





دانشگاه پیام نور

دانشکده حسابداری اقتصاد و مدیریت

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (گرایش تشکیلات و روشها)

اثرگذاری مدیریت جهادی بر وظایف مدیران شهرداری شهر تهران

(مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۱۷ تهران)

حامد محمدی طامه

استاد راهنما:

امیر حسین امیرخانی

استاد مشاور:

محمد اسماعیل رستمی نیا

بهار ۱۳۹۵

شماره
تاریخ
پیوست



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور استان تهران

صور جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

آقای: حامد محمدی طامه

دانشجوی رشته مدیریت دولتی

به شماره دانشجویی: ۹۳۴۱۱۴۶۷۴

تحت عنوان:

"اثر گذاری مدیریت جهادی بر وظایف مدیران شهرداری شهر تهران (مطالعه

موردی: شهرداری منطقه ۱۷ تهران)"

جلسه دفاع پایان نامه کارشناسی ارشد نامبرده با حضور هیات داوران در مورخ ۹۵/۲/۷ ساعت ۱۱ در محل مرکز/واحد تهران غرب برگزار و پس از ارزیابی پایان نامه مذکور به شرح زیر ارزیابی گردید.

نمره دفاع بر مبنای ۱۹	نمره دستاورد پژوهشی*	نمره نهایی
۱۹		۱۹
به حروف		نوزده
	درجه ارزشیابی	

هیات داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه دانشگاهی	محل خدمت	امضا
استاد راهنما	آقای دکتر امیرخانی	دانشیار		
استاد مشاور	آقای دکتر رستمی نیا	استاد		
استاد داور	آقای دکتر رسولی			
نماینده تحصیلات تکمیلی	آقای دکتر رسولی			

نمره نامبرده بر اساس بخشنامه ها و دستورالعمل های مربوط به دستاوردهای پژوهشی مستخرج محاسبه و در تاریخ

تهران، نهایتاً غرضی انوبان شهید

نام و امضای کارشناس پژوهشی مرکز و واحد

نمره دستاورد پژوهشی برابر دستورالعمل مربوط در مهلت مقرر پس از دفاع تعیین شده و توسط کارشناس پژوهشی محاسبه و نمره نهایی اعلام می گردد.

کاربرگ شماره ۴ (این کاربرگ باید در سربرگ رسمی اداری دانشگاه
تایپ و پرینت گرفته شود. در صورت وجود استنادی بیشتر، به
ردیف های جدول اضافه شود. پرینت این کاربرگ الزامی نیست)

تهران، نهایتاً غرضی انوبان شهید

هفته بعد از دانشگاه علوم نظامی

شهرک شهید بهشتی، نبوری در ملک

نمره دستاورد پژوهشی برابر دستورالعمل مربوط در مهلت مقرر پس از دفاع تعیین شده و توسط کارشناس پژوهشی محاسبه و نمره نهایی اعلام می گردد.

تلفن: ۲۲۷۲۱۹۰۹-۱۲

فکس: ۲۲۷۲۱۹۰۸

www.tfnu.ac.ir

gharb@tfnu.ac.ir

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب حامد محمدی طامه دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۲ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان‌نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام بانقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و مآخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تایید می‌نماید که مطالب مندرج دراین پایان‌نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

حامد محمدی طامه

تاریخ و امضاء

اینجانب حامد محمدی طامه دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۲مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها گواهی می‌نمایم چنانچه براساس مطالب پایان‌نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب و... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب و... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

حامد محمدی طامه

تاریخ و امضا

کلیه حقوق مادی مرتبت از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

بهار ۱۳۹۵

تقدیم بہ:

تقدیم بابوسہ بردستان پدرم:

بہ او کہ نمی دانم از بزرگی اش بگویم یا مردانگی، سخاوت، سکوت، مہربانی

...

تقدیم بہ مادرم:

مادرم، آنکہ آفتاب مہرش در آستانہ قلبم، بہچنان پابرجاست و ہرگز غروب

نخواہد کرد.

