

اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان





مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران

اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان

دانش شهر شماره ۵۱۷

مهر ۱۳۹۷

معاونت مطالعات و برنامه‌ریزی مدیریت، امور اجتماعی و اقتصادی
مدیریت مطالعات و برنامه‌ریزی زیرساخت‌های مدیریتی و توسعه شهری

تهیه‌کننده: لیلا سادات فاطمی

ناظر علمی: دکتر سجاد هوشیار

ناظر داخلی: دکتر محمدمهدی عبدالهی ثابت

راهبری: سید احمد جعفری

نشانی: تهران، خیابان شریعتی، پل رومی، خیابان شهید اکبری، نبش خیابان شهید آقابزرگی، شماره ۳۲، کد پستی ۱۹۶۴۶۳۵۶۱۱

امور مخاطبان: ۳-۲۲۳۹۲۰۸۰ داخلی ۱۰۸ <http://rpc.tehran.ir>

حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران است و استفاده از مطالب آن صرفاً با ذکر مأخذ بلامانع می‌باشد.

ضمناً متن (PDF) بر روی سایت فوق قابل دریافت است.

این تحقیق در راستای اهداف و سیاست‌های تعیین شده سازمانی با هدف اصلی «اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان» انجام گرفته است. بسیاری از کشورهای در حال توسعه به‌ویژه کشورهای مسلمان مانند ایران اسلامی به دنبال مدلی مناسب برای مدیریت سازمان‌های خود هستند که در این میان، مدیریت جهادی ابزار قدرتمندی است که می‌تواند در معرفی الگوی مدیریتی تمدن ایرانی-اسلامی به جهانیان، نقش بسزایی ایفا نماید. با توجه به اهمیت موضوع، رویکرد مدیریت جهادی به عنوان یک رویکرد مدیریتی نیازمند شناخت بهتر توسط سازمان‌های ایرانی است.

ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت، فرایند حصول اطمینان از اینکه سازمان راهبردهایی را دنبال کند تا به تحقق اهداف منجر شود را شامل می‌شود. سازمانی که در صدد پیاده‌سازی مدیریت جهادی در سازمان خود است، به منظور دستیابی هرچه بهتر به این هدف، باید عملکرد مدیریتی خود را ارزیابی کند. با توجه به موقعیت کلیدی استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی جهت بهبود ارزیابی عملکرد سازمانی، این پژوهش به اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان می‌پردازد.

پژوهش حاضر از منظر نوع هدف، یک تحقیق کاربردی؛ و راهبرد این پژوهش از نوع کمی است. همچنین رویکرد تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بوده، به علاوه راهکار تحقیق به صورت کتابخانه‌ای و همچنین بخشی از آن به صورت میدانی است. در این پژوهش پس از استخراج مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی از پیشینه پژوهش، در ابعاد سیستم اطلاعاتی که شامل سازمان، مدیریت و تکنولوژی است، جای گرفتند. سپس با استفاده از نظر خبرگان پژوهش و تعیین روابط علی و ارتباط بین عوامل، با استفاده از روش نقشه شناخت ادراکی فازی، اولویت و جایگاه هر مؤلفه مشخص می‌شود. بر اساس نتایج تحقیق، در عامل فردی، مؤلفه مسئولیت‌پذیری کارمندان؛ در عامل ساختاری، مؤلفه همکاری در کارها؛ در عامل فرهنگی، مؤلفه ایجاد فضا و جو جهادی؛ در عامل فرایندهای مدیریتی، رعایت اصل شایسته‌سالاری؛ در عامل مدیران، مؤلفه عدالت‌طلبی مدیر و در عامل سیستم اطلاعاتی، مؤلفه اثربخشی سیستم اطلاعاتی در جایگاه نخست جای دارند.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، عملکرد، عملکرد سازمانی، ارزیابی عملکرد سازمانی، سیستم اطلاعاتی، نقشه شناخت ادراکی فازی.

فهرست مطالب

۷	۱. مقدمه
۷	۲. بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش
۸	۳. چارچوب نظری
۸	۱-۳. جهاد
۹	۲-۳. مدیریت
۹	۳-۳. مدیریت جهادی
۱۰	۴-۳. شرایط محیطی و ضرورت مدیریت جهادی
۱۲	۵-۳. ارزیابی عملکرد سازمانی
۱۴	۶-۳. سیستم اطلاعاتی
۱۶	۴. پیشینه پژوهش
۱۹	۵. مدل مفهومی پژوهش
۲۰	۶. روش‌های تحلیل آماری
۲۰	۱-۶. فرایند انجام پژوهش
۲۰	۲-۶. نگاشت‌های ادراکی فازی
۲۳	۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها
۲۳	۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۴	۱-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های فردی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۴	۲-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های ساختاری ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۵	۳-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های فرهنگی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۵	۴-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های مدیران ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۶	۵-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۶	۶-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی
۲۷	۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌ها
۲۷	۱-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فردی
۲۷	۲-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های ساختاری
۲۸	۳-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فرهنگی
۲۸	۴-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های مدیران

۲۹

۵-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی

۲۹

۶-۲-۷. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی

۲۹

۸. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۲۹

۱-۸. خروجی محاسبات

۳۱

۲-۸. مدل نهایی پژوهش

۳۲

۳-۸. پیشنهادهای کاربردی

۳۳

۴-۸. پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

۳۴

۹. منابع و مأخذ

۳۷

۱۰. پیوست

۱. مقدمه

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

مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است و یک پدیده اجتماعی که در بستر فرهنگ انقلاب اسلامی هویت و موجودیت یافته است.

بسیاری از کشورهای در حال توسعه به‌ویژه کشورهای مسلمان مانند ایران اسلامی به دنبال مدلی مناسب برای مدیریت سازمان‌های خود هستند؛ از این‌رو وجود مدل مدیریتی جامع که در آن پیش‌زمینه‌های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی، مذهبی و ملیتی کشورها در نظر گرفته شده باشد و هم جنبه‌های علمی را در بر بگیرد و هم از جهت بومی و دینی با فرهنگ ملی و اسلامی هم‌خوانی داشته باشد برای دستیابی به اهداف والا و اساسی انقلاب اسلامی ایران ضرورت دارد.

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

در نتیجه، رویکرد مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی نیازمند شناخت بهتر توسط سازمان‌های ایرانی است. تحلیل و ارزیابی هر رویکرد مدیریتی لازمه شناخت و تبیین بهتر آن رویکرد است و دارا بودن سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد برای تحقق این هدف امری ضروری به شمار می‌رود.

۲. بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش

امروزه اهمیت مفهوم «مدیریت» با ظهور و گسترش مداوم سازمان‌ها، نهادها و مؤسساتی که پیشبرد اهداف زندگی جمعی بشر را به‌عنوان وظیفه‌ای مهم پذیرفته‌اند، در حال رشد بیشتر است. یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت هر جامعه که بایستی به آن توجه داشت، روش مدیریت جامعه بر اساس فرهنگ و رسوم و با استفاده از ابزارهایی مبتنی بر ارزش‌های آن جامعه است. کشور ما نیز از دیرباز دوران مختلف رشد و افول را پشت سر گذاشته

است. در یک مرور تاریخی می‌توان در دوران رشد تمدن ایران به‌روشنی اثر مدیریت صحیح و در دوران افول اثر مدیریت‌های نامناسب را مشاهده نمود. در کشور ما سبک‌های مختلف مدیریت در کارها از دیرباز مورد توجه قرار گرفته است که از جمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته‌شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود.

رسالت مدیریت جهادی تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت جهادی بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل‌یافته آن است. اگر بین سازمان‌ها و نهادهای دولتی موجود بخواهیم میزان اثربخشی آن‌ها را موردسنجش قرار دهیم، بی‌شک جهاد یکی از ارگان‌هایی است که بالاترین درجات رسیدن به اهداف و اثربخشی را در رابطه با بهره‌وران به خود اختصاص داده است.

از طرفی امروزه سازمان‌های مختلف خدماتی و تولیدی، برای موفقیت و بقا در عرصه فضای رقابتی باید تعریف دقیقی از چشم‌انداز و مأموریت و اهداف خویش داشته باشند. سپس برای دستیابی به اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی مناسب را تدوین نموده و به اولویت‌بندی و اجرای صحیح آن‌ها در سازمان بپردازند. پس از انجام این مراحل سازمان‌ها باید ارزیابی درستی از نحوه عملکرد خویش داشته باشند تا شکاف‌ها و انحرافات را شناسایی نموده و اقدامات اصلاحی را در زمان مناسب انجام دهند؛ بنابراین سازمانی که داشتن سبک مدیریت جهادی را هدف قرار داده است، باید برای هرچه بهتر رسیدن به آن عملکرد خود را ارزیابی کند.

به‌طور کلی هر مؤسسه‌ای برای تداوم جریان کاری خود نیاز به یک دید سیستمی دارد. دید سیستمی که همه بخش‌های درون داد و برون داد و فرایند تبدیل را از طریق مکانیسم کنترل و حلقه بازخورد، زیر نظر داشته و یک نوع یکپارچگی در تصمیم‌گیری که لازمه یک مؤسسه است را به وجود می‌آورد. افراد ماهر در حل مسائل کسانی هستند که محیط خود را شناخته و سیستم‌های مؤثر جمع‌آوری اطلاعات را به وجود آورند. آنان لزوم معیارهای عملکرد و شبکه‌های ارتباطی خوب را با کارکنان خود تشخیص داده‌اند (مک لوید، ۱۳۸۷: ۲۵).

بنابراین هدف اصلی این پژوهش، اولویت‌بندی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان است.

۳. چارچوب نظری

۳-۱. جهاد

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

«جهاد به معنای کارزار کردن با دشمنان در راه خدا است. همچنین به معنای جنگیدن در راه حق آمده است» (اسماعیل‌پور، ۱۳۹۰). امام خمینی (ره) می‌فرماید: «جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال و عرصه کار و تلاش و پیکار بر علیه فقر و تنگدستی، رذالت و ذلت است» (امام خمینی، ۱۳۶۵) و علامه طباطبایی در شرح مفهوم جهاد چنین می‌نویسد: کلمه جهاد به معنای بذل جهد و کوشش در دفع دشمن است و بیشتر اطلاق بر مدافعه به جنگ می‌شود ولیکن گاهی به‌طور مجاز توسعه داده می‌شود؛ به‌طوری‌که شامل هر چیزی که ممکن است شری به آدمی برساند می‌شود؛ مانند شیطان که آدمی را گمراه و نفس اماره نیز که آدمی را به بدی‌ها امر می‌کند و امثال این‌ها و در نتیجه جهاد شامل مخالفت با شیطان در وسوسه‌هایش و مخالفت با نفس در خواسته‌هایش می‌شود که رسول خدا (ص) این قسم جهاد را جهاد اکبر نامید (طباطبایی، ۱۳۷۶: ۵۸).

به‌هرحال مصداق روشن جهاد و روشن‌ترین معنی مصطلح آن، همان جنگیدن در راه خدای متعال است که جهادگر در آن، خود را در معرض شهادت قرار می‌دهد. چنین جهادی با جهاد با نفس نیز قرین خواهد بود. مجاهد فی سبیل الله باید بسیاری از خواسته‌های خود را زیر پا بگذارد، به دنیا پشت کند و از زن و فرزند و عایق و اموال خود بگذرد تا به میدان جنگ با دشمن برود و زندگی و سلامتی خود را در معرض تهدید و نابودی قرار دهد. بدیهی است که این کار، متوقف بر جهادی بزرگ و کم‌نظیر با نفس خواهد بود.

