

## ارائه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی بر پایه رهنمود های رهبر انقلاب در ورزش کشور با رویکرد طرح های آمیخته

نازنین راسخ\* - ایوب عامری\*\* - هانی اعتمادی\*\*\*\* جلال عزیزی\*\*\*

استادیار گروه مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران - دانش آموخته دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز، شیراز، ایران - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت تربیت بدنی، اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان - دانش آموخته دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه کرمانشاه، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران بود. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دو مرحله‌ای از نوع ابزارسازی بود. در بخش کیفی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری (۱۶ نفر از خبرگان حوزه مدیریت ورزشی) برای شناسایی مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران انتخاب شده‌اند و با آن‌ها مصاحبه انجام شد. ابزار مورد استفاده برای بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختارمند و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لاینوکلن و گوبا استفاده شد. نتایج بخش کیفی نشان داد ۱۰ مقوله خدمت‌گذاری، ارتباطات مردمی، مدیریت خدمت‌گذار، اعتمادسازی، برنامه‌ریزی، انگیزشی، معنوی، ایمان، عوامل کلان و عوامل خرد؛ به عنوان موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران شناسایی گردیدند. در در بخش کمی روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران ارشد کشور (N=۹۰۰) که با استفاده از روش تصادفی ساده و بر اساس جدول کوکران نمونه آماری تعیین شد (n=۳۰۰). ابزار مورد استفاده در بخش کمی، مقیاس محقق‌ساخته بر اساس شبکه تئوری داده بنیاد بخش کیفی بود؛ که روایی صوری و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل پژوهش استفاده گردید. نتایج بخش کمی نشان داد که مقدار تی مربوطه هر عامل، تأثیر معناداری دارند و تمامی چارچوب مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

**کلید واژگان:** بهبود، مدیریت جهادی، مدیران، ورزش، صنعت

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۲۵

\*Email: rasekh\_n@yahoo.com (نویسنده مسئول)

\*\*Email: Ayoobameri@gmail.com

\*\*\*Email: Etemadi\_H@gmail.com

\*\*\*\*Email: azizi\_j@yahoo.com

## مقدمه

مدیریت می تواند در اشکال گوناگون، نمایان شود؛ اما زمانی می تواند جوابگوی دغدغه های متدینین در جامعه اسلامی باشد و دستاوردهای بزرگ مورد انتظار آنان را تحقق بخشد که با صبغه اسلامی همراه گردد. مدیریت اسلامی، نظام ارزشی ثابت و لایتغیری است که ریشه در نیازهای ثابت و جاودان انسان داشته، مبتنی بر فطرت و خلقت بوده و توسط وحی و کتاب و سنت، تنظیم می گردد. تمایز این نوع مدیریت با نظام های مدیریتی دیگر در این است که این نوع مدیریت، ناشی از نظام ارزشی مبتنی بر فرهنگ و تمدن اسلامی است. تلاش بی وقفه در به کارگیری مؤثر و کنترل فعالیت های افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... با نیت الهی، جهت نیل به اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود، مدیریت جهادی نام دارد (خواجه علی و همکاران، ۱۴۰۰، ۳۸). تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام های مدیریتی در پیش فرض ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده سازی ارزش ها در جامعه به منظور تبدیل آن ها به کیفیت زندگی می باشد. مدیریت جهادی با مصرف گرایی، اشرافی گری، سستی، تنبلی، بی حالی و انحراف از مسیر آرمان گرایی ایمانی، تغایر داشته و بلکه با آن مبارزه می کند؛ در حالی که در شیوه های مدیریتی دیگر که عمدتاً محصول فرهنگ سرمایه داری است، جامعه به سمت مصرف گرایی، اشرافیت، بی عدالتی، اصالت لذت و انحراف از آرمان های انسانی، سوق داده می شود. اساس مدیریت جهادی بر تأکید بر معنویت و ارزش های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی که در نظام های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده

و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد (فرخنده، ۱۴۰۰، ۵۳).

مدیریت جهادی بر خلاف شیوه های مدیریتی دیگر، فرهنگی خاص و سبکی از زندگی است که دین محوری، ولایت مداری، ایثار، مردم گرایی، خودباوری، تکلیف مداری و... از جمله ثمرات عینی آن در جامعه می باشد. مدیر جهادگر در مرتبه نخست بر جنبه های انسانی سازمان توجه داشته و نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان ها پایه ریزی می کند. یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری نحوه مدیریت آن کشور است. چنانچه ویژگی های مدیریت در جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه هماهنگ باشد، می تواند موجب اثربخشی در سازمان ها شود. مدیریت جهادی به عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش های ایرانی-اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است (شماعی کوپائی و همکاران، ۱۴۰۰، ۲۱). اهمیت سازمان ها که بیشترین دوران زندگی انسان در آن ها سپری می شود، روز به روز آشکارتر و نقش آن ها در تحقق هدف های انسانی روشن تر می شود. سازمان های ورزشی نیز از این قانون مستثنی نیستند و با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش در ایجاد تندرستی و سلامت جسمانی در تمامی ابعاد وجودی بشر، توسعه کمی و کیفی ورزش در کشورمان نیازمند سازمان های ورزشی اثر بخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است (عیدی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۷). سازمان ها در فضای رقابتی کنونی جهت تعیین و تشخیص موقعیت فعلی خود و حفظ بقاء و همچنین پیشرفت بایستی بطور مستمر از روش ها و الگوهای مؤثر ارزیابی و بهبود مستمر عملکرد در فعالیت های جاری سازمان خود بهره گیرند (فراولیبو فالرو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۱۲۵). ورزش به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست

خلاقیت، مدیریت‌پروری، شجاعت مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی است. 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 علاوه بر اهداف مالی به اهداف غیرمالی و متعالی سازمانی نیز نائل گردد (مظفری و محمدی، ۱۳۹۵، ۳۵). اقتضائات دهه چهارم انقلاب اسلامی - دهه پیشرفت و عدالت - مدیریت کلان نظام را در موقعیت اتخاذ تصمیم‌های راهبردی به منظور شتاب بخشی به تحقق اهداف سند چشم‌انداز ملی قرارداد است. تأکید مقام معظم رهبری بر نگاه واقع‌بینانه به شرایط و موقعیت انقلاب اسلامی و پیشرفت‌های شگرف و حیرت‌انگیز ملت بزرگ ایران علی‌رغم فشارها، تحریم، تهدیدها و دشمنی‌های جبهه استکبار؛ ضرورت توسعه از درون را با توجه به ظرفیت‌ها، استعدادها و توانایی‌های داخلی در کانون توجه و عمل مسئولان قرار داده است. انتخاب الگوی اقتصاد مقاومتی و ابلاغ سیاست‌های کلان آن توسط مقام معظم رهبری و نامگذاری سال ۹۳ به عنوان اقتصاد فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی گام اساسی در جهت عملیاتی کردن اقتصاد مقاومتی می‌باشد (خزائی و همکاران، ۱۳۹۳، ۵۵).

شاخص‌های مدیریت جهادی در پژوهش‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. خواجه‌علی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی الگوهای مختلف مدیریت جهادی در سازمان به این نتایج دست یافتند که از مهم‌ترین و اصلی‌ترین کار در هر سازمانی، جذب و گزینش نیروهای ارزشی، انقلابی و جهادی برای تصدی مدیریت‌های راهبردی است تا بتوانند با روحیه جهادی، پرکاری و عدم احساس خستگی، انضباط ظاهری و معنوی، با استفاده از نیروهای انسانی لایق و شایسته مورد نیاز، اهداف سازمانی را به نحو مطلوبی تأمین نمایند. فرخنده (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت

کشورها دارد. عملکرد ورزشی پدیده‌های 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، ۱۷). 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 و کازکلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۲۴۰).

یکی از مسائل مهم در جهت بهبود وضعیت سازمان‌ها در تمامی حوزه‌ها با توجه به شرایط کشور ما، مدیریت جهادی می‌باشد. از پیدایش مدیریت جهادی در کشور ما نزدیک به سه دهه می‌گذرد این شجره طیبه که در ۲۷ خرداد ماه سال ۱۳۵۸ توسط رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی ره در ایران اسلامی کاشته شد میوه‌ها و ثمرات پرباری برای کشور داشت و مردم ایران در طول این مدت از ثمرات و میوه‌های این شجره طیبه استفاده کرده اند (الماسی، ۱۳۸۶، ۲۵۰). مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. در این سبک از مدیریت هدف ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست. از ویژگی‌های این مدیریت خدمت با نیت الهی، خستگی‌ناپذیر، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و

1. Kral & Cuskelly

عقلانیت و خردورزی، اشاعه وحدت، مدیریت راهبردی سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی علم و فناوری، خودارزیابی و بهبود مستمر و در نظر گرفتن مدیریت به عنوان آزمایش از جمله مهم ترین موارد قابل توجه در رابطه با مدیریت جهادی هستند. مظفری و محمدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود که با هدف مؤلفه های مدیریت جهادی در سازمان جهادی انجام گرفت، پس از بررسی های خود اشاره داشتند که مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقش اساسی و ارزشمند ایفاء می کند. همچنین جهاد به عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، آنگاه که به عنوان صفت نوع خاصی از سازمان به کار می رود، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد و این فرهنگ نیز به نوبه خود تأثیر زیادی بر مدیریت آن سازمان دارد. پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) در پژوهش خود که با هدف بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

بنابراین با توجه به اهمیت مدیریت جهادی و لزوم بهره گیری از آن در حوزه های مختلف، در ورزش از این مسئله استفاده لازم برده نشده است. عدم همخوان اهداف و سیاست های موجود در ورزش با مدیریت جهادی و همچنین عدم استفاده از مدیریت جهادی در عرصه های مختلف ورزش شامل ورزش همگانی، تربیتی، حرفه ای و قهرمانی سبب گردیده است تا امروزه مدیریت جهادی به عنوان یکی از خلاهای مهم ورزش مشخص گردد. این مسئله سبب گردیده است تا ورزش بهره مناسبی از مدیریت جهادی نبرد. این مسئله به طور حتم سبب بروز مشکلاتی در ورزش گردیده است که بخشی از آن ناشی از همخوان اصول کلی حاکم بر ورزش با مدیریت جهادی می باشد. به عبارتی مدیریت جهادی به صورت مناسب نتوانسته است در ابعاد مختلف ورزش نفوذ نماید. این مسئله می تواند ناشی از فقدان پژوهش های جامع در حوزه ورزش در خصوص