تقدیم بہ ہمسرم:

کہ سایہ مہربانش سایہ سار زندگیم می باشد، او کہ اسوہ صبر و تحمل بودہ و

مشکلات مسیر را برایم تسہیل نمود.

پاسکزاری:

پاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت. پاسکزار کسانی هستیم که سر آغاز تولد من هستیم. از یکی زاده می‌شوم و از دیگری جاودانه، استادانی که سیدی را بر تخته سیاه زندگیم نگاشتند. با تشکر از زحمات بی دریغ استاد ارجمندم جناب آقای دکتر امیرخانی که در همه حال و هر وقت راهنمای کامل و جو بگوی سوالات و مشکلات اینجانب بوده و همچنین جناب آقای دکتر رستمی نیا که قبول زحمت مشاوری این پایان نامه را نمودند و همچنین آقای دکتر نجات بخش که در انتخاب و هدایت موضوع کمال شایانی به اینجانب نمودند. ضمناً از جناب آقای دکتر کیانبار که مشاوری آماری پایان نامه اینجانب را تقبل نموده اند نیز پاسکزاری نموده و در آخر از مدیران و کارکنان و همکاران محترم بنده در شهرداری منطقه ۱۲ تهران که با اینجانب همکاری لازم را مبذول نمودند تشکر می‌نمایم.

چکیده:

موضوع تحقیق در خصوص چگونگی اثرگذاری سبک مدیریت جهادی بر عملکرد مدیران شهرداری منطقه ۱۷ می باشد. از نظر هدف، تحقیق حاضر از نوع کمی، توصیفی و کاربردی است. این تحقیق شامل یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی می باشد. پرسشنامه این تحقیق با مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت بوده که هدف از آن سنجش میزان تاثیر هر فرضیه بر عملکرد مدیران شهرداری می باشد. تعداد نمونه ی آماری ۱۲۰ نفر بوده که تجزیه و تحلیل اطلاعات به کمک نرم افزار SPSS انجام شده و برای آزمون نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف یک طرفه استفاده شد. برای تعیین رابطه میان متغیرهای مشاهده شده با یکدیگر، و نیز متغیرهای مکنون با یکدیگر، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون تحت برنامه آماری SPSS استفاده شد. همچنین توسط آزمون فریدمن، متغیرها اولویت بندی و رتبه بندی گردید و برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از تکنیک های LiSReL و PLS استفاده و در آخر نتایج این تجزیه و تحلیل مورد تعبیر و تفسیر قرار داده شد. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی ۱ تا ۴ مورد تایید قرار گرفت. یعنی اولاً با تقویت مدیریت جهادی عملکرد مدیران افزایش خواهد یافت و دوماً تاثیر فرضیه های فرعی بر بهبود عملکرد مدیران در شهرداری منطقه ۱۷ تهران مستقیم و مثبت می باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت جهادی، اثربخشی عملکرد، مدیران شهرداری

فہرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: مبانی و کلیات پژوهش	
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- تشریح و بیان موضوع	۴
۳-۱- سوالات تحقیق	۷
۱-۳-۱- سؤال اصلی	۷
۲-۳-۱- سؤال‌های فرعی	۷
۴-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۸
۵-۱- مدل تحقیق	۹
۱-۵-۱- فرضیات تحقیق	۹
۱-۱-۵-۱- فرضیه‌ی اصلی	۹
۲-۱-۵-۱- فرضیه‌های فرعی	۹
۶-۱- اهداف تحقیق	۱۰
۱-۶-۱- هدف اصلی تحقیق	۱۰
۲-۶-۱- اهداف فرعی تحقیق	۱۰
۷-۱- کاربردهای متصور از تحقیق	۱۰
۸-۱- قلمرو تحقیق	۱۱
۹-۱- جامعه آماری و روش نمونه گیری	۱۱
۱۰-۱- روش تحقیق	۱۲
۱-۱۰-۱- روش گردآوری اطلاعات	۱۲
۲-۱۰-۱- ابزار گردآوری داده‌ها	۱۳
۱-۲-۱۰-۱- جمع آوری اطلاعات ثانویه از طریق مطالعات کتابخانه‌ای	۱۳
۲-۲-۱۰-۱- جمع آوری اطلاعات اولیه از روش میدانی	۱۳
۳-۱۰-۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	۱۴

