریت جهادی مجموع تفکر مدیریت پسامردن و روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش است (صدرالسادات، ۱۳۹۳: ۱۱). مدیریت جهادی انجام کار به شیوه مناسب با هدف کسب رضای خدا و خدمت به بندگان او می‌داند (پالوج و همکاران، ۱۳۸۶: ۹). مدیریت جهادی درواقع همان مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی جهاد تشکیل شده و تفاوتش با مدیریت عمومی در این است که مبنای مدیریت جهادی، اسلامی و ارزشی است و می‌توان گفت مدیر مسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی، به مدیریت تعریف تازه‌ای می‌بخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود می‌آورد. به این ترتیب مدیریت جهادی نوعی مدیریت ارزشی و با اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ است و می‌توان گفت با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به‌کارگیری پنج وظیفه اصلی هر مدیر و ادغام آن با مفاهیم اسلامی و دینی به سبک جدیدی از مدیریت تبدیل شده است. مدیر جهادی کسی است که با اتکا به ارزش‌های الهی - اسلامی نسبت به کارها مبادرت می‌ورزد؛ به عبارتی دیگر مدیر جهادی، جهادی اقدام می‌کند. «اقدام جهادی به معنای خسته نشدن در مقابل سختی‌ها و موانع، ایمان به مسیر و حرکت بر اساس فکر و منطق است» (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار نخبگان و دانشجویان بسیجی مدال‌آور دانشگاه شریف، ۱۳۹۵). وجه تمایز میان مدیریت جهادی با مفاهیم مشابهی نظیر مدیریت اسلامی، مدیریت اخلاقی و مدیریت خوب، در مبانی نظری که این مفاهیم از آن‌ها استخراج می‌گردد، است. درواقع ما برای تبیین یک مفهوم، به یک سری منابع رجوع کرده و با استفاده از روش‌هایی مفهوم موردنیاز را در قالب مدل، تئوری و... استخراج می‌کنیم. تعریف عملیاتی مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی، عبارت است از مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی، سازه‌ای شامل پنج بعد اصلی ارزش‌های جهادی، رفتار جهادی، راهبردهای جهادی، زمینه جهادی و ساختار جهادی است. (اویسی، همکاران، ۱۴۰۰).

ایثار و ایثارگری؛ ارزش «ایثار» و داشتن «روحیه ایثارگری» از برجسته‌ترین ارزش‌های بشری به شمار می‌آید که از دیرباز مورد توجه مردم جهان و ادیان مختلف الهی قرار گرفته است. «ایثار» نماد و سنبُل دیگرخواهی انسان‌ها است و روح هم نوع دوستی او را به نمایش می‌گذارد و گاه تا آنجا پیش می‌رود که فردی یا جمع کثیری جان خود را در راه دیگری و یا دیگران از دست می‌دهند تا ایثار و از خودگذشتگی را در عمل تفسیر کنند. از این رو، چنین افرادی در نگاه ملت‌ها و مردمان هر جامعه‌ای به سمبل‌های فراموش ناشدنی تبدیل می‌گردند (محمدی، ۱۳۸۵: ۳). ایثار، گاه در قالب هزینه کردن مادی، زمانی هزینه نمودن منزلت اجتماعی و گاهی نیز با فدا کردن جان معنا می‌یابد. فرد ایثارگر آزادانه و آگاهانه از خویش می‌گذرد و منافع غیر را بر منافع خود ترجیح می‌دهد. «ایثار یک هیجان زودگذر و بروز آنی یک احساس نیست، بلکه استكمال شعوری است که در یک انتخاب تجلی می‌یابد» (مرادی، ۱۳۸۹). کنش فرد در زمین صورت می‌پذیرد؛ اما نگاه کنشگر به آسمان است. این ارزش و روحیه وابسته به آن، به فقط جامعه‌ای ایرانی و دین اسلام اختصاص ندارد؛ زیرا روحیه ایثارگری در همه جوامع و فرهنگ‌ها ستوده می‌شود. آنچه روحیه ایثارگری جامعه ما را از برخی جوامع و ادیان متمایز می‌سازد، رنگ خدایی داشتن آن است که سبب شده ایثار توأم با اخلاص، «ارزش» محسوب شود. هدف، محتوا و ماهیت ایثار، آن را به یک ارزش تبدیل کرده است؛ بنابراین، ایثار به معنای منفعت دیگران را بر منفعت خود ترجیح دادن و گذشتن از خود است که در فرهنگ اسلامی این گذشت و دست برداشتن از خود، باید رنگ الهی و به قصد و نیت خدایی صورت گیرد.

تفکر بسیجی و ایثارگری؛ امام خمینی (ره) درباره تفکر بسیجی می‌فرماید: اگر بر کشوری ندای دل‌نشین تفکر بسیجی طنین‌انداز شود، چشم طمع دشمنان و جهان‌خواران از آن دور خواهد گردید. همچنین مقام معظم رهبری در تبیین تفکر و فرهنگ بسیجی می‌فرماید: فرهنگ بسیجی یعنی آن مجموعه معرفت‌ها و روش‌ها و منش‌هایی که می‌تواند مجموعه‌های عظیمی را در ملت به وجود بیاورد که تضمین‌کننده حرکت مستقیم و پایدار اسلامی آن ملت باشند. این یک تفکر است. بسیج سیاسی است اما سیاست زده، سیاسی کار و جناحی نیست.

بسیج مجاهد است اما بی انضباط و افراطی نیست، عمیقاً متعبد است اما متعجب و خرافی نیست، با بصیرت است اما از خود راضی نیست، اهل جذب حداکثری است، غیور است و درباره اصول تسامح نمی‌کند، طرفدار علم است اما علم زده نیست، اخلاق اسلامی دارد اما این اخلاقیات ریاکاری نیست، در آباد کردن دنیا فعال است اما خود اهل دنیا نیست. جمشیدی، تفکر بسیجی را تفکری عقلانی، حکیمانه و عارفانه می‌داند که عمیق و برخاسته از دانش و آگاهی است. طبق تعریف وی، عناصر مهم این تفکر عبارت‌اند از: واقع‌نگری و آرمان‌گرایی، عقل‌گرایی و ایمان‌گروی، آزادی و آگاهی، مسئولیت و اراده، حضور و آمادگی مستمر و عشق و سلوک (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲). تفکر بسیجی همان اندیشه و اعتقاد کامل به اسلام ناب محمدی (ص) است. تفکر بسیجی تفکری است که دشوارترین کارها را در کوتاه‌ترین زمان و با کمترین هزینه به انجام می‌رساند؛ چراکه ابتکار و نوآوری داشته و از تکرار، یکنواختی و تقلید از الگوهای بیگانه به دور است. همچنین این تفکر، هیچ‌سختی با جناح‌گرایی و کار حزبی ندارد (ادیب و همکاران، ۱۳۹۱: ۷). تفکر بسیجی و ایثارگری با شروع نهضت انقلاب اسلامی و پیروزی‌های آن در دوران دفاع مقدس با رهنمودهای رهبر کبیر انقلاب شکل گرفت و زمینه‌ساز پیروزی ملت ایران در دهه اول انقلاب و دهه‌های بعدی، دوره سازندگی، دوره تعالی و رشد و توسعه با حفظ اهداف و دستاوردهای انقلاب در کشورهای جهان اسلام و شکل‌گیری نهضت‌های اسلامی و جبهه مقاومت تثبیت شد.