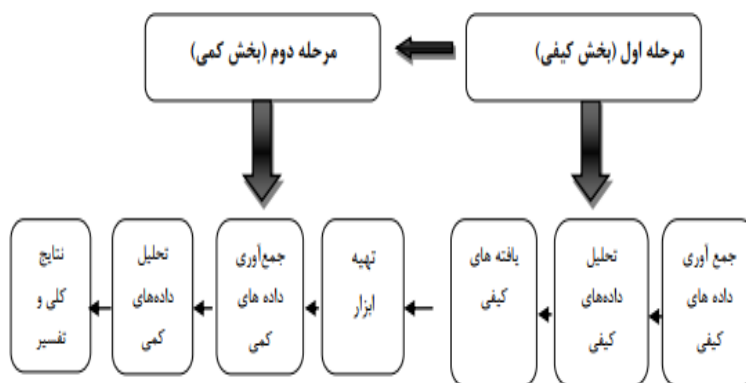
عنوان مدیریت جهادی، شاخص ها و چالش ها پس از بررسی های خود پی بردند که باتوجه به نقش و اهمیت مدیریت جهادی در شرایط حساس کنونی کشور که بیانیه گام دوم انقلاب از سوی معظم له مطرح گردیده است، درک مفهومی و تبیین ابعاد و مؤلفه های مدیریت جهادی ضروری به نظر می رسد. رستم زاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که مؤلفه هایی از جمله ارزش گرایی، روحیه جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان گرایی، نقش سنت های الهی از جمله مسائل مهم در مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ می باشد. سیدالنگی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان های دولتی شهرستان گرگان انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که ارتباط معنادار بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان های دولتی شهرستان گرگان وجود دارد. عسگری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف رابطه ویژگی های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر معنویت در سازمان مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که رهبری جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر متغیر معنویت در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد همچنین تمامی فرضیه ها در این مطالعه نیز تایید شدند. افتخاری، زرگزاده و شمشیری (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف مؤلفه های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی) انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که مفهوم مدیریت جهادی با ۳ زیرمؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با ۱۰ زیرمؤلفه؛ ویژگی های مدیریت جهادی با ۶ زیرمؤلفه؛ دستاوردهای مدیریت جهادی با ۱۳ زیرمؤلفه را شامل می شدند. عبدی و توکلی (۱۳۹۵) در پژوهش خود که با هدف مفهوم پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه های نهج البلاغه انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که قرب الهی، توکل، آینده نگری و دوراندیشی، واقع گرایی،

ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است، از مدل‌های ترکیبی اکتشافی متوالی (کیفی - کمی) است و چون در پی ساخت ابزاری<sup>۱</sup> برای سنجش مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران بر اساس داده‌های بخش کیفی است، از نوع اکتشافی متوالی - ابزار سازی است. از این رو ابتدا روش شناسی و تحلیل بخش کیفی و سپس روش شناسی و تحلیل بخش کمی پژوهش به تفکیک ارائه می‌شود و در بخش نتیجه‌گیری، نتایج به دست آمده در هر دو بخش با هم ادغام و ارائه خواهد شد.

مدیریت جهادی باشد که سبب بروز این خلاء شده است. از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش کشور با رویکرد طرح‌های آمیخته سعی در پاسخ به این سؤال دارد که مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران به چه صورت می‌باشد؟

## روش پژوهش

با توجه اینکه هدف پژوهش حاضر مطالعه عمیق چارچوب ارائه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش کشور است، طرح آن از طرح‌های



شکل ۱. فرآیند تحقیق ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی

## الف) روش‌شناسی بخش کیفی

پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینکلن و گوبا استفاده شد. بدین منظور چهار معیار بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری برای ارزیابی در نظر گرفته شد و برای دستیابی به هر یک از این معیارهای، اقدامات زیر انجام گرفت:

اعتبارپذیری: معادل روایی در پژوهش‌های کمی است. بدین منظور، پرسش‌ها را اساتید راهنما و مشاور تأیید کردند که میزان موثق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است.

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی کیفی است و مشارکت‌کنندگان خبرگان حوزه مدیریت ورزشی هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، آگاهی‌دهندگان کلیدی (شامل ۱۶ نفر از خبرگان حوزه مدیریت ورزشی) برای شناسایی ارایه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران انتخاب شده‌اند و با آن‌ها مصاحبه به عمل آمده است. ابزار مورد استفاده برای شناسایی عوامل مدل ارائه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران، مصاحبه نیمه ساختارمند (با گروه‌های کانونی و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و

1. Sequential exploratory mixed method- Instrument development

برای اخذ مجوز موردنیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب‌نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان روی دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های انجام‌شده، با روش تحلیل داده بنیاد انجام گرفته است (کرسول، ۲۰۰۷).

