

## چکیده

تاکید رهبر انقلاب بر مقوله "اقتصاد مقاومتی" در سالیان اخیر به روشنی حکایت از اهمیت حیاتی این بحث در مسیر حرکت انقلاب دارد. این موضوع تا جایی پیش رفته که در نامگذاری سالها با عناوینی همچون "حرکت به سمت اصلاح الگوی مصرف"، "همت مضاعف، کار مضاعف"، "جهاد اقتصادی" و "تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی" خود را نمایان ساخته است. از آنجا که مقاومت از لحاظ لغوی قرابت زیادی با واژه جهاد دارد و از طرفی دیگر اهمیت اقتصاد در نگاه مدیران به شکلی مبرهن نمایان است، این فکر در اذهان شکل میگیرد که اقتصاد مقاومتی ارتباطی تنگاتنگ با مقوله مدیریت جهادی دارد. مقاله حاضر ضمن تاکید بر ارتباط بین این دو مقوله، به بررسی اهمیت شاخصه های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی میپردازد. رویکرد این مقاله استفاده از روش تصمیم گیری با معیار های چند گانه در شرایط غیر قطعی است که این شرایط با استفاده از فضای فازی پیاده سازی میشود. روش تصمیم گیری مورد استفاده در این پژوهش روش ویکور است که به نوبه خود جزو روشهای جدید در این حوزه به حساب می آید. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی های فرهنگ جهادی به عنوان مهمترین عامل در استقرار نظام اقتصاد مقاومتی خواهد بود.

## کلید واژه:

اقتصاد مقاومتی، مدیریت جهادی، تصمیم گیری با معیار های چند گانه، روش ویکور، مجموعه های فازی

## بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر استقرار اقتصاد مقاومتی با روش ویکور فازی

### دکتر علی بنیادی

استادیار دانشکده مهندسی پیشرفت دانشگاه  
علم و صنعت ایران

### محمد حسن کامفیروزی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری رشته مدیریت - دانشگاه  
امام حسین (ع)

[Mohammad\\_kamfiroozi@yahoo.com](mailto:Mohammad_kamfiroozi@yahoo.com)

"این مقاله تحت نظر دبیرخانه دائمی  
مدیریت جهادی تهیه شده است"

## مقدمه

بسیاری از اندیشمندان انسان را موجودی اجتماعی دانسته اند و حتی برخی مشخصه تمیز انسان از سایر جانداران را اجتماعی بودن وی میدانند. شهید مطهری در بیان خود میفرماید: «زندگی باید به صورت یک شرکت درآید که همه در وظایف و بهره‌ها سهیم باشند و یک نوع تقسیم کار میان افراد برقرار شود.» (مطهری، ۱۳۵۹).

اما زندگی اجتماعی دارای ارکانی است که مدیریت از جمله آن ارکان به شمار می آید. از آنجا که مدیریت در ارتباط مستقیم با افراد و فرهنگ های حاکم بر آنها است، توجه به این نکته ضروری است که یک نسخه واحد را همیشه نمیتوان برای همه نوع شرایط و جوامع ارائه داد. به زعم دکتر کیمبل وایلز؛ مدیریت و رهبری آموزشی دارای معانی و مفاهیم مختلفی است و هر کس بر حسب تجارب و احتیاجات و مقاصد خود؛ برای آن مفهومی در نظر می‌گیرد (وایلز، ۱۳۷۶).

در فضای فرهنگی و شرایط کشور ما نیز مدیریت و رهبری سبک و سیاق

خاص خود را می طلبد. فرهنگ و مدیریت جهادی کلمه جدیدی است که حدود سی سال پیش همزمان با انقلاب اسلامی ایران وارد فرهنگ کشور ما شد. این مفهوم در سایه خود باوری و با اتکا به جوانان کشور توانست کارهای بزرگی را سامان دهد. خدماتی از قبیل بردن

امکانات زیر بنایی مثل آب و برق و راه و ... به اقصی نقاط روستائی کشور در مدت زمان بسیار کوتاه از معجزات این فرهنگ و مدیریت بود (الماسی، ۱۳۸۶). عملکرد نهاد جهاد سازندگی به عنوان مصداقی از کارایی و کارآمد بودن نظام آن پیوسته مورد تایید و تاکید مسئولان نظام جمهوری اسلامی بوده و خدمات آن در زمان بسیار کوتاه باعث فعالیتهای عمرانی شگرفی در روستاها شده است (احمدیان پور، ۱۳۸۸). جهاد سازندگی توانست با مشخصه هائی نظیر بالندگی، انعطاف پذیری، ایمان، اخلاص در عمل و ولایت پذیری و به دور از هرنوع سیستم بوروکراسی و مقررات دست و پاگیر در ایجاد تعادل و ثبات داخلی (ایجاد رضایتمندی در مناطق حوزه فعالیت) و تامین امنیت مرزها (خدمات مهندسی رزمی) منشا خدمات ارزشمندی باشد (تشویقی، ۱۳۸۸).

از آنجاکه دین مداری و تفکر مذهبی با ماهیت جهاد عجین شده است، و ویژگی های نظیر انجام کار به قصد قرب الهی، عبادت شمردن کار، کوشش برای گسترش ارزشهای دینی و اعتقادی، مقید بودن افراد به اخلاق حسنه اسلامی در انجام کارها، روحیه ایثار و شهادت طلبی، مبارزه با فقر و تنگدستی، عشق به محرومان و ایمان به هدف در این نهاد به چشم میخورد، فرهنگ خاصی در این فضا حاکم است که این فرهنگ بنام «فرهنگ جهادی» شناخته میشود (مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستائی، ۱۳۷۹).

از سوئی دیگر در سالهای اخیر مفهومی به نام اقتصاد مقاومتی بارها از سوی رهبر انقلاب مورد استفاده قرار گرفته و ایشان لزوم توجه و تحقیق در این رابطه را گوشزد نموده اند.

اما در این مقاله با توجه به نظرات مقام عظمای ولایت تعریفی جامع ارائه میشود. در این تعریف باید محور های زیر که همواره مد نظر رهبر معظم انقلاب بوده است لحاظ شود. ایشان ویژگی ها و اهداف متعددی را برای اقتصاد مقاومتی برمی شمردند که از این جمله اند:

