





دانشگاه پیام نور
مرکز تهران غرب

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی
گرایش مدیریت تحول

عنوان:

بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی
در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب
(مورد مطالعه: وزارت امور خارجه)

استاد راهنما:

دکتر علی جمشیدی

استاد مشاور:

دکتر مهدی یداله‌ی

نگارنده:

محمد نادری ترازک

تیرماه ۱۴۰۰

تاریخ:/...../.....

شماره:

بسمه تعالی

صورتجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد محمد نادری ترازک دانشجوی رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول به شماره دانشجویی ۹۸۰۲۰۱۱۱۵ تحت عنوان « بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: وزارت امور خارجه)» با حضور هیات داوران در روز مورخ ساعت در محل ساختمان برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته نمره به عدد به حروف با درجه تشخیص داد.

ردیف	نام و نام خانوادگی	هیأت داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه/موسسه	امضاء
۱	دکتر علی جمشیدی	استاد راهنما			
۲	دکتر مهدی یدالهی	استاد مشاور			
۳	دکتر امیرحسین امیرخانی	استاد داور			
۴		نماینده تحصیلات تکمیلی			

تعهد نامه اصالت، رساله/پایان نامه

اینجانب محمد نادری ترازک دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول که در تاریخ ۱۴۰۰/۰۴/۲۳ از پایان نامه خود تحت عنوان « بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: وزارت امور خارجه)» با کسب نمره ۱۸ دفاع نموده ام، بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوط ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل قصد هر گونه استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ مقاله، کتاب، ثبت اختراع و.... از این پایان نامه را داشته باشم، با ذکر نام استادان راهنما و مشاور و درج نام دانشگاه پیام نور اقدام خواهم کرد.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب حقوقی ناشی از آن را می پذیرم و همچنین دانشگاه پیام نور مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار کند و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

محمد نادری ترازک

تاریخ و امضاء

تقدیر و تشکر

اکنون که این پایان نامه به اتمام رسیده است بر خود واجب می دانم به مصداق آیه شریفه

«مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقَ لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقَ»

از کلیه عزیزانی که به هر طریقی در تمام مراحل زندگی و امور تحصیل به خصوص در انجام این پایان نامه به بنده حقیر یاری رسانده و همواره بنده را راهنمایی نمودند، مراتب قدردانی و تشکر را به جای آورم. در ابتدا از دو عزیز نازنین، پدر و مادرم که اولین و بهترین اساتید و همیشه ایام، حامی ام بوده اند، تقدیر و تشکر می نمایم.

اکنون که به یاری خداوند متعال تحریر این پایان نامه با موفقیت به اتمام رسیده بر خود لازم می دانم از استاد ارجمند جناب آقای دکتر علی جمشیدی به عنوان استاد راهنما که همواره از راهنمایی های ارزنده ایشان در تهیه و تدوین پایان نامه بهره مند گشته، تقدیر و سپاسگزاری نمایم. همچنین از استاد ارجمند جناب آقای دکتر مهدی یداله‌ی به عنوان استاد مشاور که ارشادهای دلسوزانه ای را در تدوین این پایان نامه داشته اند، کمال تشکر و قدر دانی را دارم. همچنین از جناب آقای دکتر امیرحسین امیرخانی به عنوان داور محترم پایان نامه نیز صمیمانه سپاسگزارم.

تقدیم به او... .

تقدیم به ذات پاکش که هرچه دانم و توانم از او ست...

پاس تو را سزااست ای دانای توانا،

آری! برستی دگر باره بنان، امان، زبان و بیانم دادی

تا و از گمان را در نقشینه سپاست به سخره کیرم، طرحی دیگر در اندازم.

ای نگارخانه، هستی سایه ای از قلم تو!

بساعلمانی که سخنی بر زبان رانده، در خاک خفته اند.

کی باورم بود که بار دگر قلم حقیر بر گوشه ای از صفحه ی علم رقم خورد!؟

لیکن ای هستی بخش!

کرامت فرمودی و فرصتم بخشودی.

اینک چگونه سپاست توانم، که همه آفریدگان ز ازل تا بد، شگرت نتوانند!؟

ای آنکه تا به نامت قلم می زنم اسلم سرازیر می شود! بنده ام، جز اشک تحفه ای ندارم...

اشک بندگی ام تحفه ای در پیشگاه تو!

نثارت باد که پذیرا باشی...

