

Examining the strategic agility model with jihadi management approach (Case study: Social Security Organization)

Mohammadreza Karimfar

PhD student of policy and decision-making, faculty of literature and humanities,
Kerman branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Mrkarimfar@gmail.com

Mohammad Jala Kamali

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Literature
and Human Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
(Corresponding author).

mjalalkamali@yahoo.co.uk

Yaser Salari

Assistant Professor, Department of Theology and Islamic Studies, Kerman Branch,
Islamic Azad University, Kerman, Iran.

yaser581@yahoo.com

Abstract

Today, strategic agility is needed more than any other time, especially in the social security organization, which is considered to be one of the Islamic values with the Jihadi culture and spirit, and as a result, Jihadi management, and by using the tools of science and technology and the direction with God's will in the organization can be addressed. In the current research, the strategic agility model with jihadi management approach in the social security organization has been investigated. The purpose of this study is to investigate the strategic agility model with the jihadi management approach in the social security organization. . The type of research method is applied in terms of purpose and descriptive survey data collection in terms of method. The statistical population of the research to test the model was 30 experts, and to measure the variables of the research, the opinion of the senior managers of the Social Security Organization was used, whose number was 140. Jihadi, insight, strategic agility, Jihadi culture and spirit answered. The reliability and validity of the tools were examined using Cronbach's alpha coefficient and extracted variance, and the obtained results showed the acceptable reliability and validity of the tools. SPSS and SmartPLS software were used to analyze and analyze the data. The research results showed that there is a positive and significant relationship between insight and strategic agility with jihadi management in the social security organization, and also between jihadi culture and spirit and strategic agility with jihadi management in There is a positive and meaningful relationship with the Social Security Organization.

Keywords: strategic agility, jihadi management, Social Security Organization, insight, jihadi culture and spirit.

بررسی مدل چابک‌سازی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی)

محمدرضا کریم‌فر

دانشجوی دکتری خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان،
Mrkarimfar@gmail.com

محمدجلال کمالی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی،
mjalalkamali@yahoo.co.uk

یاسر سالاری

استادیار گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
yaser581@yahoo.com

چکیده

امروزه چابک‌سازی راهبردی به‌ویژه در سازمان تأمین اجتماعی بیش از هر زمانی دیگری لازم است که با فرهنگ و روحیه جهادی و به‌تبع آن مدیریت جهادی از جمله ارزش‌های اسلامی محسوب می‌شود و با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی در سازمان به تمشیت امور می‌توان پرداخت. در پژوهش حاضر به بررسی مدل چابک‌سازی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته شده است. هدف از این مطالعه بررسی این مدل می‌باشد. نوع روش تحقیق به‌لحاظ هدف، کاربردی و به‌لحاظ روش، گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش جهت آزمون الگو ۳۰ نفر از خبرگان بود و جهت سنجش متغیرهای پژوهش از نظر مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی استفاده شد که تعداد آنها ۱۴۰ نفر بود که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شد و آنان نسبت به سؤال‌های پرسشنامه مدیریت جهادی، بصیرت، چابک‌سازی راهبردی، فرهنگ و روحیه جهادی پاسخ دادند. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و واریانس استخراج شده است و نتایج به‌دست‌آمده نشان از پایایی و روایی موردقبول برای ابزارها داشت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPls استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین بصیرت و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین فرهنگ و روحیه جهادی و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: چابک‌سازی راهبردی، مدیریت جهادی، سازمان تأمین اجتماعی، بصیرت، فرهنگ و روحیه جهادی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۳ تاریخ بازبینی: ۱۴۰۱/۰۴/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۵
فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ۱۲، شماره ۱، پیاپی ۴۶، بهار ۱۴۰۲، صص ۲۲۸-۲۰۱

مقدمه و بیان مسئله

برخورداری سازمان‌ها از کارآمدی و اثربخشی لازم به چابکی و مدیریت جهادی نیاز دارد که با ماهیت اسلامی انقلاب، هماهنگ و همسو باشد و مدیران و کارکنان آن نیز از شایستگی‌ها و قابلیت‌های لازم برخوردار باشند. سازمان‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آنها را ملزم به داشتن راهبردی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. درواقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود (Doz, 2019, p. 370). هر چند راهکارهای مختلفی مثل تولید به‌هنگام، مهندسی مجدد، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین آنها است. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (کلانی و دیگران، ۱۳۹۲، ص. ۸۴). اغلب صاحب‌نظران علت تغییر و تحولات در دنیای کسب‌وکار را قابلیت فزاینده دسترسی به فناوری، رقابت شدید در توسعه آن، جهانی شدن بازارها و رقابت، تغییرات در میزان حقوق و دستمزد و مهارت‌های شغلی، مسئولیت زیست‌محیطی، محدودیت منابع و مهم‌تر از همه افزایش انتظارات مشتریان می‌دانند (Mohammad & et al., 2019, p. 43). از این‌رو در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به‌صورت سنتی و با روش‌های گذشته، هدایت و کنترل نمود و لازمه واکنش سریع و مؤثر به این تغییرات، دستیابی به چابکی سازمان است (سیلاوی، ۱۳۸۹، ص. ۲۵). چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی بر مبنای مدیریت جهادی نیز به‌عنوان یک اصطلاح درحال حاضر توجه مدیران را به خود جلب کرده است. نتایج حاصل از جهاد دانشگاهی و جهاد سازندگی رویکردی موفق در مدیریت جهادی می‌باشد. در این رابطه، مدیران سازمان تأمین اجتماعی می‌توانند روش مدیریت جهادی را در سازمان با رویکردی همراه قابلیت‌هایی اتخاذ شده کارکنان فراهم کنند تا بتوانند مراحل چابکی راهبردی را با مؤلفه‌های بصیرت و روحیه جهادی مورد استفاده قرار دهند.

مطابق با این دیدگاه که برگرفته از مبانی و معارف دینی ماست، جهاد فرهنگ و روحیه حاکم بر کلیه عرصه‌ها و ارکان زندگی بوده و هیچ عرصه‌ای را نمی‌توان بی‌نیاز از



روحیه جهادی تصور کرد (کریم و امیری، ۱۳۹۶). در جامعه‌ای که به دنبال تحقق حیات طیبه اسلامی است و هدف نهایی خود را عینیت بخشیدن به آرمان‌ها و ارزش‌های اسلامی قرار داده است، مطمئناً فرهنگ و راهنمای حرکت نمی‌تواند چیزی جز روحیه و فرهنگ جهادی باشد. فرهنگ جهادی همان گونه که مولای متقیان می‌فرمایند، مایه عزت اسلام و مسلمین است: «فَرَضَ اللَّهُ... الْجِهَادَ عِزًّا لِلْإِسْلَامِ»؛ خداوند... جهاد را برای عزت و سربلندی اسلام واجب فرمود (نهج البلاغه، حکمت: ۲۲۲). با توجه به مسئله حساس و مروری بر سخنان و دیدگاه‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی بارها در سال اخیر بر ضرورت اهتمام به فرهنگ جهادی از سوی همه آحاد مردم مخصوصاً مسئولان و نخبگان جامعه تأکید کرده‌اند (کریم و امیری، ۱۳۹۶، ص. ۸۱)؛ به عنوان نمونه، ایشان در سال ۹۴ و در دیدار با مسئولان جهاد کشاورزی، فرهنگ جهادی را امری حیاتی برای تمام عرصه‌های کشور عنوان می‌کنند: «جهاد در صحنه‌های مختلف، وظیفه ماست و ضامن پیشرفت و پیروز ماست. در صحنه سیاسی هم جهاد هست، در صحنه فرهنگی هم جهاد هست، در صحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، در صحنه‌های اجتماعی هم جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست؛ انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند» (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۶، ص. ۵۵).