رشد، توسعه و فرهنگ؛ رشد و توسعه سریع فناوری‌های نوین ارتباطی و شبکه‌سازی‌های اجتماعی و اطلاعاتی و انتقال فرهنگ را نیز که حرکتی ارزش‌گرا است، شتاب داده است. کشورهای توسعه‌یافته قلمروی استفاده از فناوری را که برای توسعه‌شان مفید است، برای خودشان مشخص می‌سازند و مطمئناً بالاترین اولویت را هم بایستی به توسعه انسانی اختصاص می‌دهند. بدون انسان‌های متخصص و دانش‌آموخته و اثر فرهنگی فناوری اطلاعات هیچ‌ملیتی نمی‌تواند امیدوار باشد که در دنیای جدید به‌طور جدی مشارکت داشته باشد. به‌طور کلی بهره‌برداری کلان فناوری‌های جدید تأثیرات کلی فرهنگی، اقتصادی،

سیاسی، اجتماعی و نیروی انسانی را در همه جوامع خواهد داشت. فناوری‌ها، هم اثر مفید و هم زیان‌بخش دارد. فناوری‌ها مستقل از جامعه‌ای که در آن عمل می‌کند نمی‌تواند پیشرفت کند یا مفید واقع شود و بایستی توسط جامعه انتخاب، رشد و توسعه داده شود. اثر فناوری اطلاعات بر کشورهای درحال توسعه پیچیده شده است. امروزه دولت‌ها تلاش دارند که به هنگام انجام پروژه‌های توسعه، بیشترین منافع و کمترین هزینه‌ها را متقبل شوند، به‌ویژه آن دسته از هزینه‌ها که بر اجتماع تحمیل می‌شوند. غالباً این هزینه‌های جانبی به‌قدر کفایت در محاسبات تصمیم‌گیران به حساب نمی‌آیند. این امر ناشی از این است که این دسته از هزینه‌ها به‌سادگی قابل شناسایی، کمی کردن و اندازه‌گیری نیستند. هرچند «فرهنگ» در نگاه نظریه‌پردازان نسل اول و دوم توسعه مغفول مانده بود، اما در مفهوم توسعه از منظر نظریه‌پردازان نسل سوم «فرهنگ» به‌عنوان یکی از ارکان توسعه، پذیرفته شده است؛ اما فرهنگ از نظرگاه رهبران نظام جمهوری اسلامی ایران دارای مفهومی گسترده‌تر است، به‌طوری که نه تنها بعد فرهنگی در کنار سایر ابعاد توسعه و در ساختار توسعه همه‌جانبه و متوازن ظاهر می‌شود، بلکه به‌مثابه زیرساخت توسعه در آفرینش و رشد سایر ابعاد توسعه اثربخش خواهد بود. از این رو عدم توجه به توسعه فرهنگی در روند سایر ابعاد توسعه، موجودیت توسعه را به چالش می‌کشاند. از منظر بنیان‌گذار نظام جمهوری اسلامی، بزرگ‌ترین تحول جامعه، تحول فرهنگی است. به‌طوری که توسعه با تحول فرهنگی پی‌ریزی می‌شود. این رویکرد در سخنان مقام معظم رهبری نیز مشهود است: فرهنگ در حقیقت همه‌چیز یک جامعه است، هیچ بنیاد اجتماعی و اقتصادی، بدون اتکا به یک فرهنگ شکل نمی‌گیرد. در نظر رهبری معظم نظام جمهوری اسلامی ایران، فرهنگ بسترساز زندگی است که آموزش یکی از زیرساخت اصلی آن محسوب می‌شود. رشد و توسعه‌یافتگی هر جامعه‌ای بر اساس سطح علم و دانش‌اندوزی و تأثیرات بنیادی آن در تفکر، نگرش و اصلاح رفتارهای فردی و گروهی مردم و جامعه و فرهنگ حاکم بر آن سنجیده می‌شود.

فرهنگ جهادی: فرهنگ جهادی مفهومی کلی است که از جمله مصادیق آن، دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری،

پویایی و مأموریت‌پذیری است. فرهنگ جهادی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی، برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به‌نوعی نقش‌الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار سازمانی اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها داشته است. فرهنگ جهادی هم یک نوع فرهنگ‌سازمانی است که در آن، کار عبادت محسوب می‌شود و فداکاری و خدمت‌گزاری بی‌مزد و منت به مردم وجهه (نماد) همت است (خلیلی، بهرامی، ۱۳۹۹). عناصر تشکیل‌دهنده این فرهنگ عبارت‌اند از: ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس، زیرپانهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی، خدمت به مردم، تلاش و کوشش و تحرک ذاتی. در این تفکر، فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسائل ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد؛ بنابراین، فرهنگ جهادی فرهنگی است توأم با انضباط، دانش‌محوری، آرمان‌گرایی و روحیه خدمت به دیگران. این فرهنگ در نقاط عطف تاریخی، از جمله دوران دفاع مقدس، سازندگی و تحریم، در قالب بروز خلاقیت‌ها و ابتکارات درخور، شاهکارهای عظیمی را خلق کرد که باعث حیرت دیگر کشورها، به‌خصوص ابرقدرت‌های معاند شد، البته به این تجربه و سرمایه عظیم انقلاب اسلامی، آن‌گونه که باید و شاید، توجه نشده است تا بتوان به ابتکارات و رهیافت‌های آن از دید مدل و الگویی علمی در عرصه‌های مختلف اشاره و ارجاع کرد.