### یافته‌های توصیفی پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی پژوهش

درصد	فراوانی	گروه‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۸۷,۵	۱۴	مرد	جنسیت
۱۲,۵	۲	زن	
۶۲,۵	۱۰	دانشیار	بخش کیفی پژوهش
۳۷,۵	۶	استادیار	مرتبه علمی

جدول شماره ۲ نتایج مربوط به بخش کیفی را به نمایش گذاشته است.

### کدگذاری باز

بخشی از تحلیل پژوهش استفاده از کدگذاری باز است. پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری باز آغاز می‌شود، کدهای مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۶ نفر کدگذاری باز استخراج شد و در مرحله بعد این کدهای مشترک به انضمام کدهای بااهمیت از دید پژوهشگر به‌عنوان کدهای نهایی مشخص شدند. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم بین مقوله‌ها باید هر مفهوم، بعد از تفکیک برچسب خورده و داده‌های خام به‌وسیله بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای مفهوم‌سازی شوند. نمونه‌ای از کدگذاری باز، در جدول ۲ نشان داده شده است.

### جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری باز

کدگذاری باز حاصل از یک نمونه به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها

انتقال‌پذیری: جایگزین اعتبار بیرونی در پژوهش‌های کمی است. برای این منظور یافته‌های پژوهشی توسط دو متخصص مدیریت که در پژوهش مشارکت نداشتند، موردبررسی قرار گرفتند.

اطمینان‌پذیری: معادل پایایی در پژوهش کمی است و به‌منظور ایجاد اطمینان‌پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها ثبت و ضبط شد.

تأییدپذیری: به معنای پرهیز از سوگیری است. بدین منظور تمامی مراحل به‌دقت ثبت و ضبط شده و همه مستندات به‌صورت پیوست در اختیار و تأیید اساتید قرار گرفته است.

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه‌های بخش کیفی پژوهش شامل ۸۷/۵٪ مرد و ۱۲/۵٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های پژوهش افراد دارای مرتبه علمی دانشیار با ۶۲/۵٪ بیشترین تعداد را دارا می‌باشند.

### یافته‌های بخش کیفی

داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری، تحلیل شد. مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام و به‌عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین پایان یافت.

نتایج حاصل از ۱۶ مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق تحلیل محتوا و کدگذاری باز و محوری انجام شد.

<p>موانع پیش روی اجرای مدیریت جهادی در ورزش کشور، بسیار است. از جمله آن‌ها می‌توان به عدم وجود تعهد و عرق به سازمان عنوان نمود. چراکه به یکباره از خارج از سازمان به سازمان تحمیل شده‌اند.</p>	<p>تعهد به سازمان عرق سازمانی</p>
<p>یکی از موارد دیگر به نظرم دوری از معنویت در مدیران باشد. معنویت صرفاً باور و عمل به باورهای دینی و انجام یکسری شئون اسلامی نمی‌باشد بلکه باور به تعالیم و اندیشه‌های معرفتی و اخلاقی و انجام آن‌ها در عمل می‌باشد.</p>	<p>دوری از معنویت اخلاقی</p>

### کدهای اولیه به همراه مقوله‌ها، در جدول ۳ نشان داده شده

#### کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها را با توجه به ابعاد و مشخصات آن‌ها با یکدیگر مرتبط می‌سازد. برای کشف نحوه ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر از ابزار تحلیل مضمون استفاده شد.