۳-۲. مدیریت

الوانی در تعریف مدیریت می‌نویسد: شاید مدیریت را بتوانیم یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی امروزی بدانیم. در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند، از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود و توانایی و استعداد انسان‌ها از قوه به فعل درمی‌آید. مدیران در انجام وظایف خود فرایندی را دنبال می‌کنند که شامل اجزایی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات، هدایت و تصمیم‌گیری است. مجموعه این فعالیت‌هاست که مدیریت را شکل می‌دهد و هماهنگی و نیل به اهداف را میسر می‌سازد (الوانی، ۱۳۹۳).

مدیریت فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۹۳: ۳۰). در تعریف دیگری از مدیریت آمده است: «مدیریت عبارت است از نیل به هدف یا هدف‌های مؤسسه با صرف حداقل هزینه و زمان» (فقیه و حامدی، ۱۳۸۳).

وجه مشترک تمامی این تعریف‌ها این است که مدیریت، استفاده بهینه از منابع انسانی و غیرانسانی برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده با توجه به قوانین حاکم است.

۳-۳. مدیریت جهادی

حال با توجه به تعاریفی که به‌صورت خاص از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» ارائه شده است، می‌توان گفت که مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه

نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... در جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، ۱۳۹۳: ۱۲).

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

مدیریت جهادی مدیریتی است با عشق و ایمان به خدا، خستگی‌ناپذیر، با گام‌هایی بلند و دارای شتاب مدبرانه که با بصیرت و دشمن‌شناسی خود از موانع پیش رو یکی پس از دیگری می‌گذرد و به‌سوی ایجاد تمدن اسلامی به‌پیش می‌رود (عزتی، ۱۳۹۳: ۲۲).

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

در الگوی مدیریت جهادی نهاد ستیزی و تجربه ستیزی، به اسم انقلاب گری و آرمان‌گرایی و عدالت‌طلبی، جایگاهی ندارد. اجتناب از سیاست زدگی از شاخص‌های مدیریت جهادی است، یعنی در آن منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی ارجح است. مدیریت جهادی غایت خود را اثبات کارآمدی دین در اداره جامعه می‌بیند و کارگزار اجرای تحقق الگوی ایرانی-اسلامی پیشرفت است. (یاراحمدی، ۱۳۹۳).

با توجه به تعاریف ارائه‌شده از سوی صاحب‌نظران مدیریت جهادی، در ادامه پژوهش منظور ما از مدیریت جهادی، تعریفی است که رهبر انقلاب به آن اشاره می‌کنند و می‌فرمایند: «مدیریت جهادی، به معنای کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است».

۳-۴. شرایط محیطی و ضرورت مدیریت جهادی

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

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

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

نکته شایان توجه این است که الگوی پیشرفت برای هر کشور و جامعه‌ای، الگوی بومی و منحصربه‌فرد است؛ اما این نکته به این معنا نیست که تجربه‌های مفید دیگران را نادیده بگیریم. رهبر انقلاب در این زمینه این‌گونه تذکر می‌دهند: «ما اگر نقاط افتراق پیشرفت با منطق اسلامی را با توسعه غربی برمی‌شماریم، نباید از نقاط اشتراک غفلت کنیم. یک نقطه اشتراکی هم وجود دارد که این‌ها در توسعه کشورهای توسعه‌یافته غربی کاملاً وجود داشته: روح خطرپذیری که انصافاً جزو خلقیات و خصایل خوب اروپایی‌هاست، روح ابتکار، اقدام و انضباط چیزهای بسیار مهم و الزامی است. در هر جامعه‌ای که این‌ها نباشد پیشرفت حاصل نخواهد شد».

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

متأسفانه دانش و فناوری که در چهارچوب اجتماعی و فرهنگی یک کشور با موفقیت همراه بوده است لزوماً در چهارچوب کشورهای دیگر به‌طور مؤثر عمل نمی‌کند؛ اساساً به این دلیل که نقش متغیرهای محیطی در تعیین عملکرد و اثربخشی سازمانی بسیار مؤثر است.

پیروی بی‌چون‌وچرای روش‌ها، نظریه‌ها و راهبردهای مدیریت غرب که بر پایه فرهنگ و نظام‌های ارزشی غرب است، به طرق متعدد در ناکارایی و عدم اثربخشی سازمانی کشورهای در حال توسعه نقش دارد. آنچه موردنیاز است، توسعه نظریه‌ها و عملکردهای مدیریت بر اساس شرایط و موقعیت‌های محلی و نیروهای اجتماعی و فرهنگی هر کشور است.

چالش‌هایی که مدیران در کشورهای درحال توسعه با آن‌ها روبرو هستند، از لحاظ ماهیت، با آنچه مدیران همتای آن‌ها در دنیای توسعه‌یافته با آن‌ها مواجه‌اند، بسیار متفاوت است. از این‌رو مدیریت سازمان‌ها در کشورهای درحال توسعه نیازمند رویکرد و توانایی‌های متفاوتی در دستیابی به موفقیت است.

نظریه‌ها و اقداماتی که در جهان صنعتی غرب ترویج می‌شود، هنگامی که در موقعیت سازمان‌های کشورهای درحال توسعه به کار گرفته می‌شود، با محدودیت‌های جدی روبروست. برای مثال، بیشتر نظریه‌های مدیریت که در جهان پیشرفته شکل گرفته، بر فرضیاتی استوار است که تنها در مورد مردم این کشورها صادق است (جیگا، ۱۹۸۶). با توجه به ویژگی‌های محیطی و فرهنگی که بین کشورهای توسعه‌یافته و درحال توسعه فرق گذاشته می‌شود، ضرورت تدوین نظریه‌ها و روش‌های بومی مدیریت در کشورهای درحال توسعه که متضمن اثربخشی سازمان‌ها در این کشورها باشد، بیش‌ازپیش چالشی را برای صاحب‌نظران بومی مدیریت ایجاد می‌کند.

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

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

بنابراین ویژگی‌های فرهنگ، ساختار، افراد و غیره در این سبک مدیریت، با توجه به ترکیب اسلامی آن با سایر سبک‌های مدیریت متفاوت است که ما در این پژوهش به استخراج این مؤلفه‌ها می‌پردازیم.

۳-۵. ارزیابی عملکرد سازمانی

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

اندازه‌گیری بر اعداد تمرکز دارد و تصویر ذهنی و دقیقی از واقعیت را در اختیار قرار می‌دهد. اندازه‌گیری

عملکرد، سنجش دوره‌ای میزان پیشرفت اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت و گزارش دهی به مدیران است (تاکار ۲۰۰۷). به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد، جمع‌آوری نظام‌یافته اطلاعات است که مقایسه موقعیت فعلی را با اهداف امکان‌پذیر می‌سازد؛ بنابراین ارزیابی عملکرد لزوماً شکل اعداد ندارد بلکه می‌تواند به شکل یک توضیح، نشانه یا رنگ باشد (اولیاء و همکاران، ۱۳۸۹: ۴).

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

تعریف واضح‌تری از ارزیابی عملکرد عبارت است از: به کارگیری مجموعه چندبعدی از شاخص‌های عملکرد. منظور از شاخص‌های چندبعدی این است که شاخص‌های مالی و غیرمالی و همچنین شاخص‌های گذشته‌نگر و آینده‌نگر و همچنین شاخص‌های درونی و بیرونی را شامل می‌شود (اولیاء و همکاران، ۱۳۸۹: ۶).

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

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

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

۳-۶. سیستم اطلاعاتی

سیستم اطلاعاتی را از نظر فنی می‌توان به صورت مجموعه‌ای از مؤلفه‌های وابسته به هم تعریف کرد که اطلاعات را به منظور پشتیبانی از تصمیم‌گیری و کنترل در سازمان، گردآوری (بازیابی)، پردازش، ذخیره و توزیع می‌کنند. سیستم‌های اطلاعاتی علاوه بر پشتیبانی از تصمیم‌گیری، هماهنگی و کنترل، به مدیران و کارمندان نیز کمک می‌کنند تا مسائل را تحلیل کنند، موضوعات پیچیده را مصورسازی (مدل‌سازی) کنند و محصولات جدید را ایجاد نمایند (لاودن و لاودن، ۲۰۱۲: ۱۰۲).

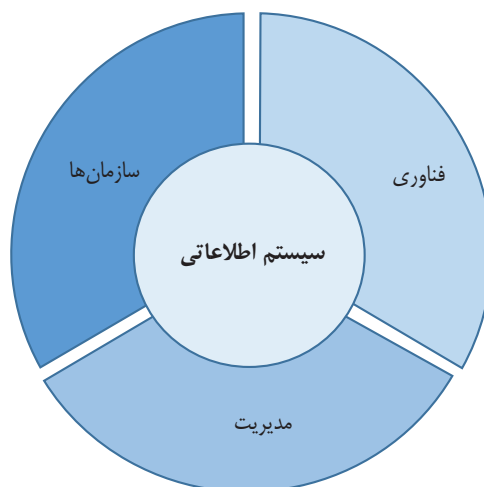
سیستم‌های اطلاعاتی، حاوی اطلاعاتی در مورد افراد، مکان‌ها و اشیاء مهم درون سازمان یا محیط پیرامون آن هستند که رویدادهای رخ داده در سازمان یا محیط فیزیکی پیرامون را، پیش از آنکه سازماندهی شده و قابل فهم و سودمند درآیند، توصیف می‌کنند.

همان‌گونه که در شکل ذیل (۱) نمایش داده شده است، در سیستم اطلاعاتی، سه گونه فعالیت وجود دارد که سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری، کنترل عملیات، تحلیل مسائل و ایجاد کالاها یا خدمات جدید به اطلاعات آن‌ها نیاز دارند. این فعالیت‌ها عبارت‌اند از دریافت (ورود)، پردازش و خروج.

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

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

همان‌گونه که در شکل ذیل نشان داده شده است، برای درک کامل سیستم اطلاعاتی، شما باید ابعاد گسترده‌تر سیستم‌ها شامل سازمان، مدیریت و فناوری اطلاعات و توانایی آن‌ها را جهت ارائه راه حل برای چالش‌ها و مسائل موجود در محیط کسب و کار بشناسید.



شکل ۱: سیستم اطلاعاتی فراتر از تکنولوژی

منبع: لاودن و لاودن، ۲۰۱۲: ۱۰۱

ابعاد سیستم‌های اطلاعاتی

– سازمان‌ها

سیستم‌های اطلاعاتی بخش اساسی سازمان‌ها هستند. عناصر کلیدی یک سازمان شامل افراد، ساختار سازمانی، فرایندها، سیاست‌ها و فرهنگ است (لاودن و لاودن، ۲۰۱۲: ۱۰۲).

سازمان‌ها از سطوح و تخصص‌های مختلف تشکیل شده‌اند. ساختار آن‌ها، تقسیم کار روشنی را آشکار می‌کند. متخصصان برای فعالیت‌های مختلف تشکیل شده‌اند و آموزش داده می‌شوند.

یک سازمان، کار را از طریق سلسله مراتبی ساختاریافته و از طریق فرایندهای خود، هماهنگ می‌کند. سلسله‌مراتب، افراد را در یک ساختار هرمی از مسئولیت و اختیار، از پایین به بالا قرار می‌دهد. سطوح بالاتر سلسله‌مراتب، شامل کارمندان مدیریتی، حرفه‌ای و فنی و سطوح پایین‌تر، شامل کارکنان عملیاتی است.

فرایندهای بیشتر سازمان‌ها شامل قواعد رسمی و مکتوب هستند که برای به انجام رساندن وظایف، طی زمان زیادی توسعه یافته‌اند. این قواعد کارکنان را در رویه‌های متنوع راهنمایی می‌کند؛ بقیه رویه‌ها غیررسمی هستند.

هر سازمان دارای یک فرهنگ منحصربه‌فرد است یا مجموعه‌ای از فرضیات، ارزش‌ها و شیوه‌های انجام کارهاست که به‌وسیله بیشتر اعضای آن پذیرفته شده است. قسمت‌هایی از فرهنگ سازمان را همواره در سیستم‌های اطلاعاتی آن می‌توان یافت (رود ساز و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۵).