فناوری اطلاعات و ارتباطات، جامعه در حال رشد و توسعه؛ یکی از مهم‌ترین و اثرگذارترین حوزه‌هایی که هم از بُعد تأثیر آن بر حوزه مدیریت منابع انسانی با در نظر داشتن آثار فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و هم در افزایش بهره‌وری جامعه و سازمان در فرایند برنامه‌ریزی رشد و توسعه کشور تغییرات قابل توجهی را با خود به همراه داشته است، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات است. توسعه و دسترسی به فناوری اطلاعات و ارتباطات به چند دلیل برای رشد و توسعه کشور ضروری به نظر می‌رسد از جمله؛

۱. این فناوری سرعت انتقال اطلاعات را افزایش می‌دهد و به این ترتیب اطلاعات بین افراد بیشتری انتشار می‌یابد؛
۲. فناوری هزینه تولید را کاهش می‌دهد، دسترس به دانش تولیدشده با کمترین هزینه امکان‌پذیر می‌شود. همچنین کاهش هزینه مبادلاتی، درجه ناکارآمدی و عدم اطمینانی را کاهش می‌دهد؛
۳. فناوری بر محدودیت زمانی و مکانی غلبه می‌کند، در نتیجه انتقال اطلاعات بین جامعه و حاکمیت افزایش می‌یابد؛
۴. باعث شفافیت بیشتر در عرضه و تقاضا می‌شود. فناوری قدرت افراد را در دسترسی به اطلاعات تقویت می‌کند؛
۵. زمان و مکان را متغیر کرده و بخشی از وابستگی به مکان و زمان حذف شده است؛
۶. در تولید، مدیریت، پردازش و بهره‌برداری دانش و تأثیرگذاری نقش کلیدی ایفاء می‌کند؛
۷. به اصلاح ساختارهای سازمانی و چابک سازی آن کمک می‌نماید؛
۸. در فرایند مدیریت خصوصاً حوزه نظارت و کنترل توانمندی‌های بالقوه‌ای ایجاد می‌نماید. در نتیجه بهره‌مندی از توانمندی و عملکردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات با روحیه جهادی و ایثارگری در حوزه‌های مختلف فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، امنیتی، دفاعی و جمعیت بر اساس راهبردهای رشد و توسعه از الزامات عصر حاضر است.

روش پژوهش

روش تحقیق کیفی بوده، در روش‌های تحقیق کیفی، هدف پژوهش درک و فهم معنای رفتارها یا کنش‌های متقابل معنادار افراد است که در سطوح بالاتر به یک سری ساختارها و واقعیت‌های کلان‌تر تبدیل می‌شود، نتیجتاً تحقیق کیفی با کنار گذاشتن مسئله تعمیم سعی می‌کند معنای یک پدیده را با نگاهی درونی به فرایندها، تعاملات و رفتارهای افراد درک کند. تحقیق کیفی دارای مکاتب یا رویکردهای تحقیقی متفاوتی است و صاحب‌نظران دسته‌بندی‌های متفاوتی از آن‌ها ارائه داده‌اند. رویکرد اصلی این پژوهش نیز «تئوری

زمینه‌ای^۱ است. این رویکرد در زبان فارسی به شکل‌های مختلفی ترجمه شده است که مشهورترین این عبارات‌ها «تئوری زمینه‌ای» یا «نظریه‌پردازی داده محور» یا «نظریه‌پردازی داده بنیاد» هستند. این روش با مجموعه‌ای از روش‌های خاص و تکنیک‌های خود فرصتی برای تحلیل و تفکر نظری در باب داده‌های به دست آمده از متن را فراهم می‌کند که مبتنی بر متن، مشارکت و استفاده از تجارب مصاحبه، مرادوات، مستندات، ادبیات موضوع و مشاهدات گروه‌ها در روش تحقیق هست.

تحلیل محتوایی داده‌ها: ابزار و روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش شامل مطالعات کتابخانه‌ای و استفاده از کتب و نشریات، گزارش‌های تخصصی، جستجو در پایگاه‌های اینترنتی و فیش‌برداری از مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع مختلف فارسی و لاتین بیش از ۷۰ مورد، انجام مصاحبه‌های اکتشافی اولیه با ۴۸ نفر از نخبگان کشور، صاحب‌نظران و متخصصان حوزه منابع انسانی در مدیریت، مدیران ارشد و کارشناسان اقتصادی دارای سابقه‌های درخشان حضور و مشارکت در دفاع مقدس، جهاد سازندگی، نهادهای سابقه‌دار از انقلاب اسلامی و مدیران متعهد و ارزش‌گرا و ملی و توسعه‌گرا، در خصوص رشد و توسعه و موضوع توسعه‌یافتگی و نیز دریافت اطلاعات با پرسشنامه تخصصی انجام شده است. فهم فرایند مؤلفه‌های مولد شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی از طریق تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و مصاحبه‌های کیفی و کدگذاری و رسیدن به شاخصه‌های تأثیرگذار که در سؤالات پژوهش طرح شده است انجام شده است. نتایج تحلیل داده‌ها که از طریق سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شده است جمع‌بندی و ارائه گردیده است. با توجه به اینکه عوامل دخیل در پدیده مورد بررسی در این پژوهش تنوع زیادی دارند، رویکرد کمی به این پژوهش می‌تواند باعث کاهش یا حتی نادیده گرفتن برخی عوامل مؤثر بر روند شود؛ بنابراین رویکرد کیفی برای بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر رشد و توسعه انتخاب و چارچوب مفهومی مقدماتی فراهم و این چارچوب مفهومی از طریق روش دلفی، پیمایش و پیاده‌سازی گردید. روش دلفی رویکردی مبتنی بر هوش جمعی و برای

یافتن بهترین پاسخ‌هاست که به‌عنوان یکی از روش‌های قابل‌اتکا و معتبر آینده‌پژوهی شناخته شده است (Schmidt, 1997). روش دلفی مبتنی بر هوش جمعی و در واقع اجماع صاحب‌نظران روی مسئله‌ای خاص است که از آن می‌توان برای دستیابی به بهترین گزینه محتمل بهره برد در (اسالتر، ۱۳۹۰). در خصوص پایایی یا قابلیت اعتماد عوامل تأثیرگذار ابزار از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش سازگاری درونی (یافته‌های پژوهش) مؤلفه‌های تأثیرگذار و عامل اصلی تأثیرگذار، از آلفای کرونباخ استفاده گردید. به این ترتیب با افزایش میزان سازگاری درونی مؤلفه‌های تأثیرگذار، ضریب آلفا نیز افزایش می‌یابد به این معنی که اگر گویه‌ها بیشترین ارتباط را با هدف مورد (عامل‌های اصلی و تأثیرگذار) بررسی یا متغیر مربوط به سؤالات تحقیق داشته باشند، این ضریب بزرگ می‌شود. در جدول ۱ ذیل کران‌های آلفای کرونباخ و میزان سازگاری گویه‌ها آورده شده است.