فهرست مطالب

چکیده.....	۱
فصل اول.....	۱
مقدمه.....	۱-۱
بیان مسأله.....	۲-۱
اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۳-۱
اهداف پژوهش.....	۴-۱
سؤال پژوهش.....	۵-۱
فرضیه‌های تحقیق.....	۶-۱
مدل مفهومی تحقیق.....	۷-۱
روش تحقیق.....	۸-۱
جامعه و نمونه آماری.....	۹-۱
جامعه آماری.....	۱-۹-۱
نمونه و نمونه‌گیری.....	۲-۹-۱
روش تجزیه و تحلیل.....	۳-۹-۱
کاربردهای پژوهش.....	۱۰-۱
قلمرو تحقیق.....	۱۱-۱
تعریف واژه‌های تحقیق.....	۱۲-۱
ساختار کلی پژوهش.....	۱۳-۱
مدل فرآیند انجام پژوهش.....	۱۴-۱
فصل دوم.....	۲
مقدمه.....	۱-۲
رهبری تحول‌گرا.....	۲-۲
جهاد.....	۳-۲
مدیریت جهادی.....	۴-۲
فرهنگ جهادی.....	۵-۲
مدیریت جهادی از دیدگاه اسلام.....	۶-۲
مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری.....	۷-۲
مؤلفه‌های مدیریت جهادی.....	۸-۲
ویژگی سبک‌های مدیریت جهادی.....	۹-۲

۱۰-۲	ویژگی سبک های مدیریت غیر جهادی	۲۶
۱۱-۲	تمایز مدیریت جهادی و اسلامی با سایر مدیریت ها	۲۶
۱۲-۲	اثربخشی سازمانی، الگوها و رویکردها	۲۷
۱۳-۲	ورود انقلاب اسلامی به دومین مرحله ی خودسازی، جامعه پردازی و تمدن سازی (بیانیه گام دوم انقلاب)	۲۹
۱-۱۳-۲	پیروزی انقلاب اسلامی؛ آغازگر عصر جدید عالم	۲۹
۲-۱۳-۲	شعارهای جهانی، فطری، درخشان و همیشه زنده ی انقلاب اسلامی	۲۹
۳-۱۳-۲	دفاع ابدی از نظریه نظام انقلابی	۳۰
۴-۱۳-۲	جمهوری اسلامی و فاصله ی میان بایدها و واقعیتها	۳۰
۵-۱۳-۲	انقلاب اسلامی؛ مایه ی سربلندی ایران و ایرانی	۳۰
۶-۱۳-۲	آغاز انقلاب و نظام اسلامی از نقطه ی صفر	۳۰
۷-۱۳-۲	تقابل دوگانه ی جدید «اسلام و استکبار»؛ پدیده ی برجسته ی جهان معاصر	۳۱
۸-۱۳-۲	مدیریت جهادی و اعتقاد به اصل «ما میتوانیم»؛ عامل عزت و پیشرفت ایران در همه ی عرصه ها	۳۱
۹-۱۳-۲	برکات بزرگ انقلاب اسلامی	۳۱
۱۰-۱۳-۲	انقلاب چهل ساله و گام بزرگ دوم	۳۴
۱۱-۱۳-۲	اقتدار انقلاب اسلامی و تغییر چالشها و شکست مستکبران	۳۴
۱۲-۱۳-۲	جوانان؛ محور تحقق نظام پیشرفته ی اسلامی	۳۴
۱۳-۱۳-۲	فهرست طولانی فرصتهای مادی کشور	۳۵
۱۴-۱۳-۲	گام دوم و سرفصلها و توصیه های اساسی در پرتو امید و نگاه خوش بینانه به آینده	۳۵
۱۴-۲	فرهنگ، ضرورت تغییر و نوآوری	۴۰
۱۵-۲	پیشینه تحقیق	۴۱
۱-۱۵-۲	پیشینه خارجی	۴۱
۲-۱۵-۲	پیشینه داخلی	۴۱
۳	فصل سوم	۴۵
۱-۳	مقدمه	۴۶
۲-۳	روش تحقیق	۴۶
۳-۳	مراحل اجرای تحقیق	۴۷
۴-۳	جامعه و نمونه آماری	۴۷
۱-۴-۳	جامعه آماری	۴۷
۲-۴-۳	نمونه و نمونه گیری	۴۸
۳-۴-۳	برآورد حجم نمونه	۴۸