– مدیریت

وظیفه مدیریت مفهوم بخشیدن به موقعیت‌های بسیاری است که سازمان‌ها با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند و نیز تصمیم‌سازی و تدوین طرح‌های عملی برای حل مشکلات سازمانی است. مدیران چالش‌های محیطی را درک

می‌کنند و راهبردهایی برای پاسخگویی به این چالش‌ها بنا می‌کنند. همچنین آن‌ها منابع مالی و انسانی را برای هماهنگ کردن کار و دستیابی به موفقیت تخصیص می‌دهند.

مهم است که به یاد داشته باشیم که نقش‌ها و تصمیم‌های مدیریتی در سطوح مختلف سازمان، متفاوت هستند. مدیران ارشد تصمیمات بلندمدت راهبردی اتخاذ می‌کنند. مدیران میانی، برنامه و طرح‌های مدیران ارشد را به انجام می‌رسانند. مدیران عملیاتی مسئول نظارت بر فعالیت‌های روزانه سازمان هستند (لاودن و لاودن، ۲۰۱۲: ۱۰۲).

- فناوری

فناوری به همه سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر رایانه، که توسط سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد گفته می‌شود و یکی از ابزار متعدد مدیران برای دست‌وپنجه نرم کردن با تغییر است. سخت‌افزار رایانه، ابزار فیزیکی برای ورودی، پردازش و خروجی فعالیت‌ها در یک سیستم اطلاعاتی است که شامل واحد پردازش رایانه، وسایل متعدد ورودی، خروجی و ذخیره‌سازی و واسطه‌های فیزیکی برای مرتبط کردن این وسایل باهم است. نرم‌افزار رایانه، شامل دستورالعمل‌های جزئی و از قبل برنامه‌ریزی شده است که اجزای سخت‌افزار را در یک سیستم اطلاعاتی، کنترل و هماهنگ می‌کنند.

فناوری ذخیره‌سازی، هم وسایل فیزیکی ذخیره داده را شامل می‌شود و هم شامل موارد نرم‌افزاری است که به اداره نمودن سازماندهی داده روی این وسایل فیزیکی می‌پردازد (لاودن و لاودن، ۲۰۱۲: ۱۰۳).

فناوری ارتباطات که دربرگیرنده وسایل فیزیکی و نرم‌افزار است، قسمت‌های مختلف سخت‌افزار را به هم مرتبط می‌سازد و داده‌ها را از یک محل فیزیکی به محل دیگر منتقل می‌کند. رایانه و وسایل ارتباطی می‌توانند برای به اشتراک گذاشتن صدا، داده، تصویر و حتی فیلم در قالب شبکه‌ها به هم متصل شوند. یک شبکه دو یا چند رایانه را به منظور به اشتراک گذاشتن داده به هم متصل می‌کند. بزرگ‌ترین و پرکاربردترین شبکه دنیا، اینترنت است.

همه این فناوری‌ها، منابعی را که می‌توانند در سازمان به اشتراک گذاشته شوند، نمایش می‌دهند و زیربنای فناوری اطلاعات سازمان را تشکیل می‌دهند. زیربنای فناوری اطلاعات، سکویی را فراهم می‌آورد که سازمان می‌تواند سیستم‌های اطلاعاتی خاص خود را بر آن بنا کند. هر سازمان باید زیربنای فناوری اطلاعات خود را به دقت طراحی و مدیریت کند تا مجموعه خدمات فناوری را که برای انجام دادن کار به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی نیاز دارد، در اختیار داشته باشد (رود ساز و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۶).

۴. پیشینه پژوهش

بر اساس جستجویی که در بانک اطلاعاتی داخلی کشور - به عنوان مهم‌ترین منابع علمی که مرتبط با موضوع تحقیق هستند از جمله پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، گنجینه علمی ایرانیان، بانک اطلاعات نشریات کشور، مرجع دانش، کتابخانه ملی و غیره - انجام شد، پژوهش‌هایی مرتبط با موضوع مورد مطالعه نگارش شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول ۱: بررسی پیشینه پژوهش و ابعاد مورد بررسی در هریک از آن‌ها

موضوع	روش	هدف	منبع (سال)
۱. ویژگی‌های وجدان کاری؛ ۲. ویژگی‌های ترویجی و توسعه‌ای فرهنگ جهادی؛ ۳. ویژگی‌های ارزشی و شخصیتی مدیران؛ ۴. ویژگی‌های فرهنگ جهادی؛ ۵. ویژگی‌های جو سازمانی و ساختار	نظریه بازی‌ها	هدف تحقیق ارائه مدل عملیاتی در جهت ارزیابی مدیریت جهادی است.	احصای شاخصه‌های مدیریت جهادی و تعیین اهمیت دسته شاخص‌ها جهت ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها با استفاده از نظریه بازی‌ها (۱۳۹۳)
۱. قناعت؛ ۲. اهمیت دادن به بیت‌المال؛ ۳. پرهیز از فساد مالی؛ ۴. شفافیت مالی؛ ۵. همدلی و مشارکت؛ ۶. ایثار و از خودگذشتگی؛ ۷. ریسک‌پذیری؛ ۸. رعایت تقوای الهی؛ ۹. استقامت و سخت‌کوشی؛ ۱۰. چابکی و سرعت عمل؛ ۱۱. انعطاف‌پذیری و پویایی؛ ۱۲. وجدان کاری؛ ۱۳. تکلیف‌مداری؛ ۱۴. سلامت نظام اداری؛ ۱۵. ارتباط مستقیم؛ ۱۶. ساختار منصفانه؛ ۱۷. نظم و انضباط اداری؛ ۱۸. خدمت‌نویسی به مردم؛ ۱۹. رعایت آداب اسلامی؛ ۲۰. توجه به محرومان و مستضعفان.	AHP	هدف این تحقیق، شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن (BSC) است	ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن (۱۳۹۳)
۱. ویژگی‌های ساختاری؛ ۲. ویژگی‌های مدیریت جهادی؛ ۳. ویژگی‌های فرهنگ جهادی.	ویکتور فازی	هدف بررسی اهمیت شاخصه‌های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی است.	اولویت‌بندی و تعیین اهمیت شاخصه‌های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی با استفاده از روش ویکتور فازی (۱۳۹۳)
۱. ویژگی‌های سازمان جهادی؛ ۲. ویژگی‌های فرد جهادی.	نظریه‌سازی داده بنیاد	شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی	شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه‌سازی داده بنیاد (۱۳۹۳)
۱. اصل اعتماد متقابل؛ ۲. اصل انعطاف‌پذیری؛ ۳. اصل عدم تمرکز و توزیع اختیارات؛ ۴. اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت؛ ۵. اصل نقد و انتقاد سازنده، صداقت و صراحت در اظهارنظر؛ ۶. اصل تعالی انسانی؛ ۷. اصل شایسته‌سالاری؛ ۸. اصل تکریم ارباب‌رجوع.	تحلیل مضمون	شناسایی مؤلفه‌ها مدیریت جهادی در موارد منتخب	کاوشی در مؤلفه‌های مدیریت جهادی با الهام از فرهنگ جهادی انقلاب اسلامی (۱۳۹۳)

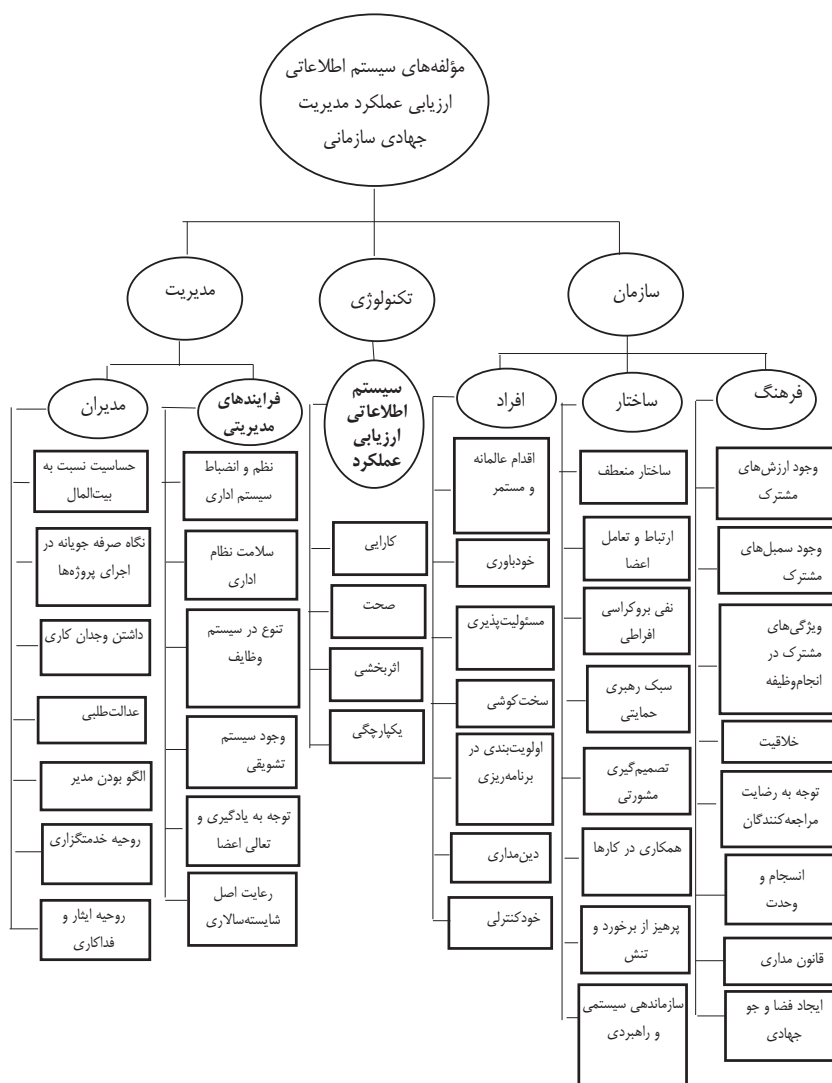
منبع (سال)	هدف	روش	یافته‌ها
احصا و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم (۱۳۹۰)	استخراج مبانی، اصول و روش کار جهادی	تحلیل اسنادی	۱. اصل احساس مسئولیت؛ ۲. اصل حفظ عزتمندی؛ ۳. اصل تخصص داشتن؛ ۴. اصل رعایت اخلاق حرفه‌ای؛ ۵. اصل اعتدال در فکر و گفتار؛ ۶. اصل جلب رضای پروردگار؛ ۷. اصل اصالت کار.
اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور (۱۳۹۳)	شناسایی اصول حاکم بر مدیریت جهادی با تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور	تحلیل مضمون	۱. مدیریت دانش؛ ۲. نگاه غیر ماشینی یا انسانی به نظام سازی؛ ۳. رهبری و نه اداره؛ ۴. نوآوری؛ ۵. عدم تقلید؛ ۶. آرمان خواهی؛ ۷. چشم‌انداز وسیع و عمیق.
شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فرا ترکیب (۱۳۹۱)	شناخت مؤلفه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ و مدیریت جهادی	فرا ترکیب	۱. هماهنگی در امور و در مسیر اهداف؛ ۲. آرمان گرایی؛ ۳. اعتماد و احترام طرفینی؛ ۴. همکاری و همدلی؛ ۵. انعطاف‌پذیری؛ ۶. سازمان‌دهی غیرمتمرکز؛ ۷. نگرش ابزاری به بوروکراسی و حذف بوروکراسی زائد و پرهیز از آن؛ ۸. بومیایی؛ ۹. ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران؛ ۱۰. برقراری ارتباط سالم با مردم؛ ۱۱. روحیه ساده زیستی مدیران؛ ۱۲. ولایت مداری؛ ۱۳. ارزش محوری؛ ۱۴. اعتماد به خود؛ ۱۵. کمک به محرومان؛ ۱۶. تحرک؛ ۱۷. عشق به خدمت؛ ۱۸. احساس آرامش و امنیت در کار؛ ۱۹. قانون مداری؛ ۲۰. تصمیم سازی اقناعی؛ ۲۱. توان کار دسته‌جمعی و مشارکتی؛ ۲۲. اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۲۳. اعتماد به افراد کنترلی؛ ۲۴. مساعد بودن محیط سازمان برای اعضا؛ ۲۵. قرار گرفتن نیروها در یک فرایند رشد؛ ۲۶. توجه به آموزش نیروها؛ ۲۷. نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه‌ها؛ ۲۸. مدیریت قناعتی؛ ۲۹. بومیایی و خلاقیت؛ ۳۰. نوگرایی.

