

Identifying and prioritizing jihadi management indicators with an economic approach in the country's sports

Amin Raji 

Department of Sport Management, Faculty of Education and Psychology,
Payame Noor University, Tehran, Iran

Fahimeh MomeniFar * 

Department of Sport Management, Faculty of Education and Psychology,
Payame Noor University, Tehran, Iran

Nasrin Azizian Kohan 

Department of Education and Sport Sciences, Faculty of Education and Psychology,
University of Mohaghegh Ardebili, Ardebil, Iran.

DOI: 10.22098/CPA.2023.2322.

Abstract

Context and Purpose: Sports is among the first three money-making and profitable industries in the world and can be the source of many economic effects. Considering the country's economic problems, this research was conducted with the aim of identifying and prioritizing jihadi management indicators with an economic approach in the country's sports.

Methodology: The research method was a descriptive correlation type, and in terms of data collection, it is field and non-experimental in terms of controlling variables. The statistical population of the research included sports management elites (members of the faculty of physical education, sports management of the universities of the Ministry of Science, heads of sports federations, as well as elected managers and expert experts of the Ministry of Sports and Youth in the number of 450 people, who were selected using the stratified random sampling method and total of 152 people were selected as a

* Corresponding Author: F.momeni@pnu.ac.ir

How to Cite: Momenifar, F., Raji, A., Azizian Kohan, N. (2023). *Identifying and prioritizing jihadi management indicators with an economic approach in the country's sports. Comparative Public Administration Quarterly, 1(1), PP171-203. doi: 10.22098/CPA.2023.2322.*

sample. To collect data, after reading texts and articles as well as interviewing sports management elites, a researcher-made questionnaire was developed and used, the content validity of which was confirmed by relevant professors and its reliability was 0.94. was obtained **Findings:** The findings showed that the main indicators of Jihadist management in sports in the country include spiritual, managerial and cultural components.

Conclusion: According to the general results of the research, it is suggested that from the research results and indicators identified in the development of sports based on jihadi management should be used so that the development process of the country's sports can be done more easily.

Keywords: Jihadist management, Idealism, Meritocracy, Resistance economy.

Extended Abstract

Introduction

Nowadays, it is not hidden to anyone that it will be impossible to achieve management goals without the coordination and support of social and cultural sectors. In such a situation, due to its many capacities, Iran can overcome many important economic and scientific challenges and obstacles with proper management in just a few years. The objectives of the 5th development plan and also the vision document have clearly outlined Iran's economic and scientific position in the future. Undoubtedly, when the issue of efficient management is raised, all aspects of society are considered and should be covered, because in fact, all sections of society should apply the necessary seriousness in this area. Sports is one of the most important influential areas in the economy, and the people and officials of the country should consider the issue of economy as the basic principle of their work in all areas, and in this context, the area of sports, as an area Very influential and important, it has an undeniable role and is

considered one of the main economic areas. Sports is among the first three money-making and profitable industries in the world and can be the source of many influences. Considering the economic problems of the country and the need for research in the economic field, the community of sports researchers has not conducted a comprehensive research in this field, and the issue of jihadi management with an economic approach in the country's sports has not been investigated so far, and the existence of research that can well determine the key indicators. Jihadi management in the country's sports is recognized more than ever. Therefore, this research was designed with the aim of identifying and prioritizing jihadi management indicators with an economic approach in sports.

Materials and Methods

The method of the current research was a descriptive correlational type, and in terms of data collection, it was a field research, and in terms of controlling the variables, it was non-experimental. The statistical population of this research included 450 sports management elites (members of the faculty of physical education majoring in sports management at universities of the Ministry of Science, heads of sports federations, as well as elected managers and expert experts of the Ministry of Sports and Youth) who were selected using the sampling method. 152 people were selected as a random-stratified sample. To collect research data, a researcher-made questionnaire was used. 40 questions were designed. In this research, first-order confirmatory factor analysis was used to report construct validity, the results of factor analysis showed that there were 4 questions in the spiritual dimension, 26 questions in the managerial dimension, and 10 questions in the cultural dimension. The validity of the questionnaire was confirmed by 15 people. It was obtained from experts and reliability was investigated in a preliminary study with 30 subjects and it was calculated as 0.94. To analyze data from descriptive statistics and inferential statistics (correlation coefficient and its significance, Kolmogorov-Smirnov, exploratory factor analysis, confirmatory

factor analysis and Friedman test) under SPSS software and for model fitting and confirmatory factor analysis from AMOS software was used.

Results

Discussion and Results

Descriptive results of this research showed that the average age of 152 people participating in this research is 35.23 years, of which 15 people (9.87%) have a bachelor's degree, 55 people (36.18%) have a master's degree. And 82 people (53.95%) had doctorate education. Also, the results of data analysis showed that jihadi management in sports was conceptualized with three components: managerial factors (26 questions), cultural factors (10 questions) and spiritual factors (4 questions). The results of Friedman's test also showed that the component Management has the first priority. 26 indicators were confirmed in the management component, and all these indicators can be used with jihadi management in order to institutionalize a dynamic economy in sports organizations.

Conclusions

There is a huge distance between Iran and what Iran is proud of, which cannot be overcome except with redoubled efforts, great hope and all-out national effort, and it is not possible to move and accomplish great things with normal movement. Rather, here we need effort, jihadi movement and jihadi management. Jihadi management requires national and public determination. Undoubtedly, the application of jihadi management in the shadow of reference to the pure Iranian-Islamic values and the localization of humanities has been realized, and if it is used in a real and systematic way, it can be the basis for the realization of a dynamic economy in the best possible way. In the direction of development, growth, growth and pride of our dear motherland. Dynamic economy is not dry and inflexible, but it is a forward movement and achieves its goals by using defined solutions in the short-term, medium-term and long-term periods. According to the results of the research, it is suggested that the planners and experts,



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۱

according to the results of this research, make coherent and coordinated plans in the fields of jihadi management in the sports of the country, as well as the worthy principle. Respect the hierarchy and act in the direction of advancing the goals by attracting specialized and committed human resources and sports managers, and finally, a special group work will be formed to examine the needs and infrastructures in order to realize Jihadi management in the country's sports.

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش کشور

امین راجی

گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*فهیمة مومنی‌فر

گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نسرین عزیزیان کهن

گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی،

اردبیل، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۷۱-۲۰۳

چکیده

زمینه و هدف: ورزش در بین سه صنعت اول پول‌ساز و سودآور در دنیا قرار دارد و می‌تواند منشا تاثیرات اقتصادی زیادی باشد. با توجه به مشکلات اقتصادی کشور و لزوم تحقیق در زمینه مدیریت جهادی در ورزش کشور، این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش کشور انجام شد.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیر آزمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل نخبگان مدیریت ورزشی (اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه‌های وزارت علوم، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و همچنین مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از مطالعه متون و مقالات و همچنین مصاحبه با نخبگان مدیریت ورزشی، پرسشنامه محقق ساخته تدوین و استفاده شد که روایی محتوایی آن توسط اساتید مرتبط تایید و پایایی آن ۰/۹۴ به دست شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که شاخص‌های اصلی مدیریت جهادی در ورزش کشور شامل مؤلفه‌های معنوی، مدیریتی و فرهنگی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج کلی تحقیق پیشنهاد می‌گردد تا از نتایج تحقیق و شاخص‌های شناسایی شده در پیشرفت ورزش مبتنی بر مدیریت جهادی استفاده گردد تا روند توسعه ورزش کشور با سهولت بیشتری انجام پذیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، آرمان‌گرایی، شایسته‌سالاری، اقتصاد مقاومتی

مقدمه

اگر چه بکارگیری تئوری‌های غربی مدیریت که با آموزه‌های الهی تعارضی ندارند در جهت رفع نیازهای علمی کشور خالی از اشکال است، ولی اصل، بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش‌های الهی است. آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است (ابطحی، ۱۳۸۸). چشم‌اندازی که توسط رهبران برای آینده ترسیم می‌شود و ویژگی‌هایی که برای جامعه پیشرفته قائل هستند، مبنای سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات اجرایی قرار می‌گیرد (حاجی صادقی، ۱۳۸۸). پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد و باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی بگیرد (آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸). جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد (بیگی نیا و همکاران، ۱۴۰۰).