جدول ۱. کران‌های آلفای کرونباخ و میزان سازگاری گویه‌ها

مقدار ضریب آلفای کرونباخ	سازگاری داخلی گویه‌ها
عالی	$\alpha \leq 0.9$
مناسب	$0.9 > \alpha \leq 0.8$
قابل قبول	$0.8 > \alpha \leq 0.7$
مشکوک	$0.7 > \alpha \leq 0.6$
ضعیف	$0.6 > \alpha \leq 0.5$

یافته‌های پژوهش

شاخصه‌ها یا مؤلفه‌های تأثیرگذار در عملکرد فرایند مدیریت منابع انسانی با رویکرد جهادی و ایثارگری و احصاء عوامل اصلی تأثیرگذار در رشد و توسعه کشور متأثر از مدیریت منابع انسانی در جدول ۲ ذیل خلاصه گردیده است.

جدول ۲. مؤلفه‌های تأثیرگذار در عملکرد مدیریت منابع انسانی بر رشد و توسعه کشور
(رویکرد جهادی و ایثارگری)

احصاء عوامل اصلی تأثیرگذار بر رشد و توسعه کشور	مؤلفه‌های تأثیرگذار (بارویکرد جهادی و ایثارگری)	ردیف
سیاست‌گذاری (راهبرد نهجی)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تدوین چشم‌اندازهای سازمانی مبتنی بر رشد و توسعه کشور ▪ اولویت‌توانی در قراردادن سیاست‌های کلان ابلاغی حاکمیتی در کشور ▪ تدوین اهداف، سیاست‌ها و راهبردها مبتنی بر رشد و توسعه ▪ برنامه‌ریزی امور مبتنی بر اجرا و نهادینه‌سازی توسعه پایدار ▪ پیش‌بینی تهدیدات و فرصت‌های محیط پیرامونی و قوت و ضعف داخلی ▪ ایجاد اجماع و ائتلاف بر ارزش‌های برخاسته از قانون اساس کشور ▪ بهره‌گیری حداکثری از دنیای مجازی و دیجیتال و فناوری‌های نوین ▪ ایجاد رقابت با کشورهای در حال توسعه در حوزه علمی و فناوری دانش‌بنیان 	۱
اصلاح ساختار	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تأکید بر چابک و چالاک بودن ساختار و فرایندها ▪ بازنگری نسبت به ساختار سنتی در فرایندها و سلسله‌مراتب و اصلاح آن‌ها ▪ شکل‌گیری و تغییر ساختارها و فرایندها بر اساس نیازهای حیاتی جامعه ▪ تأکید بر ساختارهای گروهی، اجتماعی و شبکه‌ای در اهداف ملی ▪ ایفای نقش فعال‌تر به بخش خصوصی در ساختار دولتی و حاکمیتی و تعامل‌ها ▪ ایجاد ساختار مبتنی بر تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات ▪ تأکید بر سلولی، انعطاف‌پذیری و پویایی ساختارها و نظامات ▪ توجه به مدیریت مشارکتی و اصل مشورت در ساختار و غیر تمرکز در تصمیم‌گیری ▪ اصلاح قوانین و مقررات کشوری در راستای رشد، تحول و توسعه 	۲
دانش‌افزایی	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تمرکز بر مهارت‌آموزی شغلی و تخصص‌گرایی در مشاغل در آینده ▪ امیدبخشی، خلق تصویرهای آرمانی و تفکر خلاق بین کارکنان و مدیران ▪ تأکید مستمر بر تسهیم اطلاعات، دانش و قدرت در سطوح مختلف سازمانی ▪ تأکید بر ارتقای مهارت‌های انسانی، ادراکی و ارتباطی در فرایند سازمانی ▪ توجه به هم‌افزایی، تقویت آگاهی‌های سازمانی در سطوح ملی و بین‌المللی ▪ ایجاد فرایند یادگیرنده در مسائل سازمانی و بالندگی و پویایی سازمانی ▪ توسعه خودآگاهی، بصیرت و تأکید بر تربیت و پرورش منابع انسانی ▪ تأکید بر دانش نوآوری و تحول و تشویق و حمایت از جسارت و خطرپذیری ▪ آموزش‌های ضمن خدمت مستمر و بازمهندسی نظامات و فرایندها 	۳

<p>تئوری نگرش</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامه‌ریزی بر اصلاح نگرش‌ها بر محور دانش‌افزایی و ارزش‌های ملی ▪ خود شکوفایی فردی و گروهی، تأثیرگذاری در محیطی سازمانی و جامعه ▪ برتری‌جویی در تفکر و تعقل و افزایش علم و تخصص‌گرایی در فرایند کارها ▪ بصیرت‌افزایی و شناخت فلسفی مردم، کارمندان و مسئولان به پدیده‌ها ▪ تهدید شناسی و آگاهی نسبت به تهدیدات و فرصت‌های داخلی و خارجی ▪ پذیرش اشتباهات توسط کارکنان و مدیران و تلاش در جهت رفع آن‌ها ▪ الگوسازی و بهینه‌سازی سامانه‌ها برای تکامل نگرش کارکنان و مدیران ▪ ساختارمند سازی بهره‌وری (ترکیبی از کارایی و اثربخشی) با فناوری اطلاعات ▪ اهتمام به تحول در تفکر و اندیشیدن و نگرش سیستمی با پدیده‌ها ▪ انعطاف‌پذیری و سازگار نمودن روش‌های حل مسئله با توجه به مقتضیات زمان 	<p>۴</p>
<p>اصلاح رفتار</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ایجاد ارتباط ساختارمند بین محیط سازمانی و محیط بیرونی ▪ تکیه بر روابط اجتماعی پویا و ارزش‌های فردی و گروهی در سازمان و جامعه ▪ تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره‌ها و حمایت از کارکنان جسور و خلاق ▪ استقبال از چالش‌ها و امور هیجان‌انگیز و مدیریت آن‌ها و تبدیل به فرصت ▪ تعریف مسیر پیشرفت شغلی وسیع و گسترده در سازمان با اهداف و مأموریت‌ها ▪ توجه به تغییر و تحول ماهوی مدیریتی مرسوم و سنتی حاکم بر سازمان‌ها ▪ شناسایی و استعدادیابی منابع بالقوه در سازمان و ارزش‌گذاری و توجه به آن‌ها ▪ برخورداری از رفتار انگیزشی، با اعتمادبه‌نفس زیاد، خلاق و آینده‌نگر ▪ تمرکز به متقاضیان و عرضه خدمت حداکثری و جلب رضایت آنان ▪ سرعت عمل لازم در حل و فصل مسائل و مشکلات ارباب‌رجوع و ذینفعان ▪ صرفه‌جویی و امانت‌داری، اهتمام به قناعت، ساده زیستی شخصی و سازمانی ▪ برقراری روابط عاطفی و صمیمی با کارکنان در فعالیت‌های رسمی ▪ نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرح‌های جدید و کارآفرین ▪ آشنایی مطلوب با نقش فناوری اطلاعات در سازمان و بهره‌برداری تأثیرگذار 	<p>۵</p>
<p>اصلاح فرهنگ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تأکید بر ارزش‌های محوری و پایدار و ترسیم افق‌های مطلوب و پایدار ▪ تمرکز بر جنبه‌های انسانی و اجتماعی مناسبات سازمانی ▪ تأکید بر این نکته که سازمان در خدمت انسان‌ها است و نه برعکس ▪ تمرکز بر فرهنگ نهادی پویا و انعطاف‌پذیر و اثربخش و تأثیرگذار ▪ برخورداری از منشور اخلاقی و هنجاری مبتنی بر آموزه‌های دینی ▪ تأکید بر انگیزش‌های درونی و مشوق‌های بلندمدت در تحقق اهداف سازمانی ▪ نگاه سرمایه‌ای داشتن به منابع انسانی در تمامی مناسبات سازمانی ▪ شایسته‌یابی و شایستگی‌پروری و شایسته‌سالاری در حوزه منابع انسانی ▪ آرمان‌گرایی، تعهد‌گرایی و تخصص‌گرایی در تمامی سطوح سازمانی ▪ بهبود و بهسازی عملکرد از طریق کار مشارکتی و علمی و تخصصی 	<p>۶</p>