منبع: نگارنده

۵. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل لاودن و لاودن (۲۰۱۲) ابعاد سیستم اطلاعاتی شامل سازمان، مدیریت و تکنولوژی است. عوامل بعد سازمان شامل فرهنگ، ساختار، افراد؛ عوامل بعد مدیریت شامل: مدیران، فرایندهای مدیریتی و عوامل بعد تکنولوژی شامل: سیستم اطلاعاتی است.

با توجه به ترکیب اسلامی به سبک مدیریت جهادی، این سبک الگوی بومی مدیریتی منطبق با شرایط کشور جمهوری اسلامی ایران است که با سایر سبک‌های مدیریت متفاوت است. مؤلفه‌های فرهنگی، ساختاری و غیره مختص این سبک مدیریت، در مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از پیشینه پژوهش و نظرسنجی از خبرگان استخراج و در ابعاد سیستم اطلاعاتی دسته‌بندی شده‌اند.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

۶. روش‌های تحلیل آماری

۶-۱. فرایند انجام پژوهش



شکل ۳: مراحل انجام پژوهش

منبع: صفا جو ۱۳۹۴: ۶۵

۶-۲. نگاشت‌های ادراکی فازي

برای بررسی و تحلیل آماری در این پژوهش از روش نگاشت‌های ادراکی فازي استفاده می‌شود. چرایی و علت استفاده از این روش را می‌توان کیفی بودن حیطه نگاشت‌های ادراکی و از سوی دیگر توان کمی سازی منطق فازي دانست. به‌طور کلی حوزه‌های کاربرد FCM را می‌توان حوزه‌های اصلی تصمیم‌گیری، پیش‌بینی، تفسیر و توضیح (فعالیت‌هایی که قبلاً انجام شده است)، برنامه‌ریزی راهبردی و تحلیل شاخص‌های عملکرد سازمان، طبقه‌بندی کرد (تسادی‌راس، ۲۰۰۳).

نگاشت‌های ادراکی فازي توسعه‌یافته نگاشت ادراکی است. نگاشت ادراکی گراف‌ی جهت‌دار برای بازنمایی ارتباطات علی میان چند شیء با مفهوم است و برای اولین بار توسط رابرت اکسلراد، دانشمند علوم سیاسی در دهه ۱۹۷۰ پیشنهاد و به کار گرفته شد (کاسکو، ۱۳۷۷). CM دربرگیرنده دیدگاه‌های خبرگان درباره واقعیتی ذهنی و نه واقعیتی عینی است و نیز برای تجزیه و تحلیل تأثیرات گزینه‌های گوناگون است؛ برای مثال سیاست‌ها یا تصمیمات تجاری به منظور دستیابی به هدف‌هایی خاص به کار برده می‌شوند (محمدیان و دیگران، ۱۳۸۵).

نگاشت ادراکی حاوی دو عنصر اصلی مفاهیم و ارتباطات علی است. مفاهیم با عنوان متغیرها و ارتباطات علی با عنوان روابط میان متغیرها بازنمایی می‌شوند. ارتباطات علی متغیرها را به هم متصل می‌کنند و می‌توانند مثبت

یا منفی باشند. متغیرهایی را که منجر به تغییر می‌شوند «متغیرهای علت» می‌نامند؛ درحالی‌که متغیرهای متأثر از تغییرات را «متغیرهای معلول» می‌گویند (محمدیان و دیگران، ۱۳۸۵). اگر بین دو متغیر یک رابط مستقیم (مثبت) باشد، افزایش یا کاهش در متغیر علت، موجب تغییری در همان جهت (افزایش یا کاهش) در متغیر معلول خواهد شد. اگر رابطه معکوس (منفی) باشد، تغییری که متغیر علت پیدا می‌کند در جهت عکس به متغیر معلول اعمال می‌شود (کاسکو، ۱۳۷۷).

با توجه به کیفی بودن حیطه نگاشت‌های ادراکی و از سوی دیگر با در نظر گرفتن توان کمی سازی منطق فازی، کاسکو نگاشت ادراکی با وزن‌های فازی را در سال ۱۹۸۶ معرفی کرد. بر مبنای تعریف کاسکو، FCM یک نمودار گرافیکی هدایت‌شده با هدف نمایش روابط علت و معلولی میان عوامل است که رابطه میان هر یک جفت عامل در این مدل با عددی در بازه $[-1, 1]$ مشخص می‌شود؛ یعنی اگر قواعد نگاشت‌های ادراکی، با هر عددی بین صفر و یک (یا بین منهای یک و یک) سنجیده شوند یا از کلمات وزنی، مانند «کمی»، «مقداری» یا «بیشتر یا کمتر» استفاده شود، نگاشت‌های ادراکی به نگاشت ادراکی فازی تبدیل می‌شود (کاسکو، ۱۹۹۲). فازی بودن آن‌ها درجات مبهمی از علیت را بین مفاهیم مبهم ممکن می‌سازد (تقی زاده کلوجه، ۱۳۸۷: ۴۵).

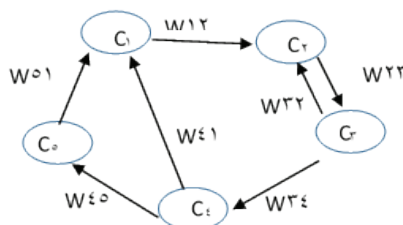
ویژگی‌های نگاشت ادراکی فازی را به شرح ذیل می‌توان دسته‌بندی کرد:

- نگاشت ادراکی فازی بین مفاهیم و متغیرها رابطه علت و معلولی برقرار می‌کند.
- نگاشت ادراکی فازی بین مفاهیم و متغیرها به‌نوعی ایجاد یکپارچگی و پیوستگی می‌کند.
- نگاشت ادراکی فازی نوع ارتباط علت و معلولی بین مفاهیم را مشخص می‌کند.
- نگاشت ادراکی فازی درجه ارتباط علت و معلولی بین مفاهیم را مشخص می‌کند.
- نگاشت ادراکی فازی قابلیت تصحیح، یادگیری و گسترش دارد، یعنی اینکه لازم نیست در ابتدا همه به‌صورت کامل و واضح در نقشه لحاظ شود؛ چراکه در بسیاری از مواقع به دلیل پیچیدگی و تعدد متغیرها، حتی ممکن نیست که تمام نقش‌ها و وزن‌های علت و معلولی را تبیین کرد؛ بلکه لازم است در حین کار بعضی از موارد و مفاهیم به نقشه اضافه شود و به‌سرعت تأثیر آن را بر سیستم دینامیکی مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

ایجاد یک مدل FCM نیازمند ورودی‌هایی است که از تجارب و دانش افراد خبره در موضوع موردنظر به دست می‌آید. بنابراین در مدل‌های FCM تجارب انباشته‌شده افراد با دانش موجود در حوزه‌ای که مدل برای آن ترسیم شده است یکپارچه می‌شود و بر مبنای آن‌ها روابط علت و معلولی میان عوامل تشکیل‌دهنده سیستم، شکل می‌گیرد (طالب پور و دیگران، ۱۳۸۸: ۸۷).

در شکل ذیل نمونه‌ای از نمایش نموداری نگاشت ادراکی فازی ارائه شده است. متغیرهای C_1, C_2, C_3, C_4 ، C_5 به شکل گره‌ها و روابط سببی بین متغیرها به‌صورت پیکان‌های جهت‌دار بین گره‌ها در نظر گرفته می‌شوند. میزان تأثیر متغیر C_i به متغیر C_j با W_{ij} نشان داده شده است که عددی مثبت یا منفی است.

$$W = \begin{bmatrix} 0 & w_{12} & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & w_{23} & 0 & 0 \\ 0 & w_{41} & 0 & w_{34} & 0 \\ w_{34} & 0 & 0 & 0 & w_{45} \\ w_{51} & 0 & 0 & 0 & 0 \end{bmatrix}$$



نمونه‌ای از نگاشت ادراکی فازی و ماتریس روابط آن

اگر یک نگاشت ادراکی فازی با تعداد n گره C_i داده‌شده باشد، مقدار هر گره در هر تکرار می‌تواند به صورت معادله زیر محاسبه شود (تقی زادگان کلوجه، ۱۳۸۷).

$$A_i^{t+1} = f\left(A_i^t + \sum_{j=1}^n A_j^t w_{ij}\right)$$

جایی که A_i^{t+1} مقدار مفهوم C_i در زمان $t+1$ و A_j^t مقدار مفهوم C_j در زمان t است، w_{ji} متناظر با وزن فازی بین دو گروه و f تابع آستانه‌ای است که نتیجه ضرب را تبدیل به عددی در بازه $[0, 1]$ می‌کند. تابع f انواع گوناگونی دارد که رایج‌ترین آن به نام تابع لجستیک در معادله (۲) آمده است (kardaras & karakoštas, 1999).

$$f(x) = \frac{1}{1 + e^{-\lambda x}}$$

به‌طوری که $\lambda > 0$ تعیین‌کننده شیب تابع پیوسته f است و x مقدار $A_i(k)$ در نقطه تعادل است.

نگاشت ادراکی فازی امکان تحلیل بر مبنای «اگر...، چه می‌شود» را می‌دهد. اجازه می‌دهد هر کسی فکر و احساس خود را در تصویر ریاضی از بعضی از قسمت‌های جهان داشته باشد. نتایج را پیش‌بینی کند، به ما اجازه می‌دهد تا با اطلاعات موجود اتفاقاتی را که احتمال وقوع آن‌ها وجود دارد بسنجیم. نگاشت ادراکی فازی حقایق، اشیاء و فرایندها را به ارزش‌ها و اهداف ارتباط می‌دهد (کاسکو، ۱۳۷۷). از نگاهی دیگر، نگاشت‌های ادراکی فازی روش الگوسازی سیستم‌های پیچیده هستند که منشأ آن‌ها منطق فازی و شبکه‌های عصبی است (zadeh, 1973).

برای بهبود توسعه نگاشت ادراکی فازی روش‌های زیادی مطرح شده است و نیز از روش‌های یادگیری برای آموزش نگاشت‌های ادراکی فازی بسیار استفاده شده است. روش‌های یادگیری شامل به‌روزرسانی وزن‌های روابط علی است و این راهبرد برای بهبود نگاشت‌های ادراکی فازی به کار می‌رود (Alizadeh, 2009). یادگیری به‌وسیله تنظیم دقیق روابط علی اولیه یا قدرت وزن یال‌های نگاشت ادراکی فازی با کمک الگوریتم‌های یادگیری شبکه‌های عصبی مصنوعی و الگوریتم‌های فرا ابتکاری صورت می‌گیرد (علیزاده، ۱۳۸۷).