مدیریت می‌تواند در عرصه‌های مختلف تأثیرگذار باشد اما زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشد که این مدیریت با مؤلفه‌های جهادی همراه باشد. در صورتی که مدیر با رویکرد جهادی به هدایت سازمان بپردازد می‌تواند به اهداف مالی و غیرمالی نائل گردد (طوطیان اصفهانی، ۱۴۰۰). امروزه فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلاء موجود در سازمان‌ها را نمایان ساخته و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریت، نظامی را می‌طلبد که عزت، شرافت

و کرامت انسان‌ها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران به به یک نگرش انسانی الهی سوق می‌دهد تا جهت-گیری ذهنی آنان را از اسارت پیشنهادی ابزاری و خودمحموری آزاد نماید و ادای تکلیف را به عنوان خط مشی موفق برای انگیزش کارکنان پیشنهاد دهد (صفیعی پور، سلیمی و جهانیان، ۱۳۹۷). این نظام، نظام مدیریت جهادی است که در قلمرو سازمان به ویژگی-های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آنها با یکدیگر در جوی صمیمانه بها می‌دهد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه کرده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸). مدیریت جهادی از مفاهیم نوظهوری است که می‌تواند بعد سازمان و مدیریت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را در حد مطلوبی توضیح دهد (خزایی و همکاران، ۱۳۹۸). مقام معظم رهبری مدیریت جهادی را به معنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن می‌داند و سه ویژگی مهم آن را خدمت به مردم، نیت خدایی و تکیه بر علم می‌داند (چهاردولی و هرمزی زاده، ۱۳۹۸). به تعبیر مقام معظم رهبری کار و تلاشی که با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت باشد مدیریت جهادی نام دارد و در مشخصه‌هایی همچون تعهد و مسئولیت جمعی، مردمی بودن، انتقال مناسب و به هنگام اطلاعات، افزایش ثبات اجتماعی، شکل دهی رفتار اعضای سازمان، معنی بخشیدن به کار، تقویت حس همکاری به جای رقابت متبلور می‌شود (قربانی‌زاده، الوانی و علی اصغرزاده، ۱۳۹۴). در واقع مدیریت جهادی مدل و مکتبی بومی از مدیریت است که می‌تواند بیشترین انطباق و هماهنگی را با اصول و معیارهای جامعه و فرهنگ ما داشته باشد (چابک گله دونی، ۱۳۹۷). نقطه ثقل این نظریه کار و تلاش حکیمانه است که با نوعی مجاهدت الهی همراه شده است و باعث می‌شود حرکت پر تلاش و سریع‌تری در رسیدن به اهداف صورت گیرد (خزایی و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعات نشان می‌دهد که مدیریت جهادی یک سبک مدیریتی منطبق بر سبک‌های نوین مدیریت بوده و یک سبک مدیریتی انعطاف‌پذیر و پویا می‌باشد که منطبق بر ارزش‌های اسلامی می‌باشد

(صفیعی پور، سلیمی و جهانیان، ۱۳۹۷). در واقع در این سبک مدیریتی تهیه و تجهیز نیروهای انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات در فضایی دینی صورت گرفته و مهم‌ترین ویژگی آن ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و نماد آن فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان می‌باشد (کرم زاده، زرگر و رفیعی دولت آبادی، ۱۳۹۹). مدیریت جهادی هنر توانستن است که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت و دارای دو مولفه مدیریت (فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد) و جهاد (به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها) می‌باشد (زمانی، ۱۳۹۵). بنابراین می‌توان گفت مدیریت جهادی به معنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد، می‌باشد (نعمتی، ۱۳۹۳).

امروزه بر کسی پوشیده نیست که دستیابی به اهداف مدیریتی بدون هماهنگی و همراهی بخش‌های اجتماعی و فرهنگی غیرممکن خواهد بود. در چنین وضعیتی بی‌شک ایران با توجه به ظرفیت‌های فراوان می‌تواند با یک مدیریت صحیح تنها در عرض چند سال بسیاری از چالش‌ها و موانع مهم اقتصادی و علمی را پشت سر بگذارد. اهداف برنامه پنجم توسعه و همچنین سند چشم‌انداز به خوبی جایگاه اقتصادی و علمی ایران را در آینده ترسیم کرده است (جمالی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵، ۵).

ورزش به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد. عملکرد ورزشی پدیده‌ای است مرتبط با تحلیل مدیریت که برای عملکرد بهتر ورزشی و برتری در مدیریت آن، ورزش را باید به مثابه یک سیستم نگریست و به عناصر کلیدی آن به عنوان یک سیستم یکپارچه توجه کرد. بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی یکی از مقوله‌های

مهم مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است چرا که این سازمان‌ها نیازمند شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه برنامه‌های بهبود در راستای دستیابی به وضع مطلوب خود هستند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۰). یکی از مسائل مهم در مسیر بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی، مدیریت این سازمان‌ها می‌باشد. نحوه مدیریت و فعالیت در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در شکل‌گیری اهداف و اجرای آن در سازمان دارد. از طرفی تغییرات شکل گرفته شده در جوامع و نیاز سازمان‌ها به همسویی با این تغییرات سبب گردیده است تا نیاز به وجود تفکرات جدید و متنوع در سازمان‌ها باشد (کرال کازکلی^۱، ۲۰۱۸).

ورزش یکی از مهم‌ترین حوزه‌های تأثیرگذار در اقتصاد است و مردم و مسئولان کشور باید در همه حوزه‌ها، موضوع اقتصاد را به‌عنوان اصل اساسی کار خود مد نظر قرار دهند و در این زمینه، حوزه ورزش، به‌عنوان یک حوزه بسیار تأثیرگذار و مهم، نقش غیرقابل انکاری را به خود اختصاص داده است و یکی از اصلی‌ترین حوزه‌های اقتصادی محسوب می‌شود. ورزش در بین سه صنعت اول پول‌ساز و سودآور در دنیا قرار دارد و می‌تواند منشا تأثیرات زیادی باشد (مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵). صنعت ورزش می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر تعداد زیادی از بندهای اقتصاد تأثیرگذار است (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۵). لذا نقش ورزش در اقتصاد نقش پررنگ و بی‌بدیلی است که کاملاً مغفول مانده است.

با توجه به جایگاه انکارناپذیر مدیریت در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت نیاز به ارائه الگوهایی که بیان‌گر گونه‌های مختلف مدیریت اسلامی باشند، اهمیت فراوانی می‌یابد. مدیریت جهادی به‌عنوان مهم‌ترین گونه مدیریت اسلامی مورد توجه محققان و مدیران جمهوری اسلامی قرار گرفته و از طرف مقام معظم رهبری نیز تبیین شده است. زیرا مدیریت جهادی لازمه توسعه همه‌جانبه امور بوده و در هر برهه از تاریخ انقلاب اموری

¹ . Kral & Cuskelly

که با رویکرد جهادی مدیریت شده‌اند موفقیت چشم‌گیری داشته‌اند (شماعی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین عدم همخوانی اهداف و سیاست‌های موجود در ورزش با مدیریت جهادی و همچنین عدم استفاده از مدیریت جهادی در عرصه‌های مختلف ورزش شامل ورزش همگانی، تربیتی، حرفه‌ای و قهرمانی سبب گردیده است تا امروزه مدیریت جهادی به عنوان یکی از خلاءهای مهم ورزش مشخص گردد. این مسئله سبب گردیده است تا ورزش بهره مناسبی از مدیریت جهادی نبرد. بنابراین، با توجه به مشکلات اقتصادی کشور و لزوم تحقیق در زمینه اقتصادی، جامعه محققان ورزشی تحقیق جامعی در این زمینه انجام نداده و موضوع مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش کشور تاکنون بررسی نشده است و وجود پژوهشی که بتواند به خوبی شاخص‌های محوری مدیریت جهادی در ورزش کشور را شناسایی کند، بیش از پیش احساس می‌شود. لذا این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش طراحی شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ایران است (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷). از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیر پروری، شجاعت، مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است (کاوسی، ۱۴۰۰). این مفهوم از طرف مقام معظم رهبری و در ابلاغ و تبیین سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه مطرح شد و برگرفته از مدیریت اسلامی با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. مدیریت جهادی با تکیه بر ارزش‌ها و اعتقادات معنوی صورت می‌گیرد و برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷) این مفهوم برگرفته از مدیریت اسلامی است که با هدف تقرب به خدا و خدمت به مردم پایه‌ریزی می‌شود و هدف از آن فعالیت در راهی درست و با ارزش و به دست آوردن رضایت خداوند به منظور دستیابی به رضایت درونی یک