۴۹.....	روش‌ها و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات	۵-۳
۴۹.....	ابزار پرسشنامه	۱-۵-۳
۵۰.....	طراحی نهایی پرسشنامه	۲-۵-۳
۵۰.....	روایی (VALIDITY) و پایایی (RELIABILITY)	۶-۳
۵۰.....	روایی ابزار گردآوری داده	۱-۶-۳
۵۰.....	پایایی ابزار جمع‌آوری داده	۲-۶-۳
۵۱.....	تحلیل روایی و پایایی متغیرهای پژوهش	۳-۶-۳
۵۱.....	روش تجزیه و تحلیل	۷-۳
۵۲.....	آزمون‌ها و تکنیک‌های آماری	۸-۳
۵۲.....	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-s)	۱-۸-۳
۵۲.....	رگرسیون چندگانه	۲-۸-۳
۵۲.....	برازش کلی مدل (معیار GOF)	۳-۸-۳
۵۳.....	شاخص Q ²	۴-۸-۳
۵۳.....	توزیع نرمال	۹-۳
۵۵.....	فصل چهارم	۴
۵۶.....	مقدمه	۱-۴
۵۶.....	یافته‌های توصیفی	۲-۴
۵۶.....	توصیف شاخص‌های دموگرافیک (بررسی ویژگی‌های عمومی)	۱-۲-۴
۵۷.....	بررسی توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس سن	۲-۲-۴
۵۸.....	بررسی توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس جنسیت	۳-۲-۴
۵۹.....	بررسی توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس متغیر تحصیلات	۴-۲-۴
۶۰.....	بررسی توزیع فراوانی افراد موردبررسی بر اساس متغیر سابقه خدمت	۵-۲-۴
۶۱.....	توصیف متغیرهای پژوهش	۳-۴
۶۱.....	تحلیل هم‌گرایی و واگرایی متغیرهای پژوهش	۱-۳-۴
۶۲.....	معادلات ساختاری (بررسی معیار R^2 یا R squares)	۲-۳-۴
۶۳.....	تحلیل روایی و پایایی متغیرهای پژوهش	۳-۳-۴
۶۳.....	یافته‌های تحلیلی	۴-۴
۶۳.....	بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از طریق آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف	۱-۴-۴
۶۴.....	بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق	۲-۴-۴
۶۴.....	تجزیه و تحلیل داده‌ها	۵-۴
۶۵.....	تجزیه و تحلیل آماری	۶-۴
۶۷.....	نتایج فرضیات	۷-۴

۵	فصل پنجم	۶۸
۱-۵	مقدمه	۶۹
۲-۵	نتایج و یافته‌های تحقیق	۶۹
۳-۵	بحث و بررسی درباره نتایج تحقیق	۷۰
۴-۵	پیشنهادهای کاربردی	۷۱
۵-۵	پیشنهادهای برای تحقیقات آتی	۷۲
۶-۵	محدودیت‌ها	۷۲
	منابع و مآخذ	۷۳

فهرست اشکال

شکل ۱-۱ مدل مفهومی پژوهش.....	۷
شکل ۲-۱ مدل فرآیند انجام پژوهش.....	۱۲
شکل ۱-۴ نمودار فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن.....	۵۷
شکل ۲-۴ نمودار فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت.....	۵۸
شکل ۳-۴ نمودار فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس مدرک تحصیلی.....	۵۹
شکل ۴-۴ نمودار فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سابقه خدمت.....	۶۰
شکل ۵-۴ بار عاملی استاندارد اشتراک دانش تأثیر مثبت بر سطح شرکت و عملکرد سازمان.....	۶۵
شکل ۶-۴ بار عاملی استاندارد افزایش ظرفیت جذب بر رهبری تحول‌گرا.....	۶۶
شکل ۷-۴ بار عاملی استاندارد افزایش ظرفیت جذب، تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی.....	۶۶

فهرست جداول

جدول ۱-۲ مؤلفه ها و شاخص های مدیریت جهادی	۲۵
جدول ۲-۲ تمایز تمایز مدیریت جهادی و اسلامی با سایر مدیریت ها	۲۷
جدول ۳-۱ آلفای کرونباخ متغیرها	۵۰
جدول ۴-۱ فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سن	۵۷
جدول ۴-۲ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت	۵۸
جدول ۴-۳ فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس مدرک تحصیلی	۵۹
جدول ۴-۴ فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سابقه خدمت	۶۰
جدول ۴-۵ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش	۶۱
جدول ۴-۶ روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق	۶۳
جدول ۴-۷ آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق	۶۴
جدول ۴-۸ آزمون نرمال بودن داده ها	۶۵
جدول ۴-۹ بار عاملی استاندارد اشتراک دانش تأثیر مثبت بر سطح شرکت و عملکرد سازمان	۶۵
جدول ۴-۱۰ بار عاملی استاندارد افزایش ظرفیت جذب بر رهبری تحول گرا	۶۶
جدول ۴-۱۱ بار عاملی استاندارد افزایش ظرفیت جذب، تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی	۶۶
جدول ۴-۱۲ نتایج فرضیه ها	۶۷