۱. افزایش ثروت ملی (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست اندرکاران اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، ۱۳۸۵/۱۲/۳۰)
۲. رفاه عمومی و ریشه کن کردن فقر عمومی (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳/۵/۱۳) (مقام معظم رهبری، بیانات در جلسه پرسش و پاسخ مدیران و سردبیران نشریات دانشجویی، ۱۳۷۷/۱۲/۴) (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست اندرکاران اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، ۱۳۸۵/۱۲/۳۰)
۳. ایجاد عدالت اجتماعی و اقتصادی (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳/۵/۱۳) (مقام معظم رهبری، بیانات در جلسه پرسش و پاسخ مدیران و سردبیران نشریات دانشجویی، ۱۳۷۷/۱۲/۴) (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار جمعی از مسئولان وزارت امور خارجه، ۱۳۸۳/۵/۲۵) (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۵/۶/۶) (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست اندرکاران اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، ۱۳۸۵/۱۲/۳۰)
۴. عدم دنباله روی از فرهنگ غربی در بحث اقتصاد (مقام معظم رهبری، بیانات در جلسه پرسش و پاسخ مدیران و سردبیران نشریات دانشجویی، ۱۳۷۷/۱۲/۴)
۵. لزوم حرکت به سمت اقتصاد ناب اسلامی و عدم پیاده سازی نسخه های التقاطی (مقام معظم رهبری، بیانات در خطبه های نماز جمعه، ۱۳۷۸/۷/۹)
۶. ایجاد نگاه غیر مادی به اقتصاد (مقام معظم رهبری، بیانات در نخستین نشست اندیشه های راهبردی، ۱۳۸۹/۹/۱۰)
۷. به کارگیری عقل و علم (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۱۳۸۵/۲/۲۹)
۸. ایجاد فرهنگ و روحیه جهادی (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار مردم اصفهان در روز عید قربان، ۱۳۸۹/۸/۲۶)
۹. روی آوردن به ظرفیت های درونی کشور (اعم از ظرفیت های مادی و غیر مادی کشور) (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار فعالان بخش های اقتصادی کشور، ۱۳۹۰/۵/۲۶)



۱۰. لزوم توجه به بخش اصلی و اساسی ایجاد تمدن اسلامی در کنار بخش ابزاری (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار جوانان استان خراسان شمالی، ۱۳۹۱/۷/۲۳)

۱۱. کاهش شکاف بین دهک های بالا و پایین جامعه (مقام معظم رهبری، بیانات در حرم مطهر رضوی در آغاز سال ۹۰، ۱۳۹۰/۱/۱)  
۱۲. با هدف تأمین رشد پویا و بهبود شاخص های مقاومت اقتصادی و دستیابی به اهداف سند چشم انداز بیست ساله، با رویکردی جهادی، انعطاف پذیر، فرصت ساز، مولد، درونزا، پیشرو و برون گرا (مقام معظم رهبری، سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۱/۳۰)

با توجه به اهمیت موضوع، فضای آکادمیک کشور نیز، نیاز دارد تا با این مفاهیم بیشتر درگیر شود و بتواند آنها را به گونه ای علمی مورد بازبینی قرار داده و تئوریزه کند. رجب بیگی (۱۳۸۸) اظهار میدارد که "موضوع مدیریت و فرهنگ جهادی تنها زمانی می تواند مورد پذیرش جامعه علمی در داخل و خارج از کشور باشد که از طریق یکی از روش های تحقیق علمی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته باشد. این روش ها از کثرت و تنوع برخوردار است و حتی می توان برخی از موضوعات مرتبط با مدیریت و فرهنگ جهادی را به صورت چند وجهی یعنی با استفاده همزمان از چند روش تحقیق به کار برد."

در این راستا پژوهش های چندی انجام شده، اما تازگی این مفاهیم و همچنین ظرفیت بالای آنها، پژوهش های بیشتری را طلب میکند. برای مثال (نجفی، ۱۳۸۸) توجه به فرهنگ جهادی را راهکاری مناسب در نیل به اصلاح الگوی مصرف در کشور دانست. کامفیروزی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به بررسی تاثیر سیستماتیک عوامل اقتصاد مقاومتی و اقتصاد بدون نفت پرداختند.

## ۱- ادبیات موضوع

### ۱-۲- مدیریت جهادی

واژه جهاد که از ریشه جهد و به معنای تلاش می باشد. جهاد همان فعل عملی جهد یعنی التزام عملی به تلاش، و جهادی فردی است که در مسیر این فرآیند قرار گرفته است. از آنجا که این واژه ها از بطن قرآن کریم استخراج و در طریق احیای اسلام ناب محمدی (ص) و احکام الهی کاربرد دارد. بطوریکه یک فرد جهادی بعنوان جندا... و جایگاه او در مسیر تحقق اهداف عالیه اسلام و رسول اکرم (ص) می باشد. لذا این تفاسیر تقدس این موضوع را بیان می دارد. از این رو "مدیریت جهادی تالو و تراوش عشق درونی و انگیزه الهی است. هرچند این فرآیند بدور از نظم و رعایت سلسله مراتب نیست و نظم آن تابعی از نظم قرآنی و رعایت احترام، فوق و پذیرش اقوال بزرگان و بر مبنای «فیتبعون احسنه» می باشد پس چنین فضای مدیریتی قطعاً با سیستم های بی روح، مادی و کلاسیک تفاوت دارد. چرا که تعارض شیوه مدیریت مادی مغایر مدیریت جهادی بوده و معلول آن کاهش انگیزه درونی و بالتبع کاهش بهره وری می باشد" (هاشمی کیا، ۱۳۸۸).

اخلاق کار، در نگرش دینی، کار را نوعی خدمت به آفریدگار می داند. زیرا کار، جامعه بهتری را پدید می آورد که به تحقق برنامه الهی کمک می کند. و این همان مسؤولیت در برابر خداوند است. (دیوس، ۱۳۷۳) و با توجه به آیه: «لتسئلن عما کنتم تعملون» مسلماً در برابر آنچه می کنید مسؤول هستید. (نحل: ۹۳) میتوان احساس مسؤولیت را یکی از اجزای مدیریت جهادی دانست.

تاج آبادی و مشایخی (۱۳۸۸) نیز این مفهوم را اینگونه توصیف میکنند: "مدیریت جهادی چیزی جدا از سایرمدیریت ها نیست ولی تفاوت اصلی آن با سایر نظام های مدیریت، پیش فرض ها و مبنای فکری مدیریت اسلامی است. برای مثال کسب سود در مدیریت اسلامی و سایر نظام های مدیریت دارای اهمیت می باشد. ولی در سایر نظام ها حصول حد اکثر سود به عنوان هدف اصلی مطرح است، ولی در مدیریت جهادی سود به عنوان وسیله محسوب می شود. بنابر این مدیریت جهادی را نباید در مقابل سایر نظام های مدیریت قرار داد، بلکه مدیریت اسلامی از سایر نظریه های مدیریت استقبال می کند و درس ها می آموزد."

می توان مدیریت جهادی را نوعی رهبری مشارکتی قلمداد کرد؛ اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آنها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران از ویژگی های مدیریت جهادی است. مدیر از انتقاد آنها نمی هراسد و پاسخگوی سئوالاتشان

می‌باشد. احترام متقابل مدیران و کارکنان در جهاد به چشم می‌خورد و هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد (ملکی زوارم، ۱۳۸۸).  
 فرهادی و دیگر همکارانش (۱۳۸۸) در پژوهش خود اقدام به معرفی سه دسته از ویژگیهای مدیریت جهادی کردند که در جدول ۱ قابل مشاهده است. اهمیت این ویژگی‌ها در استقرار ارکان اقتصاد مقاومتی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۱. سه دسته از ویژگیهای مدیریت جهادی (فرهادی، نوری، و چهارآئین، ۱۳۸۸)