فرد است و به معنی ایجاد سطحی از برانگیختگی در افراد و شکوفا سازی و به فعلیت رساندن استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه آن‌ها و متمرکز نمودن و بسیج آنها و نیز ظرفیت‌های مادی برای جهاد در راه آرمان‌ها و اهداف الهی یک سازمان یا جامعه است. در این شیوه مدیریت اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر بوده و تعهد از محوری‌ترین مولفه‌های آن می‌باشد. مدیریت جهادی را رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه در تمامی عرصه‌ها جهت نیل به اهداف راهبردی یک سامانه و رفع موانع می‌داند و مدیریت جهادی را مجموع تفکر پسامدرن و روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش می‌داند (مرادی و فیروز آبادی، ۱۳۹۵). در واقع مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است. البته همانطور که مفهوم مدیریت سابقه‌ای دیرینه در تمدن تاریخی و منابع دینی دارد ولی کلیت مدیریت به‌عنوان یک علم، از اواخر قرن هجدهم میلادی با تئوری تقسیم‌کار آدام اسمیت شکل گرفته است؛ مفهوم مدیریت جهادی، درحالی‌که سابقه دیرینه‌ای در تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام دارد و مبانی فلسفی و الگوی علمی خود را از این منابع می‌گیرد، یک مفهوم جدید به شمار می‌آید (کاووسی، ۱۴۰۰). در ارتباط با مدیریت جهادی تحقیقاتی به شرح زیر انجام شده است:

نویسندگان (سال)، روش پژوهش	اهداف و یا سوالات اصلی	مهم ترین یافته ها
مهري (۱۴۰۱)	بررسی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری در فرایند رشد و توسعه کشور	مؤلفه‌های تأثیرگذار در فرایند مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری احصاء و بر اساس معانی، مفاهیم، مؤلفه‌ها و فرایندهای ساختاری رشد و توسعه به هفت سطح دسته‌بندی و عوامل اصلی تأثیرگذار تبیین گردید که عبارت‌اند از؛ سیاست‌گذاری، اصلاح ساختار، دانش‌افزایی، تغییر نگرش، اصلاح رفتار، اصلاح فرهنگ، سبک مدیریت نوین.
کرم زاده و همکاران (۱۳۹۹). توصیفی پیمایشی با استفاده از تکنیک دلفی	شناسایی عوامل موثر بر توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی در آینده	عوامل توسعه مدیریت جهادی دارای دو بعد فردی (شاخص‌های رفتاری، نگرش و ارزش) و سازمانی (شاخص‌های ساختار، فرهنگ و فرآیند) می‌باشد.

الگوی مدیریت جهادی امیرالمومنین شامل ابعاد نگرشی، انگیزشی، رویکردی و رفتاری-عملکردی بود.	استخراج الگوی نظری مدیریت جهادی در نهج البلاغه	خرایی و همکاران (۱۳۹۸). مطالعه موردی به روش تحلیل مضمون
نتایج پژوهش نشان داد که عناصر این مدل شامل ارزش‌های مدیر، رفتار مدیر جهادی، راهبرد مدیر جهادی، ساختار و زمینه می‌باشد که در قالب شرایط علی، شرایط زمینه ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها شکل گرفته‌اند.	ارائه مدل مناسب مدیریت جهادی مبتنی بر تفکر بسیجی	چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸). کیفی به روش تئوری زمینه‌ای
بر اساس نتایج پژوهش، مدیریت جهادی در چهار مولفه مفهوم مدیریت جهادی، الزامات مدیریت جهادی، ویژگی‌های مدیریت جهادی و نتایج مدیریت جهادی ترسیم و مفهوم‌سازی شد.	شناسایی مولفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه ای	افتخاری و همکاران (۱۳۹۷). کیفی و تحلیل محتوا
نتایج تحقیق نشان داد که مولفه‌های مدیریت جهادی، شامل ابعاد نگرش جهادی، رفتار جهادی و دانش جهادی و اقتصاد مقاومتی شامل تأمین نیازهای مشتری، حداکثر تعامل و همکاری، مدیریت بهبود و مخاطره‌ها، تقویت نیروی انسانی و دانش در نظر گرفته شده است. نتایج تحقیق، نشان‌دهنده این است که مدیریت جهادی بر اقتصاد مقاومتی دارای تأثیر مثبت و معناداری می باشد.	ارائه الگوی مدیریت جهادی در راستای اقتصاد مقاومتی در صنعت دفاعی ج. ا. ایران	نظری و همکاران (۱۳۹۷). کیفی به روش تحلیل محتوا
نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی ۹۶ درصد از تغییرات اقتصاد مقاومتی را تشریح می‌کند.	بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر تحقق اقتصاد مقاومتی	سیاه‌بومی و همکاران (۱۳۹۶). توصیفی پیمایشی
نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی در کشور شامل مضامین مدیریت دانش، نگاه غیرماشینی و یا انسانی به نظام سازی، رهبری، عدم تقلید، نگاه سیستمی، آرمان خواهی و چشم‌انداز وسیع و عمیق است.	شناسایی اصول حاکم بر مدیریت جهادی در کشور	شیری و همکاران (۱۳۹۵). کیفی و به روش تحلیل مضمون
یکی از متمایزترین ویژگی‌های مدیریت جهادی این است که مشوق‌ها و ترغیب‌کننده‌ها فقط امور مادی نیست، بلکه امور مهم-تری همچون تلاش برای خدمت به مردم در صدر انگیزه‌های تلاش‌های جهادی قرار دارد. با توجه به ویژگی‌های برجسته و توانمندی‌های این مدل مدیریتی می‌توان برای تحقق اقتصاد پیشرفته که به معنی تشخیص حوزه‌های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی‌اثر کردن آن تأثیرها می‌باشد از ظرفیت مدیریت	عنوان اقتصاد مقاومتی مدلی برای مدیریت جهادی	زمانی (۱۳۹۵)

جهادی استفاده نمود و فشارها را به فرصت طلایی تبدیل کرد.	بررسی ابعاد و مولفه- های کلیدی مدیریت جهادی و طراحی الگوی مفهومی توسعه آن در سازمان‌های ایرانی	تولایی و صباغی (۱۳۹۴). روش نکاشت شناختی و روش‌شناسی سیستم‌های نرم
---	---	--

مرور ادبیات نظری و پیشینه‌های پژوهشی موجود در حوزه مدیریت جهادی نشان می‌دهد که در بسیاری از این پژوهش‌ها مدیریت جهادی در بسیاری از سازمان‌های ایرانی مورد بررسی قرار گرفته و الگوهای مختلفی برای آن ارائه شده است. در تحقیقات مختلف ابعاد و مولفه‌های این الگو شناسایی و ارائه شده است. کرم زاده، زرگر، دولت آبادی (۱۳۹۹) عوامل توسعه مدیریت جهادی را در دو بعد فردی (شاخص‌های رفتاری، نگرش و ارزش) و سازمانی (شاخص‌های ساختار، فرهنگ و فرآیند) مفهوم‌سازی کرده است. چهاردولی و هرمزی زاده (۱۳۹۸) عناصر مدیریت جهادی را شامل ارزش‌های مدیر، رفتار مدیر جهادی، راهبرد مدیر جهادی، ساختار و زمینه می‌باشد که در قالب شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها شکل معرفی کرده است. اما آن‌چه در این بین مورد غفلت قرار گرفته است، ارائه الگو و عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت جهادی در حوزه ورزش می‌باشد که با توجه به افزایش هزینه‌ها در این حوزه و البته شرایط اقتصادی کشور با تاکید بر نگرش‌های مبتنی بر اقتصاد ضرورت انجام پژوهشی جدید و نوآور در حوزه ورزش بیش از پیش برجسته می‌شود.