چکیده

تلاش برای اثربخشی، وجه مشترک سازمانهاست به گونه ای که بیشتر پژوهشها در حوزه سازمان و مدیریت و برنامه ریزی آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته اند. رهبری تحول گرا به مثابه الگویی موفق و سبکی مورد تایید راه حلی شناخته شده برای افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانی است. مدیریت جهادی به عنوان الگوی دینی و مدیریتی برآمده از بطن مفاهیم اسلامی که مبتنی بر ارزش ها و آرمان های دین مبین اسلام و در پیوند با ارزش های انقلاب اسلامی و علم و دانش روز بوده، همواره از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار بوده است. دستیابی به اثربخشی سازمانی در رویکرد تحول گرا در سیستم مدیریت کشور امکان پذیر نیست مگر با برخورداری از روحیه و فرهنگ جهادی در افراد، مدیران و سازمان های جوامع کنونی. اکنون این واقعیت به خوبی در هزاره جدید پذیرفته شده است که مقوله فرهنگ، اهمیتی محوری در تمامی عرصه های زندگی بشر دارد. این موضوع تحت تأثیر تحولات سریع و گوناگون در ابعاد مختلف حیات انسان ها و ظهور گرایش های جدید در علوم اجتماعی مورد قبول واقع شده است که بدون رجوع به فرهنگ و موضوعات فرهنگی نمی توان برداشتی درست و دقیق از مسائل و موضوعات زندگی ارائه کرد و این در حالیست که نیاز به گسترش و عملیاتی سازی فرهنگ جهادی در مدیریت کشور بیش از هر زمانی به چشم می خورد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب در بین کارکنان وزارت امور خارجه می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت امور خارجه است که تعداد آن ها ۱۷۵۰ نفر می باشد. با توجه به پراکندگی جامعه آماری، در این تحقیق به منظور بیشتر کردن شباهت نمونه و جامعه و افزایش دقت نمونه برداری برای برآورد پارامترهای جامعه و دخالت دادن ویژگی های جامعه در نمونه از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید که براساس محاسبه فرمول کوکران تعداد نمونه ۳۱۵ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها به این ترتیب بود که پس از جمع آوری اطلاعات تجزیه و تحلیل با روش های آماری با استفاده از نرم افزارهای Spss و Lisrel و از روش های آماری مرسوم با بهره گیری از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت جهادی می تواند به ترتیب اولویت از ابعاد اشتراک دانش و ظرفیت جذب بر روی بهبود عملکرد سازمان ها تأثیرگذار باشد. یافته های پژوهش حاضر و مقایسه آن با پژوهش های پیشین نشان می دهد مجموعه متغیرهایی که در این تحقیق در نظر گرفته شده اند به خوبی تأثیر برخی از این متغیرها از قبیل رهبری تحول گرا، اشتراک دانش و ظرفیت جذب بر عملکرد سازمان را تبیین می کنند، همچنین یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات و پژوهش های قبلی سازگار است.

واژه های کلیدی: رهبری تحول گرا، عملکرد سازمان، مدیریت جهادی، گام دوم انقلاب، وزارت امور خارجه، رویکرد مدیریتی.

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول شامل کلیاتی در خصوص موضوع پژوهش است. بدین منظور در این فصل پس از بیان مقدمه، مسئله پژوهش تشریح خواهد شد، سپس اهمیت و ضرورت پژوهش و همچنین هدف پژوهش تبیین می‌گردد. در ادامه با مشخص کردن جامعه مورد پژوهش، فرضیه‌ها و متغیرهای پژوهش بیان شده و در نهایت اصطلاحات و متغیرهای پژوهش تعریف خواهند شد.