۱۱-۱- محدودیت‌های تحقیق ۱۴

۱۲-۱- تعریف برخی مفاهیم و اصطلاحات کلیدی و بنیادی تحقیق ۱۵

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲- پیشینه نظری ۱۸

۲-۲- بخش دوم: پیشینه نظری و تجربی مدیریت جهادی در شهرداری ۳۱

فصل سوم: روش تحقیق

مقدمه ۳۵

۱-۳- نوع تحقیق ۳۵

۱-۱-۳- تحقیق از نظر هدف ۳۵

۲-۱-۳- تحقیق از نظر اجرا ۳۷

۲-۳- متغیرهای تحقیق ۳۷

۳-۳- جامعه آماری ۳۹

۴-۳- تعداد نمونه و روش نمونه گیری ۴۰

۳-۴-۱- تعداد نمونه ۴۰

۳-۴-۲- روش نمونه گیری ۴۱

۳-۵- ابزار گردآوری داده‌ها ۴۳

۳-۵-۱- محتوای پرسشنامه ۴۳

۳-۵-۲- روایی و پایایی پرسشنامه ۴۵

۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۴۸

۳-۶-۱- آزمون میانگین ۴۸

۳-۶-۲- آزمون همبستگی ۴۸

۳-۶-۳- آزمون فریدمن ۴۹

۳-۶-۴- مدل معادلات ساختاری ۵۰

۳-۶-۴-۱- تعریف مدل معادلات ساختاری ۵۰

۳-۶-۴-۲- ضرورت مدل معادلات ساختاری در پژوهش حاضر ۵۱

۵۱.....	۳-۴-۶-۳ مدلیابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی
۵۳.....	۳-۴-۶-۴ معیارهای ارزیابی برازش در PLS
۵۳.....	۳-۴-۵-۶ معیارهای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری
۵۶.....	۳-۴-۶-۶ معیار ارزیابی برازش مدل ساختاری
۵۶.....	۳-۷ ملاحظات اخلاقی تحقیق
۵۷.....	۳-۸ قلمرو تحقیق
۵۷.....	۳-۸-۱ قلمرو موضوعی
۵۷.....	۳-۸-۲ قلمرو مکانی
۵۷.....	۳-۸-۳ قلمرو زمانی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

۵۹.....	مقدمه
۵۹.....	۴-۱- توصیف نمونه بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (دموگرافیک)
۶۳.....	۴-۲- آمار توصیفی متغیرهای پرسشنامه
۶۴.....	۴-۲-۱ همبستگی متغیرهای پژوهش
۶۵.....	۴-۳- بررسی مدل نظری تحقیق
۶۶.....	۴-۳-۱ تحلیل عاملی
۶۷.....	۴-۳-۲ برازش مدل
۶۷.....	۴-۳-۲-۱ برازش مدل‌های اندازه‌گیری
۶۹.....	۴-۴- آمار توصیفی اطلاعات بدست آمده از پرسش‌های پرسشنامه
۷۳.....	۴-۵- تحلیل استنباطی
۷۳.....	۴-۵-۱ آزمون نرمال یا عدم نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف اسمیرنف)
۷۴.....	۴-۵-۲ تست فرضیه‌های تحقیق
۷۵.....	۴-۵-۲-۱ ضرایب معناداری Z (مقادیر t_values)
۷۹.....	۴-۵-۳ آزمون فریدمن
۸۰.....	۴-۵-۴ آزمون همبستگی

فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات

مقدمه	۸۴
۱-۵- روش تحقیق	۸۴
۲-۵- نتایج تحقیق	۸۵
۱-۲-۵- نتایج آزمون تی استیودنت	۸۷
۲-۲-۵- نتایج آزمون همبستگی	۸۹
۳-۵- پیشنهادهای تحقیق	۹۰
۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی	۹۰
۱-۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی برای توسعه ی الزامات مدیریتی در شهرداری منطقه ۱۷ تهران	۹۰
۲-۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی برای توسعه ی الزامات منابع انسانی در شهرداری منطقه ۱۷ تهران	۹۲
۳-۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی برای توسعه ی الزامات رویکردی در شهرداری منطقه ۱۷ تهران	۹۴
۴-۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی برای توسعه ی الزامات ساختاری در شهرداری منطقه ۱۷ تهران	۹۵
۲-۳-۵- پیشنهادهای پژوهشی	۹۷

منابع و مأخذ

منابع فارسی	۹۹
منابع لاتین	۱۰۵

Abstract.....Error! Bookmark not defined.

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: شاخص‌های ابزار تحقیق.....	۴۴
جدول ۳-۲: آلفای کرونباخ پرسشنامه ی الزامات مدیریتی.....	۴۷
جدول ۳-۳: آلفای کرونباخ پرسشنامه الزامات رویکردی.....	۴۷
جدول ۳-۴: آلفای کرونباخ پرسشنامه الزامات انسانی.....	۴۷
جدول ۳-۵: آلفای کرونباخ پرسشنامه الزامات ساختاری.....	۴۷
جدول ۳-۶: آلفای کرونباخ پرسشنامه ی عملکرد شغلی.....	Error! Bookmark not defined.
جدول ۴-۱: توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت.....	۵۹
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه بر حسب سطح تحصیلات.....	۶۰
جدول ۴-۳: توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه ی خدمت.....	۶۱
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی نمونه بر حسب رشته ی تحصیلی.....	۶۲
جدول ۴-۵: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش.....	۶۴
جدول ۴-۶: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق.....	۶۴
جدول ۴-۷: آزمون KMO و بارتلت.....	۶۶
جدول ۴-۸: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق.....	۶۷
جدول ۴-۹: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق.....	۶۸
جدول ۴-۱۰: آمار توصیفی الزامات رویکردی مدیریت جهادی.....	۶۹
جدول ۴-۱۱: آمار توصیفی الزامات مدیریتی مدیریت جهادی.....	۷۰
جدول ۴-۱۲: آمار توصیفی الزامات منابع انسانی مدیریت جهادی.....	۷۱
جدول ۴-۱۳: آمار توصیفی الزامات ساختاری مدیریت جهادی.....	۷۱
جدول ۴-۱۴: اطلاعات نرمالیتی الزامات مدیریت جهادی و عملکرد مدیران.....	۷۳
جدول ۴-۱۵: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل.....	۷۵
جدول ۴-۱۶: آزمون تی استیودنت فرض اصلی.....	۷۶
جدول ۴-۱۷: آزمون تی استیودنت فرض فرعی شماره ۱.....	۷۶
جدول ۴-۱۸: آزمون تی استیودنت فرض فرعی شماره ۲.....	۷۷

جدول ۴- ۱۹: آزمون تی استیودنت فرض فرعی شماره ۳.....	۷۸
جدول ۴- ۲۰: آزمون تی استیودنت فرض فرعی شماره ۴.....	۷۸
جدول ۴- ۲۱: نتایج آزمون فریدمن.....	۷۹
جدول ۴- ۲۲: ضرایب همبستگی متغیرهای مشاهده شده.....	۸۲

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی (درصد) نمونه بر حسب جنسیت	۶۰
نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه بر حسب سطح تحصیلات	۶۱
نمودار ۴-۳: توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه ی خدمت	۶۲
نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی نمونه بر حسب رشته ی تحصیلی	۶۳

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
-------	------

شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق: محقق ساخته (تست مدل در فصل چهارم).....	۹
---	---

فصل اول

مبانی و کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

روشن است که اصول حاکم بر جوامع غربی را نمی توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. اگر چه بکارگیری تئوری های غربی مدیریت که با آموزه های الهی تعارض ندارد امکان پذیر می باشد، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش های الهی است که آنرا علم مدیریت اسلامی می نامند.