ویژگیهای مدیریت جهادی (مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، ۱۳۷۹)	ویژگیهای ساختاری جهاد سازندگی (مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، ۱۳۷۹)	خصوصیات فرهنگ جهادی (ایروانی، ۱۳۷۷)
۱. تصمیم‌گیری مشارکتی	۱. سازگاری با نیازهای در حال تحول	۱. دین‌مداری
۲. سبک رهبری هدایتی، حمایتی و تفویض اختیاری	۲. بهره‌گیری از مشارکت و کمک‌های مادی و معنوی مردم	۲. ولایت محوری
۳. انعطاف پذیری ساختار سازمانی	۳. استقبال از قبول وظایف جدید	۳. انعطاف پذیری
۴. ایجاد فضای بازسازمانی	۴. غیر مدون بودن شرح وظایف، مقررات و سیاست‌های سازمانی	۴. مردم‌گرایی
۵. تأکید بر اثر بخشی	۵. اعتماد سطح بالا در میان اعضا	۵. خودباوری
۶. وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص	۶. ساختار غیر متمرکز تصمیم‌گیری	۶. پویایی
۷. ارتباطات اثر بخش میان مردم، اعضا و مدیران	۷. تنوع در سیستم‌ها و وظایف محوله نوآوری	۷. ارزش‌مداری
۸. برنامه‌ریزی از پائین به بالا	۸. استقبال از طرحهای جدید و چالشی	۸. سرعت عمل
		۹. نوگرایی
		۱۰. استمرار

## ۲- اقتصاد مقاومتی

در تعریف اقتصاد مقاومتی عبارات و تعاریف متعددی به چشم می‌خورد. رهبر معظم انقلاب در این باب میفرمایند:  
 "اقتصاد مقاومتی معنایش این است که ما یک اقتصادی داشته باشیم که روند رو به رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند. یعنی وضع اقتصادی کشور و نظام اقتصادی جوری باشد که در مقابل ترندهای دشمنان که همیشگی و به شکلهای مختلف خواهد بود، کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند." (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۱/۶/۲)  
 این نکته نیز حائز اهمیت است که اساسا اقتصاد مقاومتی با اقتصاد ریاضتی تفاوت فاحشی دارد که این ناشی از بعد مردمی و تکیه آن به مردم در سیستم است. "خود اقتصاد مقاومتی شرائطی دارد، ارکانی دارد؛ یکی از بخشهای همین تکیه‌ی به مردم است" (مقام معظم رهبری، بیانات در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۱/۶/۲)  
 در پژوهشی دیگر آمده است: "الگوی اقتصاد مقاومتی یک الگوی اسلامی است که کیفیت تعامل و ارتباط اقتصادی با کشورهای خارجی را تعیین میکند. به گونه‌ای که ازسویی ناظر به اوضاع داخلی اقتصاد کشور و پوشش نقاط ضعف است و از سویی دیگر با اتکا به نقاط قوت اقتصاد داخلی، حقوق پایمال شده ملت را از کشورهای متجاوز استیفا کند" (معلمی، ۱۳۹۰)  
 کامفیروزی و همکاران (۱۳۹۲) اقتصاد مقاومتی را اینگونه تعریف کردند:

اقتصاد مقاومتی یک افزونه (نه لزوما سیستم) اقتصادی بومی است که مبتنی بر علم، عقلانیت، اراده عمومی و معارف ناب اسلامی است. این افزونه به منظور افزایش ثروت عمومی، ایجاد عدالت اقتصادی و رفع شکاف بین طبقات اجتماعی، افزایش رفاه عمومی و ریشه کن کردن فقر و در جهت نیل به سیستم اقتصادی اسلامی که قابلیت پیاده‌سازی در تمدن بزرگ اسلامی را دارد بکار میرود. این افزونه به منظور مقاومت‌سازی اقتصاد ملی در مقابل ضربه‌ها و اختلالهای بالقوه و بالفعل (داخلی و خارجی) بر سر راه پیشرفت و دستیابی به اهداف چشم‌انداز، بلندمدت‌نگر، راهبردی و برون‌نگرا به کار می‌رود.

## ۲. پیشینه پژوهش

ابراهیم پور و خلکانی در پژوهش خود اصول تلقی از کار به مثابه عبادت و تکلیف الهی، سرزمین‌گرایی و منطقه‌گرایی و توجه به تنوع



فرهنگی - هنجاری و توسعه جامع و هماهنگ در مقابل رشد صرفاً اقتصادی را به همراه مؤلفه‌هایی نظیر سرمایه اجتماعی، اعتماد سیاسی - اجتماعی، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، مردم محوری و انطباق هنجاری و ارزش را بر کارآمدی و مقبولیت جهاد سازندگی مؤثر دانستند (ابراهیم پور و خلقانی، ۱۳۸۶).

تاج آبادی و مشایخی با استفاده از شاخصه های وجدان کاری نسبت به ارزیابی مدیریت جهادی اقدام کردند (تاج آبادی و مشایخی، ۱۳۸۸) و تعریف وجدان کار را به صورت زیر ارائه دادند.

وجدان کار را می‌توان طبق تعریف شورای فرهنگ عمومی کشور، وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه، در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به‌طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند (میرسپاسی، ۱۳۷۳).  
شاخصه های وجدان کاری و ضعف وجدان کاری در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخصه های وجدان کاری و ضعف وجدان کاری (سلیمی دانشگر، ۱۳۷۸)