۱-۱ مقدمه

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 می‌باشد. 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 به روشنی اثر مدیریت صحیح و در دوران افول اثر مدیریت‌های نامناسب را مشاهده نمود. در کشور ما نیز سبک‌های مختلف مدیریت در کارها از دیرباز مورد توجه قرار گرفته است که از جمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود. مدیریت جهادی هرچند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلابی ما نیست اما به جرئت می‌توان گفت مدیریتی است که تنها در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده ایم. مدیریت جهادی، سبک رهبری ایرانی - اسلامی است که با رهبری امام خمینی (ره) توانست به خوبی در مقطع دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگ تحمیلی که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات داده و کارایی خود را به خوبی نشان دهد. در واقع می‌توان گفت مدیریت جهادی آزمون و خطای خود را در هشت سال دفاع مقدس پس داده است. مدیریت وقتی با قید "جهادی" همراه می‌شود مفهوم و شاخصه‌هایی را در بر می‌گیرد که اگر مدیران کشور به آن شاخصه‌ها اعتقاد قلبی داشته باشند و در صدد عمل به آن برآیند با گسترش سازمان‌های جهادی، خیلی از مشکلات کشور برطرف خواهد شد و بستری پویا برای رشد همه عرصه‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی فراهم می‌شود.

۲-۱ بیان مسأله

تلاش برای اثربخشی، وجه مشترک سازمان‌هاست به گونه‌ای که بیشتر پژوهش‌ها در حوزه سازمان و مدیریت و برنامه ریزی آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته اند (رابینز^۱، ۱۹۹۹). واقعیت این است که سازمان با فشارهای گوناگون، عوامل متعدد و محدود کننده و همچنین هدف‌های متناقضی روبه‌روست که ناچار باید به همه آن‌ها به نحو مطلوب و متناسب پاسخ گوید. از این رو پدیده اثربخشی مفهوم گسترده‌ای به خود می‌گیرد و دارای ابعاد گوناگون می‌شود (عباس زادگان و ترکزاده، ۱۳۹۵). امروزه موضوع اثربخشی و اثربخش بودن در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه در دنیای پرشتاب امروزی، سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات خویش هستند که از اثربخشی کافی برخوردار باشند و بتوانند بیش از پیش به اهداف از پیش تعیین شده خویش دست یابند. اغلب صاحب‌نظران، اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به هدف می‌دانند؛ یعنی هر اقدام و عملی که هدفمند باشد و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده گام بردارد، هراندازه که به هدف از پیش تعیین شده نزدیکتر شده، و توانسته باشد به آن اهداف جامه عمل بپوشاند از اثربخشی بهتری نسبت به تحقق اهداف برخوردار خواهد بود. شیوه رهبری و

^۱. Robbinz.

مدیریت در هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد. از جمله خاطره تلخ دانشمندان اروپا از دادگاه‌های تفتیش عقاید و بیم از تکرار مطالعات مدرسه‌ای باعث شد تا تحلیل مبتنی بر تجربه صرف بشری پس از رنسانس بر روح تحقیق در غرب حاکم گردد و سرانجام انسان نیز به عنوان یکی از عوامل تولید، در ردیف ماشین و دیگر منابع به شمار آید. یعنی انسانی که خود خالق ماشین است، در نظام ارزشی غرب، هم سطح مخلوق خود و گاه در آثار بعضی از متفکران، حتی در سطحی پست‌تر از ماشین جای گرفت و این بسیار جالب توجه است. از طرفی امروزه سازمان‌های مختلف خدماتی و تولیدی، برای موفقیت و بقا در عرصه فضای رقابتی باید تعریف دقیقی از چشم انداز و مأموریت و اهداف خویش داشته باشند. سپس برای دستیابی به اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی مناسب را تدوین نموده و به اولویت بندی و اجرای صحیح آن‌ها در سازمان بپردازند. بعد 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. بسیاری از مشکلات سازمان‌ها پس از تدوین استراتژی‌های صحیح، در نحوه اجرا و پیاده‌سازی آن‌هاست که اغلب با شکست مواجه می‌شود. اندازه‌گیری عملکرد را می‌توان به عنوان فرآیند کمی کردن اثربخشی و کارایی فعالیتهای انجام گرفته تعریف نمود (رضائیان، ۱۳۹۵).

مدیریت جهادی به عنوان الگوی دینی و مدیریتی برآمده از بطن مفاهیم اسلامی که مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌های دین مبین اسلام و در پیوند با ارزش‌های انقلاب اسلامی و علم و دانش روز بوده، همواره از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. این مقوله امکان پذیر نیست مگر با برخورداری از روحیه و فرهنگ جهادی در افراد و سازمان‌های جوامع کنونی. اکنون این واقعیت به خوبی در هزاره جدید پذیرفته شده است که مقوله فرهنگ، اهمیتی محوری در تمامی عرصه‌های زندگی بشر دارد. این موضوع تحت تأثیر تحولات سریع و گوناگون در ابعاد مختلف حیات انسان‌ها و ظهور گرایش‌های جدید در علوم اجتماعی مورد قبول واقع شده است که بدون رجوع به فرهنگ و موضوعات فرهنگی نمی‌توان برداشتی درست و دقیق از مسائل و موضوعات زندگی ارائه کرد (خیرگو، ۱۳۹۳).