سبک مدیریت:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تأکید بر تعالی‌جویی و معنویت‌طلبی کارکنان، مدیران و مسئولان ▪ برنامه‌ریزی برای آینده‌ای مطلوب بین مردم، کارکنان، مدیران و مسئولان ▪ نظام‌سازی، نظارت سیستمی، نگرش سیستمی در مدیریت منابع انسانی ▪ تأکید بر تحول‌خواهی، پویایی، چالش‌طلبی و خطرپذیری و ایجاد مطلوبیت ▪ تأکید بر نقش رهبری (مدیران) در سازمان به‌جای مدیریت سلسله‌مراتبی ▪ تأکید بر مدیریت آینده‌نگر و آینده‌ساز نه گذشته و حال نگر ▪ پیوسته به دنبال فرصت‌ها بودن و از تهدیدات فرصت ساختن در اهداف ▪ تصمیم‌گیری اقتضایی با مدیریت معکوس و توجه به شرایط حال و آینده ▪ تأکید بر مدیریت ارزش و مدیریت دانش و بهره‌برداری از تجارب دیگران ▪ اهتمام به مشارکت‌جویی، واگذاری اختیار و مدیریت عدم تمرکز ▪ تأکید بر نظارت کلی و حاکمیت فضای اطمینان و اعتماد در سازمان ▪ استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات در اهداف سازمانی 	۷
-------------	--	---

نتایج آزمون الفای کرونباخ در خصوص میزان سازگاری یافته‌ها (مؤلفه‌های فرعی) با عامل‌های اصلی و تأثیرگذار در مدیریت منابع انسانی به شرح جدول ذیل است که بر اساس جدول استاندارد و مربوط به ضرایب همه عوامل اصلی با درصد خیلی خوب پذیرفته شده است. (جدول ۳)

جدول ۳. مقادیر ضرایب کرونباخ در مورد پایایی عوامل اصلی نتایج پژوهش

ردیف	عامل اصلی تأثیرگذار	تعداد گویه‌ها	میزان ضرایب
۱	سیاست‌گذاری	۸	۰/۸۵۷
۲	اصلاح ساختار	۹	۰/۹۱۸
۳	دانش‌افزایی	۹	۰/۷۹۵
۴	تغییر نگرش	۱۰	۰/۸۴۳
۵	اصلاح رفتار	۱۴	۰/۷۴۹
۶	اصلاح فرهنگ	۱۰	۰/۸۱۳
۷	سبک مدیریت	۱۲	۰/۹۱۴

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل جامع و همه‌جانبه مؤلفه‌های تأثیرگذار مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری بر رشد و توسعه کشور و گذر از شرایط درحال توسعه و رسیدن به شرایط توسعه‌یافتگی در آینده، حسب شرایط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و عوامل محدودکننده تأثیرگذار خارجی و تعاملات بین‌المللی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و استفاده از کتب و نشریات، گزارش‌های تخصصی، جستجو در پایگاه‌های اینترنتی و فیش‌برداری از مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع مختلف فارسی و لاتین، انجام مصاحبه‌های اکتشافی اولیه با تعدادی از نخبگان کشور، صاحب‌نظران و متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیران ارشد و کارشناسان اقتصادی درخصوص رشد و توسعه و موضوع توسعه‌یافتگی و نیز دریافت اطلاعات با پرسشنامه انجام شده است و با احصاء حدوداً صد مؤلفه و دسته‌بندی و ویرایش و ادغام بعضی مؤلفه‌ها، در هفت طبقه یا سطح دسته‌بندی کلان گردید و عوامل اصلی هم بر اساس جمع‌بندی مؤلفه‌ها و نظر نخبگان احصاء و تدوین گردید. در پیشینه‌های پژوهش که اغلب بر احصاء روحیه‌های جهادی و ایثارگری و بسیجی و مدل‌های مختلف مدیریت جهادی مورد تأکید واقع شده بود، در این پژوهش ارتباط منطقی و روحیه جهادی و ایثارگری با فرایند رشد و توسعه کشور که لازمه پایداری و افزایش توان راهبردی کشور در مدیریت جامعه و ارتباطات و تعاملات منطقه‌ای و بین‌المللی می‌باشد تبیین گردیده است و چرخه فرایند رشد و توسعه و رسیدن به توسعه پایدار ملی پیشنهاد گردیده است.

الف) عوامل اصلی و تأثیرگذار با رویکرد جهادی و ایثارگری؛

۱. تدوین چشم‌اندازهای سازمانی مبتنی بر رشد و توسعه، تدوین اهداف، سیاست‌ها و راهبردها مبتنی بر رشد و توسعه اولویت قراردادن سیاست‌های کلان ابلاغی حاکمیتی در کشور، پیش‌بینی تهدیدات و فرصت‌های محیط پیرامونی و قوت و ضعف داخلی، برنامه‌ریزی امور مبتنی بر اجرا و نهادینه‌سازی توسعه پایدار، ایجاد اجماع و ائتلاف بر ارزش‌های برخاسته از قانون اساس کشور، بهره‌گیری حداکثری از دنیای مجازی و

دیجیتالی و فناوری‌های نوین، ایجاد رقابت با کشورهای درحال توسعه در حوزه علمی و فناوری دانش‌بنیان، ... این مؤلفه‌ها بیانگر تدوین سیاست‌گذاری کلان ملی در کشور با رویکرد جهادی و ایثارگری است و تحت عنوان عامل تأثیرگذار اصلی سیاست‌گذاری ارائه گردید.