شاخص های ( نمایانگرها ، معرف ها و علایم ) وجدان کاری	شاخص های ( نمایانگرها ، معرف ها و علایم ) ضعف وجدان کاری
۱. کم کاری	۱. آگاهی از دلایل و ضرورت وظیفه محوله
۲. انجام کار ضعیف	۲. الویت بندی کارها بر اساس اهمیت و با برنامه کار کردن
۳. مصرف بی رویه منافع سازمانی	۳. احساس خوشحالی بعد از انجام کارها و ناراحتی هنگام به تعویق انداختن کارها
۴. مسئولیت گریزی (شانه خالی کردن از مسئولیت)	۴. تقدم منافع سازمانی و جمعی بر منافع شخصی
۵. قبول مسئولیتی که دانش ، مهارت و توان انجام آن را ندارد .	۵. استفاده اثر بخش از وقت ، منابع و امکانات
۶. غیبت و مرخصی بیش از حد	۶. به انجام رساندن کامل کار و نیمه کاره رها نکردن آن
۷. پارتی بازی و تقدم روابط شخصی و گروهی به ضوابط سازمانی	۷. سعی و تلاش در آگاهی از نقاط قوت و ضعف کارهایش و اجازه دادن به دیگران جهت انتقاد و پیشنهاد
۸. سپاه کاری	۸. آینده نگری در انجام کارها و به نتایج دراز مدت اندیشیدن
۹. سواستفاده از منابع مالی ، قدرت و ...	۹. هماهنگی و همسویی کارهای در دست انجام با اهداف و رسالت های سازمان
۱۰. عدم توجه به رضایت ارباب رجوع و محول کردن کار ارباب رجوع به روزهای بعد با وجود توان انجام آن در همان روز .	۱۰. آگاهی از هماهنگی و همسویی کارها با وظایف سایر واحدهای سازمانی
۱۱. نظارت خواهی	۱۱. مسئولیت پذیری آگاهانه و عدم قبول مسئولیت در وظایفی که مهارت ، دانش و توان انجام آن را ندارد .
۱۲. عدم انتقاد از کار نا صحیح همکاران و ملاحظه منافع خود .	۱۲. غالب بودن عقل و منطق بر احساسات و عواطف در انجام کار
۱۳. تقدم منافع فردی ، شخصی و گروهی بر منافع سازمانی	۱۳. رعایت ضوابط سازمانی هر چند به نفع فرد نباشد .
۱۴. انجام کارهای شخصی در ساعات اداری	۱۴. آگاهی از شرح وظایف ، مقررات ، دستورالعمل ها ، آیین نامه ها و ...
۱۵. توجیه کارهای غلط و نادرست با دلایل غیر منطقی	۱۵. مطالعه در خصوص وظایف ومسائل کاری ومشورت با افراد و توجه به یاد گیری مداوم در خصوص مسایل سازمانی
۱۶. انجام کارهای روتین و عادی و عدم خلاقیت ، ابداع و پویایی در انجام کارها	۱۶. سعی در آگاهی از کمیت وکیفیت وظایف محوله و ایجاد هماهنگی بین کمیت و کیفیت خود ارزیابی
۱۷. قبول توأمان چند مسئولیت و انجام ناقص آنها	۱۷. انجام وظایف و کارها بدون توجه به کم کاری همکاران ، ولی تذکر دادن به همکاران جهت انجام صحیح وظایف و کارها
۱۸. عدم توجه به وقت و استفاده بهینه از آن	۱۸. آگاه کردن ما فوق در مواقعی که دچار اشتباه می شود .
۱۹. تأکید صرف بر کمیت و کیفیت فعالیت هایی که تنها آن فعالیت ها معیار ارتقا و پاداش است.	۱۹. وعده به قول و وعده ضابطه مند که به همکاران در خصوص وظایف یا کارها داده .
	۲۰. صراحت لهجه داشتن و عدم رودربایستی با همکاران در انجام کارها و وظایف .
	۲۱. خود را در خدمت ارباب رجوع دانستن و کار او را هر چه بهتر انجام دادن .
	۲۲. شرکت در کارهای جمعی و گروهی هر چند نامی از او به میان نیاید .
	۲۳. خلاقیت و نو آوری در انجام کارها .
	۲۴. توجه مداوم به بهبود کارها و ابداع روشهای بهتر جهت انجام کارها
	۲۵. به حداقل رساندن کارهای شخصی (ملاقات شخصی ، تلفن شخصی و...) در سازمان
	۲۶. ارائه پیشنهاد های جهت بهبود کارها هر چند برای خودش درد سر وزحمت داشته باشد.
	۲۷.

تاج آبادی و مشایخی(۱۳۸۸) به بررسی راهکارهای عملی تقویت وجدان کاری درمدیران جهادی پرداختند و این راهکارها را به صورت جدول ۳ ارائه کردند.



جدول ۳. راهکارهای عملی تقویت وجدان کاری در مدیران جهادی (تاج آبادی و مشایخی، ۱۳۸۸)

۱. احترام به انسان و اندیشه‌های والای او	۶. توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان
۲. پرورش روحیه و نگرش خوش‌بینانه و مثبت‌گرا نسبت به انسان و اعمال او	۷. به کارگماری و ارجاع مشاغل سازمانی متناسب با نیازها، استعدادها و توانایی‌های نیروی کار
۳. مشارکت عمومی مدیران در فرآیند تصمیم‌گیری	۸. تدوین مقررات و ضوابط سازمانی
۴. آموزش	۹. ارزیابی عملکرد مدیران
۵. به کارگیری مکانیزم‌های خود انگیزشی	

الماسی (۱۳۸۶) در پژوهش خود به بررسی آفات مدیریت جهادی پرداخت و آنها را به دو دسته تقسیم کرد (جدول ۴).

جدول ۴. آفات مدیریت جهادی (الماسی، ۱۳۸۶)

آفات درونی	آفات بیرونی
۱- دوری از خدا	۱- دوری از شایسته سالاری
۲- وابستگی به دنیا	۲- حاکمیت روابط بجای ضوابط
۳- تغییر هدف	۳- بوروکراسی
	۴- تملق پروری

حقیقی (۱۳۸۸) نیز شاخصه های مدیریت جهادی را به صورت جدول ۵ برشمرد

جدول ۵. شاخصه های مدیریت جهادی (حقیقی، ۱۳۸۸)

۱. مدیریت برای خدا	۶. چگونگی برخورد با منابع نیروی انسانی
۲. مدیریت ولایتی	۷. استفاده کردن از نیروهای تحت پوشش
۳. ساختار و انعطاف‌پذیری تشکیلات مناسب	۸. سرعت عمل در کارها
۴. مدیریت داوطلبانه، تحول آفرین، پویا و انعطاف پذیر در مأموریتها	۹. مدیریت راستای مشارکت
۵. خودباوری	۱۰. مزین کردن محل کار با اخلاق و ارزشهای دینی
	۱۱. مدیریت از بیت‌المال

زواره (۱۳۸۸) در پژوهشی راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ و مدیریت جهاد از منظر امام خمینی و مقام معظم رهبری را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶. راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ و مدیریت جهاد از منظر امام خمینی و مقام معظم رهبری (زواره، ۱۳۸۸).

راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ و مدیریت جهاد از منظر امام خمینی	راههای استمرار و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ جهادی از منظر مقام معظم رهبری
۱- توجه به خدا در همه امور	۱- توجه کردن به حفظ ارزشهای جهادی
۲- خودسازی و ساختن را از خود شروع کنیم و سپس به ساختن دیگران بپردازیم.	۲- حفظ هویت انقلابی و ارزشی جهاد
۳- زنده نگهداشتن روحیه خدمتگزاری و عشق خدمت به مردم	۳- احساس مسئولیت و مدیریت مسئولانه و منسجم با پایبندی به ارزشهای الهی و اسلامی
۴- جلوگیری از فساد و انحراف در انجام وظایف	۴- حفظ روحیه جهادی و حزب الهی
۵- عدم انجام کارهای خلاف قانون و مقررات	۵- الگو بودن در همه کارها خصوصاً در نظام اداری اسلامی
۶- عدم انجام کارهای خلاف مصلحت نظام اسلامی	۶- جلوگیری از تجزیه یا محو جهاد
۷- عدم دخالت در امور دیگران	۷- مدیر پروری و انسان پروری
۸- زنده نگهداشتن روحیه ایثار و گذشت و شهادت در جهادگران	۸- تمسک به ایمان انقلابی و جهادی
۹- توجه بیشتر در خدمت به روستاها	۹- خستگی ناپذیری و ابتکار عمل به خرج دادن و نوآوری و خلاقیت داشتن
۱۰- توجه به رسالت اصلی و تاریخی جهاد	۱۰- رعایت معیارهای دینی و انقلابی جهادی
۱۱- عزت و آبرو و اقتدار بخشیدن به انقلاب اسلامی با انجام کارهای جهادی	۱۱- دوری گزیدن از گرفتار شدن در چنگ بوروکراسی
۱۲- توجه به محرومیت زدایی و فقرزدایی	۱۲- شایسته سالاری
۱۳- توجه به اصل وحدت و همدلی و همکاری	
۱۴- عشق به خدمت به مردم	
۱۵- اخلاص در انجام وظایف و کارهای جهادی بعنوان یک تکلیف الهی	