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، در تدوین برنامه توسعه کشور، رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) در ابلاغ و تبیین سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه چند واژه کلیدی و مهم را مؤکداً بیان فرمودند که یکی از مهم‌ترین این واژگان "مدیریت جهادی" است. ایشان بارها در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را به عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. معظم له در این باره فرمودند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت، با حرکت عادی و احیاناً خواب آلوده و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد، یک همت جهادی لازم است. تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد^۱. کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار، این کار جهادی است. کار را باید جهادی انجام داد تا ان شاء الله، خدمت به خوبی انجام بگیرد^۲».

۱. بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۲.

۲. بیانات در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۹۲/۶/۶.

انقلاب کبیر اسلامی ایران در حالی چهلمین سالگرد پیروزی خود را پشت سر گذاشت و قدم به دهه‌ی پنجم حیات خود نهاد که اگرچه دشمنان مستکبرش گمان‌های باطلی در سر داشتند اما دوستانش در سراسر جهان، امیدوارانه آن‌را در گذر از چالش‌ها و به دست آوردن پیشرفت‌های خیره‌کننده، همواره سربلند دیده‌اند. در چنین نقطه عطفی، رهبر حکیم انقلاب اسلامی با صدور «بیانیه‌ی گام دوم انقلاب» و برای ادامه‌ی این راه روشن، به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه‌ی گذشته پرداخته و توصیه‌هایی اساسی به‌منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرموده‌اند. بیانیه‌ی «گام دوم انقلاب» تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به مثابه منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) هست» نزدیک خواهد کرد. اکنون به شما فرزندان عزیزم در مورد چند سرفصل اساسی توصیه‌هایی می‌کنم. این سرفصل‌ها عبارتند از: علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال و آزادی، عزت ملی و روابط خارجی و مرزبندی با دشمن و سبک زندگی (سایت رهبری، ۱۳۹۹).

با توجه به اینکه تاکنون به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب توجه چندانی نشده است، از این رو، این پژوهش از اولین‌ها در این زمینه است. مسئله این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب در بین کارکنان وزارت امور خارجه می‌باشد. پژوهش حاضر با آگاهی از این موضوع سعی دارد به این سوال پاسخ دهد که: آیا رهبری تحول‌گرا با رویکرد مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی موثر است؟

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

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 می‌باشد. کشور ما نیز از دیرباز دوران مختلف رشد و افول را پشت سر گذاشته است. همانطور که گفته شد در یک مرور تاریخی می‌توان در دوران رشد تمدن ایران، به روشنی اثر مدیریت صحیح و در دوران افول اثر مدیریت‌های نامناسب را مشاهده نمود. در کشور ما نیز سبک‌های مختلف مدیریت در کارها از دیرباز مورد توجه قرار گرفته است که از جمله آن می‌توان به مدیریت جهادی به عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره نمود. مدیریت جهادی زمانی می‌تواند کارایی و اثربخشی خود را به عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی و اسلامی به خوبی نشان دهد که بتواند بر روی بهبود عملکرد سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقشی اساسی ایفا نماید. این ویژگی‌ها در بطن دستورات، توصیه‌ها، نظرات 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.

این سبک جدید از مدیریت، مبانی فلسفی و نظام ارزشی خود را از شرایط خاص اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی کشور ایران و همچنین منابع اصیل دین مبین اسلام گرفته است که تأثیر بسزایی در تمدن سازی نوین اسلامی خواهد داشت. مفهوم مدیریت جهادی نیز در همین راستا توسط مقام معظم رهبری مورد توجه قرار گرفته است. باید توجه داشت که مدیریت جهادی زمانی می تواند کارایی و اثربخشی خود را به عنوان یک سبک مدیریتی ایرانی و اسلامی به خوبی نشان دهد، که بتواند بر روی بهبود عملکرد سازمان تأثیرات محسوسی داشته باشد. لذا تعیین شاخص های استاندارد برای ارزیابی عملکرد سازمانی و سنجش میزان تأثیر مولفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی، موضوعی مهم و کاربردی برای سازمان های ایرانی می باشد.