با پیروزی انقلاب اسلامی و حضور یک حکومت مذهبی که زمینه های نظری اداره امور حکومتی در آن بر پایه ارزش های دینی و مذهبی استوار بوده و اعمال حکومت تحت تاثیر نگرش الهی انسان قرار گرفته است، مدیریت جهادی به عنوان یکی از وجوه اداره حکومت و فرایندی که باید تحت تاثیر نگرش تازه و جدید ارزشی حاکم بر کل جامعه قرار داشته باشد مورد توجه قرار گرفته است. در چند دهه گذشته جنبشهای پرتحرک و پویایی در قلمرو مدیریت پدید آمده که هر یک به سهم خود به افزایش دامنه دانش و بینش مدیران یاری به سزایی داده اند. مدیریت جهادی که با پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی پایه ریزی شد و در دهه کنونی با توجه به اقتدار سیاسی، علمی و .. به رشد و رسایی قابل توجهی رسیده است، برپایه مفروضاتی استوار است که با ارزشهای والای انسانی سازگاری کامل دارد. مدیریت جهادی کوششی است آینده نگر، برنامه ریزی شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و می کوشد تا با تشخیص منطقی و منظم دشواریها و با بسیج همه نیروها و منابع موجود، به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزنند.

از فرمایشات مقام معظم رهبری مد ظله در خصوص جهاد و نیروهای انقلابی که فرموده‌اند "شروع نوآوری و حرکت و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته‌ای است که در اول در مثال جهادی و نهادهای انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد".

و در بیانات دیگر فرموده‌اند "روحیه حرکت عمومی و این دلسوزی و ورود به صحنه ابتکار و حرکت و جوشش جهادی همان روحیه سنگرزبان بی سنگر جهاد سازندگی است که روی بولدوزر نشسته تا خاکریز زده و این روحیه را باید حفظ کرد و با این فرهنگ و با کار علمی و نظم تشکیلاتی به نحو شایسته در حد خود کفائی و استقلال قدم برداشت". (بیانات مقام معظم رهبری در جمع مسئولین ۱۳۹۰/۰۵/۱۶).

لذا برای تحقق این برنامه‌ها و محقق شدن فرموده مقام معظم رهبری و همچنین اجرای تحقق الگوی اسلامی – ایرانی پیشرفت و ترویج فرهنگ زندگی و مدیریت جهادی و بالاخره با توجه به اینکه اسلام به عنوان یک دکتترین در متن زندگی اجتماعی و سیاسی مسلمانان روز به روز حضور بیشتری پیدا می‌کند و قانون انقلاب اسلامی یعنی ایران شاهد این مدعاست، نیاز شدید نظام اسلامی به مدیرانی که متخلق به اخلاق اسلامی و مسلح به دانش مدیریت باشند بسیار زیاد است. مدیرانی که بهترین استفاده را در تحقق آرمان‌ها و اهداف بنمایند و نیروها و امکانات را در مسیر اهداف مقدس و ارزشمند به کار گیرند و در انجام کارها مدیریت اسلامی الگوی آنها باشد.

از طرف دیگر رویارویی کشور ما با استکبار جهانی ایجاب می‌کند هر چه سریعتر به دانش‌های جدید دست یابیم و به ارزشهای بسیار عمیق و پرمحتوای اسلام تمسک جسته و آن دو را در هم

آمیخته و با توجه به رعایت تمام شئونات و دستورالعمل‌های شریعت و مدیریت اسلامی بتوانیم ترفندها و نیرنگ‌های شیطانی را که برای شکست ما مطرح می‌کنند، خشتی کنیم.