روش‌شناسی تحقیق^۱

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. همچنین از نظر نحوه گردآوری مبنای نظری و پیشینه‌های تجربی، مطالعه‌ای- کتابخانه‌ای و از نظر گردآوری داده‌ها پژوهشی میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل نخبگان مدیریت ورزشی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه‌های

1. Methodology

وزارت علوم، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و همچنین مدیران منتخب و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۴۵۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه ای تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، که پس از تبیین مبانی نظری با استفاده از منابع کتابخانه‌ای جهت تدوین معیارهای ارزیابی، شاخص‌های اولیه با مرور ادبیات و پیشینه تحقیق استخراج گردید. در ادامه جهت روشن‌تر شدن مسیر تحقیق و غنی‌سازی اطلاعات، در طی دو جلسه مصاحبه با نخبگان مدیریت ورزشی، نظرات آنها اخذ و پس از جمع‌بندی و خلاصه نمودن نتایج، شاخص‌های اولیه در ۴۰ سوال طراحی و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. برای گزارش روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شده است، نتایج تحلیل عاملی نشان داد تعداد ۴ سوال در بعد معنوی، ۲۶ سوال در بعد مدیریتی و ۱۰ سوال در بعد فرهنگی بود. روایی پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصان رسید و پایایی در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفت و ۰/۹۴ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، درصدها و پراکندگی نظیر میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی و معناداری آن، کلموگروف- اسمیرنوف، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و آزمون فریدمن) تحت نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام شد. برای برازش مدل و تحلیل عاملی تأییدی نیز از نرم افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج توصیفی از این پژوهش نشان داد که میانگین سنی ۱۵۲ نفر شرکت کننده در این پژوهش ۳۵/۲۳ سال می‌باشد که از این افراد ۱۵ نفر (۹/۸۷٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۵۵ نفر (۳۶/۱۸٪) فوق لیسانس و ۸۲ نفر (۵۳/۹۵٪) دارای تحصیلات دکتری بودند. به منظور بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از شاخص (KMO) و آزمون بارتلت استفاده شد. مقدار شاخص آزمون KMO برای پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ می‌باشد که نشان می‌دهد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر

هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه کوچکتر از مقدار $0/05$ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد و نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار گرفت. با توجه به این دو آزمون مشخص می‌شود که داده‌های به دست آمده پرسشنامه برای تحلیل اکتشافی مناسب است. لذا همان‌طور که گفته شد در این پژوهش از روش مؤلفه اصلی همراه با چرخش واریماکس و نمودار اسکری برای تحلیل اکتشافی استفاده شده است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرها نشان داد سطح معنی‌داری برای سه مولفه معنوی، مدیریتی و فرهنگی کوچکتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0/05$ بوده‌اند؛ بنابراین فرض نرمال بودن متغیرها در سطح معناداری $0/05$ رد شده است. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود که بدلیل جلوگیری از اطناب مطلب، شاخص‌ها همراه با یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول ۱ مرقوم شده‌اند.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی هریک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار AMOS به صورت جداگانه برای هرمتغیر به دست آمد که نتایج آن در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر، بارعاملی بدست آمده باید از $0/3$ بیشتر باشد. همچنین در این جدول نتایج آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش کشور ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول، می‌توان چنین نتیجه گرفت که دین محوری و کار برای رضایت خداوند متعال به عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان دارای بیشترین اهمیت با وزن برابر $33/86$ و شاخص تاکید بر ارزش‌های درونی و مشوق‌های بلندمدت در کارکنان با وزن برابر $20/10$ از کمترین اهمیت برخوردار بوده است.

جدول ۱. پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول شاخص‌های مدیریت جهادی و همچنین نتایج آزمون

فریدمن برای رتبه بندی شاخص‌های مدیریت جهادی در ورزش کشور

اولویت - بندی (آزمون فریدمن)	میانگین رتبه - ها (آزمون فریدمن)	مقدار بحرانی	بار عاملی	شاخص‌ها	ردیف	مولفه
۸	۳۲/۲۰	۴/۱۳	۰/۳۷	دشمن‌شناسی و جهاد فی سبیل ا... و مبارزه با دشمنان داخلی و بیرونی	۱	معنوی
۷	۳۳/۵۰	۵/۳۲	۰/۴۳	آرمان‌گرایی و تناسب، تجانس، رشد و همگرایی با حرکت و تکامل کشور	۲	
۱	۳۳/۸۶	۷/۱۴	۰/۵۶	دین‌محوری و کار برای رضایت خداوند متعال به عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان	۳	
۲	۳۳/۲۱	۶/۹۹	۰/۵۵	پیروی از دین در تمامی سطوح مدیریت ورزش کشور	۴	
۴	۳۲/۷۰	۸/۶۴	۰/۷۴	پرهیز از جنگ قدرت یا تقسیم قدرت در ورزش مبتنی بر جهت‌گیری‌های سیاسی و جناحی	۵	فرهنگی
۱۸	۳۱/۰۶	۷/۵۹	۰/۶۲	ادای وظیفه مبتنی بر مدیریت جهادی، داوطلبانه و ایثارگرانه	۶	
۲۲	۳۳/۳۴	۶/۹۴	۰/۵۵	تقویت روحیه ساده زیستی در مدیران، ورزشکاران، مربیان و داوران بنام کشور	۷	
۲۱	۳۰/۳۷	۶/۱۰	۰/۴۷	افزایش برنامه‌های تقویت روحیه جهادی توسط رسانه‌های ورزشی	۸	
۳۴	۲۲/۵۵	۳/۷۴	۰/۳۳	فرهنگ‌سازی روحیه پهلوانی و ترویج و انتقال آن به نسل‌های بعدی جامعه	۹	

۲۳	۲۹/۶۱	۳/۸۰	۰/۳۳	نداشتن نگاه سودجویانه به صورت صرف در سرمایه‌گذاران ورزشی	۱۰	
۲۰	۳۰/۸۰	۴/۱۰	۰/۳۶	تدوین و تبیین مبانی و شاخص‌های فرهنگ جهادی در ورزش	۱۱	
۳۲	۲۳/۹۳	۵/۲۵	۰/۴۲	تلاش جهت کاهش تمایل مدیران به ایجاد پست‌های تشریفاتی در سازمان‌های ورزشی کشور	۱۲	
۱۷	۴۶/۳۱	۷/۱۷	۰/۵۷	پیشتازی در ارائه افکار نو ورزشی و اجرای طرح‌های جدید، بزرگ و چالشی	۱۳	
۵	۳۲/۳۶	۷/۵۱	۰/۶۱	توجه به تفکر تقویت روحیه جمعی و گسترش روحیه کار تیمی	۱۴	
۲۹	۲۹/۱۱	۷/۲۷	۰/۵۹	استقبال از قهرمانان ورزشی و کارآموده در مسئولیت‌های مهم، حیاتی و خطیر	۱۵	
۱۹	۳۰/۸۳	۸/۰۱	۰/۶۷	بهره‌گیری صحیح و مناسب از منابع انسانی و نیروهای داوطلب ورزشی	۱۶	مدیریتی
۲۸	۲۷/۹۸	۴/۹۴	۰/۴۰	تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای ورزشی کشور	۱۷	
۹	۳۲/۰۴	۹/۳۰	۰/۷۸	کارآفرینی، خودجوشی، تحول، پیشروندگی و پیش‌برندگی	۱۸	
۱۰	۳۲/۱۰	۸/۰۷	۰/۶۸	پاسخ به نیازهای ورزشی جامعه	۱۹	
۳۷	۲۲/۴۰	۳/۷۰	۰/۳۲	طراحی نظام‌های مبتنی بر خود نظارتی	۲۰	
۳۹	۲۰/۱۵	۴/۳۲	۰/۳۸	بهره‌گیری حداکثری از دنیای مجازی و دیجیتالی و فناوری‌های نوین ورزشی	۲۱	
۳۶	۲۲/۳۷	۵/۹۹	۰/۴۶	تاکید بر کیفیت مطلوب محصولات و خدمات	۲۲	