نگاشت ادراک فازی روش محاسباتی معمولی برای الگو کردن سیستم‌ها و ابزاری بسیار کارآمد برای شناخت پدیده‌ها و روابط میان متغیرهای گوناگون است. افراد از داده‌های فازی، قوانین مبهم و مجموعه‌های فازی برای نشان دادن ابهام استفاده می‌کنند. به کارگیری توانایی‌های نگاشت ادراکی فازی در شناخت پدیده‌های کمی و روابط علی میان آن‌ها می‌تواند کمک شایانی در شناسایی متغیرهای کلیدی و روابط میان این متغیرها در شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیریت جهادی داشته باشد.

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

در این پژوهش، در فصل بعد با توجه به روش نگاشت ادراکی فازی، پس از وزن دهی اولیه مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی توسط خبرگان، با استفاده از روش نگاشت ادراکی فازی به اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها با توجه به ابعاد سازمان، تکنولوژی و مدیریت می‌پردازیم.

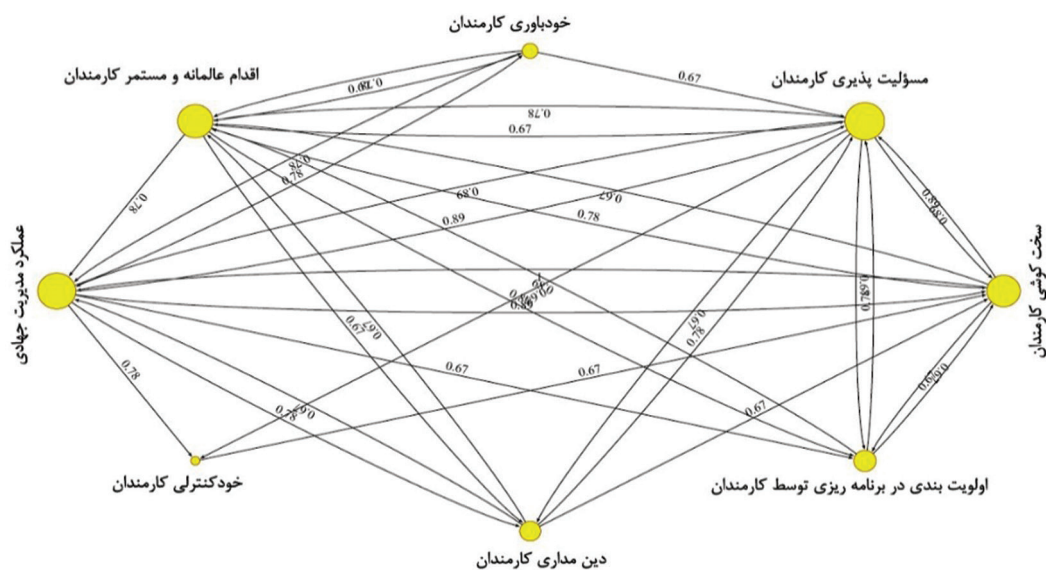
۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷-۱. مدل‌سازی مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی

ورودی FCM یک ماتریس $N \times N$ است که پس از تعیین روابط علی و نیز میزان تأثیرات اولیه، به آن داده می‌شود. روش رسم بدین صورت است که ماتریس روابط خبرگان به عنوان ورودی FCMapper است که در طی چند گام، خروجی آن به صورت net فایل است. این net فایل در نرم‌افزار Pajek که جزء نرم‌افزارهای تحلیل شبکه است گراف FCM را رسم می‌کند.

FCM شامل عواملی است که به صورت گره و روابط علی بین عوامل توسط یال‌ها نشان می‌شود. برای رسم FCM از نرم‌افزارهای FCMapper.v1.2009؛ و Pajek 64 استفاده شده است. در نرم‌افزار FCMapper می‌توان گره‌ها را با توجه به درجه ورودی-خروجی آن گره رسم کرد، یعنی هر گره که مجموع وزن ورودی و خروجی (مرکزیت) بیشتری داشته باشد، درجه بیشتری دارد و از این رو از اهمیت بیشتری برخوردار است و بزرگ‌تر نشان داده می‌شود. همچنین یال‌ها که روابط علی و میزان تأثیر روابط را نشان می‌دهند، با توجه به وزنشان تیره و روشن هستند؛ بنابراین هر چه وزن یال به عدد یک نزدیک‌تر باشد، تیره‌تر نشان داده می‌شود.

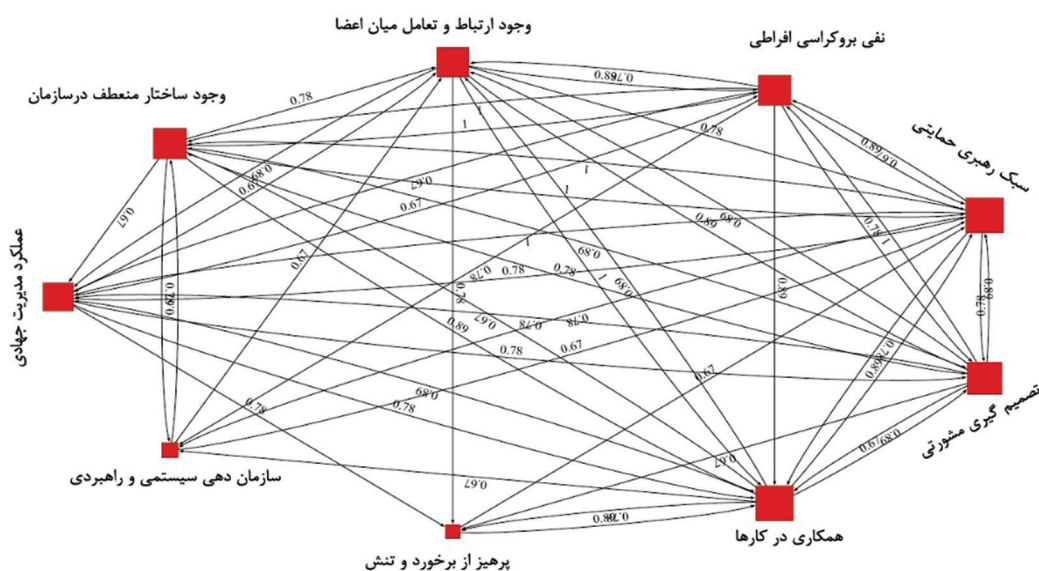
۷-۱-۱. مدل‌سازی مؤلفه‌های فردی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی



شکل ۴: مدل‌سازی مؤلفه‌های فردی

منبع: نگارنده

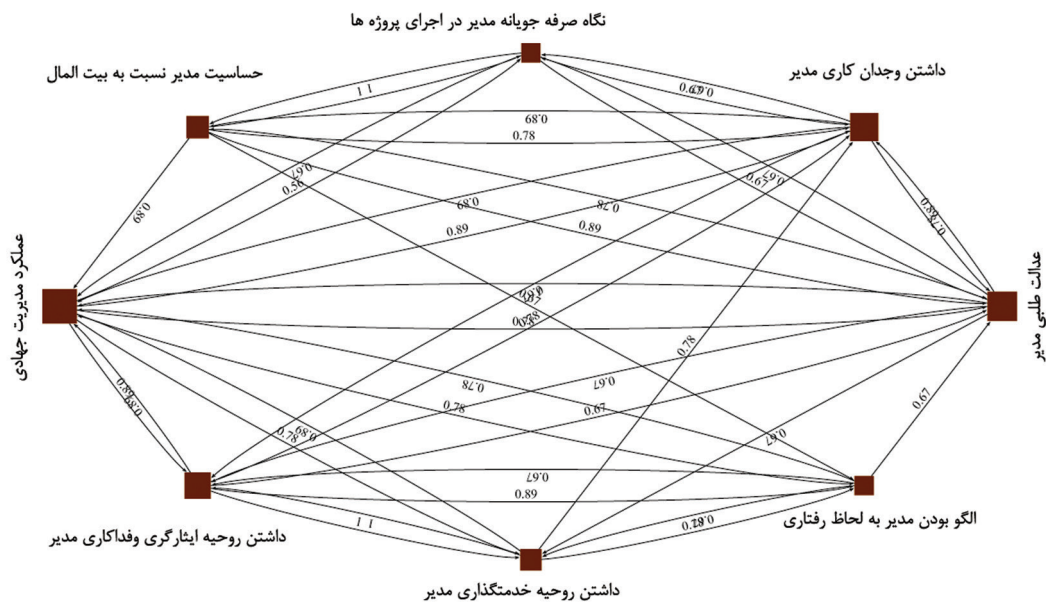
۷-۱-۲. مدل‌سازی مؤلفه‌های ساختاری ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی



شکل ۵: مدل‌سازی مؤلفه‌های ساختاری

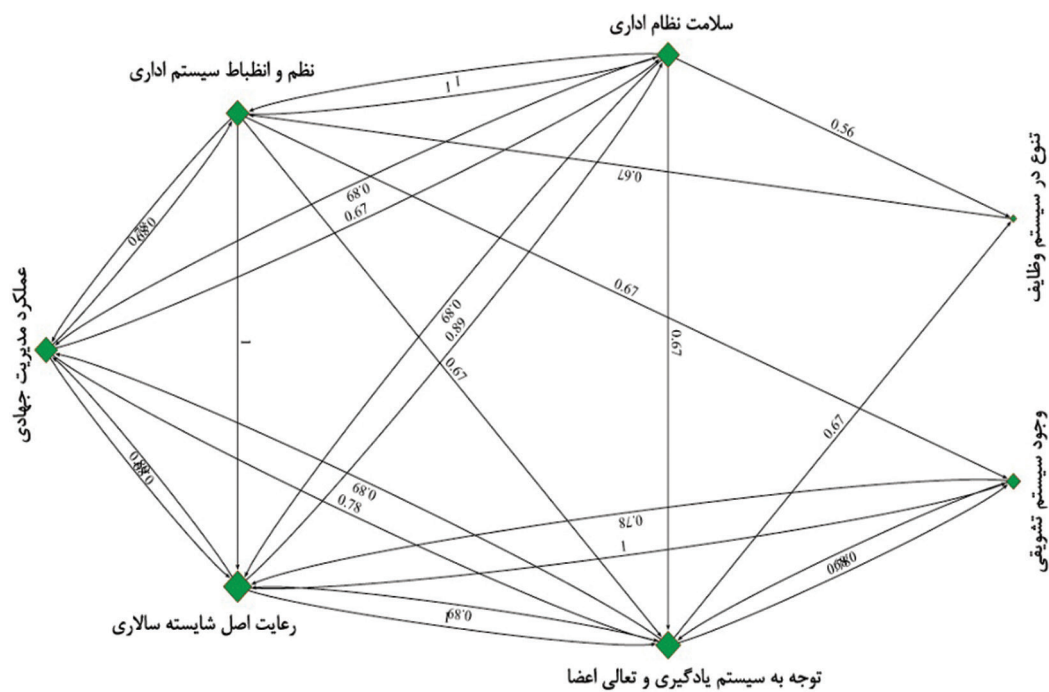
منبع: نگارنده

۷-۱-۴. مدل سازی مؤلفه های مدیران ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی



شکل ۷: مدل سازی مؤلفه های مدیران
منبع: نگارنده

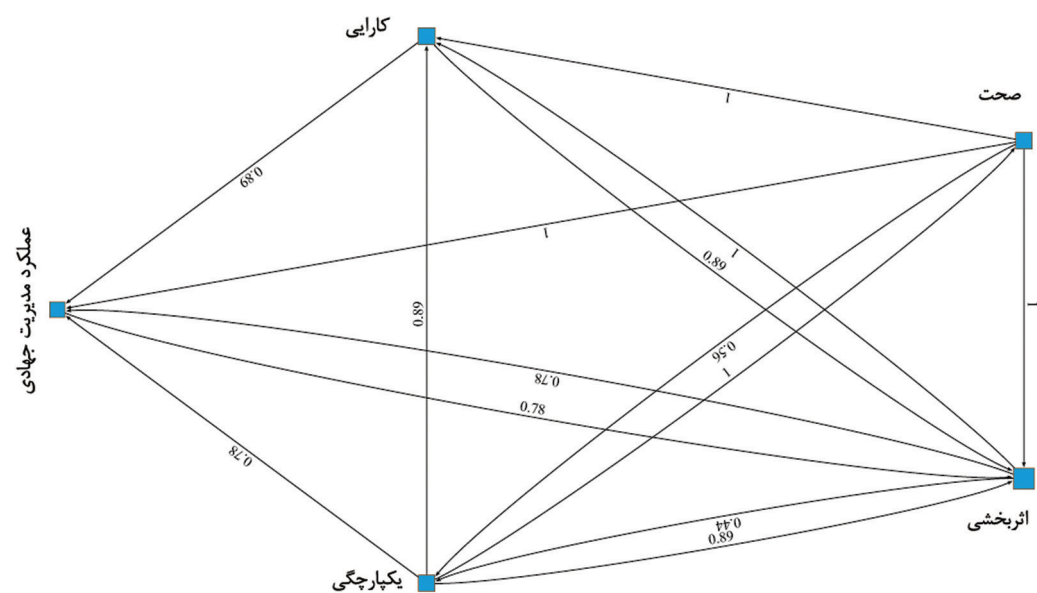
۵-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی



شکل ۸: مدل‌سازی مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی

منبع: نگارنده

۶-۱-۷. مدل‌سازی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی



شکل ۹: مدل‌سازی مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی

منبع: نگارنده

۷-۲. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌ها

در جداول زیر ورودی، خروجی و مرکزیت هر یک از مؤلفه‌ها آمده است. مرکزیت همان مجموع وزن‌های ورودی و خروجی مفاهیم است. در این جداول به هر یک از مؤلفه‌ها، اعدادی نسبت داده شده است و میزان ورودی، خروجی و مجموع آن‌ها حساب شده است.

۷-۲-۱. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فردی

با توجه به جدول (۲) مؤلفه‌های عامل فردی به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: مسئولیت‌پذیری کارمندان، اقدام عالمانه و مستمر کارمندان، سخت‌کوشی کارمندان، اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان، دین‌مداری کارمندان، خودباوری کارمندان و خودکنترلی کارمندان.

جدول ۲: درجه ورودی، خروجی و ورودی-خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های فردی

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های فردی
۲۲/۸	۷۸/۳	۴۴/۴	اقدام عالمانه و مستمر کارمندان
۶۷/۳	۴۴/۱	۲۲/۲	خودباوری کارمندان
۲۲/۹	۶۷/۴	۵۶/۴	مسئولیت‌پذیری کارمندان
۷۸/۷	۵۶/۴	۲۲/۳	سخت‌کوشی کارمندان
۲۲/۵	۸۹/۲	۳۳/۲	اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان
۸۹/۴	۱۱/۲	۷۸/۲	دین‌مداری کارمندان
۱۱/۲	۴۴/۱	۶۷/۰	خودکنترلی کارمندان

منبع: نگارنده

۷-۲-۲. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های ساختاری

با توجه به جدول (۳) مؤلفه‌های عامل ساختار به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: همکاری در کارها، سبک رهبری حمایتی در سازمان، تصمیم‌گیری مشورتی، وجود ساختار منعطف، نفی بروکراسی افراطی، وجود ارتباط و تعامل میان اعضا، سازمان‌دهی سیستمی و راهبردی و پرهیز از برخورد و تنش.

جدول ۳: درجه ورودی، خروجی و ورودی-خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های ساختاری

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های ساختاری
۱۱/۱۰	۲۲/۴	۸۹/۵	وجود ساختار منعطف در سازمان
۸۹/۹	۶۷/۴	۲۲/۵	وجود ارتباط و تعامل میان اعضای سازمان
۰۰/۱۰	۲۲/۴	۷۸/۵	نفی بروکراسی افراطی در سازمان
۵۶/۱۱	۴۴/۶	۱۱/۵	سبک رهبری حمایتی در سازمان
۶۷/۱۰	۷۸/۴	۸۹/۵	تصمیم‌گیری مشورتی در سازمان
۵۶/۱۱	۱۱/۶	۴۴/۵	همکاری در کارها میان اعضای سازمان
۵۶/۴	۰۰/۳	۵۶/۱	پرهیز از برخورد و تنش
۰۰/۵	۰۰/۳	۰۰/۲	سازمان‌دهی سیستمی و راهبردی در سازمان

منبع: نگارنده

۷-۲-۳. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فرهنگی

جدول ۴: درجه ورودی، خروجی و خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های فرهنگی

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های فرهنگی
۱۱/۹	۷۸/۳	۳۳/۵	وجود ارزش‌های مشترک میان اعضا
۷۸/۶	۳۳/۳	۴۴/۳	وجود سمبل‌های مشترک میان اعضا
۷۸/۶	۱۱/۵	۶۷/۱	ویژگی مشترک اعضا در انجام وظیفه
۰۰/۵	۶۷/۲	۳۳/۲	توجه به رضایت مراجعه‌کنندگان
۷۸/۱۱	۴۴/۵	۳۳/۶	ایجاد فضا و جو فرهنگ جهادی در سازمان
۲۲/۳	۵۶/۱	۶۷/۱	خلاقیت و نوآوری اعضای سازمان
۲۲/۹	۸۹/۴	۳۳/۴	انسجام و وحدت اعضای سازمان
۷۸/۵	۴۴/۲	۳۳/۳	قانون مداری اعضای سازمان

منبع: نگارنده

با توجه به جدول (۴) مؤلفه‌های عامل فرهنگ به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: ایجاد فضا و جو جهادی، انسجام و وحدت اعضا، وجود ارزش‌های مشترک، وجود سمبل‌های مشترک، ویژگی‌های مشترک در انجام وظایف، قانون مداری اعضا، توجه به رضایت مراجعه‌کننده و خلاقیت.

۷-۲-۴. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های مدیران

جدول ۵: درجه ورودی، خروجی و خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های مدیران

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های مدیران
۸۹/۶	۶۷/۲	۲۲/۴	حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال
۸۹/۵	۸۹/۲	۰۰/۳	نگاه صرفه جویانه مدیر در اجرای پروژه‌ها
۶۷/۸	۶۷/۴	۰۰/۴	داشتن وجدان کاری مدیر
۱۱/۹	۵۶/۴	۵۶/۴	عدالت‌طلبی مدیر
۸۹/۵	۱۱/۳	۷۸/۲	الگو بودن مدیر به لحاظ رفتاری
۵۶/۶	۱۱/۳	۴۴/۳	داشتن روحیه خدمتگزاری مدیر
۱۱/۸	۸۹/۳	۴/۲۲	داشتن روحیه ایثارگری و فداکاری مدیر

منبع: نگارنده

با توجه به جدول (۵) مؤلفه‌های عامل مدیران به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: عدالت‌طلبی مدیر، داشتن وجدان کاری، داشتن روحیه ایثار و فداکاری، حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال، داشتن روحیه خدمتگزاری، نگاه صرفه جویانه مدیر به اجرای پروژه‌ها و الگو بودن مدیر.

۷-۲-۵. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی

جدول ۶: درجه ورودی، خروجی و ورودی - خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های فرایندهای مدیریتی

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های فرایندهای داخلی
۶۷/۶	۴۴/۲	۲۲/۴	نظم و انضباط سیستم اداری
۵۶/۶	۵۶/۲	۰۰/۴	سلامت نظام اداری
۹۰/۱	۲۳/۱	۶۷/۰	تنوع در سیستم وظایف
۱۱/۴	۴۴/۲	۶۷/۱	وجود سیستم تشویقی
۲۳/۷	۰۰/۴	۲۳/۳	توجه به سیستم یادگیری و تعالی اعضا
۲۲/۸	۴۴/۴	۷۸/۳	رعایت اصل شایسته‌سالاری

منبع: نگارنده

مؤلفه‌های عامل فرایندهای مدیریتی با توجه به جدول (۶) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: رعایت اصل شایسته‌سالاری، توجه به یادگیری و تعالی اعضا، نظم و انضباط سیستم اداری، سلامت نظام اداری، وجود سیستم تشویقی و تنوع در سیستم وظایف.

۷-۲-۶. رویکرد مرکزیت در تعیین مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی

مؤلفه‌های عامل سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد با توجه به جدول (۷) به ترتیب مرکزیت و تأثیر بیشتر شامل این موارد است: اثربخشی سیستم اطلاعاتی، کارایی سیستم اطلاعاتی، صحت سیستم اطلاعاتی و یکپارچگی سیستم اطلاعاتی.

جدول ۷: درجه ورودی، خروجی و ورودی - خروجی (مرکزیت) مؤلفه‌های سیستم اطلاعاتی

مرکزیت	ورودی	خروجی	مؤلفه‌های فرایندهای داخلی
۶۷/۴	۸۹/۲	۷۸/۱	کارایی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد
۵۶/۴	۰۰/۱	۵۶/۳	صحت سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد
۷۸/۵	۵۶/۳	۲۲/۲	اثربخشی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد
۵۶/۴	۰۰/۱	۵۶/۳	یکپارچگی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد

منبع: نگارنده

۸. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۸-۱. خروجی محاسبات

با توجه به مدل مفهومی پژوهش و با استفاده از نرم‌افزار Fcm اولویت هر مؤلفه تعیین شد. در عامل فردی بعد سازمان، مؤلفه مسئولیت‌پذیری کارمندان با داشتن امتیاز ۹/۲۲ در اولویت اول قرار دارد. همچنین بعد از آن مؤلفه اقدام عالمانه و مستمر کارمندان با امتیاز ۸/۲۲ در اولویت دوم جای دارد. مؤلفه سخت‌کوشی کارمندان با امتیاز ۷/۷۸ در اولویت و جایگاه سوم قرار دارد. پس از آن مؤلفه اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان با امتیاز ۵/۲۲

در جایگاه چهارم، مؤلفه دین‌مداری کارمندان با امتیاز ۴/۸۹ در جایگاه پنجم، مؤلفه خودباوری کارمندان ۳/۶۷ در جایگاه ششم و خودکنترلی کارمندان با امتیاز ۲/۱۱ در جایگاه هفتم و آخر جای دارند.

در عامل ساختاری بعد سازمان، مؤلفه‌های همکاری در کارها و سبک رهبری حمایتی با داشتن امتیازهای یکسان معادل ۱۱/۵۶ در اولویت اول و دوم قرار دارند. مؤلفه تصمیم‌گیری مشورتی با امتیاز ۱۰/۶۷ در جایگاه سوم جای دارد. پس‌از آن وجود ساختار منعطف با امتیاز ۱۰/۱۱ در جایگاه چهارم، نفی بروکراسی افراطی با امتیاز ۱۰/۰۰ در جایگاه پنجم، وجود ارتباط و تعامل میان اعضا با امتیاز ۹/۸۹ در جایگاه ششم، مؤلفه سازمان‌دهی سیستمی و راهبردی با امتیاز ۵/۰۰ در جایگاه هفتم و مؤلفه پرهیز از برخورد و تنش با امتیاز ۴/۵۶ در جایگاه هشتم قرار دارند.

در عامل فرهنگی بعد سازمان، مؤلفه ایجاد فضا و جو جهادی با امتیاز ۱۱/۷۸ در جایگاه اول قرار دارد، مؤلفه انسجام و وحدت اعضا با امتیاز ۹/۲۲ در اولویت دوم جای دارد و پس‌از آن وجود ارزش‌های مشترک با امتیاز ۹/۱۱ در جایگاه سوم، مؤلفه‌های وجود سمبل‌های مشترک و ویژگی‌های مشترک در انجام وظایف با امتیازهای برابر معادل ۶/۷۸ در جایگاه چهارم و پنجم، مؤلفه قانون‌مداری اعضا با امتیاز ۵/۷۸ در جایگاه ششم، مؤلفه توجه به رضایت مراجعه‌کنندگان با امتیاز ۵/۰۰ در جایگاه هفتم و در آخر مؤلفه خلاقیت و نوآوری اعضای سازمان با امتیاز ۳/۲۲ در جایگاه هشتم قرار دارند.