۱-۲- تشریح و بیان موضوع

جوامع انسانی در هر مرحله از پیشرفت با دشواری‌ها و چالش‌های سطح بالاتری مواجه می‌شود. رفع این دشواری‌ها و برداشتن معضلات در هر مرحله با راه حل‌های خاص آن مرحله امکان پذیر است. با راه حل‌های گذشته نمی‌توان مشکلات موجود و آینده را برطرف ساخت. چرا که پیش‌بینی ناپذیری یکی از ویژگی‌های مدیریت امروز است و تعبیر مدیریت به مثابه سازمان به تعبیر مدیریت به مثابه ابرها بدل شده است (الوانی، ۱۳۹۱). بر همین اساس نبایست علم مدیریت غربی را پارادایم ثابت و قدرتمند بدانیم و آنرا تعمیم دهیم. هر چند باید اذعان کرد که راه حل مشکلات ما استفاده از نظریه‌ها و مکاتب مختلف غربی نیست چراکه ما شاهد بحران‌های کلان در مدیریت غربی هستیم. از سوی دیگر عنصر کرامت انسانی در نظریه‌های سازمان و مدیریت تاحد زیادی به کنار نهاده شده و این منکوب کردن کرامت انسانی مانع رشد و تعالی انسانی در همه ابعاد می‌شود. از این رو انتقال آموزه‌های مدیریت جهادی به مدیران کشور و تئوریزه کردن مولفه‌های مدیریت جهادی و روش‌های اجرایی و رویکرد جهادی به عنوان یک مکتب بومی مدیریت ضروری است (روستا آزاد، ۱۳۸۶).

نگاه غرب به رشد انسان در ابعاد مادی و تنها برای نیل به اهداف ویژه است. مدیریت از نگاه غربی بهره‌گیری موثر از منابع انسانی برای رسیدن به هدف مطلوب است. اما انسان در نظریه رشد، وسیله نیل به هدف نیست بلکه اعتلای انسان هدف غایی است. انگیزه‌های بسیار والایی که انسانها را

تا سرحد ایثار و از خودگذشتن ارتقاء می‌بخشد در نظریه‌های سازمان و مدیریت به نادیده انگاشته می‌شود. انسان امروز تشنه نظریه‌هایی است که می‌تواند معضلات و مشکلات ناشی از هجوم فناوری‌های رنگارنگ در عرصه فعالیت‌های بشری را حل نماید. اخلاقی بودن مسئله‌ای است که باید به آن عمل کنیم.

اما متأسفانه مدیریتی که در کشور ما مورد توجه مجامع علمی و اجرایی بوده مدیریت از نوع غربی آن است که با فرهنگ دینی جامعه ما سنخیت مناسبی ندارد. نمی‌توان انتظار داشت تئوریهای مدیریت بطور کامل در کشور ما کاربرد داشته باشد. مکتب اسلام دستمایه‌های ارزشمندی در نظریه رشد و نظریه مدیریت رحمانی دارد که فرهنگ جهادی تجلی گاه این نگرش است. (ابراهیمی فر، ۱۳۸۶).

مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی 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.

مدیریت جهادی مدیریتی است که از دل فرهنگ اسلامی برخواسته و ریشه در وحی و تعالیم اسلامی دارد و می‌توان نشانه‌های آن را در قرآن و احادیث بخوبی مشاهده کرد. خداوند متعال در قرآن کریم (سوره انبیا ۷۳) می‌فرماید مدیریت جامعه انسانی باید بر اساس مدیریت انبیا و اولیاء و صالحان باشد لذا مدیریتی را می‌توان مدیریت مطلوب و پسندیده دانست که برگرفته از سبک مدیریت انبیاء و صالحان باشد.