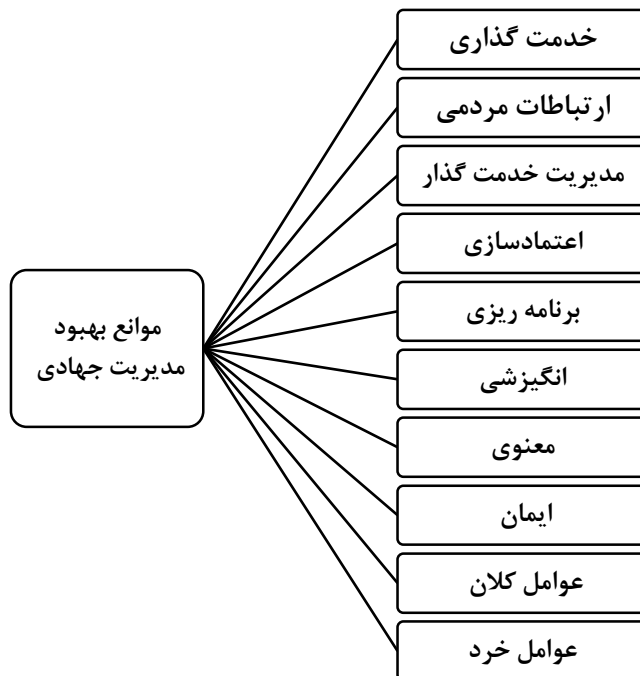
جدول ۳: مقوله‌ها و مفاهیم شناسایی شده

مقوله‌ها	مفاهیم
خدمت‌گذاری	۱. عدم ایجاد گشایش در کار ارباب‌رجوع
	۲. عدم پاسخ‌گویی مناسب به سؤالات ارباب‌رجوع
	۳. عدم احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیروها
	۴. عدم اعتقاد نیروها به رابطه بین کار آنان و منافع جامعه
	۵. فرصت ندانستن حضور در سازمان برای خدمت به جامعه
ارتباطات مردمی	۶. غیر داوطلبانه بودن روش‌ها و سازوکارهای اجرایی
	۷. عدم توسعه و تقویت ارتباطات مردمی
	۸. عدم پیوند عاطفی و اعتماد متقابل مردم نسبت به جهاد و اهداف آن
	۹. عدم توجه و اولویت‌دهی به نیازهای جامعه
	۱۰. عدم اتکای به مردم در انجام دادن وظایف و تقویت حضور و مشارکت مردمی
مدیریت خدمت‌گذار	۱۱. خواهان رشد و پیشرفت تک‌تک کارکنان نبودن
	۱۲. خود را محافظ رئیس آن‌ها می‌داند نه کارکنان
	۱۳. عدم توانایی مفهوم‌سازی و مرتبط ساختن ایده‌ها
	۱۴. عدم توانایی کمک عاطفی به افراد
	۱۵. عدم توانایی نفوذ از طریق متقاعد کردن دیگران
اعتمادسازی	۱۶. عدم تأکید بر استراتژی برد-برد از سوی مدیران ارشد سازمان
	۱۷. عدم آموزش کارکنان و مدیران سازمان برای افزایش ظرفیت اعتمادسازی سازمان
	۱۸. عدم استفاده از ساختارهای باز و منعطف

۱۹. عدم بازخوردگیری از ذینفعان	
۲۰. کاهش رابطه با محیط	
۲۱. عدم سیاست‌گذاری معطوف به آرمان و مسئله	برنامه‌ریزی
۲۲. عدم هدف‌گذاری پله کانی	
۲۳. عدم تشکیل شورای برنامه‌ریزی ورزش قهرمانی	
۲۴. عدم تعیین منابع و امکانات لازم	
۲۵. عدم وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزش‌های نیروها	انگیزشی
۲۶. عدم حساسیت و اشتیاق نیروها نسبت به کار	
۲۷. عدم پاسخگو بودن شغل به خواسته‌ها و انتظارات نیروها	
۲۸. هدفمند نبودن نیروها در زندگی و مؤثر بودن شغل آنان در رسیدن به این اهداف	
۲۹. ارزیابی عملکرد افراد به صورت غرض‌ورزان	
۳۰. عدم صداقت بین نیروها و ارباب‌رجوع	معنوی
۳۱. عدم اعتماد بین نیروها و مدیران	
۳۲. عدم صبر و شکیبایی نیروها در برابر مشکلات کاری	
۳۳. مبرا نبودن نیروها از مصداق‌های فساد اداری	
۳۴. عدم وجود روحیه خیرخواهی و مثبت اندیشی بین نیروها	
۳۵. عدم تحمل نظر مخالف	
۳۶. عدم توجه نیروها به ندای وجدان خود	ایمان
۳۷. عدم احساس تعالی نیروها در کار و محیط کاری	
۳۸. عدم به‌کارگیری توصیه‌های ائمه در کار و سازمان	
۳۹. عدم اعتقاد نیروها نسبت به گذرا بودن پست و مقام‌های دنیوی	
۴۰. عدم مقاومت نیروها در برابر خواسته‌های نفسانی	
۴۱. انتخاب مدیران با حمایت برخی از افراد ذی‌نفوذ	عوامل کلان
۴۲. بی‌دقتی و جناحی شدن انتخاب مدیران و اطرافیان آنان	
۴۳. روی کار آمدن برخی از مدیران ناصالح و ناشایست	
۴۴. قدرت‌طلبی و بی‌تقوایی و میدان دادن به فرصت‌طلبان و جاه‌طلبان	
۴۵. نداشتن روحیه ایثارگری در مدیران ورزشی	
۴۶. بی‌توجهی به تدابیر و رهنمودهای امام خمینی و مقام معظم رهبری و عدم جدیت در اجرای آن‌ها در مجموعه مطبوع خود	
۴۷. عمل نکردن به تکلیف دینی و سازمانی حول محور اسلام و انقلاب	عوامل خرد
۴۸. فقدان عشق به خدمت و استمرار و پویایی عدالت محوری و آرمان‌خواهی	



۴۹. فعال و مسئولیت‌پذیر نبودن (عافیت‌طلبی و راحت‌طلبی و شانه خالی کردن از وظایف سخت و سنگین)
۵۰. نفوذ اندیشه‌های مادی
۵۱. استحاله معنوی و فرهنگی و فکری برخی از کارکنان و مدیران در نظام اداری
۵۲. توجه به مسائل نفسانی
۵۳. عدم خودباوری و پذیرش کارهای بزرگ و مهم



شکل ۲: مدل تحقیق

نمونه آماری تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری گردید. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران که شامل ۵۳ گویه که با توجه به مبانی نظری و با توجه به بخش کیفی تحقیق استخراج شده است و گویه-های آن‌ها بر پایه طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده بود برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی سؤالات، از نظرات نظر ۹ نفر از اساتید مدیریت ورزشی که در زمینه تخصص داشتند استفاده شد. همچنین اعتبار سازه پرسش‌نامه مذکور نیز توسط آزمون

### ب. روش‌شناسی بخش کمی پژوهش

در بخش کمی از روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و روش اجرا به‌صورت میدانی است. هدف از انجام این مرحله، تدوین مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران در مرحله کیفی بوده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان، اداره کل‌های ورزش و جوانان استان‌های کشور و رئیس، نائب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بودند که مطابق با گزارشات این وزارت ورزش و جوانان تعداد ۹۰۰ نفر می‌باشد؛ که بر اساس جدول مورگان ۲۶۹ نفر، به‌عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شد، اما به‌منظور پیشگیری از افت تعداد

تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *Amos 20* و *SPSS20* انجام شده است.