فرهادی و دیگر همکارانش (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود اقدام به معرفی سه دسته از ویژگیهای مدیریت جهادی کردند که در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. سه دسته از ویژگیهای مدیریت جهادی (فرهادی، نوری، و چهارآئین، ۱۳۸۸)

ویژگیهای ساختاری جهاد سازندگی/مرکز تحقیقات و بررسی	ویژگیهای مدیریت جهادی/مرکز تحقیقات و بررسی مسایل	خصوصیات فرهنگ جهادی/ایروانی (۱۳۷۷)
--	--	------------------------------------



روستایی، ۱۳۷۹	مسایل روستایی، ۱۳۷۹	
۹. تصمیم گیری مشارکتی	۹. سازگاری با نیازهای در حال تحول	۱۱. دین مداری
۱۰. سبک رهبری هدایتی، حمایتی و تفویض اختیاری	۱۰. بهره گیری از مشارکت و کمک های مادی و معنوی مردم	۱۲. ولایت محوری
۱۱. انعطاف پذیری ساختار سازمانی	۱۱. استقبال از قبول وظایف جدید	۱۳. انعطاف پذیری
۱۲. ایجاد فضای بازسازمانی	۱۲. غیر مدون بودن شرح وظایف، مقررات و سیاست های سازمانی	۱۴. مردم گرایی
۱۳. تأکید بر اثر بخشی	۱۳. اعتماد سطح بالا در میان اعضاء	۱۵. خودباوری
۱۴. وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص	۱۴. ساختار غیر متمرکز تصمیم گیری	۱۶. پویایی
۱۵. ارتباطات اثر بخش میان مردم، اعضاء و مدیران	۱۵. تنوع در سیستم ها و وظایف محوله نوآوری	۱۷. ارزش مداری
۱۶. برنامه ریزی از پائین به بالا	۱۶. استقبال از طرحهای جدید و چالشی	۱۸. سرعت عمل
		۱۹. نوگرایی
		۲۰. استمرار

در پژوهشی دیگر فواید بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی برشمرده شد (فتح الهی، ۱۳۸۸) که این موارد در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۸. فواید بازسازی فرهنگ جهادی (فتح الهی، ۱۳۸۸)

۱. گشودگی و شفاف بودن	۴. مشارکت با دیگران
۲. اعتماد به یکدیگر	۵. پروردن و اختیار دادن
۳. بازخورد از درون و بیرون	۶. کم لایه بودن ساختار سازمانی

ویژگیهای فرهنگ جهادی درسرخنان امام در پژوهشی دیگر (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶) به صورت جدول ۹ بیان شد:

جدول ۹. ویژگیهای فرهنگ جهادی درسرخنان امام (شعبانی و تاج آبادی، ۱۳۸۶)

۱. اسلام گرایی و دین محوری	۴. خود سازی
۲. مردم داری و اتکای به مردم در انجام وظایف و تقویت حضور و مشارکت مردمی	۵. اخلاص
۳. تعهد و سلامت نفس	۶. کمک به محرومان جامعه
	۷. قانون مداری
	۸. هماهنگی در مسیر هدف

جاجرمی و همکاران (۱۳۸۶) نیز در پژوهش خود به برخی از ویژگی های مدیریت جهادی اشاره کردند (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. برخی از ویژگی های مدیریت جهادی ( جاجرمی زاده، خورسند رحیم زاده، و منصور، ۱۳۸۶)

ویژگی ارزشی و شخصیتی مدیران	شاخص های قدرت فرهنگ جهادی	ویژگی های جو سازمانی سطح در مدیریت اجرایی
۱. داشتن آرمان مشترک	۱. وجود باورها و ارزش های مشترک	
۲. حساسیت نسبت به استفاده از بیت المال در امور شخصی	۲. قدرت تاثیرگذاری فرهنگ جهادی بر نیروهای تازه وارد	۱. قابل اعتماد بودن مدیران مافوق
۳. روحیه خدمتگزاری	۳. وجود سمبل های مشترک ( لباس پوشیدن، نحوه برخورد و ...)	۲. تعامل و ارتباطات موثر مدیران مافوق
۴. غلبه ی انگیزه های معنوی برانگیزه های مادی	۴. ویژگی های مشترک رفتاری ( خودباوری، اخلاص، وجدان کاری و ...)	۳. اعتقاد مدیران مافوق به مشورت و تبادل نظر
۵. انسجام رفتار جمعی بر پایه باورهای اعتقادی	۵. ویژگی های مشترک در انجام وظیفه و کار (جدیت در کار، دقت در انجام صحیح کار و ...)	۴. وجود جو دوستانه در محیط کار
۶. نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه ها	۶. تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق خدمت	۵. همکاری در انجام کارها با یکدیگر
۷. وجدان کاری بالا	۷. عدم تمایل به ترک خدمت داوطلبانه	۶. حمایت سرپرستان از طرف زیردستان
۸. روحیه ایثارگری و فداکاری	۸. عمل گرا بودن	۷. پرهیز از برخورد و تنش با یکدیگر
	۹. توجه به رضایت مردم	
	۱۰. پیشقدمی در حل مشکلات مردم	
	۱۱. همبستگی در پرداختن به ماموریت های اصلی	
	۱۲. وجود روابط مثبت و احترام آمیز	

### ۳- روش شناسی پژوهش

#### ۱.۰.۳ ویکور

روش پژوهش مقاله حاضر از نوع کمی بوده و با استفاده از روش ویکور<sup>۲</sup> فازی به حل این مسئله میپردازد. روش ویکور در سال ۱۹۹۸ توسط آپروکوچ<sup>۴</sup> ارائه شد. این متد بر رتبه بندی و انتخاب از یک دسته گزینه ها، و تعیین راه حل های سازگار برای مسئله با معیارهای متعارض متمرکز شده است که می تواند به تصمیم گیرندگان برای رسیدن به تصمیم نهایی کمک کند. راه حل سازگار یک راه حل شدنی است که نزدیکترین راه حل به ایده آل است و منظور از سازگاری نیز جوابی است که بر اساس توافق متقابل حاصل می شود (آپروکوچ، ۱۹۹۸؛ سرافیم و گوو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). الگوریتم پیاده سازی روش فازی دارای گام های زیر می باشد:

گام اول- ماتریس تصمیم را بی مقیاس میکنیم.