ازسویی دیگر چون مدیریت جهادی یک سبک مدیریتی در سازمان تأمین اجتماعی که یکی از سازمان‌های اصلی در جامعه محسوب می‌شود و مدیران باید دارای ویژگی‌هایی باشند و این ویژگی‌ها از منظر رهبر انقلاب، مدیران باید باایمان، متدین و باتقوا؛ خدمتگزار، پرتحرک و خستگی‌ناپذیر؛ شجاع و فعال در مقابل دشمن؛ امین، دلسوز و متعهد به مردم و نظام؛ دارای اعتماد به نفس و خودباوری؛ امیدوار و دارای عزم راسخ؛ متعهد به توانمندی‌های داخلی؛ عدالت‌خواه و ضدفساد؛ دارای روحیه تحریک و پیشرفت در کارها؛ اهل تدبیر و عقلانیت، به دور از اشرافی‌گری؛ اهل اشراف میدانی بر مشکلات؛ بانشاط، پرانگیزه و اهل پیگیری؛ صادق و مسئولیت‌پذیر؛ معتقد به جوانان؛ انقلابی و جهادی؛ مردمی، عالم، کارآمد و اهل اخلاص باشد.

۱. اهداف و سؤال‌های پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی مدل چابک‌سازی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی انجام شده و پرسش‌های اصلی این است که آیا بین بصیرت و



چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟ همچنین آیا بین فرهنگ و روحیه جهادی و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

با توجه به نام‌گذاری مدیریت جهادی در عرصه‌های اقتصادی و فرهنگی به‌وسیله مقام معظم رهبری مشخص شد در حوزه مدیریت جهادی تا کنون پژوهش‌ها و مقاله‌های متعددی صورت گرفته است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

حصیری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری (ISM) (نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم)) پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه یگانه لاله‌الله اصل بنیادین و ریشه الگوی مدیریت جهادی، مؤلفه‌های چهارگانه ارزش‌مداری، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری و جهادمحوری، مبانی فکری و فلسفی و سطح دوم، مؤلفه‌های هفت‌گانه رسالت‌محوری و آرمان‌خواهی، تکلیف‌گرایی و نتیجه‌گرایی توأمان، بینش و عمل هولوگرامی، نگاه فراپیمانکاری، نگاه فراجانحی، مردم‌پایگی کارها و ابتنا بر ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی، مبنای حرکت مدیریت جهادی و سطح سوم، مؤلفه‌های چهارگانه بومی‌سازی و خودکفایی در علم و فناوری، تمرکز بر گلوگاه‌ها (با استفاده از همه ظرفیت‌ها)، تمرکز بر تکمیل زنجیره ارزش (ظرفیت‌شناسی و ظرفیت‌سازی) و به‌کارگیری صنعت و دانشگاه در سازندگی، راهبردهای متخذه و سطح چهارم و مؤلفه‌های سه‌گانه غلبه بر موانع و محدودیت‌ها (غلبه بر تحریم‌ها، انحصارشکنی، بن‌بست‌شکنی)، مدیریت بر محیط و چابک‌سازی و تحریک‌پذیری، نتایج و سطح پنجم، و درنهایت مؤلفه‌های سه‌گانه پیش‌روندگی (خط‌شکنی)، پیش‌برندگی (شتاب‌دهی و حرکت‌های جهشی - میان‌بر) و اثرگذاری و الگوسازی ماندگار جزء پیامدهای مدیریت جهادی و سطح ششم الگو خواهد بود.

موسوی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی که با عنوان تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو انجام دادند. نتایج نشان داد که بُعد ساختاری شامل مؤلفه‌های سیاست‌گذاری آینده‌نگر، حق‌محوری و شایسته‌گرایی، بُعد رفتاری شامل مؤلفه‌های عقلانیت مؤمنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، شامل مؤلفه‌های بصیرت انقلابی، خوداتکایی و فرهنگ جهادی می‌باشد که با نهادینه‌سازی

این مدل در این شرکت‌ها، با ترویج مدیریت جهادی، در راستای تحقق اهداف سازمانی گام برداشت.

وحیدی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف بررسی نگرش‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی انجام دادند. نتایج نشان داد که می‌توان تعداد چهار الگوی ذهنی متمایز را در میان مشارکت‌کنندگان پژوهش در مورد عوامل مؤثر بر تعیین ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی شناسایی نمود که جمعاً ۷۴/۹۱ درصد از واریانس کل را تبیین نمودند. این چهار الگوی ذهنی به ترتیب با نام‌های الزام‌های نظارتی، الزام‌های رفتاری، الزام‌های رهیافت، الزام‌های بنیادی نام‌گذاری گردید.

عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی عملی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. این پژوهش از نوع «کیفی» با رویکرد «استقرائی» بوده و روش گردآوری اطلاعات آن «کتابخانه‌ای» است. محقق بعد از تبیین مفاهیم کلیدی و تعیین نسبت بین مدیریت جهادی و مدیریت اسلامی و با بررسی الگوهای رقیب و بیان علت رجحان الگوی سه بعدی، با تأمل در دو تجربه جهاد سازندگی و دفاع مقدس، به جمع‌آوری مضامین مرتبط با مدیران موفق در این دو مجموعه و واکاوی دلایل موفق بودن آنها مبادرت ورزیده، سپس با روش «تحلیل مضمون»، مضامین به‌دست آمده را با اجرای فاز غربالگری و تقلیل داده‌ها، کدگذاری کرده، آنگاه کدهای به‌دست آمده را در مضامین فراگیر دسته‌بندی نموده و با انجام مصاحبه حضوری و غیرحضوری و هم‌اندیشی با استادان خبره، سرانجام مؤلفه‌های مدیریت جهادی را در سه بعد زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری شناسایی و در سازه سه‌بعدی قرار داده است.

پورصادق و ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی را بر اثربخشی سازمان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد.

اشرفی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان نقش توانایی‌های تجزیه و تحلیل کسب و کار در تقویت چابکی و عملکرد شرکت‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که توانایی‌های تجزیه و تحلیل کسب و کار به شدت بر چابکی شرکت از طریق افزایش کیفیت اطلاعات و ظرفیت‌های نوآورانه تأثیر می‌گذارد ما همچنین درباره اثر تعدیل‌گر آشفستگی‌های فناورانه و بازار در رابطه بین چابکی شرکت‌ها و عملکرد

شرکت‌ها بحث می‌کنیم. نتایج حاکی از آن است که هر یک از مدل‌ها دارای ابعاد و ویژگی‌های خاص خود هستند. به نظر می‌رسد بصیرت، فرهنگ و روحیه جهادی در مدیریت جهادی ابعاد و مؤلفه‌های نسبتاً متفاوتی دارد که در این پژوهش سعی بر استخراج و تدوین مدل چابکی راهبرد سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی بوده است.

پژوهش‌های بسیاری پیرامون مدیریت جهادی و چابک‌سازی راهبردی صورت گرفته است اما امتیاز پژوهش حاضر در مقایسه با کلیه پژوهش‌های انجام شده است، از این قرار می‌باشد که در هیچ‌یک از آن پژوهش‌ها، در راستای تحقق مدیریت جهادی همراه با بصیرت، فرهنگ و روحیه جهادی در سازمان‌های بزرگ ارائه نشده است که این پژوهش از این حیث دارای نوآوری می‌باشد تا مدیران در سازمان تأمین اجتماعی بتوانند حرکتی مناسب در جهت استقرار یک نظام مدیریت جهادی در کنار سایر عوامل مدیریتی را فراهم کنند.

۳. ملاحظات مفهومی و نظری

۳-۱. تعاریف مفاهیم

۳-۱-۱. مدیریت جهادی

مهم‌ترین مفهوم در این پژوهش مدیریت جهادی است. درواقع مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن، فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل پیدا کرده است و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزش‌های محیطی قرار دارند. فلذا ارزش‌های محیطی به‌عنوان تقویت‌کننده اصلی ارزش‌های سازمانی عمل می‌کنند که آن‌هم به‌نوبه‌خود، مجدداً به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند. در یک جمله می‌توان عنوان داشت: مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر چابکی راهبردی است. براین مبنا، مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی را می‌توان بصیرت و فرهنگ و روحیه جهادی تعریف کرد. بابر این مدیریت جهادی الگوی جدیدی از نظریه‌های مدیریتی است که پس از انقلاب اسلامی ایران بسط پیدا نمود. مدیریتی که با به‌کارگیری هنر و علم مدیریت و استفاده توأمان از مفاهیم اسلام توانسته، پنجره‌های جدیدی را به روی نظام مدیریت کشور بگشاید (وحیدی و دیگران، ۱۳۹۸، ص. ۸۳).