				ورزشی	
۳۱	۲۳/۲۹	۶/۸۹	۰/۵۴	توجه به ورزش پایه و استفاده از نیروهای داوطلب جهت استعدادیابی در مدارس و مناطق محروم	۲۳
۲۷	۲۸/۴۷	۷/۳۰	۰/۵۹	داشتن پویایی در انجام امور و با سرعت و دقیق کار کردن	۲۴
۳۵	۳۱/۶۵	۷/۴۳	۰/۶۰	بهره‌وری حداکثر از حداقل منابع	۲۵
۳۳	۲۲/۸۵	۴/۹۰	۰/۴۰	کاهش هزینه‌های مسافرت‌های ورزشی از طریق کاهش تجملات و یا حذف همراهان غیرضروری در اردوها و مسابقات ورزشی	۲۶
۱۳	۲۲/۲۲	۵/۵۰	۰/۴۴	تاکید بر چابک و چالاک بودن ساختارها و فرایندها	۲۷
۳۰	۲۳/۵۵	۴/۰۲	۰/۳۵	رفع تبعیض در واگذاری امکانات ورزشی و توجه کافی به ورزش بانوان	۲۸
۲۶	۲۶/۹۰	۵/۹۶	۰/۴۶	پرهیز از تأکید بیش از حد بر تخصص‌گرایی بدون تعهد	۲۹
۲۴	۲۹/۶۱	۶/۴۲	۰/۵۰	توجه نسبت به پیشکسوتان، مدیران و کارکنان با تجربه و کارآمد ورزش کشور	۳۰
۳	۳۲/۲۰	۱۱/۲۰	۰/۸۸	تقویت نظارت مالی در اجرای برخی از پروژه‌های ورزشی	۳۱
۶	۳۳/۸۱	۸/۸۲	۰/۸۱	توسعه شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌های رؤسا و معاونین ورزش کشور	۳۲
۱۵	۳۱/۰۸	۴/۸۱	۰/۷۶	جایگزین ساختن ضوابط به جای روابط در سازمان‌های ورزشی کشور	۳۳

۲۵	۲۹/۲۶	۹/۷۴	۰/۳۹	توجه به نظام پاداش و تشویق منصفانه و عدالت محور در رشته‌های ورزشی مختلف	۳۴
۴۰	۲۰/۱۰	۳/۴۲	۰/۳۱	تاکید بر ارزش‌های درونی و مشوق‌های بلند مدت در کارکنان ورزش کشور	۳۵
۳۸	۲۰/۱۹	۳/۳۹	۰/۳۲	یادگیرنده و روز به روز نوشونده بودن	۳۶
۱۲	۳۱/۵۰	۱۰/۵۳	۰/۸۵	توجه به اجرای دقیق قوانین و مقررات	۳۷
۱۶	۳۱/۵۴	۱۰/۴۵	۰/۸۴	کوتاه کردن دست فرصت‌طلبان، منفعت‌طلبان و جاه‌طلبان در فساد مالی ورزش کشور	۳۸
۱۴	۳۱/۳۴	۸/۵۰	۰/۷۲	عدم حمایت از مدیران، کارکنان و ورزشکاران متخلف به صورت رسمی و غیررسمی	۳۹
۱۱	۳۱/۰۹	۹/۵۴	۰/۸۰	ایجاد کسب و کارهای کوچک ورزشی	۴۰

$P < 0.01^{**}$

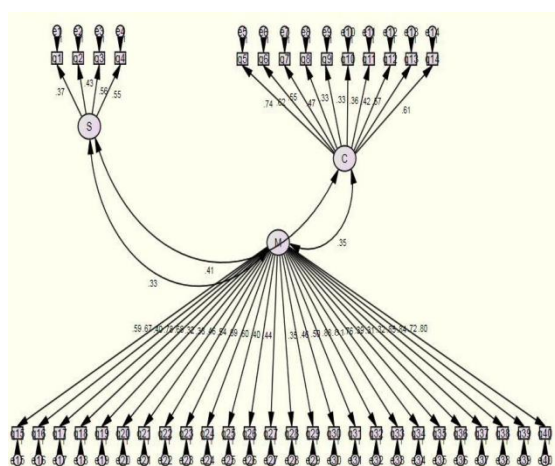
شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی مدیریت جهادی در جدول زیر به تفکیک آورده شده است. نتایج حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها در حد بسیار مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش بسیار نسبی دارد و این بیانگر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی شاخص‌های مدیریت جهادی در ورزش کشور

وضعیت فعلی	معیار سنجش	شاخص
۲,۶۸	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$ یا $0 \leq \chi^2/df \leq 2$	χ^2/df
۰,۰۲	کمتر از ۵٪	P VALUE
۰,۰۰۳	کمتر از ۰,۱	RMSE A
۰,۶۵	بیشتر از ۵۰٪	PNFI
۰,۷۴	بیشتر از ۵۰٪	PCFI
۰,۹۱	بیشتر از ۹۰٪	IFI
۰,۹۲	بیشتر از ۹۰٪	RFI
۰,۹۳	بیشتر از ۹۰٪	CFI

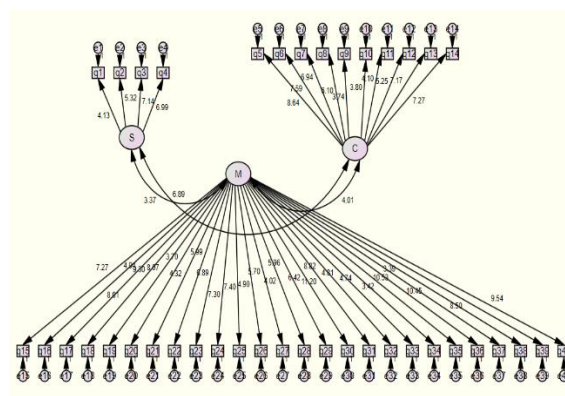
۰,۹۵	بیشتر از ۹۰٪	TLI
۰,۹۲	بیشتر از ۹۰٪	NFI
۰,۰۱	کمتر از ۵٪	RMSR

در شکل ۱ نیز تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول مدیریت جهادی در ورزش کشور، در حالت تخمین استاندارد، ارائه شده است.



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری مرتبه اول: مدیریت جهادی در حالت تخمین استاندارد

در شکل ۲ نیز تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول مدیریت جهادی در ورزش کشور، در حالت مقادیر بحرانی، ارائه شده است.



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری مرتبه اول: مدیریت جهادی در حالت مقادیر بحرانی

همچنین در جدول شماره ۳، نتایج ترتیب اهمیت مولفه‌های مدیریت جهادی با استفاده از آزمون فریدمن گزارش شده است، با توجه به نتایج جدول، مولفه مدیریتی با میانگین ۲/۹۵ دارای بیشترین اهمیت و مولفه معنوی با میانگین ۲/۲۰ در اولویت دوم و مولفه فرهنگی با میانگین ۲/۰۱ کمترین اهمیت را داراست.

جدول ۳: نتایج آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت جهادی در ورزش کشور

مولفه	مدیریتی	معنوی	فرهنگی	مقدار کای دو	معناداری مجانبی
رتبه	۲/۹۵	۲/۲۰	۲/۰۱	۳۰/۱۸۰	۰/۰۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی شاخص‌های مدیریت جهادی با رویکرد اقتصادی در ورزش کشور انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت جهادی در ورزش با سه مولفه عوامل مدیریتی (۲۶ سوال)، عوامل فرهنگی (۱۰ سوال) و عوامل معنوی (۴ سوال) مفهوم‌سازی شد که نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که مؤلفه‌ی مدیریتی اولویت نخست را دارد. ۲۶ شاخص در مؤلفه مدیریتی مورد تأیید قرار گرفتند که همه این شاخص‌ها را می‌توان با مدیریت جهادی در راستای نهادینه کردن اقتصادی پویا در سازمان‌های ورزشی به کار گرفت. تقویت نظارت مالی در اجرای برخی از پروژه‌های ورزشی در اولویت نخست قرار گرفت که این یافته تحقیق با یافته‌های تحقیق مومنی‌فر (۱۳۹۶) با عنوان اقتصاد مقاومتی در ورزش کشور همخوانی دارد. متأسفانه برخی مواقع در واگذاری پروژه‌های ورزشی به افرادی که از اهلیت و توان تخصصی و مالی لازم برای اجرای طرح برخوردار باشند، دقت نکرده و همین موضوع باعث می‌شود نه تنها کار به سرانجام نرسد، بلکه مشکلات عدیده مالی را برای سازمان ورزشی به همراه داشته باشد. دستگاه‌های ذیربط باید زوایای مختلف هر پروژه ورزشی را به درستی تشریح کنند تا با شناخت کامل از وضعیت، افراد را جذب و در تکمیل پروژه‌ها به کار گیرند، وگرنه توفیقی در این زمینه به‌دست نخواهیم آورد. همچنین بروکراسی و کاغذ بازی شدید در صدور مجوزها نیز از نارسایی موجود در حوزه پروژه‌های ورزشی و اجرای طرح است، بسیاری از این رویه‌ها ناکارآمد و غیرضرور هستند و تنها با همراهی میان بخشی دستگاه و نظارت مستمر و دقیق می‌توان آنها را از پیش پای سازمان‌های ورزشی