عوامل سازمانی بسیاری بر اثربخشی تأثیر دارد که یکی از آنها سبک رهبری در سازمان است. پژوهش های متعدد نشان می دهد که سبک مدیریت و رهبری بر اثربخشی سازمانی مؤثر است. همچنین ادبیات پژوهش نشان می دهد سبک های مدیریت و رهبری متعددی مانند رهبری تحولی، رهبری مشارکتی، رهبری خدمت گذار، رهبری اقتضایی و ... شناسایی و تأیید شده است؛ اما در این میان نوعی سبک مدیریت و رهبری وجود دارد که امروزه مبحث آن در سخنان رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت الله خامنه ای ارائه شده است. این سبک از مدیریت، مدیریت جهادی نام دارد (زکی و همکاران، ۱۳۹۴).

از این رو هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب می باشد، در این پژوهش تلاش می شود تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. از آنجا که تاکنون چنین پژوهشی در ایران انجام نشده است، سعی می شود از مستندات و تجربیات سایر کشورها و مقالات معتبر سایت های علمی با ذکر منبع در این زمینه استفاده شود. با توجه به مباحث فوق، اجرای پژوهشی درباره تأثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی با رویکرد مدیریت جهادی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب امری ضروری بنظر می رسد.

۴-۱ اهداف پژوهش

- ۱) بررسی تأثیر اشتراک دانش تأثیر مثبت بر سطح شرکت و عملکرد سازمان.
- ۲) بررسی تأثیر افزایش ظرفیت جذب بر رهبری تحول گرا.
- ۳) بررسی تأثیر افزایش ظرفیت جذب و تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی.

۵-۱ سؤال پژوهش

۱. آیا رهبری تحول گرا با رویکرد مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی مؤثر است؟

۶-۱ فرضیه های تحقیق

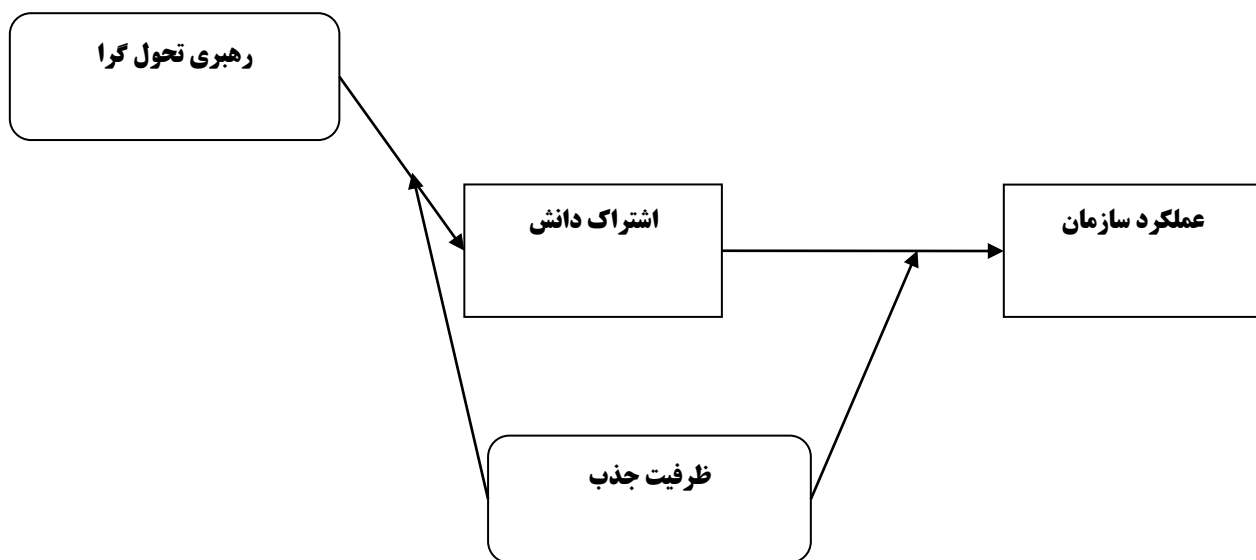
فرضیه در حقیقت راه حل پیشنهادی پژوهشگر برای حل مسئله است. به طور کلی فرضیه ابزار نیرومند پیشرفت دانش، ابزار کار تئوری و هدایتگر پژوهش علمی است.

هر تحقیق نخست لازم است بر اساس فرضیه شکل گیرد، که این نشان‌دهنده حدسی است که ما در مورد مسئله تحقیق در ذهن خود داریم. یک محقق با طرح مسئله و حدس خود در مورد پاسخ احتمالی مسئله سعی می‌کند تا با آزمون‌های مختلف حدس خود را که درواقع فرضیات مسئله می‌باشند، مورد تأیید قرار داده و یا رد نماید. به عبارتی با بررسی فرضیه درصدد آن هستیم که از ذهنیت به عینیت برسیم.