مدیریت جهادی بر اساس عوامل و شاخص‌های بومی و ارزش‌های ملیتی و اعتقادات مذهبی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند فرهنگ ایرانی و

اسلامی را به اقتصاد مقاومتی نزدیک کند. امام خمینی نمونه بارز چنین مدیریتی در سال‌های آغاز انقلاب اسلامی بود که نشان‌دهنده ایجاد یک نظام مدیریتی تکیه بر اعتقادات مذهبی است. مدیریت مبنی بر جهاد در ساختار و سازماندهی جهاد سازندگی و دفاع کردن از حق و حقوق جمهوری اسلامی ایران در هشت سال جنگ و دفاع مقدس در برابر همه قدرت‌های استکبار دنیا نشان دهنده مدیریت درست و اصولی در کشور ما بوده است که بعد از هشت سال جنگ فراموش شده است. شیوه‌هایی که بعد از دفاع مقدس جایگزین شد شامل شیوه‌ها و اصول مدیریتی مبتنی بر علوم انسانی غرب بود منتها به جای نگاه ارزشمندانه اعتقاد به اسلام، نگاه اومانیستی و لیبرالیستی جایگزین آن شد. اما انتظار می‌رفت تا مدل‌های جایگزین اصلاح ساختار شوند و برای ساختار مدیریت کشور در تمامی بخش‌ها مورد استفاده قرار گیرند و با مبنا قرار دادن آن در دانشگاه‌های کشور مدیران آینده را تربیت کنند. اما در حال حاضر نظام آموزش دانشگاهی کشور بر اساس مدیریت غربی به تربیت نسل آینده مدیر می‌پردازد (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲).

۳-۱-۲. فرهنگ و روحیه جهادی

فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است. همان فرهنگ خداپاواران و یکتاپرستان است. در «فرهنگ جهادی» فرد تنها به خود نمی‌اندیشد، بلکه به عنوان یک انسان مؤمن و بنده خدا وظیفه دارد تا آنجاکه می‌تواند به دیگران خدمت کند و در پی تحقق بخشیدن به اهداف اسلام و گسترانیدن ایمان باشد و در این خدمت‌رسانی، ایمان‌خواهی و استوارسازی آرمان‌ها چنان غرقه شود که دیگر خود را نبیند و فردیت خود را به دست فراموشی بسپارد. فرهنگ و روحیه جهادی از مهم‌ترین اموری است که جهت پیشرفت و رسیدن به هدف باید به کار گرفته شود. الگوی عملی در داشتن روحیه جهادی در عصر حاضر بنیان‌گذار انقلاب اسلامی امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه) و نائب بر حق ایشان امام خامنه‌ای می‌باشند که این انقلاب عظیم را در این دنیای پر از حوادث و فتنه به خوبی هدایت کرده‌اند. با توجه به اینکه ملت‌ها در زمان طغوت‌های گذشته از ابعاد مختلف عقب‌نگه داشته شده‌اند، لازمه جبران این عقب‌ماندگی، روحیه جهادی می‌باشد. اساساً روش صحیح کار در فرهنگ غنی اسلام، روش جهادی می‌باشد. در این روش، فرد منتظر دستور و پاداش و نتیجه نیست بلکه هدفش ادای تکلیف و کسب رضایت خدا می‌باشد (افتخاری و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۵۳).

۳-۱-۳. بصیرت

بصیرت و عدم غفلت از وجود دشمن، جزء مقدمات «مدیریت جهادی» به‌شمار می‌روند. همان‌طور که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تأکید کرده‌اند: «هر تلاشی را جهاد نمی‌گویند، ممکن است کسی یک کار علمی هم بکند، {اما} جهاد نباشد. جهاد آن حرکتی است که در مواجهه با یک دشمن، انجام می‌گیرد» (بیانات مقام معظم رهبری). در واقع بصیرت با نگاه به ظواهر امور و حقایق هستی و واقع‌نگری به دور از سطح نگری به‌دست می‌آید که یک فرد با این ویژگی، با تعمق و ادراک باطن اشیاء امور ناپیدای وراء ظاهری را با چشم عقل و دل به‌روشنی چشم سر می‌بیند (برزگر شانی، ۱۳۹۶، ص. ۴۸).

۳-۱-۴. چابکی راهبردی

توانایی سازمان در کشف فرصت‌های جدید مزیت رقابتی و استفاده از دانش، دارایی‌ها و روابط به‌منظور تصاحب این فرصت‌هاست (Setia & at el., 2008). چابکی راهبردی توانایی شناسایی فرصت‌های نوآورانه و کسب فرصت‌های بازار رقابتی از طریق فراهم نمودن دارایی‌های حیاتی، دانش و ارتباطات سریع و ناپیوسته است همچنین توانایی پاسخ به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی و توانایی اقدام پیش‌کنشی در رابطه با تغییر است (Arteta & Giachetti, 2004, p. 495). درواقع چابکی راهبردی بر مفهوم و معنی توسعه و اجرای همزمان و مشترک راهبرد و نه تفکیک و جدایی آنها تأکید دارد (Long, 2000, p. 137). ایجاد چابکی راهبردی در عصر اقتصاد نوآوری، چالشی است که بیشتر شرکت‌ها و سازمان‌ها در انجام آن موفق نیستند و حتی برخی شرکت‌ها بعد از کسب آن، قادر به حفظ آن نمی‌باشند؛ بنابراین سازمان‌ها نیاز دارند که بطور مستمر از قابلیت چابکی راهبردی خود به‌عنوان یک قابلیت پویا از طریق سنجش آن آگاه شوند (Ojha, 2008, p. 33).

در مواجهه با گسستگی‌ها و تلاطم‌های فناورانه و رقابت فشرده و همگرا در سازمان تأمین اجتماعی نیازمند تغییر مدل‌های کسب‌وکار و راهبردهای خود در هر یک از شعب مورد تمرکز، بسیار سریع‌تر از گذشته هستند. برای تبیین ابعاد چابکی راهبرد سازمانی، مبانی نظری موجود نشان می‌دهد که تعداد محدودی تحقیقات در این زمینه صورت گرفته است. در تحقیقات انجام شده نیز به‌طور جامع و با رویکرد درون سازمانی به این عامل پرداخته نشده است و تنها بخشی از ابعاد و شاخص‌ها ارائه شده‌اند.



همچنین مدلی جامع که بر اساس آن بتوان توانمندی چابکی راهبردی را در سازمان تأمین اجتماعی بررسی کرد مشاهده نمی‌شود. بر اساس فلسفه چابکی راهبرد، چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی باید منجر به کاهش هزینه‌های توسعه فناوری، افزایش سهم بازار، پاسخ به موقع به نیازمندی‌های، تسهیل و تسریع ارائه فناوری‌های جدید دارای مزیت رقابتی، حذف حوزه‌ها و فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده، و افزایش توان رقابت‌پذیری مربوط و مرتبط شود (Doz & Kosonen, 2010, p. 380).

در این پژوهش به منظور شناسایی ابعاد و شاخص‌های چابکی راهبرد در سازمان تأمین اجتماعی کلیه تحقیقات انجام شده در زمینه چابکی راهبردی در چند سال اخیر بررسی و پس از تطابق و تعدیل با ماهیت، ویژگی‌ها و الزام‌های سازمان تأمین اجتماعی، در نهایت هفت بعد (عامل کلیدی) استخراج و تعریف گردید که ابعاد کلیدی آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول (۱): ابعاد چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی

چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی		ابعاد درون سازمانی	حسیاسیت راهبردی
			چشم‌انداز واضح و روشن
			انتخاب اهداف دانشی راهبردی
			شناسایی توانمندی‌های کلیدی مورد نیاز برای
		ابعاد برون سازمانی	حصول به اهداف دانشی
			تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها
			نوآوری مستمر
			پیش‌کنشی بودن

پس از تعیین ابعاد چابکی راهبردی، برای تعریف و تطبیق شاخص‌های چابکی راهبردی نیز مطابق مرحله قبل از بررسی ادبیات آن استفاده شد. در جدول ذیل تعاریف و شاخص‌های هر یک از هفت بُعد کلیدی ارائه شده است.