برداشت. لذا جهت تقویت نظارت مالی در اجرای پروژه‌های ورزشی پیشنهاد می‌گردد تا اعمال نظارت لازم بر نحوه انجام وظیفه ذی‌حسابان و معاونان ذی‌حساب در دستگاه‌های اجرایی بر اساس دستورالعمل‌های مربوطه و تسلیم گزارش نتایج حاصله به وزارت ورزش و جوانان صورت پذیرد. همچنین شاخص توسعه شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌های رؤسا و معاونین ورزش کشور، در اولویت دوم قرار گرفت که با یافته‌های تحقیقی که توسط قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان انجام شد، همسو می‌باشد. همچنین با یافته‌های سلجوقی (۱۳۸۵) همخوانی دارد که در تحقیق خود بیان نمود شایسته‌سالاری در دین اسلام و ریشه آن در دین و با آموزه‌های دینی ما آمیخته شده است؛ خداوند متعال در آیه ۵۸ سوره نساء می‌فرماید: «ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها». تحقیقات نشان می‌دهد که موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت‌های مدیران است (سلجوقی، ۱۳۸۵، ۲۵). هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت پایدار و غیر تصادفی را تجربه کرده باشد ولی از وجود مدیری خردمند، کارا و شایسته برخوردار نباشد. لذا پیشنهاد می‌شود تا سازمان یا نهادی مستقل و مردم‌نهاد برای مراقبت از اصول شایسته‌سالاری از طریق بازرسان و ممیزان خود تشکیل گردد. همچنین در رابطه با شاخص کارآفرینی، خودجوشی، تحول، پیش‌روندگی و پیش‌برندگی که در اولویت بعدی قرار گرفت، می‌توان گفت امروزه دولت‌ها با مواجهه با چالش‌های اقتصادی، مفهوم کارآفرینی را به عنوان یک راه‌حل موثر می‌دانند، زیرا کارآفرینی باعث، خلق کسب و کار جدید توسط فرد یا گروه‌های کوچک می‌گردد. کارآفرینی به عنوان نیروی محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرآیند توسعه جوامع دارد و در جهان امروز تفکر و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. کارآفرینی در واقع جستجوی فرصت‌های سرمایه‌گذاری، ایجاد و اداره کسب و کار موفق است که در این راه موانع اساسی بر سر راه کارآفرینی و کارآفرینی ورزشی قرار دارد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها را می‌توان به موانع حقوقی و خلأ قانونی در ورزش (قوانین واگذاری باشگاه‌های دولتی، قوانین مربوط به خصوصی‌سازی، قوانین مربوط به صحت‌گذاری در ورزش و ...) دانست. تاثیرات کارآفرینی بر ایجاد سازمان‌های کوچک و متوسط ورزشی و تاثیراتی که از این طریق بر اقتصاد ورزش ایفاگر هستند، کتمان‌ناپذیر است، تاثیراتی از قبیل تولید و توزیع ثروت و درآمد، ایجاد اشتغال

و زمینه‌سازی برای تولید و گسترش انواع کسب و کار ورزشی، تنها نمونه‌هایی از این فوائد است. پیشنهاد می‌گردد تا حمایت‌های مالی و مالیاتی سازمان یافته از کارآفرینان ورزشی ارائه شده و پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد ایجاد و تقویت گردند. همچنین در رابطه با شاخص بهره‌وری حداکثر از حداقل منابع، که در اولویت بعدی جای گرفت که با تحقیق نوری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. می‌توان گفت که در اقتصاد موفق که در واقع بهره‌وری حداکثری از منابع است، با بهره‌گیری از امکانات موجود، هر فرد وظایف مربوط به خود را انجام می‌دهد. باید توجه داشت که منابع درآمدی کشور محدود بوده و اگر بخواهیم در زمینه‌ی اقتصاد ورزش به رشد قابل قبولی برسیم، می‌بایست در جهت بهره‌وری و سرمایه‌گذاری حرکت کنیم. از جمله دلایل پیشرفت کشورهای صنعتی، برنامه‌ریزی، نظم‌پذیری و حرکت به‌سوی بهره‌وری یا به عبارت دیگر، اهتمام به یک اقتصاد مقاوم‌سازی شده است که از جمله راه‌کارهای مؤثر بر ارتقای سطح بهره‌وری، می‌توان به آموزش دانش کاری، هم‌جهت شدن انگیزه نیروی کار و کارفرما در قالب قراردادهای صحیح و افزایش توان علمی کارکنان اشاره نمود. پیشنهاد می‌شود تا برنامه‌ریزی درازمدت که نیازمند به اطلاعات دقیق و سریع می‌باشد و از بحث‌های اساسی پایه‌ریزی سیستم اطلاعاتی مدیریت می‌باشد، در این زمینه انجام گردد. از طرفی اصول اقتصاد اسلامی با مدیریت جهادی تناسب ویژه‌ای دارد که در بعد معنوی به ترتیب اولویت ۴ شاخص دین‌محوری و کار برای رضایت خداوند متعال به‌عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان، آرمان‌گرایی و پیروی از دین در تمامی سطوح مدیریت ورزش کشور، تناسب، تجانس، رشد و هم‌گرایی با حرکت و تکامل کشور و همچنین دشمن‌شناسی و جهاد فی سبیل... و مبارزه با دشمنان داخلی و بیرونی مورد تأیید قرار گرفتند که با یافته‌های نعمتی پیرعلی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. مدیریت یکی از عرصه‌های مهم و قابل توجه در سبک زندگی اسلامی است. مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ جهادی، و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی است. می‌توان گفت، مهم‌ترین شاخصه جهاد بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب با مؤلفه‌های عقل، علم، تقوا، اسوه‌مداری و توکل به خدا است و مدیریت جهادی به کار گرفتن این شاخصه‌ها و مؤلفه‌ها همراه با کاربست تمامی استعدادها، توانمندی‌ها و بنمایه‌های فردی، اعتقادی و سازمانی مدیر به منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است؛ بنابراین می‌توان گفت، مدیر در تحقق مدیریت جهادی در راستای تحقق اقتصاد

پویا نقش اساسی و ارزشمند ایفاء می‌کند. پیشنهاد می‌گردد تا از نیروی انسانی مقید به رعایت قانون و همچنین مدیران و کارکنان که دارای صفاتی چون: گذشت و ایثار، خداباوری، مقید به انجام واجبات و ترک محرمات بودن و پایبندی به ارزش‌های اسلامی در سازمان‌های ورزشی می‌باشند، با استفاده از روش‌های گزینشی مناسب استفاده شود.

نتایج تحقیق حاضر در مورد لزوم توجه به فرهنگ جهادی با یافته‌های تحقیق شهبازی (۱۳۹۴) همخوانی دارد، وی نتیجه گرفت که شکل اصلی تمام فعالیت‌های نظام یک کشور از ماهیت فرهنگی آن، هویت و رنگ می‌گیرد. به عبارتی، حفظ یک نظام گرچه به ظاهر، بستگی به پویایی و استقلال فعالیت‌های سیاسی و اقتصادی دارد، ولی نحوه فعالیت در اقتصاد و یا سیاست‌گذاری در بخش‌های دیگر متأثر از فرهنگ آن نظام اجتماعی است. همچنین با نتایج تحقیق مودی و گرایلی (۱۳۹۶) نیز هم‌خوانی دارد، که نتیجه گرفتند، فرهنگ جهادی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله باحافظان وضع موجود که به یک معنا ضد تحول و ضد انقلاب هستند، قرار می‌گیرد. 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؛ به‌گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه‌ی بخش عمده‌ای از مسئولان و سیاست‌گذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است، بنابراین تقویت فرهنگ جهادی برای رسیدن به اقتصاد موفق در کشور نیازمند توجه ویژه به شاخص‌های ایجاد آن دارد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر، شاخص توجه به تفکر تقویت روحیه جمعی و گسترش روحیه کار تیمی در اولویت نخست می‌باشد. راز استمرار در کسب موفقیت را باید در ترجیح منافع ملی بر منافع فردی جستجو نمود؛ چرا که رقابت سازنده در عرصه