در عامل مدیران بعد مدیریت، مؤلفه عدالت‌طلبی مدیر با امتیاز ۹/۱۱ در اولویت اول، مؤلفه داشتن وجدان کاری مدیر با امتیاز ۸/۶۷ در جایگاه دوم، مؤلفه داشتن روحیه ایثار و فداکاری مدیر با امتیاز ۸/۱۱ در جایگاه سوم، مؤلفه حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال با امتیاز ۶/۸۹ در جایگاه چهارم، مؤلفه داشتن روحیه خدمتگزاری با امتیاز ۶/۵۶ در جایگاه پنجم، مؤلفه‌های نگاه صرفه‌جویانه مدیر به اجرای پروژه‌ها و الگو بودن مدیر به لحاظ رفتاری با امتیاز ۵/۸۹ در جایگاه ششم و هفتم جای دارند.

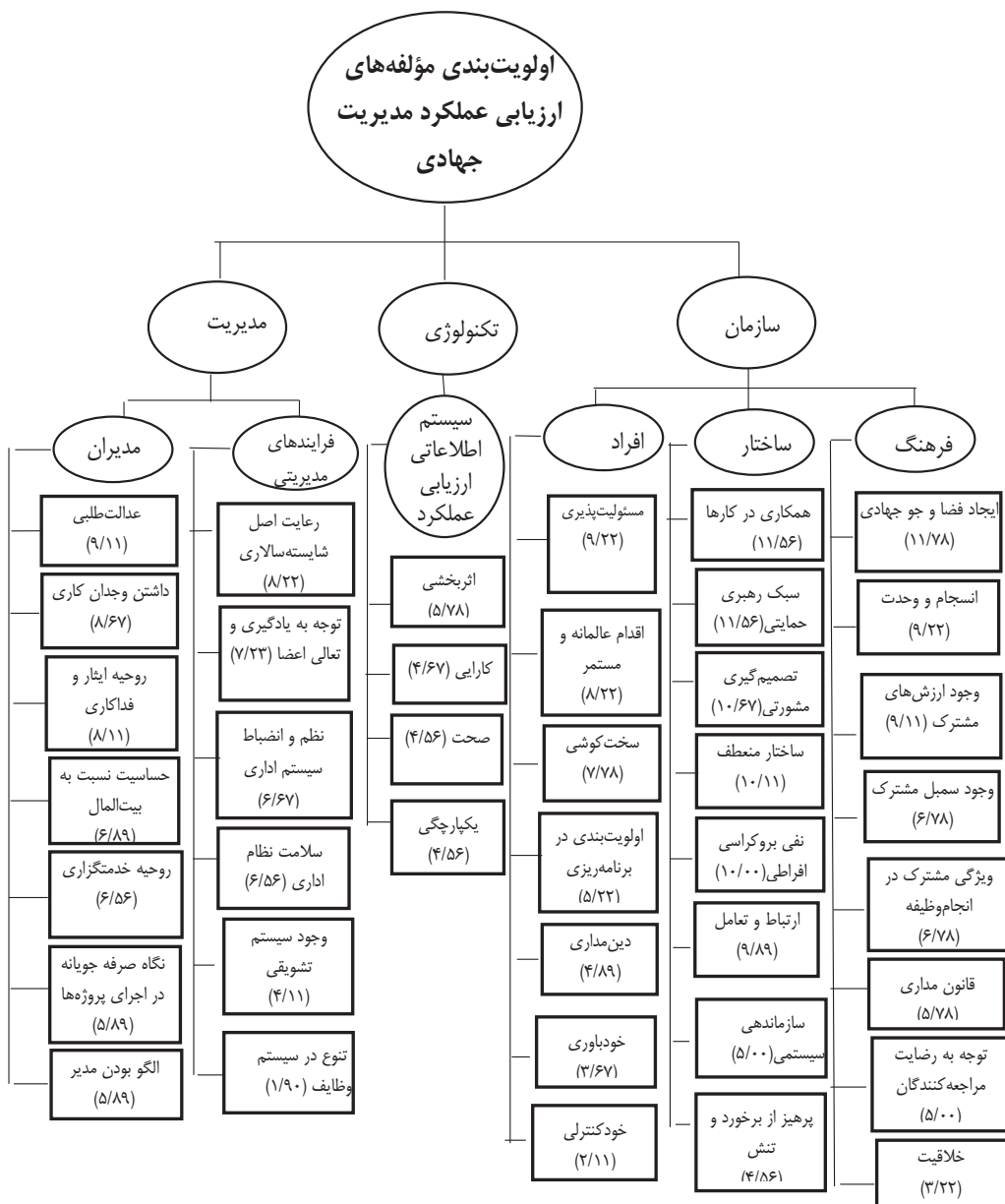
در عامل فرایندهای مدیریتی بعد مدیریت، مؤلفه رعایت اصل شایسته‌سالاری با امتیاز ۸/۲۲ در اولویت اول، مؤلفه توجه به یادگیری و تعالی اعضا با امتیاز ۷/۲۳ در جایگاه دوم، مؤلفه نظم و انضباط سیستم اداری با امتیاز ۶/۶۷ در جایگاه سوم، مؤلفه سلامت نظام اداری با امتیاز ۶/۵۶ در جایگاه چهارم، مؤلفه وجود سیستم تشویقی با امتیاز ۴/۱۱ در جایگاه پنجم و مؤلفه تنوع در سیستم وظایف با امتیاز ۱/۹۰ در جایگاه ششم و آخر قرار دارند.

در عامل سیستم اطلاعاتی بعد تکنولوژی، مؤلفه اثربخشی سیستم اطلاعاتی با امتیاز ۵/۷۸، در اولویت اول جای دارد و پس‌از آن مؤلفه‌های کارایی سیستم اطلاعاتی با امتیاز ۴/۶۷، در اولویت دوم و سپس صحت سیستم اطلاعاتی و یکپارچگی سیستم اطلاعاتی با امتیازهای برابر معادل ۴/۵۶ در جایگاه و اولویت‌های سوم و چهارم قرار دارند.

با توجه به ابعاد، عوامل و مؤلفه‌ها و همچنین جایگاه و اولویت هر مؤلفه با استفاده از نقشه شناخت ادراکی فازی، به‌منظور طراحی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان، ضریبی بر اساس اولویت هر مؤلفه به هر کدام اختصاص داده‌شده و بر اساس اهمیت هر مؤلفه، امتیاز هر عامل و امتیاز کل سازمان محاسبه می‌شود. همچنین امکان مقایسه امتیاز سازمان با سازمان‌های دیگر و با امتیاز ارزیابی گذشته سازمان فراهم می‌شود.

۸-۲. مدل نهایی پژوهش

با توجه به خروجی محاسبات مدل نهایی پژوهش که بر اساس آن سیستم طراحی می‌شود ارائه می‌شود:



شکل ۱۰: مدل نهایی پژوهش

منبع: نگارنده

۸-۳. پیشنهادهای کاربردی

شهرداری تهران، به‌عنوان سازمان، مفتخر به اخذ مدال افتخار مدیریت جهادی از سوی رهبری معظم انقلاب اسلامی است و می‌بایست با پرداختن به ابعاد این موضوع، سازوکارهای لازم را برای سایر نهادها و سازمان‌های کشور فراهم آورد و ایران اسلامی را در تداوم حرکت روبه‌جلو یاری نماید.

رئیس مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران، با توجه به اینکه شهردار تهران در سال ۱۳۹۳ در برنامه چهار سال آینده خود، تحول در مدیریت شهری را در دستور کار قرار داده و تحقق آن را منوط به داشتن روحیه جهادی دانسته است، از مدیران و کارشناسان مرکز مطالعات خواسته است تا فعالیت‌های خود را با این روحیه انجام دهند؛ زیرا همان‌طور که تحول مدیریت شهری از مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران آغاز می‌شود، بهتر است شروع روحیه مدیریت جهادی نیز از این مرکز باشد.

بر این اساس، این مرکز با هدف تولید ادبیات علمی و تخصصی مبانی و شاخصه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی، مرکزی تحت عنوان دبیرخانه دائمی مدیریت جهادی راه‌اندازی کرده و با همکاری این دبیرخانه چندین نشست و همایش در این زمینه برگزار کرده و کتاب‌هایی را با موضوع مدیریت جهادی، منتشر کرده است.

از آنجایی که این مرکز درصدد داشتن روحیه و مدیریت جهادی در سازمان خود است و از پیش‌تازان این حوزه به شمار می‌رود، همچنین از آنجایی که در این مرکز خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت که بر شرایط ملی و بومی ایرانی-اسلامی تسلط داشته باشند وجود دارد، به‌عنوان جامعه آماری این پژوهش انتخاب شده است. نتایج پژوهش می‌تواند برای ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در این سازمان مفید واقع شده و مورد استفاده قرار بگیرد.

۱- پیشنهاد می‌شود طراحی و پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی در سازمان با در نظر گرفتن مؤلفه‌های استخراج‌شده در این پژوهش موردبررسی قرار گیرد.

۲- با توجه به اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارائه‌شده، سازمان می‌تواند برای افزایش تأثیر و ارتقای عملکرد خود به مؤلفه‌هایی که دارای اولویت بیشتر و جایگاه بالاتری هستند بیشتر توجه کند و درصدد پیاده‌سازی این عوامل در سازمان خود باشد.

۳- در بعد مدیریت که شامل مدیران و فرایندهای مدیریتی است، پیشنهاد می‌شود مدیر با داشتن وجدان کاری به رعایت عدالت‌طلبی هرچه بیشتر در سازمان که به دنبال آن سبب رعایت اصل شایسته‌سالاری در سازمان می‌شود، اهتمام ورزد.

۴- با توجه به اینکه در بعد فرهنگ، اولویت اول به توجه به رضایت مراجعه‌کننده اختصاص یافته است، پیشنهاد می‌شود سازمان به این مؤلفه برای دستیابی به بهره‌وری و رسیدن به اهداف سازمان، توجه بیشتری داشته باشد.

۵- پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش مسئولیت‌پذیری کارمندان که در اولویت نخست بعد افراد قرار دارد، سازمان دوره‌های آموزشی برای آشنایی هرچه بیشتر افراد با وظایف خود و ارتقای مهارت آن‌ها، برگزار کند.

۶- پیشنهاد می‌شود با توجه به اولویت‌بندی بعد ساختار، جو همکاری، مشورتی و دوستی میان اعضا که با حمایت و پشتیبانی مدیر همراه باشد، در سازمان وجود داشته باشد.