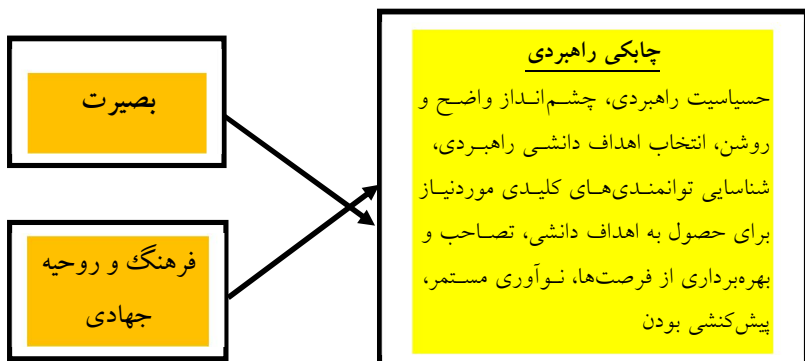
جدول (۲): شاخص‌های شناسایی شده چابکی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی

ابعاد	تعریف	شاخص‌های شناسایی شده
حساسیت راهبردی	ترکیبی از هوشمندی، پیش‌بینی، بصیرت و اکتشاف برای شناسایی مستمر و تصاحب فرصت‌ها است (Doz, 2019؛ Doz & Kosonen, 2010؛ بندریان، ۱۳۹۶)	بهره‌گیری از رویکردهای باز در فرایند نوآوری بهره‌گیری از ارتباطات مؤثر به‌منظور بهره‌برداری جهت هوشمندی هوشمندی راهبردی
	یک چشم‌انداز واضح و شفاف از سازمان تأمین اجتماعی در افق زمانی مشخص که حرکت سازمان در جهت آن است و دورنمایی را که سازمان امیدوار است به آن دست یابد را دربرمی‌گیرد (Ojha, 2008؛ Long, 2000؛ بندریان، ۱۳۹۶)	ماموریت سازمانی شفاف و ارزشی از نظر حوزه صنعت در درون سازمان درک روشنی از آینده مطلوب سازمان و چگونگی اثربخشی دورنمای تعیین شده توافق بر سر ارزش‌های هدایت‌کننده سازمان و افراد به سمت دورنمای تعیین‌شده وجود فضای اعتماد، تعهد، درک متقابل و مشترک و هماهنگی و همکاری وجود جهت‌گیری راهبردی در راستای چشم‌انداز تعیین شده
انتخاب اهداف دانشی راهبردی	سازمان باید اهداف خود (که حوزه‌های شایستگی سازمان خواهند بود) را در جهت پاسخگویی فناورانه به چالش‌های راهبردی آنها قرار دهد (Ojha, 2008؛ Setia & et al., 2008)	شناسایی چالش‌های راهبردی مشتریان (صنایع مربوط و مرتبط) در حال و آینده تعیین اهداف دانشی در تطابق با چالش‌های راهبردی وجود درک روشن از اهداف دانشی سازمان در درون سازمان وجود فرایندهایی برای شناسایی و ارزیابی مسیرهای مختلف که قابلیت پاسخگویی به چالش‌های راهبردی شناسایی شده را دارند اطمینان از اینکه کارکنان از اهداف اطلاع دارند و آن را پذیرفته‌اند
	سازمان باید توانمندی‌های موردنیاز برای بهره‌برداری از فرصت‌های موجود و فرصت‌های فناورانه خلق/اکشف شده جدید را به‌منظور حصول به شایستگی‌های هدف‌گذاری شده، شناسایی و چگونگی	شناسایی توانمندی‌های موجود و فرصت‌های فناورانه خلق/اکشف شده جدید تشریح مهارت‌ها، دانش و نقاط قوتی که منجر به مزیت رقابتی در حصول به اهداف دانشی فناورانه تعیین شده می‌شوند

ابعاد	تعریف	شاخص‌های شناسایی شده
تأمین و بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه	توسعه و یا تأمین آن توانمندی‌ها را مشخص نماید (Priem & Butler, 2001; Ojha, 2008)	آگاهی از فرایندها، منابع، توانمندی‌ها و شایستگی‌هایی که برای دستیابی به اهداف دانشی فناورانه باید توسعه یابند
	توانمندی سازمان تأمین اجتماعی در بهره‌برداری بی‌درنگ برای تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور حصول به شایستگی‌های فناورانه هدف‌گذاری شده، هنگامی که فرصتی را کشف یا خلق می‌کند (Setia & et al., 2008; Ojha, 2008)	شناسایی تأمین‌کنندگان توانمندی‌های کلیدی موردنیاز که سازمان فاقد آنهاست
تأمین و بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه	ایجاد تعهد نسبت به نوآوری مستمر از طریق تجاری‌سازی و ارائه دستاوردهای جدید و رهبری فناورانه با استفاده از پیش‌تلازی و پیش‌کنشی (Sambamurthy & Priem & Butler, 2001; et al., 2003)	توانمندی سازمان در شناسایی اقدامات لازم برای تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها پیکره‌بندی توانمندی‌های موردنیاز برای دستیابی به اهداف تعیین شده بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه جدید کشف / خلق شده توانمندی تغییر مسیرها با تغییر شرایط بدون از دست دادن اهداف نهایی
	حصول به دستاوردهای فناورانه مورد نیاز صنعت سریع‌تر از رقبای و ارائه آنها فراتر از رقبای و پیشرو بودن در پیش‌بینی چالش‌های آتی صنعت است (Mohammad & et al., 2019; Sherehiy, Karwowski & Layer, 2007; Arteta & Giachetti, 2004; Meredith & Francis, 2000)	وجود فضای تجاری‌سازی در سازمان توانایی یکپارچه‌سازی، دسته کردن و بسته‌بندی دستاوردهای فناورانه مختلف توانایی ایجاد ویژگی‌های جدید برای فناوری‌های موجود توانایی تجاری‌سازی و معرفی فناوری‌های اکتساب شده به بازار وجود فضای مسئولیت‌پذیری در قبال حمایت از رقابت‌پذیری
تأمین و بهره‌برداری از فرصت‌های فناورانه	حصول به دستاوردهای فناورانه مورد نیاز صنعت سریع‌تر از رقبای و ارائه آنها فراتر از رقبای و پیشرو بودن در پیش‌بینی چالش‌های آتی صنعت است (Mohammad & et al., 2019; Sherehiy, Karwowski & Layer, 2007; Arteta & Giachetti, 2004; Meredith & Francis, 2000)	وجود فضای کارآفرینی در سازمان تأمین اجتماعی بهره‌برداری از فرصت‌ها سریع‌تر از رقبای پاسخگویی پیش‌کنشی به تغییرات محیطی و چالش‌های آتی صنعت مخاطره‌پذیری و سرمایه‌گذاری

با توجه به بررسی ادبیات پژوهش، مؤلفه‌های مدیریت جهادی اسلامی مدنظر شامل بصیرت و فرهنگ و روحیه جهادی می‌باشد. با توجه به مجموع بررسی‌های بالا مدل چابکی راهبرد سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت جهادی اسلامی به

شرح ذیل ترسیم می‌گردد.



منبع: (طراحی توسط نویسندگان)

شکل (۱): مدل مفهومی

۴. روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی و از منظر هدف، کاربردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها با پرسشنامه مدیریت جهادی (بصیرت، فرهنگ و روحیه جهادی) (۶ سؤالی) و چابکی راهبردی سازمان (۲۲ سؤالی) محقق ساخته بوده است. جامعه آماری شامل مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی که شامل ۱۴۰ نفر بوده است. در این گروه به علت محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری در این سازمان استفاده شده و تمامی افراد جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده‌اند. به منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه به کار گرفته شد. نتایج حاصل از پرسشنامه در نرم‌افزارهای آماری SPSS 21 و همچنین نرم‌افزار smart pls تجزیه و تحلیل شده‌اند. مطالب گردآوری شده در پرسشنامه‌ها بر اساس نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. همچنین برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از شاخص نسبت روایی محتوایی^۱ (CVR) و شاخص روایی محتوایی^۲ (CVI) استفاده شد و در نهایت برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد.

همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، ضرایب بالاتر از مقدار حداقلی ۰/۷ بیشتر هستند که بیانگر پایایی مناسب معرف‌ها است. همچنین برای تجزیه و تحلیل

1. content validity ratio

2. content validity index

داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی پژوهش به بررسی متغیرهای پژوهش از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس و متغیرهای جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سن، وضعیت تحصیلات پرداخته شد و پس از آن در آمار استنباطی، به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی و به‌منظور بررسی فرضیات پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 بهره گرفته شد.