۲. تأکید بر چابک و چالاک بودن ساختار و فرایندها، بازنگری نسبت به ساختار سنتی در فرایندها و سلسله‌مراتب و اصلاح آن‌ها، شکل‌گیری و تغییر ساختارها و فرایندها بر اساس نیازهای حیاتی جامعه، تأکید بر ساختارهای گروهی، اجتماعی و شبکه‌ای در اهداف ملی، ایفای نقش فعال‌تر به بخش خصوصی در ساختار دولتی و حاکمیتی و تعامل‌ها، ایجاد ساختار مبتنی بر تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات، تأکید بر سلولی، انعطاف‌پذیری و پویایی ساختارها و نظامات، توجه به مدیریت مشارکتی و اصل مشورت در ساختار و غیر تمرکز در تصمیم‌گیری، اصلاح قوانین و مقررات کشوری در راستای رشد، تحول و توسعه، ... این مؤلفه‌ها بیانگر اصلاح ساختار نظام اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه و دولت با رویکرد جهادی و ایثارگری است و با عنوان عامل تأثیرگذار اصلی اصلاح ساختار ارائه گردید.

۳. تمرکز بر مهارت‌آموزی شغلی و تخصص‌گرایی در مشاغل در آینده، امیدبخشی، خلق تصویرهای آرمانی و تفکر خلاق بین کارکنان و مدیران، تأکید مستمر بر تسهیم اطلاعات، دانش و قدرت در سطوح مختلف سازمانی، تأکید بر ارتقای مهارت‌های انسانی، ادراکی و ارتباطی در فرایند سازمانی، توجه به هم‌افزایی، تقویت آگاهی‌های سازمانی در سطوح ملی و بین‌المللی، ایجاد فرایند یادگیرنده در مسائل سازمانی و بالندگی و پویایی سازمانی، توسعه خودآگاهی، بصیرت و تأکید بر تربیت و پرورش منابع انسانی مبتنی بر آرمان‌ها و ارزش‌های جامعه و سازمان، تأکید بر دانش نوآوری و تحول و تشویق و حمایت از جسارت و خطرپذیری، آموزش‌های ضمن خدمت مستمر و بازمهندسی نظامات و فرایندها و ... این فرایندها بیانگر ضرورت دانش‌افزایی در حوزه منابع نیروی انسانی با رویکرد

جهادی و ایثارگری بود تا مسیر رشد و توسعه در شرایط ملی شکل بگیرد و با عنوان عامل تأثیرگذار اصلی **دانش‌افزایی** نتیجه‌گیری شد.

۴. ایجاد ارتباط ساختارمند بین محیط سازمانی و محیط بیرونی، تکیه بر روابط اجتماعی پویا و ارزش‌های فردی و گروهی در سازمان و جامعه، تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره‌ها و حمایت از کارکنان جسور و خلاق، استقبال از چالش‌ها و امور هیجان‌انگیز و مدیریت آن‌ها و تبدیل به فرصت، تعریف مسیر پیشرفت شغلی وسیع و گسترده در سازمان با اهداف و مأموریت‌ها، توجه به تغییر و تحول ماهوی مدیریتی مرسوم و سنتی حاکم بر سازمان‌ها، شناسایی و استعدادیابی منابع بالقوه در سازمان و ارزش‌گذاری و توجه به آن‌ها، برخورداری از رفتار انگیزشی، با اعتمادبه‌نفس زیاد، خلاق و آینده‌نگر، تمرکز به متقاضیان و عرضه خدمت حداکثری و جلب رضایت آنان، سرعت عمل لازم در حل‌وفصل مسائل و مشکلات ارباب‌رجوع و ذینفعان، صرفه‌جویی و امانت‌داری، اهتمام به قناعت، ساده‌زیستی شخصی و سازمانی، برقراری روابط عاطفی و صمیمی با کارکنان در فعالیتهای رسمی، نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرح‌های جدید و کارآفرین، آشنایی مطلوب با نقش فناوری اطلاعات در سازمان و بهره‌برداری تأثیرگذار، این مؤلفه‌ها نشانگر شکل‌گیری تغییرات و ایجاد تغییر در حوزه نگرش مدیریت منابع انسانی با رویکرد جهادی و ایثارگری است و با عنوان عامل اصلی تأثیرگذار **تغییر نگرش** بیان شد.

۵. ایجاد ارتباط ساختارمند بین محیط سازمانی و محیط بیرونی، تکیه بر روابط اجتماعی پویا و ارزش‌های فردی و گروهی در سازمان و جامعه، تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره‌ها و حمایت از کارکنان جسور و خلاق، استقبال از چالش‌ها و امور هیجان‌انگیز و مدیریت آن‌ها و تبدیل به فرصت، تعریف مسیر پیشرفت شغلی وسیع و گسترده در سازمان با اهداف و مأموریت‌ها، توجه به تغییر و تحول ماهوی مدیریتی مرسوم و سنتی حاکم بر سازمان‌ها، شناسایی و استعدادیابی منابع بالقوه در سازمان و ارزش‌گذاری و توجه به آن‌ها، برخورداری از رفتار انگیزشی، با اعتمادبه‌نفس زیاد، خلاق و آینده‌نگر،

تمرکز به متقاضیان و عرضه خدمت حداکثری و جلب رضایت آنان، سرعت عمل لازم در حل و فصل مسائل و مشکلات ارباب رجوع و ذی نفعان، صرفه جویی و امانت داری، اهتمام به قناعت، ساده زیستی شخصی و سازمانی، برقراری روابط عاطفی و صمیمی با کارکنان در فعالیتهای رسمی، نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرحهای جدید و کارآفرین، آشنایی مطلوب با نقش فناوری اطلاعات در سازمان و بهره برداری تأثیرگذار، این مؤلفهها لزوم تغییرات در رفتارهای فردی و گروهی مدیریت منابع انسانی با رویکردهای جهادی و ایثارگری در جهت رشد و توسعه ملی را تحقق میبخشد و **اصلاح رفتار** تحت عنوان مؤلفه اصلی تأثیرگذار در نتایج تحقیق احصاء گردیده است.