گام دوم- ایده آل مثبت و منفی را تعیین میکنیم

$$(Z^+) = (z_1^+, z_2^+, \dots, z_n^+)$$

$$(Z^-) = (z_1^-, z_2^-, \dots, z_n^-) \quad z_j^+ \in (\underline{x}_j^+, \tilde{x}_j^+, \bar{x}_j^+) \mid \underline{x}_j^+ = \max_{1 \leq i \leq m} \{x_{ij}^+\}, \tilde{x}_j^+ = \max_{1 \leq i \leq m} \{\tilde{x}_{ij}^+\}, \bar{x}_j^+ = \max_{1 \leq i \leq m} \{\bar{x}_{ij}^+\}$$

$$z_j^- \in (\underline{x}_j^-, \tilde{x}_j^-, \bar{x}_j^-) \mid \underline{x}_j^- = \min_{1 \leq i \leq m} \{x_{ij}^-\}, \tilde{x}_j^- = \min_{1 \leq i \leq m} \{\tilde{x}_{ij}^-\}, \bar{x}_j^- = \min_{1 \leq i \leq m} \{\bar{x}_{ij}^-\}$$

گام سوم- محاسبه شکاف های: این مقادیر به کمک روابط زیر محاسبه می گردند

$$S_i = \sum_{j=1}^n w_j \sqrt{\frac{(\underline{x}_j^+ - \underline{x}_{ij}^+)^2 + (\tilde{x}_j^+ - \tilde{x}_{ij}^+)^2 + (\bar{x}_j^+ - \bar{x}_{ij}^+)^2}{(\underline{x}_j^+ - \underline{x}_j^-)^2 + (\tilde{x}_j^+ - \tilde{x}_j^-)^2 + (\bar{x}_j^+ - \bar{x}_j^-)^2}}$$

$$R_i =$$

$$\max_j \left[ w_j \sqrt{\frac{(\underline{x}_j^+ - \underline{x}_{ij}^+)^2 + (\tilde{x}_j^+ - \tilde{x}_{ij}^+)^2 + (\bar{x}_j^+ - \bar{x}_{ij}^+)^2}{(\underline{x}_j^+ - \underline{x}_j^-)^2 + (\tilde{x}_j^+ - \tilde{x}_j^-)^2 + (\bar{x}_j^+ - \bar{x}_j^-)^2}} \right]$$

گام چهارم- محاسبه شکاف: که از طریق رابطه زیر بدست می آید

$$Q_i = v \left[ \frac{S_i - S_i^*}{S_i^- - S_i^*} \right] + (1-v) \left[ \frac{R_i - R_i^*}{R_i^- - R_i^*} \right]$$

در رابطه فوق  $S_i^- = \min_i S_i, S_i^* = \max_i S_i$  و  $R_i^- = \max_i R_i, R_i^* = \min_i R_i$  و  $v \in (0,1)$  را ضریب

خوشبینی گویند.  $v$  مقداری بین صفر و یک دارد. هرچه به سمت یک نزدیکتر شود میزان خوشبینی بیشتر است. معمولاً در نظر گرفته می

شود. در این گام بر اساس مقادیر بدست آمده از  $Q_i$  رتبه گزینه ها بدست میآید

گام پنجم- در صورتی که دو شرط زیر برقرار بود رتبه بندی فوق را میپذیریم:

شرط اول: در صورتی که  $a^1$  گزینه نخست و  $a^2$  گزینه بعد از آن باشند داشته باشیم:

$$Q(a^2) - Q(a^1) \geq DQ$$

که در عبارت فوق  $DQ = 1/(J-1)$  و  $J$  بیانگر تعداد گزینه هاست

شرط دوم: گزینه که کمترین مقدار شاخص ویکور را داراست باید در  $S$  و یا  $R$  نیز کمترین مقدار را داشته باشد.





گام ششم- اگر یکی از دو شرط برقرار نبود:

اگر فقط شرط دو برقرار نبود گزینه اول و دوم به لحاظ رتبه بندی شاخص ویکور را به عنوان بهترین گزینه ها میشناسیم.

اگر شرط اول برقرار نبود  $a^{(m)}, a'', \dots, a'$  را به عنوان بهترین گزینه ها می پذیریم که  $m$  رتبه آخرین گزینه ای است که شرط زیر را تحقق بخشد:

$$Q(a^{(m)}) - Q(a') < DQ$$

#### ۴- منطق فازی

در جهان واقعی، بسیاری از تصمیمات دارای عدم دقت می باشند چراکه اهداف، محدودیت ها و اقدامات ممکن به صورت دقیق شناخته شده نیستند (بلمان و زاده<sup>۱</sup>، ۱۹۷۰). هنگامی که تصمیم گیری در یک محیط فازی صورت می پذیرد، نتایج تصمیم گیری به شدت تحت تاثیر قضاوت ها شخصی می باشد که مبهم و غیر دقیق هستند. منابع بی دقتی عبارتند از: اطلاعات غیر قابل کمی شدن، اطلاعات ناقص، اطلاعات غیرقابل حصول و بی اطلاعی بخشی (چن و همکاران<sup>۷</sup>، ۱۹۹۲). مجموعه های فازی برای اولین بار توسط زاده در سال ۱۹۶۵ معرفی شد. این نظریه یک ابزار ریاضیاتی جدید برای کار با عدم قطعیت اطلاعات فراهم نمود. از آن زمان تا کنون این نظریه به خوبی توانسته است توسعه یابد و کاربردهای موفق واقعی بسیاری پیدا کند (لو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶). بر اساس گفته زاده<sup>۹</sup> (۱۹۷۵) کمی کردن به شیوه مرسوم، در بیان منطقی موقعیت های بسیار پیچیده، بسیار سخت است. بنابراین استفاده از متغیرهای زبانی در چنین موقعیت هایی بسیار ضروری است. در تعامل با ابهام افکار و بیان انسانی، نظریه مجموعه فازی بسیار راهگشا می باشد. به خصوص، هنگام کار با نارسایی های موجود در فرایند تخمین های زبانی، تبدیل عبارات زبانی به اعداد فازی بسیار مفید می باشد. یک متغیر زبانی، متغیریست که مقدار آن دارای شکل یک عبارت یا جمله در زبان طبیعی می باشد (وان آلتروک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۶). متغیرهای زبانی در کار با موقعیت هایی که با عبارات کمی شرح داده می شوند نیز بسیار مفید می باشند (آسان و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۴). چرا که متغیرهای زبانی، متغیرهایی هستند که مقدار آنها اعداد نیست بلکه عبارات زبانی می باشند (زاده ۱۹۷۵). روش عبارات زبانی یک روش مرسوم برای تصمیم گیران در بیان نظراتشان می باشد (مالاویا و پیترز<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۷). در عمل مقادیر زبانی می توانند با استفاده از اعداد فازی نشان داده شوند، که اعداد فازی مثلثی مرسوم ترین آنها می باشند.