جدول (۳): پایایی سازه‌های پژوهش

مؤلفه	آلفای کرونباخ	گوبه‌ها
چابکی راهبردی	۰/۹۰۸	۱-۲۲
حساسیت راهبردی	۰/۸۹۶	۱-۳
چشم‌انداز واضح و روشن	۰/۷۸۶	۴-۷
انتخاب اهداف دانش	۰/۷۰۰	۸-۱۰
شناسایی توانمندی‌های کلیدی	۰/۸۳۲	۱۱-۱۳
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها	۰/۹۰۷	۱۱-۱۶
نوآوری مستمر	۰/۹۲۲	۱۷-۱۹
پیش‌کنشی بودن	۰/۸۴۷	۲۰-۲۲
مدیریت جهادی اسلامی	۰/۸۹۵	۱-۶
فرهنگ و روحیه جهادی	۰/۹۰۵	۱-۳
بصیرت	۰/۸۳۰	۴-۶

۴-۱. روایی

در روش حداقل مربعات جزئی از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای محاسبه روایی همگرا سازه‌ها استفاده می‌شود.

جدول (۴): روایی همگرایی سازه‌ها

متغیر	واریانس استخراج شده (AVE)	تعداد مؤلفه‌های متغیر
چابکی راهبردی سازمان	۰/۵۷۰	۷
مدیریت جهادی اسلامی	۰/۵۹۲	۲
مقدار قابل قبول		> ۰/۵

نتایج در جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار متوسط واریانس استخراج برای متغیرها از مقدار حداقلی ۰,۵ بیشتر است که نشان‌دهنده روایی همگرایی مناسب سازه‌ها در پژوهش است.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. آمار توصیفی

به‌منظور شناخت بهتر جامعه آماری و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۷۸ نفر (۶۲,۴ درصد) از پاسخگویان مردان و ۴۷ نفر (۳۷,۶ درصد) زنان بودند، تحصیلات ۳۲ نفر (۲۵,۶ درصد) لیسانس و ۵۳ نفر (۴۲,۴ درصد) فوق لیسانس و ۴۰ نفر (۳۲,۰ درصد) دکترا بود، ۳۳ نفر (۲۶,۴ درصد) از پاسخگویان در رده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۲ نفر (۴۱,۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴۰ نفر (۳۲,۰ درصد) ۵۱ سال به بالا بودند. همچنین ۱۱ نفر (۸,۸ درصد) از پاسخگویان دارای سابقه کار بین ۶-۱۰ سال، ۳۲,۰ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۲ نفر (۲۵,۶ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۳ نفر (۱۸,۴ درصد) دارای سابقه کار بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۶ نفر (۱۲,۸ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال و ۳ نفر (۲,۴ درصد) ۳۰ سال به بالا سابقه خدمت داشتند، ۱۱ نفر (۸,۸ درصد) از پاسخگویان مجرد و ۱۱۴ نفر (۹۱,۲ درصد) متأهل بودند.

۵-۲. آمار استنباطی

در این مرحله جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده می‌شود. مدل‌سازی معادلات ساختاری یکی از روش‌های پیچیده آماری است و این امکان را ایجاد می‌کند تا تأثیر چندین متغیر را به‌صورت همزمان بر روی یکدیگر سنجیده و مورد ارزیابی و آزمون قرار داد. نسل دوم معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به دلیل داشتن مزایایی از قبیل عدم نیاز به نرمال بودن داده‌ها، اجرای صحیح مدل با نمونه‌های پایین و سنجش متغیرهای مکنون حتی با یک گویه، منجر به استفاده از این رویکرد و نرم‌افزار smartpls2 در این پژوهش می‌باشد. در بخش آمار استنباطی از مدل‌سازی معادلات

1. Partial Least Squares

ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شده است.

۳-۵. آزمون کلموگروف اسمیرنف

از طریق آزمون کلموگروف اسمیرنف، نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی می‌شود. آزمون کلموگروف اسمیرنف یکی از پرکاربردترین آزمون‌های آماری است که در آن فرض صفر نرمال بودن داده‌ها و فرض مقابل عدم نرمال بودن توزیع داده‌هاست. اگر سطح معناداری این آزمون از مقدار خطای ۰,۰۵ کمتر باشد، نشان از غیرنرمال بودن و اگر سطح معناداری آزمون از ۰,۰۵ بیشتر باشد، نشان از نرمال بودن داده‌های آن متغیر می‌باشد. طبق یافته‌های جدول ۵ می‌توان گفت که توزیع داده‌های تمامی متغیرها دارای توزیع غیرنرمال می‌باشند ($P < 0.05$).

جدول (۵): نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
چابکی راهبردی	۱۲۵	۱,۷۷۶	۰,۰۰۰
حساسیت راهبردی	۱۲۵	۱,۸۵۳	۰,۰۰۰
چشم‌انداز واضح و روشن	۱۲۵	۱,۹۸۳	۰,۰۰۰
انتخاب اهداف دانش	۱۲۵	۱,۱۳۴	۰,۰۱۰
شناسایی توانمندی‌های کلیدی	۱۲۵	۲,۲۶۷	۰,۰۰۰
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها	۱۲۵	۱,۰۰۹	۰,۰۰۱
نوآوری مستمر	۱۲۵	۱,۱۱۲	۰,۰۰۰
پیش‌کنشی بودن	۱۲۵	۱,۱۳۵	۰,۰۰۰
مدیریت جهادی اسلامی	۱۲۵	۱,۲۳۲	۰,۰۰۰
ارزش‌گرایی	۱۲۵	۱,۴۴۴	۰,۰۰۰
نوآوری و خلاقیت	۱۲۵	۱,۱۰۶	۰,۰۰۳
فرهنگ و روحیه جهادی	۱۲۵	۲,۳۳۰	۰,۰۰۰
بصیرت	۱۲۵	۱,۹۰۰	۰,۰۰۰
جدیت و شوق به کار	۱۲۵	۱,۵۱۶	۰,۰۰۰

۴-۵. بررسی مدل ساختاری

مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مورد توجه قرار می‌گیرد، مدنظر است. مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤال‌ها (متغیرهای آشکار) ارتباط ندارد و تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می‌کند. جهت بررسی مناسب مدل ساختاری از ضرایب معناداری z (مقادیر t -value)، معیار R^2 ، معیار اندازه تأثیر f^2 و معیار Q^2 استفاده می‌شود. با توجه به نتایج جدول شماره ۶، اگر تمام تغییرات در متغیر وابسته توسط رابطه رگرسیون توضیح داده شود، مقدار ضریب تعیین برابر یک خواهد بود و مقادیر دیگر بین این دو حد قرار می‌گیرند، مقادیر R^2 نزدیک به ۰٫۶۷، مطلوب، نزدیک به ۰٫۳۳، معمولی و مقادیر نزدیک به ۰٫۱۹، ضعیف محسوب می‌شوند. درنهایت قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون ناپارامتری استون‌گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. در آزمون استون‌گیسر دو مقدار (مقادیر) Q^2 ارائه می‌شود: CV.Redundancy و CV.Community مقدار CV.Redundancy به ارزیابی مدل ساختاری و مدل سنجش به‌طور هم‌زمان می‌پردازد و مقدار CV.Community فقط به ارزیابی مدل سنجش می‌پردازد. مقادیر (Q^2) مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت بالای پیش‌بینی مدل دارد و مقادیر Q^2 منفی نشان‌دهنده تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است.