بارتلت و آزمون کفایت نمونه برداری کیزر- می- ال کین<sup>۱</sup> انجام شد که نتایج در جدول ۹ گزارش شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است

جدول ۴. نتایج آزمون های کفایت حجم نمونه گیری

مدیریت جهادی	
شاخص KMO ۰/۵۴۳	
سطح معناداری=۰/۰۰۱	آزمون بارتلت
درجه آزادی=۲۹۳	تقریبی از آماره کای دو = ۶۴۲/۴۵۳
۰/۸۷	میزان آلفا

موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران تأثیر معناداری را دارند. شکل ۱ مدل آماری پژوهش حاضر را به نمایش گذاشته است. همان طور که جدول ۵ نشان می دهد تمامی متغیرها دارای اثر معناداری می باشد.

### یافته های بخش کمی پژوهش

جهت بررسی ساختار عاملی، مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. پس از محاسبه مقدار T مربوطه هر عامل مشخص گردید که مدل

جدول ۵. اثرات مستقیم متغیرها

متغیرهای پژوهش	برآورد استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	فرضیات
خدمت گذاری	۰/۶۸۴	۰/۱۰۲	۶/۶۴۱	۰/۰۰۱	قبول
ارتباطات مردمی	۰/۷۵۶	۰/۱۳۲	۸/۳۱۱	۰/۰۰۱	قبول
مدیریت خدمت گذار	۰/۶۶۸	۰/۰۹۸	۵/۰۶۱	۰/۰۰۱	قبول
اعتمادسازی	۰/۷۰۶	۰/۱۵۴	۷/۷۱۸	۰/۰۰۱	قبول
برنامه ریزی	۰/۷۳۰	۰/۱۳۳	۸/۱۰۶	۰/۰۰۱	قبول
انگیزشی	۰/۸۸۱	۰/۱۲۷	۱۰/۸۷۹	۰/۰۰۱	قبول
معنوی	۰/۷۹۸	۰/۱۶۴	۹/۷۶۴	۰/۰۰۱	قبول
ایمان	۰/۷۳۱	۰/۱۰۹	۸/۱۴۸	۰/۰۰۱	قبول
عوامل کلان	۰/۷۹۵	۰/۱۱۷	۹/۳۱۵	۰/۰۰۱	قبول
عوامل خرد	۰/۸۱۲	۰/۱۱۳	۱۰/۷۴۵	۰/۰۰۱	قبول

## بحث و نتیجه گیری

الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که؛ ۱۰ مقوله خدمت‌گذاری، ارتباطات مردمی، مدیریت خدمت‌گذار، اعتمادسازی، برنامه‌ریزی، انگیزشی، معنوی، ایمان، عوامل کلان و عوامل خرد؛ به‌عنوان موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران شناسایی گردیدند. خواجه علی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی الگوهای مختلف مدیریت جهادی در سازمان به این نتایج دست یافتند که از مهم‌ترین و اصلی‌ترین کار در هر سازمانی، جذب و گزینش نیروهای ارزشی، انقلابی و جهادی برای تصدی مدیریت‌های راهبردی است تا بتواند باروحیه جهادی، پرکاری و عدم احساس خستگی، انضباط ظاهری و معنوی، با استفاده از نیروهای انسانی لایق و شایسته موردنیاز، اهداف سازمانی را به نحو مطلوبی تأمین نمایند. فرخنده (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت جهادی، شاخص‌ها و چالش‌ها پس از بررسی‌های خود پی بردند که با توجه به نقش و اهمیت مدیریت جهادی در شرایط حساس کنونی کشور که بیانیه گام دوم انقلاب از سوی معظم له مطرح گردیده است، درک مفهومی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی ضروری به نظر می‌رسد. میرمردادی و آذرشب (۱۳۹۳) در پژوهش خود که باهدف مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی و ضرورت بررسی آن انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی مطرح شده است؛ از جمله مهم‌ترین این مؤلفه‌ها: خدامحوری و تقوا گرایی، تواضع، حسن خلق، استقامت، همگانی و کار و تلاش، برخورد منصفانه و درک دیگران، هوشیاری نسبت به پیرامون (محیط اجتماعی و فرصت‌ها و تهدیدها) می‌باشند که از منبع و حیات و متون دینی تبیین گردیده است که با یافته‌های این مطالعه همخوان می‌باشد. رضوان خواه و فاضلی دهکردی (۱۳۹۰) در مقاله خود حفظ عزتمندی و مسئولیت و ارکان فضای اجتماعی را از ارکان مهم برای مدیریت جهادی عنوان کرد که با یافته‌های این تحقیق