بین‌المللی مستلزم بازی تیمی و ترجیح منافع ملی و اجتماعی بر منافع شخصی و حزبی است؛ بنابراین کسب منافع شخصی و حزبی در دولت هنگامی از مقبولیت و مشروعیت لازم برخوردار است که اتحاد و انسجام ملی و منافع و مصالح کشور بر منافع خواسته‌های شخصی و جناحی ارجحیت داشته باشد و به همدلی و اتحاد جامعه آسیبی وارد نسازد و در تمام شرایط توجه به این موضوع یک وظیفه عمومی و همگانی تلقی می‌شود. بی‌تردید تحکیم و گسترش وحدت متقابل بین مردم و مسئولان می‌تواند همانند دو لبه یک قیچی، هرگونه مانعی در مسیر حرکت کشور به سمت پیشرفت و آبادانی را بر طرف نماید (پورتال مرکزی ارتش جمهوری اسلامی ایران (سازمان عقیدتی سیاسی ارتش)). همچنین جامعه ایران طی دهه‌های اخیر دستخوش تحولات فرهنگی و اجتماعی گسترده‌ای شده است. یکی از این تحولات حرکت جامعه از فرهنگ جمع‌گرایانه سنتی به سمت فرهنگ فردگرایانه مدرن است. حرکت جامعه ما به سوی توسعه بومی، همه‌جانبه و پایدار علاوه بر ایجاد زیر ساخت‌های فنی و اقتصادی، نیازمند تحولی بنیادین در حوزه فرهنگ است و یکی از ابعاد تحول فرهنگی رهایی از فردگرایی افسار گسیخته یا خودمحوری و توجه به منافع جمعی است. تنها در پرتو شکل‌گیری جمع-گرایی عقلانی است که می‌توان به پیدایش انسان‌هایی مسئولیت‌پذیر، مشارکت‌جو و در عین حال مستقل و نقاد امیدوار بود. با شناخت عوامل موثر بر فردگرایی، یکی از زمینه‌های ضروری برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در جهت افزایش گرایش مردم به سمت منافع جمعی فراهم می‌شود. پیشنهاد می‌گردد، حوزه جامعه‌شناسی ورزش جهت تقویت روحیه جمعی در جامعه ورزشی کشور تکوین و گسترش یافته و از ورزش به عنوان کلید ساختارهای حاکم بر جامعه و شناخت تأثیر متقابل ورزش در مناسبات و روابط اجتماعی استفاده شود.

پرهیز از جنگ قدرت یا تقسیم قدرت در ورزش مبتنی بر جهت‌گیری‌های سیاسی و جناحی در اولویت بعدی می‌باشد. با به وجود آوردن سازوکارهای دموکراتیک در ساختارهای سیاسی- اجتماعی، افراد جامعه در چارچوب ساختارهای سیاسی، اجتماعی

و فرهنگی، فعالیت‌ها و رفتارهای خود را شکل می‌دهند، بنابراین اولین شرط کار جمعی در هر جامعه‌ای وجود دموکراسی و آزاد اندیشی در جامعه است. در واقع این نهادها به دلیل اینکه افراد را به اختیار و بدون اجبار به کار می‌گیرند، روحیه کار جمعی ناخودآگاه در بین آنها گسترش می‌یابد. در صورتی که نهادها بر اساس مشارکت اکثریت اداره نشود، افراد انگیزش کافی برای کار جمعی نخواهند داشت. لذا ساز و کارهای دموکراتیک در ساختارهای سیاسی و اجتماعی جامعه عامل مهمی در شکل‌گیری کار جمعی است که این نتیجه با نتایج تحقیق چهاردولی و هرمزدی زاده (۱۳۹۸) همخوانی دارد، آنها نیز نتیجه گرفتند که منظور از این ساز و کارها، ایجاد امکان مشارکت تمامی مردم در شکل‌گیری نهادها و تصمیم‌گیری در این حوزه‌ها است. در صورتی که نهادهای گوناگون جامعه بر اساس اندیشه و مشارکت اکثریت مردم اداره نشود یا در صورتیکه ساختارهای اجتماعی نتوانند احساس عدالت و برابری را در بین افراد شکل دهند، افراد در چنین ساختاری نگرش، انگیزش و تمایل کافی برای کار جمعی را نخواهند داشت. همچنین پیشتازی در ارائه افکار نو ورزشی و اجرای طرح‌های جدید، بزرگ و چالشی نیز در اولویت بعدی می‌باشد. یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها جهت ایجاد فرهنگی است که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می‌کنند. یکی از شرایط لازم برای پدیدار شدن افکار نو، وجود آرامش برای مغز است. به همین خاطر لازم است، انسان‌ها بکوشند در جامعه، شرایطی پدید آید که در بستر آن مغز بیندیشد و تکامل یابد و سبب ساز افکار نو شده و شرایط برای سازندگی در جامعه مهیا شود. خلاقیت به طور عام یعنی توانایی ترکیب اندیشه‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد یا ایجاد ارتباطی غیرمعمول بین اندیشه‌ها. یک سازمان که مشوق نوآوری است، سازمانی است که دیدگاه‌های ناشناخته به مسائل یا راه حل‌های منحصر برای حل مسائل را ارتقا می‌دهند. نوآوری، فرایند کسب اندیشه‌ای خلاق و تبدیل آن به محصول و خدمت و یا یک روش عملیاتی مفید است. سازمان‌های نوآور، فرهنگی مشابه دارند. آنها تجربه کردن

را تشویق می‌کنند. آنها هم به موفقیت‌ها و هم به شکست‌ها پاداش می‌دهند. آنها از اشتباهات تجربه کسب می‌کنند. یک فرهنگ نوآور دارای هفت ویژگی زیر است: پذیرش ابهام، شکیبایی در امور غیر عملی، کنترل‌های بیرونی کم، بردباری در مخاطره، شکیبایی در برخوردها، تأکید بر نتایج تا بر وسایل و همچنین تأکید بر نظام باز، سازمان از نزدیک محیط را کنترل می‌کند و سریعاً به تغییرات آن طور که اتفاق می‌افتند پاسخ می‌دهد، که لازم است سازمان‌های ورزشی کشور جهت رسیدن به شاخص پیشتازی در ارائه افکار نو ورزشی و اجرای طرح‌های جدید، بزرگ و چالشی این ویژگی را در درون خود تقویت نمایند.

ادای وظیفه مبتنی بر مدیریت جهادی نیز در اولویت بعدی می‌باشد. از آنجایی که مدیر جهادی دارای انگیزه و وجدان الهی است، اراده‌ای قوی در رفع مشکلات دارد و با اخلاق نیکو، انتقادپذیری، پرهیز از تجملات و ... توجه ویژه به نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های فرهنگی و دینی در محیط کار داشته و همواره خود را پیشتاز در حل مسائل جامعه، سازمان و افراد دانسته و در این راه با سخت‌کوشی هر چه تمام قدم برمی‌دارد. لذا پیشنهاد می‌شود نیروی انسانی و مدیران ورزشی متخصص و متعهد در راستای پیشبرد اهداف در سازمان‌های ورزشی کشور جذب شوند و همچنین مدیران سازمان‌های ورزشی برای این که نه تنها از خروج منابع انسانی مکتبی و ارزشی خود جلوگیری کنند بلکه شرایط لازم را برای بهره‌برداری از تجربه و توانمندی‌های ایشان نیز فراهم کنند، تلاش نمایند.

فاصله بسیار زیاد کنونی با آنچه شأن ایران سربلند و پرافتخار است، که جز با همت مضاعف، امید فراوان و تلاش همه جانبه ملی نمی‌توان این فاصل‌ها را پیمود و با حرکت عادی نمی‌شود حرکت کرد و کارهای بزرگ را انجام داد، بلکه در اینجا نیازمند همت، حرکت جهادی و مدیریت جهادی هستیم. مدیریت جهادی نیازمند عزم ملی و همگانی است. بدون شک به کارگیری مدیریت جهادی در سایه رجوع به ارزش‌های ناب ایرانی - اسلامی و بومی سازی علوم انسانی تحقق پیدا کرده و اگر به شکل واقعی و نظام‌مند به

کار گرفته شود به بهترین شکل ممکن می‌تواند زمینه ساز تحقق اقتصاد پویا در جهت توسعه، رشد، بالندگی و سرفرازی میهن عزیز ما باشد. اقتصاد پویا خشک و غیر قابل انعطاف نیست، بلکه حرکتی روبه جلو بوده و با استفاده از راه‌کارهای تعریف شده در دوره‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت به اهداف خود دست می‌یابد.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود سیره مدیران جهادی که تا کنون در عرصه اقتصادی خوش درخشیده‌اند، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. همچنین برنامه‌ریزان و صاحب‌نظران، اقدام به برنامه‌ریزی‌های منسجم و هماهنگ در حوزه‌های مدیریت جهادی در ورزش کشور نمایند و با مطالعه تولیدات علمی که تاکنون در حوزه مدیریت جهادی منتشر شده است و با بهره‌گیری از اشتراک میان آن‌ها، الگویی جامع و نظام‌مند از مدیریت جهادی استخراج شود. همچنین اصل شایسته‌سالاری را رعایت و با جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد در راستای پیشبرد اهداف اقدام نمایند. همچنین کار گروهی ویژه جهت بررسی نیازها و زیرساختارها در راستای تحقق مدیریت جهادی در راستای شکوفایی اقتصاد ورزش کشور تشکیل شود و بستر سازمانی مناسب جهت تسهیل اجرای مدیریت جهادی در ورزش کشور از طریق اقداماتی مانند کاهش بوروکراسی‌های افراطی، غیرضروری، دست‌وپاگیر و نتیجه‌محور کردن فعالیت‌ها در عین قانون‌مندی و چابک‌سازی سازمان‌های ورزشی ایجاد گردد.