جدول (۶): بررسی مدل ساختاری متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب تعیین R^2	CV.Red	CV. Com
چابکی راهبردی	-	۰٫۵۷۰	۰٫۷۷۹
حساسیت راهبردی	-	۰٫۶۸۰	۰٫۷۱۰
چشم‌انداز واضح و روشن	-	۰٫۶۳۴	۰٫۶۶۲
انتخاب اهداف دانش	-	۰٫۷۷۲	۰٫۸۷۴
شناسایی توانمندی‌های کلیدی	-	۰٫۷۱۰	۰٫۷۸۳
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها	-	۰٫۷۹۹	۰٫۶۷۵
نوآوری مستمر	-	۰٫۷۷۷	۰٫۷۲۳
پیش‌کنشی بودن	-	۰٫۷۷۱	۰٫۷۷۸
مدیریت جهادی	-	۰٫۵۹۲	۰٫۷۹۴
ارزش‌گرایی	-	۰٫۵۳۸	۰٫۷۳۱
نوآوری و خلاقیت	-	۰٫۶۳۰	۰٫۷۷۴
فرهنگ و روحیه جهادی	-	۰٫۶۲۸	۰٫۷۲۹

متغیر	ضریب تعیین R^2	CV.Red	CV. Com
بصیرت	-	۰,۸۲۴	۰,۸۲۴
جدیت و شوق به کار	-	۰,۵۹۹	۰,۸۹۵

۵-۵. بررسی مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF^1 وجود دارد. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول موجود در جدول محاسبه می‌گردد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) مقدار ۰,۷ و میانگین مقادیر R^2 مقدار ۰,۸۱ به دست آمده است. با توجه به فرمول زیر مقدار معیار GOF معادل ۰/۷ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش است.

جدول (۷): نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیر	واریانس تبیین شده	مقادیر اشتراکی Communality	GOF
چابکی راهبردی	۰,۶۲۴	۰,۷۷۹	۰,۶۸
حساسیت راهبردی	-	۰,۷۱۰	
چشم‌انداز واضح و روشن	-	۰,۶۶۲	
انتخاب اهداف دانش	-	۰,۸۷۴	
شناسایی توانمندی‌های کلیدی	-	۰,۷۸۳	
تصاحب و بهره‌برداری از فرصت‌ها	-	۰,۶۷۵	
نوآوری مستمر	-	۰,۷۲۳	
پیش‌کنشی بودن	-	۰,۷۷۸	
مدیریت جهادی	-	۰,۷۹۴	
ارزش‌گرایی	-	۰,۷۳۱	

1. Goodness Of Fit
2. Tenenhaus et al.

متغیر	واریانس تبیین شده	مقادیر اشتراکی Communality	GOF
نوآوری و خلاقیت	-	۰,۷۷۴	
فرهنگ و روحیه جهادی	-	۰,۷۲۹	
بصیرت	-	۰,۸۲۴	
جدیت و شوق به کار	-	۰,۸۹۵	
میانگین	۰/۶۲۴	۰/۷۴۵	

$$GOF = \sqrt{(0/624 \times 0/745)} = 0/68$$

* معیار بالای GOF مدل کلی را با قدرت تأیید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی آزمون صادر می‌گردد.

۱- بین بصیرت و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب مسیر متغیر بصیرت و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار ۰,۹۹۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۳,۰۴۷ شده است می‌توان گفت: بین بصیرت و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲- بین فرهنگ و روحیه جهادی و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب مسیر متغیر فرهنگ و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار ۰,۸۱۴ و همچنین آماره t به مقدار ۹,۷۵۲ شده است می‌توان گفت: بین فرهنگ و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۸ ارائه شده است:

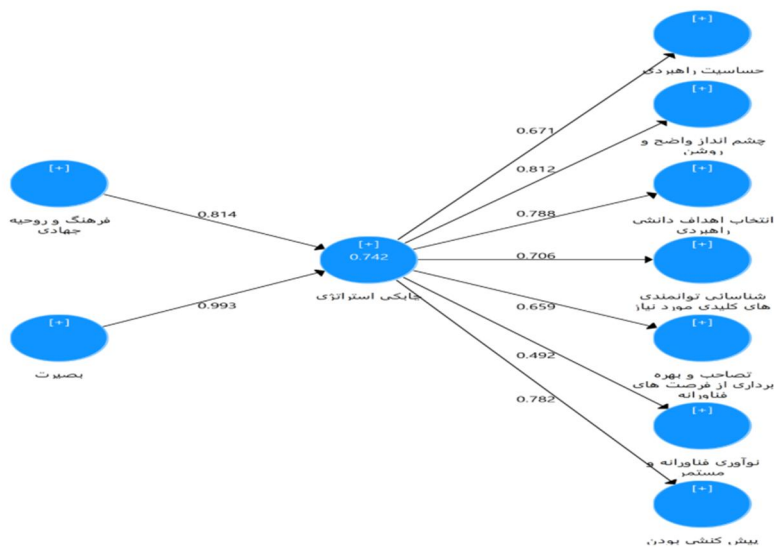
جدول (۸): نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری پژوهش

روابط متغیرهای پژوهش	اعداد معناداری (ارزش t)	اثر مستقیم (R)	اثر کل	نتیجه
مدیریت جهادی و چابکی راهبردی سازمان	۱۰,۸۷	۰,۸۷	۰,۸۷	مثبت و معنادار
بصیرت و چابکی راهبردی سازمان	۱۳,۰۴۷	۰,۹۹	۰,۹۹	مثبت و معنادار
فرهنگ و روحیه جهادی و چابکی راهبردی سازمان	۹,۷۵۲	۰,۸۱	۰,۸۱	مثبت و معنادار

همان‌طور که از جدول ۸ مشخص می‌شود، تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴

بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد.

با توجه به شکل ۳ و ۲ در صورتی که ارزش t بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار نخواهد بود و در صورتی که ارزش t بزرگ‌تر از $+1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار خواهد بود، بنابراین در صورتی که مقدار آماره T از ۱٫۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است که بر این اساس کلیه روابط موجود در مدل معنی‌دار است.



منبع: (طراحی توسط نویسندگان)

شکل (۲): اعداد استاندارد سؤال‌های پژوهش



منبع: (طراحی توسط نویسندگان)

شکل (۳): اعداد معناداری سؤال‌های پژوهش

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل چابک‌سازی راهبردی با رویکرد مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد. با توجه به اینکه امروزه سازمان تأمین اجتماعی با چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش سیستم‌ها، تقاضای زیاد تعداد ارباب رجوع، افزایش هزینه‌ها، نیاز به وفق‌دادن خود با محیط و پاسخگویی سریع به مراجعان دارد؛ پس چنین سازمانی باید مدیرانی با راهبردهای چابک‌سازی داشته باشد. رسیدن به چابکی برای سازمان‌ها کار ساده و آسانی نیست و سازمان‌ها باید با تمرکز بر روی منابع اصلی خود (کارکنان) و بهره‌مندی از عوامل تأثیرگذار بر چابکی به این مهم دست یابند. همچنین در بازار رقابتی، نیاز جدی به انعطاف‌پذیر بودن و پاسخ بودن است. در حال حاضر شرکت‌های زیادی با رقابت‌های



غیرقابل پیش‌بینی مواجه هستند که البته با توسعه و گسترش توان نوآوری و فناوری سایر کسب‌وکارها و همچنین تغییر مداوم نیازهای مشتریان این رقابت بیشتر شده است. موقعیت حساس و بحرانی باعث اصلاح کردن در مأموریت و چشم‌انداز سازمان و اولویت‌های کسب‌وکاری، شده است، چابکی راهبردی رویکردی است که نه فقط چابکی تولید را در این محیط رقابتی شامل می‌شود، بلکه مفهوم بسیار وسیع‌تری را دربرمی‌گیرد. پژوهش‌های زیادی در حوزه چابکی به‌عنوان یک عامل موفقیت در سازمان‌ها در بازار رقابتی به عمل آمده است. اما اغلب آنها بر مفهوم چابکی تولید تمرکز داشته‌اند و تعداد کمی از مطالعات به بررسی عوامل تعیین‌کننده چابکی راهبردی و اثر آن بر موفقیت سازمان پرداخته‌اند.