با توجه به نقش و اهمیت مدیریت جهادی در شرایط حساس کنونی و دهه پیشرفت و عدالت، تدوین الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری به‌عنوان الگوی مدیریتی اسلامی - ایرانی پیشرفت، ضروری به نظر می‌رسد. مدیریت جهادی از جمله مفاهیمی است که به‌واسطه ضرورت‌های انقلاب اسلامی شکل گرفته و آثار و برکات فراوانی را در سالیان گذشته نصیب کشور کرده است. امروزه، با گسترده شدن عرصه دشمنی استکبار از سوی و جهت‌گیری روبه‌پیشرفت جمهوری اسلامی ایران از سوی دیگر، احساس نیاز به بهره‌گیری از الگوهای شکل‌گرفته در این مسیر افزایش یافته است. یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری نحوه مدیریت آن کشور است. چنانچه ویژگی‌های مدیریت در جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه هماهنگ باشد، می‌تواند موجب اثربخشی در سازمان‌ها شود. مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی - اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است. یکی از مسائل مهم در جهت بهبود عملکرد سازمان‌های ورزشی، مدیریت مناسب و استاندارد در این سازمان‌ها می‌باشد. پیاده‌سازی مدیریت نوین در سازمان‌ها سبب می‌گردد تا بتوان در فضای رقابتی امروزی، سازمان‌ها عملکرد مناسبی را داشته باشند. به نظر می‌رسد مدیریت جهادی با توجه به انطباق با شرایط محیطی، فرهنگی و سیاسی کشور ایران می‌تواند به‌عنوان نوعی مدیریت تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد مختلف ورزش داشته باشد. از این‌رو مدیریت جهادی به‌واسطه نفوذ و گسترش بر ابعاد مدیریتی و همچنین عملکرد ورزش و زیرمجموعه‌های خود سبب می‌گردد تا به بهبود ابعاد مختلف ورزش منجر گردد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر مطالعه عمیق چارچوب ارایه مدل موانع بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل

می‌گذارد و عوامل کلان و خرد یافته‌های این تحقیق با عوامل بیرونی یافته‌های الماسی مطابقت دارد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که مدل پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد که؛ سازمان‌های ورزشی برای ایجاد بهبود و تحول و افزایش روحیه و فرهنگ و مدیریت جهادی در سازمان‌های خود ناگزیر به توجه بیشتر به پیروان و زمینه و ساختار و متن خود سازمان هستند. در واقع سازمان‌های ورزشی بایستی با تشویق کارکنان خود به کار و تلاش فراوان و مشارکت هرچه بیشترشان در امور و تصمیم‌گیری‌ها و نیز توجه هرچه بیشتر به زمینه و متن سازمان و تبیین اهداف و مأموریت‌هایی که رنگ و بوی الهی و معنوی داشته باشد و ایجاد نوعی فرهنگ مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان، روحیه جهادی را در سازمان به وجود آورند و بتوانند مدیریتی که موفقیت بارز آن را در نهادهای انقلابی مثل جهادگر بودیم، اجرا کنند. مسائل جامعه‌شناختی در حوزه‌ی ورزش می‌تواند با موضوع‌هایی همراه باشد که عبارت‌اند از: نوعی آگاهی با کنش‌های ورزشی، شناخت رفتارهای ارزشمندانه، انگیزه‌های روانی در میدان‌های ورزش، افزایش حرمت، اعتماد به نفس، کمک به بهبود دورنمای اشتغال، پیامدهای نامطلوب انحرافی اقتصادی و اجتماعی تیم‌های ورزشی، گسترش تجارت و بازاریابی کالاهای ورزشی، مسائل خصوصی‌سازی ورزش و سیاست‌زدایی در حوزه‌ی ورزش. مهم‌ترین کارکردهای تبیین فرهنگ جهادی در میدان‌های ورزشی ارتقای مهارت‌های فیزیکی، افزایش جنبه‌های رقابتی مبتنی بر فرهنگ و تلاش برای رونق مشارکت عمومی افراد است. تحقق این مسئله فقط با اتکا به دیدگاه‌های علمی و عملی امکان‌پذیر خواهد بود؛ از این رو نهادینه کردن مفهوم مدیریت جهادی در ورزش و اهتمام به رویکردهای جامعه‌شناختی آن در گام نخست با تلاش و کار پیوسته و مسئولیت‌پذیری در برابر خود و جامعه محقق می‌شود، چنان که علاوه بر ایجاد نشاط و شادابی، اعتماد به نفس و سلامت روانی در شهروندان ایجاد کرده و در گسترش الگوهای