تعارض منافع

هیچ تضاد منافی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع

Abtahi, S. M., & Taghavifard, M. T. (2008). Evaluating meta-heuristic algorithms for solving restricted single machine scheduling problems: a comparative analysis. *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 75-86.

- Armand, P., & Zabihi Tari, R. (2009). Investigating the Style of Jihadi Management and Other Management Styles. In Proceedings of the Second National Conference on Jihadi Culture and Management.
- Beiginia, A., Sardari, A., & Ashurizadeh, A. (2021). The relationship between individual and organizational values and the organizational commitment of the employees of Al-Mahdi Aluminum Company in Hormozgan province. *Management Research in Iran*, 17(2), 19-42. . [In Persian]
- Chabok Gole Doni, S. H. (2017). Analysis of the successful factors of Jihadi management in the victory of the Islamic revolution, Hajar Publishing Center (affiliated with the Management Center of Sisteran Seminaries), Qom. [In Persian]
- Chahardoli, A., & Hormouzizadeh, I. (2018). Presenting a suitable Jihadi management model based on Basiji thinking. *Basij strategic studies*. 22(84): 1-20. [In Persian]
- Ebrahimi, R. A & Afsharian, R. (1388). Descriptive comparison of organizational management systems with Islamic management systems with emphasis on jihadi management. Paper presented at the second national conference on Jihadi culture and management. <https://civilica.com/doc/102253>. [In Persian]
- Eftekhari, A., Zargarzadeh, M. A., & Shamshiri, M. (2017). Jihadi management components in the statements of Imam Khamenei. *Military Management*, 18(2): 53-87. [In Persian]
- Eidi, H., Ramezani Nejad, R., Yousefi, B., Sajjadi, N., & Malik Khaliq, I. (2010). Designing the model of organizational effectiveness of sports federations of the Islamic Republic of Iran based on the approach of competitive values, *research journal of sports management and movement behavior*, year 7, number 14, autumn and winter 2015-30. [In Persian]
- Fazrad, M., & Kavossi, I. (1400). "Jihadist management and its role in improving the effectiveness of Imam Hussain (AS) university employees", *New Approaches in Jihadist Management and Islamic Governance*, 1(2), pp. 41-63 [In Persian].

- Ghasemi, H., Honari., H., Rezaei Sufi, M., & Momenifar, F. (2013). Designing a model of core competencies for the appointment of middle managers of the Ministry of Sports and Youth, Strategic Studies of Sports and Youth, Vol. 26, pp. 23-40. [In Persian]
- Ghorbanizadeh, V., Alwani, S. M., & Ali Asgharzadeh, A. (2014). Content analysis of Jihadi management style texts, Studies of Police Management, 10(2): 25-41. [In Persian]
- Haji Sadeqi, A. (2008). Sworn enemy and Qoranic techniques against it. Religious Anthropolgy, 4(13), 105-129.
- Hosseinpour, D., Rezaei Manesh, B., & Mohammadi Siah Bumi, H. R. (2015). The relationship between Jihadi management and resistance economic strategies, Economic Research and Policy Quarterly, 24, No. 79, pp. 122-99. [In Persian]
- Jamalinejad, M., Karimi, J., Ghasemizadeh, M., & Heydari, R. (2012). Formulating a strategic strategy of how the role of banks in the realization of the economic saga. Paper presented at the first national conference on the development of monetary and banking management. <https://civilica.com/doc/244626>. [In Persian]
- Karamzadeh, I., Zargar, A., & Rafiei Dolatabadi, M. R. (2019). Effective factors in the development of jihadi management in the future of the Islamic revolution. 9(33): 204-225. [In Persian]
- Kavossi, I. (1400). "Explaining the cultural model of jihadi management based on Islamic principles and values", new approaches in jihadi management and Islamic governance. 1(3), pp. 151-171. [In Persian]
- Khazaei, D., Afjaei., S. A. A., Khashai, V., & Farbehi, A. (2018). The theoretical model of Jihadi management using the words of Amir al-Mu'minin (AS) in Nahj al-Balagha. Nahj al-Balagha Research Journal, 7(27), 1-24. SID. <https://sid.ir/paper/376548/fa>. [In Persian]
- Král, P., & Cuskelly, G. (2018). A model of transparency: determinants and implications of transparency for national sport organizations. European Sport Management Quarterly, 18(2), 237-262.

- Mavedi, M., & Gerayouli, A. (2016). Resistance economy and Jihadi culture. Paper presented at the first international conference on the development and promotion of humanities in society. <https://civilica.com/doc/653153/>. [In Persian]
- Mehri, M. H. (2022). Investigation of human resources management with jihad spirit and self-sacrifice in the process of growth and development of the country, Shahid Andisheh "Autumn and Winter 1401- Number 6 (30) Pages - from 55 to 84. [In Persian]
- Momenifar, F. (2016). Resistance economy in sports of the country, research project of the Ministry of Sports and Youth. [In Persian]
- Moradi, H., & Firouzabadi, S. H. (2015). The doctrine and goals of Jihadi management from the point of view of the Supreme Leader. Soft power studies. 6(15): 1-31. [In Persian]
- Nazari, Y., Manteghi, M., Taghizadeh, GH., & Tavakoli, Gh. (2017). Presenting a Jihadi management model in the defense industry c. A. Iran with the attitude of resistance economy. 16(64): 1-32. [In Persian]
- Nemati Pir ali, D. (2013). Jihadi management from the perspective of the Holy Qur'an, Islamic Insight and Education Magazine, 11(31), pp. 73-93. [In Persian]
- Nouri Z., Ghanbari, M., & Ahmadi, A. (2013). The role of human resources in resistance economy and the establishment of human resource accounting in Iran. Paper presented at the International Conference on Accounting, Economics and Financial Management. <https://civilica.com/doc/325304/>. [In Persian]
- Safieipour, A., Salimi, M and Jahanian, R. (2017). Identifying Jihadist Management Components in Islamic Azad University, Educational Management Research, 10(2): 1-25. [In Persian]
- Saljooghi, S. M. (2005), Foundations and principles of stewardship, Kerman, Kerman Cultural Services Publications, 4th edition, pp. 41-40. [In Persian]



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۱

- Shahbazkhani, V. A. (2014). resistance economy and culture in the light of Jihadi management, the second international conference on future studies, management and economic development. [In Persian]
- Shamai, M., & Ismaili, M. R. (2013). Paradigmatic model of Jihadi management using foundational data theory. Public Administration Perspectives, 19(2): 41-59. [In Persian]
- Shiri, M. M., Tavallai, R., & Bidi, M. (2015). Principles governing jihadi management: qualitative analysis of the experience of jihadi management in the country. Public Administration Perspectives, 28(1): 89-109. [In Persian]
- Siahboomi, H. R., Salehi, F., & Ghorbani Pachi, A. (2016). Realization of resistance economy using jihadi management strategy. Economic research and policies, 25(83). 85-113. [In Persian]
- Tavallai, R., & Sabbaghi, Z. (2014). Designing a conceptual model for jihadi management development using the combination of soft systems and cognitive mapping methods. Management Improvement Journal, 9(2). 12-145. [In Persian]
- Tutian Esfahani, S, Rajabi, H, & Siyapour, Gh. (1400). Identifying dimensions and components of Jihadi management in Shahid Foundation of Tehran province. New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance, 1(2), 1-24. [In Persian]
- Zamani, H. (2015). Jihadi management, a model for the realization of resistance economy, the second national conference of management research, Tehran, Shahid Beheshti University. [In Persian]