مدیریت جهادی بر اساس عوامل و شاخص‌های بومی و ارزش‌های ملیتی و اعتقادات مذهبی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند فرهنگ ایرانی و اسلامی را به اقتصاد مقاومتی نزدیک کند. امام خمینی نمونه بارز چنین مدیریتی در سال‌های آغاز انقلابی اسلامی بود که نشان‌دهنده ایجاد یک نظام مدیریتی تکیه بر اعتقادات مذهبی است. مدیریت مبنی بر جهاد در ساختار و سازماندهی جهاد سازندگی و دفاع کردن از حق و حقوق جمهوری اسلامی ایران در هشت سال جنگ و دفاع مقدس در برابر همه قدرت‌های استکبار دنیا نشان دهند. مدیریت درست و اصولی در کشور ما بوده است که بعد از هشت سال جنگ فراموش شده است. شیوه‌هایی که بعد از دفاع مقدس جایگزین شد شامل شیوه‌ها و اصول مدیریتی مبتنی بر علوم انسانی غرب بود منتها به‌جای نگاه ارزشمندانه اعتقاد به اسلام، نگاه اومانستی و لیبرالیستی جایگزین آن شد. اما انتظار می‌رفت تا مدل‌های جایگزین اصلاح ساختار شوند و برای ساختار مدیریت کشور در تمامی بخش‌ها مورد استفاده قرار گیرند و با مبنا قرار دادن آن در دانشگاه‌های کشور مدیران آینده را تربیت کنند. اما در حال حاضر نظام آموزش دانشگاهی کشور بر اساس مدیریت غربی به تربیت نسل آینده مدیر می‌پردازد (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲).

نتایج نشان می‌دهد که بین بصیرت و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد زیرا با افزایش مقدار عددی در مدیریت جهادی، چابکی راهبردی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، با توجه به ضریب مسیر متغیر بصیرت و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار ۰,۹۹۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۳,۰۴۷ شده است؛ بنابراین، این یافته با نتایج پژوهش‌های حصیرچی و همکاران (۱۴۰۰)، وحیدی و همکاران (۱۳۹۸)، پورصادق و



ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) همخوانی دارد زیرا مدیریت جهادی در عرصه مدیریت اجرایی کشور است با بهره‌وری بالا در طرح‌هایی با مقیاس جهانی توانسته‌اند تحت نام «مدیریت جهادی»، مدیریت روز دنیا را که مدیریت چابکی است به چالش بکشند. بنابراین بصیرت سبب آگاهی مدیران شده و جهت‌گیری درست و منطقی را در امور کاری برای آنان در سازمان رقم بزنند.

نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ و روحیه جهادی و چابکی راهبردی با مدیریت جهادی در سازمان تأمین اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب مسیر متغیر فرهنگ و چابکی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی که به مقدار ۰/۸۱۴، و همچنین آماره t به مقدار ۹/۷۵۲ شده است؛ بنابراین، این یافته با نتایج پژوهش‌های موسی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، عسگری وزیری و همکاران (۱۳۹۷)، اشرفی و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد؛ زیرا مدیریت جهادی به مدیریتی اطلاق می‌شود که از یک‌سو با علم و دانش روز بشری سروکار دارد و از سوی دیگر با مفهوم جهاد و بار معنایی انقلابی و ارزشی آن، ارتباطی تنگاتنگ دارد. تقویت و ترویج فرهنگ جهادی در بین مدیران کشور، می‌تواند به‌عنوان منطقی‌ترین و کارآمدترین الگوی مدیریتی برای تحقق آرمان‌ها و اهداف انقلاب و نظام اسلامی موردتوجه و تأکید قرار گیرد.

با توجه به نقش و اهمیت سازمان تأمین اجتماعی که در راستای نگرش مدیریت نسبت به منابع انسانی نیز متناسب با راهبرد و رویکرد اصولی حاکم بر سازمان، مبتنی بر جامع‌نگری است راهکارهای پیشنهادی ذیل ارائه می‌گردد:

زمینه ایجاد تحول و ارتقاء همه‌جانبه خدمات تأمین اجتماعی برای افزایش رضایتمندی جامعه فراهم شود.

۱- با توجه به ارتباط بصیرت و چابکی راهبردی در این الگو پیشنهاد می‌شود که این مؤلفه‌ها به‌طور ویژه مدنظر مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفته است که با بصیرت‌افزایی و برنامه‌ریزی دقیق در قالب سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور می‌توان در راستای تحقق اهداف، روش‌های ویژه و ارزش‌های انقلابی را در سازمان پیشرفت کرد که با ضمانت موفقیت و پشتوانه و با داشتن برنامه صحیح می‌توان مدیریت جهادی را در سازمان امری مهم تلقی کرد.

۲- با توجه به ارتباط فرهنگ و روحیه جهادی در این الگو پیشنهاد می‌شود تا فرهنگ‌افزایی در سطح مدیران ارشد بالا برد زیرا بنا به فرمایش رهبر معظم انقلاب اسلامی، فرهنگ و روحیه جهادی و مدیریت جهادی گنجینه گرانبهایی

است که فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است. فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است.

فهرست منابع

- افتخاری، اصغر؛ زرگرزاده، محمدعلی و شمشیری، مهدی (۱۳۹۷). مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی). *فصلنامه مدیریت نظامی*، سال هجدهم، (۳)، ۵۳-۸۷.
- برزگر شانی، یعقوب (۱۳۹۶). بصیرت انقلابی و شاخصه‌های آن از نگاه مقام معظم رهبری، *مجموعه مقالات رگزیده دهمین همایش بین‌المللی پژوهش‌های قرآنی*.
- بندریان، رضا (۱۳۹۵). ارائه مدل مفهومی چابکی استراتژیک در سازمان‌های پژوهش و فناوری، *نشریه رشد فناوری*. سال دوازدهم، (۴۶).
- پورصادق، ناصر و ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۴)۷، ۹۵-۱۱۶.
- حصیری، امیر؛ تولایی، روح‌اله و عبدالهی، عبادالله (۱۴۰۰). ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری (ISM) نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیاء (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم)). *نشریه مدیریت اسلامی*، (۲)۲۹، ۹۹-۴۳.
- سیلاوی، عیسی (۱۳۸۹). *بررسی ارتباط بین‌گرایش به دولت الکترونیکی با چابکی سازمان در شرکت گاز استان تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی. دانشگاه شاهد تهران، دانشکده علوم انسانی.
- عسکری وزیری، علی؛ نادری، محمد مهدی؛ زارعی متین، حسن و نوروزی فرانی، محمدتقی (۱۳۹۷). تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال هفتم، (۱۶)، ۲۱-۳۶.
- عظیمی، سیدعلی اکبر و حدائق، محمدرفیع (۱۳۸۶). آینده پژوهی از نگاه اسلام -

پیش نیاز مدیریت جهادی، مجموعه مقالات همایش فرهنگ و مدیریت جهاد. کریم، محمدحسین و امیری، حسین (۱۳۹۶). راهبردها و چالش‌های اقتصاد مقاومتی و ریاضتی، سیاست‌های راهبردی و کلان (ویژه‌نامه اقتصاد مقاومتی)، (۹)، ۸۵-۱۰۶.

کلانی، امین؛ ترخانی، عزت‌الله و محمدی شمس‌آبادی، امیرمسعود (۱۳۹۲). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۱)، ۷۳-۸۴.

موسی‌زاده، مهدی؛ باقرزاده، محمدرضا؛ طبری، مجتبی و بالویی جامخانه، عزت‌اله (۱۳۹۹). تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو. نشریه مدیریت اسلامی، سال بیست و نهم، (۳)، ۴۱-۷۴.

وحیدی، محمد؛ رستگار، عباسعلی و ابراهیمی، سید عباس (۱۳۹۸). شناسایی نگرش‌ها و ذهنیت‌های موجود در حوزه مدیریت جهادی (نمونه پژوهش: مدیران کمیته امداد امام خمینی). فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷(۳)، ۸۳-۱۱۲.

Askareivazeri, Ali, Naderi, Mohammad Mahdi, Zaree Matin, Hassan, Norouzi Farani, Mohammad Taghi (1397). Tabein Modiriyat Jahadi va Tarahi Olgoyey An dar Nezameh Iran. *Islam va Pajoheshahy Modiriyati*, Saleh Haftom, (2), Peiyapi 16.

Azeimei, Seyyed Akbar Va Hadehgh, Mohmmad Rafei (1386). Ayaneh Pajohi Az Negaheh Islam- Pishniyaz Modiriyat Jahadi, Majmoyeh Maghalat Hamayesh Farhang va Modiryat jahad, p. 55.

Bandarian, Reza (1395). Eraeh Model Mahfohimii Chaboki Estertegic dar Sazmanhay Pajohesh Va Fanavari. *Nashriyeh Roshed Fanavari*, Sale 12th. (46), P. 11.