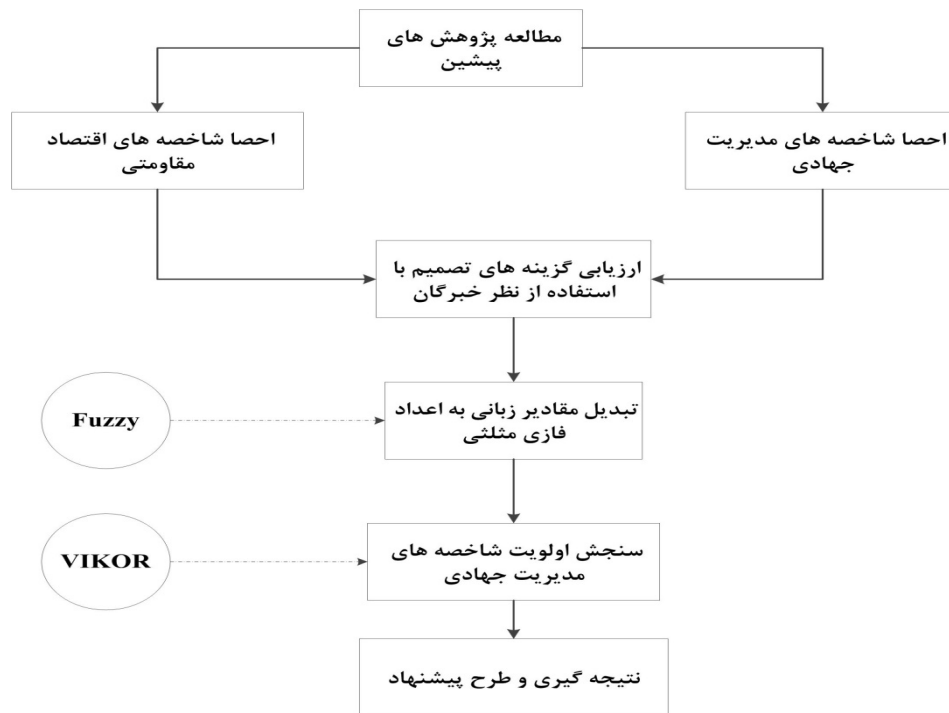
#### ۵- عدد فازی مثلثی

اعداد فازی زیر مجموعه ای از اعداد حقیقی هستند که در واقع از ایده فاصله اطمینان<sup>۱۳</sup> بسط یافته اند. بر اساس تعریف، عدد فازی  $A$  روی  $R$  یک عدد فازی مثلثی<sup>۱۴</sup> (TFN) است هرگاه تابع عضویت  $\mu_{\tilde{A}}(x) : R \rightarrow [0,1]$  بصورت زیر باشد که  $L$  و  $U$  به ترتیب حد پایین و بالای عدد فازی  $\tilde{A}$  میباشند.

$$\mu_{\tilde{A}}(x) = \begin{cases} (x-L)/(M-L), & L \leq x \leq M \\ (U-x)/(U-M) & M \leq x \leq U \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

#### ۶- مسیر پژوهش

مسیر کلی پژوهش را به صورت گام به گام میتوان در قالب شکل ۱ مشاهده کرد.



شکل ۱. مسیر پژوهش

## ۷- یافته های پژوهش

ابتدا شاخص های اقتصاد مقاومتی مستخرج از کامفیروزی و همکاران (۱۳۹۲) و مدیریت جهادی (فرهادی، نوری، و چهارآئین، ۱۳۸۸) از پژوهش های پیشین استخراج میشود. شاخص های اقتصاد مقاومتی که به عنوان معیار ارزیابی در این پژوهش مورد استفاده قرار میگیرد به قرار زیر هستند:

۱. فرهنگ سازی
۲. سیاست گذاری ها و برنامه ریزی ها
۳. مبارزه با مفاسد اقتصادی و ایجاد امنیت اقتصادی
۴. کیفیت
۵. مصرف محصولات داخلی
۶. اشتغال و کارآفرینی
۷. سرمایه گذاری و گسترش تولید داخلی
۸. اقتصاد بدون نفت

متغیر تصمیم در این پژوهش شاخصه های مدیریت جهادی است که به صورت زیر است:

۱. ویژگیهای ساختاری
۲. خصوصیات فرهنگ جهادی
۳. ویژگیهای مدیریت جهادی



طبق نظر ۲۸ خبره ماتریس تصمیم شکل میگیرد. برای تبدیل معیار های زبانی به اعداد فازی از جدول ۱۱ استفاده میشود.

جدول ۱۱. تبدیل معیار های زبانی به اعداد فازی

اهمیت	عدد فازی
خیلی کم	(0.0,0.0,0.1)
کم	(0.0,0.1,0.3)
تقریبا کم	(0.1,0.3,0.5)
متوسط	(0.3,0.5,0.7)
تقریبا زیاد	(0.5,0.7,0.9)
زیاد	(0.7,0.9,1.0)
خیلی زیاد	(0.9,1.0,1.0)

سپس از نظرات میانگین گرفته میشود و ماتریس تصمیم به صورت جدول ۱۲ میگیرد.

جدول ۱۲. ماتریس تصمیم

اقتصاد بدون نفت	سرمایه گذاری و گسترش تولید داخلی	اشتغال و کارآفرینی	مصرف محصولات داخلی	کیفیت	مبارزه با مفاسد اقتصادی و ایجاد امنیت اقتصادی	سیاست گذاری ها و برنامه ریزی ها	فرهنگ سازی	ویژگیهای ساختاری
(0.9,0.401,0.9)	(0.15,0.591,1)	(0.45,0.767,1)	(0.21,0.548,0.9)	(0.21,0.612,0.9)	(0.15,0.591,1)	(0.15,0.716,1)	(0.35,0.902,1)	ویژگیهای ساختاری
(0.9,0.486,0.9)	(0.45,0.933,1)	(0,0.025,0.3)	(0.9,0.359,0.9)	(0.9,0.486,0.9)	(0,0.467,1)	(0.15,0.591,1)	(0.15,0.742,1)	خصوصیات فرهنگ جهادی
(0.27,0.633,0.9)	(0.15,0.746,1)	(0.15,0.486,1)	(0.21,0.529,0.9)	(0.21,0.612,0.9)	(0.15,0.467,0.7)	(0.15,0.591,1)	(0.15,0.742,1)	ویژگیهای مدیریت جهادی

نتایج نهائی این پژوهش در قالب جدول ۱۳ قابل مشاهده است.

جدول ۱۳. نتایج نهائی پژوهش

$S_i$	ویژگیهای ساختاری	0.701
	خصوصیات فرهنگ جهادی	0.565
	ویژگیهای مدیریت جهادی	1.057
$R_i$	ویژگیهای ساختاری	0.181
	خصوصیات فرهنگ جهادی	0.18
	ویژگیهای مدیریت جهادی	0.18
$Q_i$	ویژگیهای ساختاری	0.639
	خصوصیات فرهنگ جهادی	0
	ویژگیهای مدیریت جهادی	0.5

## نتیجه گیری

با توجه به تاکیدات رهبر انقلاب بر مقوله "اقتصاد مقاومتی" در سالیان اخیر و از طرف دیگر با عنایت به قرابت دو مقوله اقتصاد مقاومتی و مدیریت جهادی، پژوهشگران در پژوهش حاضر بر آن شدند تا به بررسی اهمیت شاخصه های مدیریت جهادی در استقرار و تحکیم نظام اقتصاد مقاومتی بپردازند. رویکرد این مقاله استفاده از روش تصمیم گیری با معیار های چند گانه در شرایط غیر قطعی بود که این شرایط با استفاده از فضای فازی پیاده سازی شد. روش تصمیم گیری استفاده شده در این پژوهش نیز روش ویکور بود. نتایج این پژوهش با استفاده از یکی دیگر از روش های شناخته شده تصمیم گیری مجددا مورد ارزیابی قرار گرفت تا اعتبار نتایج بدست آمده مورد تایید واقع شود. بر این اساس با استفاده از روش ساو به بررسی مسئله پرداخته شد که این نتایج به صورت جدول ۱۴ قابل



مشاهده است.