بر همین اساس فرضیه‌های پژوهش ما عبارتند از:

- (۱) اشتراک دانش تأثیر مثبت بر سطح شرکت و عملکرد سازمان دارد.
- (۲) افزایش ظرفیت جذب، تأثیر مثبت بر رهبری تحول‌گرا دارد.
- (۳) با افزایش ظرفیت جذب، تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی بیشتر است.

۷-۱ مدل مفهومی تحقیق



منبع: (۲۰۱۸)، Yi-Ying Chang, Wei-Chung Chao, Che-Yuan Chang, Hui-Ru Chi

شکل (۱-۱) مدل مفهومی پژوهش

۸-۱ روش تحقیق

این تحقیق از بُعد روش در حوزه پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد و از نظر هدف، بنیادی بوده و از نظر روش اجرا، توصیفی و از نوع همبستگی است.

همچنین از نظر جمع‌آوری داده، پیمایشی است و از طریق بررسی نظرات و دیدگاه‌های کارکنان وزارت امور خارجه، تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مشخص می‌شود.

در حالت متداول روش‌ها پژوهشی بر پایه دو موضوع :

- (۱) روش تحقیق با توجه به هدف
- (۲) روش تحقیق برحسب روش اجرا، طبقه‌بندی می‌شود.

پس می توان اظهار داشت پژوهش حاضر بر اساس هدف، بنیادی است. از منظر ویژگی های موضوع، تحقیق حاضر از نوع پژوهش های انجام شده توصیفی است که به دنبال جمع آوری اطلاعات جامع تر و واقعیت تر از موضوع انتخاب شده است.

پس بر اساس مدل های متعارف روش تحقیق پیش فرض اصلی این روش از نوع پژوهش های انجام شده پیمایشی است که با استفاده از روش های علمی می توان از طریق مطالعه یک نمونه، به تعمیم نتایج آن به یک جامعه بزرگ تر نائل شد.

در پژوهش انتخاب شده از نرم افزارهای Spss و Lisrel برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاضر و از روش های آماری مرسوم با بهره گیری از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده خواهد شد.

۹-۱ جامعه و نمونه آماری

در این قسمت به تعریف جامعه و نمونه آماری و همچنین توصیف جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر پرداخته می شود.

۱-۹-۱ جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از کلیه افرادی که حداقل دارای یک صفت مشخصه مورد نظر می باشند و معمولاً آن را با (N) نمایش می دهند. تعریف جامعه آماری باید جامع و مانع باشد؛ یعنی این تعریف باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی همه واحدهای مورد مطالعه را در برگیرد و در ضمن با توجه به آن، از شمول واحدهایی که نباید به مطالعه آن ها پرداخته شود، جلوگیری به عمل آید. به منظور کاربرد یک روش نمونه گیری، لازم است جمعیتی را که بناست نمونه از میان آن انتخاب شود (که جمعیت هدف، جامعه آماری، یا چارچوب نمونه گیری نیز نامیده می شود) تعریف کنیم. جمعیت انبوهی از همه مواردی است که با مجموعه معیارهای مشخصی تطبیق می کنند (سکاران، ۱۳۹۰).

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت امور خارجه است که تعداد آن ها ۱۷۵۰ نفر می باشد.

۲-۹-۱ نمونه و نمونه گیری

نمونه برداری جامعه در دسترس شامل جمع آوری اطلاعات از اعضای جامعه ای است که برای دستیابی به اطلاعات آن به سادگی در دسترس می باشند. عناصر جامعه اعضاء یا واحدهای یگانه ای از جمعیت هستند. یک نمونه، گزیده ایی از عناصر (اعضا یا واحدهای) جمعیت است. نمونه برای دستیابی به احکامی درباره کل جمعیت به کار می رود. نمونه گیری یعنی انتخاب تعدادی از افراد یک جامعه به عنوان نماینده آن جامعه به گونه ای که پاسخ ها و خصوصیات آن ها بازتاب خصوصیات گروهی باشد. در نمونه گیری^۱ چنانچه حجم جامعه آماری زیاد نباشد، کل جامعه آماری مورد مطالعه قرارداد خواهد شد، ولی چنانچه حجم جامعه آماری زیاد باشد، نمونه^۲ معرفی و سپس انتخاب می گردد و در نهایت نتایج حاصل از آن به کل جامعه آماری تعمیم^۳ داده می شود (سکاران، ۱۳۹۰).

۱- Sampling

۲. Sample.

۳. Generalization.