۶. تأکید بر ارزشهای محوری و پایدار و ترسیم افقهای مطلوب و پایدار، تمرکز بر جنبههای انسانی و اجتماعی مناسبات سازمانی، تأکید بر این نکته که سازمان در خدمت انسانها است و نه برعکس، تمرکز بر فرهنگ نهادی پویا و انعطاف پذیر و اثربخش و تأثیرگذار، برخورداری از منشور اخلاقی و هنجاری مبتنی بر آموزههای دینی، تأکید بر انگیزشهای درونی و مشوقهای بلندمدت در تحقق اهداف سازمانی، نگاه سرمایه‌ای داشتن به منابع انسانی در تمامی مناسبات سازمانی، شایسته‌یابی و شایستگی پروری و شایسته‌سالاری در حوزه منابع انسانی، آرمان‌گرایی، تعهد گرایی و تخصص گرایی در تمامی سطوح سازمانی، بهبود و بهسازی عملکرد از طریق کار مشارکتی و علمی و تخصصی؛ این مؤلفهها نشانگر تحولات متأثر از تغییرات فردی و گروهی و ایجاد فرهنگی نوینی در مدیریت منابع انسانی با رویکرد جهادی و ایثار بود و در گذشته تحت عنوان فرهنگ جبهه و جنگ اصطلاح پیدا کرده بود و اصلاح فرهنگ به عنوان مؤلفه تأثیرگذاری و اصلی جمع‌بندی و مورد تأیید نخبگان بر اساس آزمون قرار گرفته است.

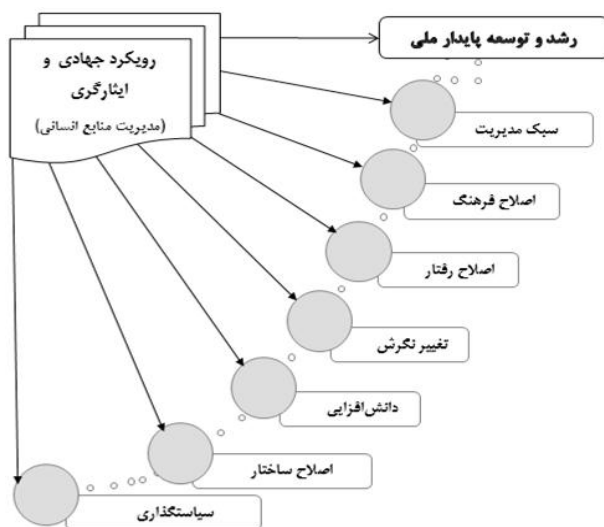
۷. تأکید بر تعالی جویی و معنویت طلبی کارکنان، مدیران و مسئولان، برنامه‌ریزی برای آینده‌ای مطلوب بین مردم، کارکنان، مدیران و مسئولان، نظام سازی، نظارت سیستمی، نگرش سیستمی در مدیریت منابع انسانی، تأکید بر تحول‌خواهی، پویایی، چالش طلبی

و خطرپذیری و ایجاد مطلوبیت، تأکید بر نقش رهبری (مدیران) در سازمان به‌جای مدیریت سلسله‌مراتبی، تأکید بر مدیریت آینده‌نگر و آینده‌ساز نه گذشته و حال نگر، پیوسته به دنبال فرصت‌ها بودن و از تهدیدات فرصت ساختن در اهداف، تصمیم‌گیری اقتضایی با مدیریت معکوس و توجه به شرایط حال و آینده، تأکید بر مدیریت ارزش و مدیریت دانش و بهره‌برداری از تجارب دیگران، اهتمام به مشارکت‌جویی، واگذاری اختیار و مدیریت عدم تمرکز، تأکید بر نظارت کلی و حاکمیت فضای اطمینان و اعتماد در سازمان، استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات در اهداف سازمانی؛ این مؤلفه‌ها که در اغلب سبک‌های مدیریتی مورد وثوق و تأیید دانشمندان علم مدیریت بوده است با رویکرد جهادی و ایثارگری در مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مدیریت جهادی مورد تأکید پژوهشگران و نخبگان بود و در دوره‌های مختلف مدیریتی کشور برای تحقق رشد و توسعه بعضی از مدیران ملی، ارزشی و متعهد از آن بهره‌مند بودند و مورد تأکید مسئولان عالی کشور بوده است و سبک مدیریت با رویکرد جهادی و ایثارگری به‌عنوان یکی از عامل اصلی تأثیرگذار در این پژوهش جمع‌بندی و مورد تأیید نخبگان واقع گردید.

ب) چرخه رشد و توسعه با رویکرد جهادی و ایثارگری

رشد و توسعه در هر جامعه‌ای فرایند محور بوده و بر اساس شرایط راهبردهای بلندمدت، برنامه‌ریزی، ساختار حکومتی، فرهنگی ملی، ژئوپولیتیک سیاسی کشور، ژئوپولیتیک منطقه‌ای و جهانی و ارتباطات بین‌المللی و ... تبیین می‌گردد و کشورهایی که در مسیر رشد و توسعه هستند و یا کشورهای توسعه‌یافتگی بر اساس فرایندهای تعریف‌شده به نتایج مطلوب و مورد انتظار رسیده‌اند. در این پژوهش، با احصاء عوامل اصلی تأثیرگذار در رشد و توسعه ترتیب و وابستگی عوامل و تأثیرگذاری آن‌ها در فرایند و چرخه توسعه مورد بحث و نظر نخبگان قرار گرفت و فرایند و چرخه بر مبنای مدل کلان رشد و توسعه کشورهایی تجربه آن را داشته‌اند و با اصلاحاتی بر اساس شرایط ذکرشده کشور با رویکرد جهادی و ایثارگری

جمع‌بندی گردید. بر این اساس و با توجه به جامعیت هفت وجهی الگوی ذیل به‌منظور مطالعه و تبیین الزامات و سازوکارهای تحقق تصمیمات و اقدامات سازمانی، الزامات مدیریت جهادی در نظام جمهوری اسلامی ایران در هفت بخش (سیاست‌گذاری، اصلاح ساختاری، دانش‌افزایی، تغییر نگرش، اصلاح رفتاری، اصلاح فرهنگ و سبک مدیریت)، شناسایی و مورد دسته‌بندی قرار گرفته است که شکل ذیل این وضعیت را ترسیم می‌کند.