۸-۴. پیشنهادها برای تحقیقات آتی

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

۹. منابع و مأخذ

۱. اسماعیل‌پور، سیده معصومه (۱۳۹۰). فرهنگ اخلاقی معصومین (ع) حرف «ث» و «ج». قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صداوسیما.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳). «مدیریت عمومی»، تهران: انتشارات نی.
۳. امام خمینی، روح‌الله (۱۳۶۵). «صحیفه نور»، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۴. اولیاء، محمد صالح؛ مدرسی، سید ناصر؛ بهجت، محسن و شهوازیان، سالاله (۱۳۸۹). «آشنایی با سیستم‌های ارزیابی عملکرد»، تهران: انتشارات نص.
۵. باقر زاده، محمدرضا (۱۳۸۹). «درآمدی بر نقش جهاد در تدوین دکترین سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران»، معرفت سیاسی، ۳۳-۶۵.
۶. بنیادی نائینی، علی و کامفیروزی، محمدحسن (۱۳۹۳). «احصاء شاخصه‌های مدیریت جهادی و تعیین اهمیت دسته شاخص‌ها جهت ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها با استفاده از نظریه بازی‌ها»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت جهادی، صص ۶-۲.
۷. بنیادی نائینی، علی و کامفیروزی، محمدحسن (۱۳۹۳). «اولویت‌بندی و تعیین اهمیت شاخصه‌های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی با استفاده از روش ویکور فازی»، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی، زمستان، صص ۵-۳.
۸. تقی زادگان کلوجه، عباس (۱۳۸۷). «کاربرد روش نگاشت ادراکی فازی در سیستم پرداخت از طریق موبایل»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام).
۹. تولایی، روح‌الله و شکوهیار سجاد (۱۳۹۳). «ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، فصلنامه علمی-پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۴ شماره ۱۹، صفحات: ۴۵-۱۵.
۱۰. حجازی فر، سعید (۱۳۹۱). «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فرا ترکیب»، اولین همایش علمی مدیریت جهادی، زمستان، صص ۸-۲.
۱۱. خادم حسینی، فاطمه (۱۳۹۰). «بررسی عملکرد سیستم اطلاعاتی از طریق کارت امتیاز متوازن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۱۲. خاشعی، وحید (۱۳۹۳). «کاوشی در مؤلفه‌های مدیریت جهادی با الهام از فرهنگ جهادی انقلاب اسلامی»، نخستین گردهمایی سراسری مدیریت جهادی، زمستان، صص ۱۸-۱۴.
۱۳. رحیمی، غفور (۱۳۸۵). «ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان»، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال ۱۷، شماره ۱۷۳، ۴۴-۴۱.
۱۴. رضائیان، علی (۱۳۹۳). «سازمان و مدیریت»، سازمان مطالعات و تدوین کتب اسلامی دانشگاه‌ها (سمت).
۱۵. رضوان خواه، سلمان و فاضلی دهکردی، علی (۱۳۹۰). «احصاء و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی»، دو فصلنامه علمی-تخصصی مطالعات قرآن و حدیث، سال چهارم، شماره دوم، صص ۲۱۳-۱۸۱.
۱۶. شمعی کوپائی، میلاد و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳). «مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد»، فصلنامه علمی-پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۱۹، صص ۳۲-۷.
۱۷. صفا جو، آناهیتا (۱۳۹۴). «تأثیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بر تسهیم دانش»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت فناوری اطلاعات، دکتر سجاد شکوهیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۸. طالب پور، علیرضا؛ ابویی اردکان، محمد و احمدی، صدرا (۱۳۸۸). «بررسی عوامل تأثیرگذار در بلوغ سازمان در رویکرد به کسب و کار الکترونیکی با استفاده از مدل FCM»، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸، صص ۸۵-۱۰۲.
۱۹. طباطبائی، سید محمدحسین (۱۳۷۶). «تفسیر المیزان» (سید محمدباقر موسوی همدانی، مترجم)، بنیاد علمی و فکری علامه طباطبائی.
۲۰. عزتی، کیوان (۱۳۹۳). «واکاوی مفهوم مدیریت جهادی»، پایگاه حرف آخر، ۹۳/۳/۲۷.

۲۱. عزیزاده، سمیه (۱۳۸۷). «توسعه مدل سیستم‌های دینامیک فازی به‌وسیله نقشه مفهومی فازی (FCM)»، پایان‌نامه دکتری، تهران، دانشگاه علم و صنعت.
۲۲. فقیه، نظام‌الدین و حامدی، محمدعلی (۱۳۸۳). «سازمان و مدیریت، فرا گرد مفاهیم و نظریه‌ها»، تهران: نسیم حیات.
۲۳. کنت، سی.لاودن و جین.پی. لاودن (۱۳۹۱). «سیستم اطلاعات مدیریت»، ترجمه رود ساز، حبیب. محمد نبی، سینا و بهروز، امیرحسین، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۴. کاسکو، بارات (۱۳۷۷). «تفکر فازی»، ترجمه علی غفاری و عادل مقصود پور، تهران: دانشگاه خواجه‌نصیرالدین طوسی.
۲۵. کوشکی، امین (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی چیست؟»، پایگاه اینترنتی سلام سربدار، ۹۳/۶/۱.
۲۶. کو صدقی، غزاله (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر پیاده‌سازی سیستم اطلاعاتی مورد بر روی عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت فناوری اطلاعات، دکتر روح‌الله تولایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۲۷. محمدیان، محمود؛ ناصر زاده، سید محمدرضا و منصوری، طاها (۱۳۸۵). «شبیه‌سازی رضایتمندی مشتریان بانک ملت با استفاده از نقشه شناختی فازی»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت بازاریابی.
۲۸. مقنی زاده، محمدحسن (۱۳۷۷). «مدیریت جهادی (روحیه جهادی - فرهنگ جهادی)»، تهران، اولین جشنواره شهید رجایی، همایش مشارکت کارکنان و نقش آن در پیشرفت امور سازمانی.
۲۹. مک لوید، ریموند (۱۹۹۹). «سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت»، ترجمه مهدی جمشیدیان، اکبر مهدی پور عطاءآبادی. دانشگاه اصفهان با همکاری سازمان برنامه‌وبودجه استان اصفهان، اصفهان.
۳۰. یاراحمدی خراسانی، مهدی (۱۳۹۳). «مفهوم شناسی مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ و اقتصاد»، پایگاه اینترنتی قطره، ۹۳/۱/۱۶.
31. Amaratunga, D. and Baldry, D. (2002) Moving from performance Measurement to Performance management Facilities, vol 20, p 217-223.
32. A lizaedh S. & Gh azanfari, M. (20 0 9). "Learnign FCM by C haoticS imulate d Annealing", Chaos Solitons and Fractals, 41 (3), 1182-1190.
33. Kardaras, D.& Karakos tas, B. (1 999). "Use of Fuzzy C ognitei Mva ps to Simulate the Informatin oSys tems StrtaegicP lannign Proces s," Information and Software Technology, 41 (4), pp. 1 97-210.
34. Laudon, K. & Laudon, J (2011). Management Information Systems: International Edition, 12/E. Pearson Higher Education.
35. Nani, A.J. Dixon, J.R. and Vollmann, T.E (1990), Strategic Control and Performance Measurement Journal Of Cost Management, Summer. P. 33-4.
36. Neely, A.Mills, J.Gregory, M.Richards, H.Platts, K. and Bourne, M. (1996) Getting the Measure Of Yor Business, Manufacturing.
37. Radnor, Z. McGuire, M. (2004) Performance Management in the Public Sector: Fact or fiction? International Journal Of Productivity and Performance Management, vol 53, No 3, P 245- 260.
38. Sink, D. (1991). The role of measurement in achieving world class quality and productivity management, Industrial Engineering. Vol. 23, No 6.
39. Thakkar, J., et al. (2007). Development of a balanced scorecard an integrated approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) and Analytic Network Process (ANP). International Journal of Productivity and performance Management. Vol 56.

-
40. Tsadiras A. K.,(2003). "Using Fuzzy Cognitive Maps for E-Commerce Strategic Planning", Proceedings of the Panhellenic Conference on Informatics, Greece, pp. 142-151.
 41. Zadeh, L.A. (1973). "Outline of a New Approach to the Analysis of Complex Systems and Decision Processes," IEEE Transactions on Fuzzy Systems, Man and cybernetics, 28-44.

۱۰. پیوست

پرسشنامه

مشخصات فردی:	
جنسیت:	<input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/> مرد
میزان تحصیلات:	<input type="checkbox"/> لیسانس <input type="checkbox"/> فوق‌لیسانس <input type="checkbox"/> دکتری
سن:	زیر ۳۰ سال <input type="checkbox"/> ۳۰-۴۰ سال <input type="checkbox"/> ۴۰-۵۰ سال <input type="checkbox"/> بالای ۵۰ سال <input type="checkbox"/>
سابقه کار:	زیر ۵ سال <input type="checkbox"/> ۵-۱۰ سال <input type="checkbox"/> ۱۰-۱۵ سال <input type="checkbox"/> بالای ۱۵ سال <input type="checkbox"/>
سمت:

شماره	به نظر شما ویژگی‌های فردی زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۱	اقدام عالمانه و مستمر کارمندان					
۲	خودباوری کارمندان					
۳	مسئولیت‌پذیری کارمندان					
۴	سخت‌کوشی کارمندان					
۵	اولویت‌بندی در برنامه‌ریزی توسط کارمندان					
۶	دین‌مداری کارمندان					
۷	خودکنترلی کارمندان					

شماره	به نظر شما ویژگی‌های ساختاری زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۸	وجود ساختار منعطف در سازمان					
۹	وجود ارتباط و تعامل میان اعضای سازمان					
۱۰	نفی بروکراسی افراطی در سازمان					
۱۱	سبک رهبری حمایتی در سازمان					
۱۲	تصمیم‌گیری مشورتی در سازمان					
۱۳	همکاری در کارها میان اعضای سازمان					
۱۴	پرهیز از برخورد و تنش در سازمان					
۱۵	سازمان‌دهی سیستمی و راهبردی در سازمان					

شماره	به نظر شما ویژگی‌های فرهنگی زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۱۶	وجود ارزش‌های مشترک (خودباوری، اخلاص) میان اعضا					
۱۷	وجود سمبل‌های مشترک (لباس، آداب‌ورسوم) میان اعضا					
۱۸	ویژگی‌های مشترک اعضا در انجام وظیفه (جدیت، دقت، اشتیاق، سرعت)					
۱۹	توجه به رضایت مراجعه‌کنندگان					
۲۰	ایجاد فضا و جو فرهنگ جهادی در سازمان					
۲۱	خلاقیت و نوآوری اعضای سازمان					
۲۲	انسجام و وحدت میان اعضای سازمان					
۲۳	قانون مداری اعضای سازمان					

شماره	به نظر شما ویژگی‌های فرایند مدیریتی زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۲۴	نظم و انضباط سیستم اداری					
۲۵	سلامت نظام اداری					
۲۶	تنوع در سیستم وظایف					
۲۷	وجود سیستم تشویقی					
۲۸	توجه به سیستم یادگیری و تعالی اعضا					
۲۹	رعایت اصل شایسته‌سالاری					

شماره	به نظر شما ویژگی‌های مدیران زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۳۰	حساسیت مدیر نسبت به بیت‌المال					
۳۱	نگاه صرفه جویانه مدیر در اجرای پروژه‌ها					
۳۲	داشتن وجدان کاری مدیر					
۳۳	عدالت‌طلبی مدیر					
۳۴	الگو بودن مدیر به لحاظ رفتاری					
۳۵	داشتن روحیه خدمتگزاری مدیر					
۳۶	داشتن روحیه ایثارگری و فداکاری مدیر					

شماره	به نظر شما ویژگی‌های سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد زیر به چه میزان بر عملکرد مدیریت جهادی سازمانی مؤثر هستند؟	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۳۷	کارایی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد					
۳۸	صحت سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد					
۳۹	اثربخشی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد					
۴۰	یکپارچگی سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد					

در این پژوهش پس از تبیین مفهوم مدیریت جهادی، مؤلفه‌های مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی از پیشینه پژوهش استخراج و در ابعاد سیستم اطلاعاتی که شامل سازمان، مدیریت و تکنولوژی است، جای می‌گیرند. اولویت و جایگاه هر مؤلفه با استفاده از روش پژوهش تعیین شده و با توجه به آن، ضریبی به هر یک از آن‌ها تخصیص داده می‌شود. در پایان بر اساس ضریب مؤلفه‌ها، سیستم اطلاعاتی ارزیابی عملکرد مدیریت جهادی طراحی می‌شود.