جدول ۱۴. نتایج پژوهش با استفاده از روش ساو

رتبه	مقدار ساو	گزینه ها
1	15.398	ویژگیهای مدیریت جهادی
2	14.539	ویژگیهای ساختاری
3	13.646	خصوصیات فرهنگ جهادی

همانگونه که ملاحظه میشود، در هر دو روش، ویژگی های فرهنگ جهادی، ویژگیهای مدیریت جهادی و ویژگیهای ساختاری به ترتیب اهمیت قرار میگیرند. با توجه به مقایسه نتایج دو روش و نظر خبرگان نتایج این پژوهش دارای اعتبار لازم میباشد. بر این اساس میتوان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

۱. در نظام ارزیابی عملکرد مدیران، باید بر این مبنا عمل نموده و وزن بیشتری برای خصوصیات فرهنگی قائل شود.
۲. استراتژی های توسعه منابع انسانی باید با تکیه بر نتایج پژوهش پیش رو، به سمت تقویت ویژگی ها بر اساس اولویت و تقدمشان اقدام کند.
۳. نظام آموزش منابع انسانی باید واحد هائی آموزشی جهت افزایش توانمندی کارکنان و مدیران طراحی کند که ضمن توجه به اولویت های ویژگی های مدیریت جهادی، به آموزش و ترویج این مفهوم در سازمان مبادرت ورزد.

لازم به ذکر است که برای توسعه این پژوهش میتوان به پیشنهاد زیر توجه نمود:

۱. این پژوهش در شرایط خاص پیاده سازی شده و سازمان ها میتوانند اولویت های سازمان خود را با پیاده سازی آن مشخص نمایند.
۲. شاخصه ها و ویژگی های مطرح شده در این پژوهش قابل توسعه است و میتوان بر جامعیت آن افزود.

## منابع

### قرآن کریم

متن بیانات مقام معظم رهبری (Khamenei.ir)

- ابراهیم پور، م. و خلقانی، ج. (۱۳۸۶). نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی. مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱-۲۸.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۳). فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار مجله تدبیر، ش ۳- الماسی، م. (۱۳۸۶). آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۲۹-۳۸.

- ایروانی، محمد جواد، (۱۳۷۷)، نهادگرایی و جهاد سازندگی، چاپ اول، تهران: انتشارات جهاد سازندگی
- تاج آبادی، ر. و مشایخی، ک. (۱۳۸۸). شاخص ها و نشانه های وجدان کاری معیاری برای ارزیابی مدیرجهادی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۵۱-۶۳.



تشویقی، ش. (۱۳۸۸). نقش مدیریت جهادی در ثبات و تامین امنیت. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۷۱-۶۴.

جا جرمی زاده، م.، خورسند رحیم زاده، م.، و منصور، ح. (۱۳۸۶). شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی در آن دوره. مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۸۳-۱۰۴. حقیقی، ج. (۱۳۸۸). بررسی تشکیل جهاد سازندگی و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه اجتماعی و مشارکت مردمی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۹۱-۸۳.

دیوس، استورم، (۱۳۷۳) رفتار انسانی در کار، ترجمه طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۷۸. زواره، ع. (۱۳۸۸). راههای استمرار و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ جهادی از منظر مقام معظم رهبری. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۲۳-۱۲۱.

سلیمی دانشگر، مجید (۱۳۷۸) فرهنگ سازمانی و رابطه آن با وجدان کاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.

شعبانی، س. و تاج آبادی، ر. (۱۳۸۶). محورها و ویژگیهای فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره). مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۸۲-۶۵.

فتح الهی، پ. (۱۳۸۸). بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۵۷-۱۶۶.

فرهادی، م.، نوری، ف.، و چهارآئین، ب. (۱۳۸۸). بررسی علل تأثیر پذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بوروکراسی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۴۷-۱۵۶.

کامفیروزی، م.، بنیادی نائینی، ع. و موسوی لقمان، س. (۱۳۹۲). بررسی نقش عوامل در اقتصاد بدون نفت در الگوی اقتصاد مقاومتی. فصلنامه اقتصاد اسلامی، ۱۳ (۵۹)، ۵۹-۸۸.

مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، (۱۳۷۹) نقش جهاد سازندگی در بخش کشاورزی و توسعه روستای، تهران: انتشارات وزارت جهاد سازندگی

مطهری، مرتضی (۱۳۵۹) انسان و ایمان. قم: انتشارات صدرا، ص ۳۷-.

معلمی، س. م. مفهوم و اصول اقتصاد مقاومتی در آموزه های اقتصاد اسلامی. اولین همایش اقتصاد مقاومتی (ص. ۱۰-۲۰). تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران، ۱۳۹۰.

ملکی زوارم، ح. (۱۳۸۸). مقایسه تطبیقی سبک مدیریت جهادی با سایر سبک های مدیریتی. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۱۸۱-۱۹۱.

نجفی، ع. (۱۳۸۸). توجه به فرهنگ جهاد ی، راهکاری مناسب در نیل به اصلاح الگوی مصرف در کشور. مجموعه مقالات دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۲۴۷-۲۵۴.



وایلز. کیمبل (۱۳۷۶) مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.  
هاشمی کیا، س. (۱۳۸۸). بررسی علل تأثیر پذیری فرهنگ و مدیریت جهادی از نظام بوروکراسی. مجموعه مقالات دومین  
همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ۲۵۶-۲۶۶.

Asan, U., Erhan Bozdog, C., & Polat, S. (2004). A fuzzy approach to qualitative cross impact analysis. *Omega, International Journal of Management Science*, 32 (6), 443-458.

Bellman, R., & Zadeh, L. (1970). Decision-making in a fuzzy environment management. *Management Science*, 17 (4), 141-164.

Chen, S. J., Hwang, C. L., & Hwang, F. P. (1992). *Fuzzy multiple attribute decision making methods and applications*. New York: Springer.

Lu, J., Zhang, G., Ruan, D., & Wu, F. (2006). *MULTI-OBJECTIVE GROUP DECISION MAKING Methods, Software and Applications with Fuzzy Set Techniques*. London: Imperial College Press.

Malaviya, A., & Peters, L. (1997). Fuzzy feature description of handwriting patterns. *Pattern Recognition*, 30 (10), 1591-1604.

Opricovic, S. (1998) *Multicriteria Optimization of Civil Engineering Systems Belgrade: Faculty of Civil Engineering*.

Serafim, O & Gwo, H. T. (2005) *Compromise solution by MCDM methods: A comparative analysis of VIKOR and TOPSIS journal of Operational research*, 445-455, 156

Von Altrock, C. (1996). *Fuzzy logic and neurofuzzy applications in business and finance*. New Jersey: Prentice-Hall.

Zadeh, L. (1975). *The concept of a linguistic variable and its application to approximate reasoning*.

پی نوشت

<sup>1</sup> - Triangulation.

<sup>۲</sup> .Presumptions

<sup>3</sup> VIKOR

<sup>4</sup> S. Opricovic

<sup>5</sup> Serafim & Gwo

<sup>6</sup> Bellman & Zadeh

<sup>7</sup> Chen et al.

<sup>8</sup> Lu et al.

<sup>9</sup> Zadeh

<sup>10</sup> Von Altrock

<sup>11</sup> Asan

<sup>12</sup> Malaviya & Peters

<sup>13</sup> Confidence interval

<sup>14</sup> Triangular Fuzzy Numbe