Barzegar Shani, Yaqoub (1396). Basirat Enghelai Va Shakheshay An Az Negeh Maghame Moazam Rahbari. *Majmoyeh Maghalat Bargozideh 10th Hamayesh Pajoheshay Qorani*, 6-45.

Eftekhari, Asghar; Mohammad Ali Zargarzadeh; Mehdi Shamshiri (1397). Molafehay Modiriyat Jahadi Dar Bayanate Emam Khameni (Modezeleh Alalei), *Faslnameh Modiriyat Nezamei*, Sale 18th, (3), 53-87.

Ghaffarian, Vafa; Emadzadeh, Morteza (1385). Maanei Neo Zohor Dar Mahfeom Esterateghi, Chape Dovom, Tehran: Sazaman Modiriyat Saaneti, P. 63.

Jerfi, Hassan (1392). Barasi Rabeteh Beyneh Neuavari Sazmani Va Chaboki Sazmani, Payannameh Arshad, Daneshgah Aaza Islamei. Vahed Gearemi, P. 119.

Kalani, Amin; Tarkhani, Ezzatullah; Mohammadi Shamsabadi, Amir Masoud (1392). Rabeteh Ghabeliyathay Yadgiri Sazmani Va Chaboki Sazmani Dar Veazarat Varzesh Va Nojavanan, Nashriyeh Modiriyat

Manebe Ensanei Dr Varzeh, 1(1), 73-84.

Karim, Mohammad Hossein, Amiri, Hossein (1396). Rahbordha Va Chaleshhay Eghetsad Moghavamti Va Reyazati, Siyasathay Rahbordi Va Kalan, 61-80.

Mouszadeh, Mehdi, Baqerzadeh, Mohammadreza, Tabari, Mojtabi, Baloyi Jamkhaneh, Ezzatullah (1399). Tadvin Model Modiriyati Jahadi Dar Shekathay Tabeh Vezarat Niroo, Nashriyeh Modiriyat Islami, Saleh 29, (74), 3-41.

Poursadegh, Nasser; Zakari Ghazaani, Zahra (1394). Barasi Tasir Modiriyat Jahadi Bar Asarbakhshi Sazman Dar 3 Beodeh Rahbar, Piyro Va Zamineh, Pajoheshhay Modiriyat Mananbeh, 7(4), 95-116.

Silvaei. Isa (1389). Barasei Ertebat beyn Gerayesh Be Dolat Electronicy Ba Sazman Dar sherkat gas ostan Tehran, paynameh karshnasi arsshad reshteh modiriyat dolat, daneshgah shahed Tehran, Daneshkadeh Olomeh ensani, p. 25.

Vahidi, Mohammad, Rastegar, Abbas Ali, Ebrahimi, Seyed Abbas (1398). Shensaei Negareshah Va Zehniyathay Moujod Dar Hozeh Modiriyat Jahadi, Faslanameh Modiriyat Islami, 27(3), 83-112.

References

Arteta, B. M. & Giachetti, R. E. (2004). A measure of agility as the complexity of the enterprise system, Robotics and Computer-Integrated Manufacturing, 20(6), 495-503.

Askari Waziri, Ali; Naderi, Mohammad Mahdi; Zarei Matin, Hassan; Nowruzi Farani, Mohammad Taghi (2018). Explaining Jihadi Management and Designing Its Model in the System of the Islamic Republic of Iran, Islam and Management Research, Year 7, (2), Consecutive 16. (in Persian)

Azimi, Seyyed Ali Akbar & Hadayegh, Mohammad Rafi (2007). Futurology from the perspective of Islam - a prerequisite for jihadi management, Proceedings of the Conference on Culture and Management of Jihad, p. 55. (in Persian)

Bandarian, Reza (2016). Presenting a Conceptual Model of Strategic Agility in Research and Technology Organizations, Journal of Technology Growth, Twelfth Year, (46), 11 (in Persian)

Barzegar Shani, Yaqoub (2016). Revolutionary vision and its characteristics from the point of view of the Supreme Leader, selected articles of the 10th International Conference on Quranic Studies, 6-45. (in Persian)

Chana Alan T. L.; Eric W. T. Ngai, Karen K. L. Moon (2017). The effects of strategic and manufacturing flexibilities and supply chain agility on firm performance in the fashion industry, European Journal of Operational Research, (259), 486-499.

Doz, Y. L. & Kosonen, M. (2010). Embedding Strategic Agility: A Leadership Agenda for Accelerating Business Model Renewal, Long

- Range Planning, (4)3, Iss: 2-3, 370-382.
- Doz, Yves (2019). Fostering strategic agility: How individual executives and human resource practices contribute, Human Resource Management Review, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100693>.
- Ebrahimian Jelodar, Seyed Yaser (2011). Organizational Agility: Responsiveness and Organizational Flexibility, Police Human Development Bimonthly, 8(39), 14-34. (in Persian)
- Eftekhari, Asghar; Mohammad Ali Zargarzadeh & Mehdi Shamschiri (1397). Components of Jihadi Management in the Statements of Imam Khamenei (as). Military Management Quarterly, 18(3), 53-87. (in Persian)
- Hasirchi, Amir; Tavalaei, Rouhoollah & Abdollahi, Abdollah (2020). Presenting a model of jihadi management in construction activities with the interpretive structural modeling (ISM) approach (research sample: Khatam al-Anbiya (PBUH) construction camp). Islamic Management Journal, 29(2), 99-43. (in Persian)
- Kalani, Amin; Tarkhani, Ezatullah & Mohammadi Shamsabadi, Amir Massoud (2013). The Relationship between Organizational Learning Capabilities and Organizational Agility in the Ministry of Sports and Youth, Journal of Human Resource Management in Sports, 1(1), 73-84. (in Persian)
- Karim, Mohammad Hussein, Amiri, Hussein. (2017). Strategies and Challenges of Resistance and Austerity Economics, Strategic and Macro Policies (Special Issue on Resistance Economics), 61-80. (in Persian)
- Long, C. (2000). Measuring your strategic agility, Consulting to Management, (11), Iss: 3, 25-28.
- Meredith, S. & Francis, D. (2000). Journey towards agility: the agile wheel explored, The TQM Magazine, (12), Iss: 2, 137-143.
- Mohammad F. Ahammada, Keith W. Glaistera, Emanuel Gomesb (2019). Strategic agility and human resource management, Human Resource Management Review, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>.P43
- Mouszadeh, Mehdi, Baqerzadeh, Mohammadreza, Tabari, Mojtabi, Baloyi Jamkhaneh, Ezzatullah (2019), compilation of jihadi management model in the subsidiaries of the Ministry of Energy, Islamic Management Journal, year 29, (3), 74-41. (in Persian)
- Ojha, D. (2008). Impact of strategic agility on competitive capabilities and financial performance, Ph.D. thesis, CLEMSON UNIVERSITY.p.33.
- Poursadegh, Nasser & Zakeri Ghazani, Zahra (2015). Study of the effect of jihadi management on the effectiveness of the organization in three dimensions of leader, follower and background, Human Resource Management Research, 7(4), Winter 2015, 16-195. (in Persian)
- Priem R. L. & Butler, J. E. (2001). Is the Resource-Based "View" a Useful Perspective for Strategic Management Research?, The Academy of Management Review, 26(1), 22-40.
- Sambamurthy, V.; Bharadwaj, A. & Grover, V. (2003). Shaping agility

through digital options: reconceptualizing the role of information technology in contemporary firms, MIS Quarterly, (27), Iss: 2, 237-263.

- Setia, P.; Sambamurthy, V. & Closs, D. J. (2008). Realizing business value of agile IT applications: antecedents in the supply chain networks, Information Technology and Management, (9), Iss: 1, 5-19.
- Sherehiy, B.; Karwowski, W. & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes, International Journal of Industrial Ergonomics, 37(5), 445-460.
- Silavi, Issa (2010). A Study of the Relationship between Tendency to e-Government and Organizational Agility in Tehran Gas Company, M.Sc. Thesis in Public Management, Shahed University, Tehran, Faculty of Humanities. (in Persian)
- Vahidi, Mohammad; Rastegar, Abbas Ali, Ebrahimi, Seyed Abbas (1398). "Identifying the existing attitudes and mentalities in the field of jihadi management (research sample: managers of Imam Khomeini Relief Committee)", Islamic Management Quarterly, 27(3), 83-112. (in Persian)