شکل ۱. الگو و فرایند چرخه ساختاری رشد و توسعه با رویکرد جهادی و ایثارگری

ملاحظات پژوهش؛ با قرار دادن نتایج این پژوهش در کنار سایر پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، نقش‌آفرینی نظری این پژوهش عبارت است از:

۱. تأکید بر جنبه‌های عینی و ملموس مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری که در پژوهش‌های پیشین هم مورد توجه قرار گرفته است. این امر باعث شده است تا مؤلفه‌های شاخص در تصمیم‌گیری مدیریتی لازم برای مدیریت منابع انسانی استخراج و بر اساس آن‌ها امکان بهره‌گیری از ابزارهای مرتبط فراهم شود.

۲. بهره‌گیری از روش پژوهش کیفی با تکیه بر فهم و باز تعریف تجربه‌های افرادی که سابقه مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی یا تعامل با آن را داشته‌اند در راهبرد رشد و توسعه پایدار کشور که نیازمند کشور در اهداف گام دوم انقلاب بوده و در حال شکل گرفتن به یکی از بازیگران سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جهان اسلام و منطقه خاورمیانه و تعاملات بین‌المللی می‌باشد. درحالی‌که بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده بر تحلیل متون دست اول دینی رفتارهای فردی و گروهی دوران دفاع مقدس یا شرح تجربه فردی متکی بوده‌اند.
۳. توسعه حوزه مفهوم و معنایی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری به عرصه‌هایی که پیش‌ازاین به‌طور جدی مطالعه نشده است (همانند الگوی رشد و توسعه پایدار کشور در حوزه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، دفاعی، تعاملات منطقه‌ای و بین‌المللی و مواجهه و مقابله با اقدامات ضد توسعه‌یافتگی کشورهای توسعه‌یافته و بلوک غرب علیه کشور، در مدیریت داخل کشور و افزایش توانمندی مطالبات و رضایت‌مندی جامعه در کشور).
۴. با توجه به موارد ذکرشده، پژوهش حاضر می‌تواند مقدمه‌ای برای تبیین الگوی رشد و توسعه پایدار در کشور و مطالعات در زمینه مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری باشد، مخصوصاً اگر به این نکته توجه شود که رویکرد مدیریتی موجود در نگارش این مقاله، بسترساز بهره‌گیری بهتر از ابزارهای موجود در دانش مدیریت برای پاسخ به سؤالات پژوهش بوده است.
۵. این پژوهش با دارای رویکرد ایجاد ارتباط منطقی روحیات و نگرش بر خواسته از درون انسان‌ها بر اساس ارمان خواهی دینی و اعتقادی و رشد و توسعه جامعه و کشور، قرار گرفتن در ردیف کشورهای توسعه‌یافته و بازیگر جهان اسلام، شرایط منطقه‌ای و جهانی می‌باشد که در پژوهش‌های قبلی توجهی به این موضوع نشده بود.

منابع و مأخذ

- ادیب، یوسف؛ آذر تاجور و سیاوش پورطهماسبی (۱۳۹۱). نقش بسیجیان و پایگاه‌های مقاومت بسیج در اشاعه فرهنگ اقتصاد مقاومتی. مهندسی فرهنگی.
- اویس ترابی، هادی مراد پیری، علی‌خانی (۱۴۰۰). «ارائه الگوی ویژگی‌ها مدیریت جهادی در فرماندهان هشت سال دفاع مقدس» فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس. شماره ۳: ۳۱-۹.
- پالوج، مجتبی و ولی‌الله نقی‌پورفر (۱۳۸۶). نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی. مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، نشر آموزش کشاورزی.
- جیروند، عبدالله (۱۳۶۶). توسعه اقتصادی (مجموعه عقاید). انتشارات مولوی.
- جمشیدی، محمدحسین و محسن اسلامی (۱۳۹۶). «تفکر و فرهنگ بسیجی در اندیشه امام خمینی (ره)»، دو فصلنامه علمی - پژوهشی قدرت نرم، شماره ۱۶: ۶۴-۴۲.
- چرچمن، چارلز وست (۱۳۷۵). نظریه سیستم‌ها، ترجمه رشید اصلانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خواجه شاه کوهی، علیرضا و بهمن صحنه (۱۳۸۷). «نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی». فصلنامه نامه آموزش عالی. شماره ۳: ۱۲۵-۱۱۹.
- خسروی، علی‌اکبر (۱۳۸۸). «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. شماره ۱: ۱۴۱-۱۲۵.
- خلیلی، کرم و بهاره بهرامی (۱۳۹۹). «تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام)». فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۱۳۹: ۱۵۹-۱۳۸.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات». دوفصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، شماره ۲: ۳۹-۹.
- شماعی، میلاد و محمدرضا اسمعیلی (۱۳۹۳). «مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد»، فصلنامه علمی - پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۹: ۱۵۰-۱۱۹.
- صدرالسادات، سیدعلی (۱۳۹۳). مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت، هشتمین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.



علی شیرى، محمدمهدى؛ روح‌الله تولابى و مجتبی بیدی (۱۳۹۵). «اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور». فصلنامه علمی - پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۸: ۱۰۹-۸۹.

فلیک، اووه (۱۳۸۸). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. ترجمه هادی خلیلی. تهران: نشر نی.

کوشکی، امین (۱۳۹۳). *مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری)*، سایت خبری سالم سریدار. پایگاه خبری تحلیلی شهرستان سبزوار. بخش سیاست، کد مطلب: ۷۰۹۷. گودرزوند چگینی، مهرداد (۱۳۹۴). «توسعه پایدار؛ شاخص‌ها و سیاست». *فصلنامه سیاست جهانی*. شماره ۲: ۲۳۸ - ۲۱۵.

محمدی، اسعد (۱۳۸۶) «بررسی نگرش خانواده‌های شهدا و ایثارگر نسبت به ارزش‌های ایثارگری در استان لرستان». *فصلنامه ایثار پروژه*. شماره ۱۶.

مرادی، ایرج (۱۳۸۹). «فرهنگ ایثار و شهادت و دفاع مقدس». *فرهنگ ایلام*. شماره ۳۸: ۱۷۴-۱۵۴.

موسوی امام خمینی (ره)، روح‌الله (۱۳۸۳). *بسیج در اندیشه امام خمینی (ره)*. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

- Schmidt, R. C. (1997) "Managing Delphi Surveys Using Nonparametric Techniques", *Decision Sciences*, 28 (3).
- Derek Gregory, Ron Johnston, Geraldine Pratt, Michael Watts, Sarah Whatmore, (2009), *The Dictionary of Human Geography, Edition 5*, Publisher, Wiley.
- Teo, H. J. Johri, A. & Lohani, V. (2017). Analytics and patterns of knowledge creation: Experts at work in an online engineering community. *Computers & Education*, Vol.112, pp. 18-36.