همخوان می‌باشد. مرتضوی (۱۳۹۱) در مقاله خود پی برد که فرهنگ‌سازمانی جهادی با مشخصه‌هایی مانند خدامحوری، دین‌مداری، ولایت‌مداری، انعطاف‌پذیری، مردم‌گرایی، خلاقیت و نوآوری زمینه مساعدی را برای بهبود بروکراسی در نظام اداری ایران متناسب با مشخصه‌های فرهنگی بومی ایرانی اسلامی دارد. همچنین نتایج بررسی‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سازمان‌های ایرانی در شرایط حاضر از لحاظ شاخص‌های فرهنگ جهادی نمرات مطلوبی کسب نمی‌کنند. نصر اصفهانی، فرخی و امیری (۱۳۹۱) بیان کرد مدیریت جهادی که در ایران مطرح شده، بر پایه معنویت استوار است و توجه ویژه‌ای به آموزه‌های الهی دارد و می‌توان آنرا نمونه‌ای از سبک رهبری معنوی دانست. حجازی فر (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فراترکیب به این نتیجه رسید که از شاخص‌های مهم مدیریت جهادی انگیزش، بعد معنویت، هدف‌گذاری، ایمان می‌باشد. از عوامل کلان می‌توان به عدم انتخاب مدیران با حمایت برخی از افراد ذی‌نفع، بی‌دقتی و جناحی شدن انتخاب مدیران و اطرافیان آنان، روی کار آمدن برخی از مدیران ناصالح و ناشایست، قدرت‌طلبی و بی‌تقوایی و میدان دادن به فرصت‌طلبان و جاه‌طلبان، نداشتن روحی ایثارگری در مدیران ورزشی، بی‌توجهی به تدابیر و رهنمودهای امام خمینی و مقام معظم رهبری و عدم جدیت در اجرای آن‌ها در مجموعه مطبوع خود اشاره کرد؛ و عوامل خرد را می‌توان عمل نکردن به تکلیف دینی و سازمانی حول محور اسلام و انقلاب، فقدان عشق به خدمت و استمرار و پویایی عدالت‌محوری و آرمان‌خواهی، فعال و مسئولیت‌پذیر نبودن (عافیت‌طلبی و راحت‌طلبی و شانه خالی کردن از وظایف سخت و سنگین)، نفوذ اندیشه‌های مادی، استحاله معنوی و فرهنگی و فکری برخی از کارکنان و مدیران در نظام اداری، توجه به مسائل نفسانی، عدم خودباوری و پذیرش کارهای بزرگ و مهم اشاره کرد. الماسی و توکلی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان آسیب‌شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی به این نتیجه رسید که عوامل درونی و بیرونی اثرات مخربی بر مدیریت جهادی

## ورزشی و راهیابی تیم‌های حرفه‌ای به میدان‌ها و رقابت‌های داخلی و خارجی بسیار مؤثر است.

### منابع

- الماسی، معصومه، توکلی، عبدالله. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی با استفاده از روش فراترکیب، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۲، سال هفت، صص ۲۴۳-۲۷۴.
- افتخاری، اصغر؛ زرگر زاده، محمدعلی؛ شمشیری، مهدی. (۱۳۹۷). مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه مدیریت انتظامی، ۱۸(۷۰)، ۸۷-۵۳.
- پورصادق، ناصر؛ ذاکری، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱۶-۹۵(۴).
- جاجرمی زاده، محسن، خورسند رحیم زاده، مجید و منصور، حمزه. (۱۳۸۶). تبیین الگوی مدیریت جهادی با رویکرد ساختاری - رفتاری و زمینه‌ای، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تأکید بر نوآوری و شکوفایی، حوزه نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.
- حجازی فر، سعید. (۱۳۹۱). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فراترکیب، اولین همایش علمی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- حسینی، مهدی. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین مدل سازمان جهادی (رویکرد مدیریت جهادی) رساله دکتری، دانشگاه پیام نور.
- حقیقی، جواد. (۱۳۸۸) بررسی تشکیل جهاد سازندگی و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه اجتماعی و مشارکت مردمی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- خزائی، علی اکبر؛ مهرعطا، رضا؛ قاسمی، زهرا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی (مفهوم شناسی، مؤلفه‌ها و الزامات تحقق آن)، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- خواجه علی، بنت الهدی؛ نادری فر، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی الگوهای مختلف مدیریت جهادی در سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی، آذر، عادل. (۱۳۸۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار - اشراقی.
- رستم زادمصور، مرجان؛ رضایی سکه روانی، داود؛ چهارمحالی، حسن. (۱۳۹۷). تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴، چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت، تهران، وسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار
- رضوان خواه، سلمان، فاضلی دهکردی، مهدی. (۱۳۹۰). احصاء و بررسی مبانی، اصول و روش‌های کار و تلاش جهادی از منظر قرآن کریم، مطالعات قرآن و حدیث، سال چهارم، شماره ۲، پیاپی ۸، صص.
- زواره، علیرضا. (۱۳۸۸). بازسازی فرهنگ و مدیریت جهادی متناسب با تحولات محیطی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- سیدالنگی، سیده ام کلثوم؛ قلی نژاد زوارم، نجمه؛ قلی نژاد زوارم، محسن. (۱۳۹۷). شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران
- شماعی کوپائی، میلاد؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ عبدالحمید، مهدی. (۱۴۰۰). مدل سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی؛ واکاوی هدایت و وابستگی مؤلفه‌ها فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۴۰).
- عبدی، بهنام؛ توکلی، میثم. (۱۳۹۵). مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱(۲)، ۱۹۱-۲۰۵.
- عسگری، حشمت اله؛ عباس پور، جعفر؛ سرابی، امید؛ بهروز، عارف. (۱۳۹۷). رابطه ویژگی‌های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر معنویت در سازمان مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام، دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران.
- عیدی، حسین، رضائی نژاد، رحیم؛ یوسفی، بهرام، سجادی، نصرالله، ملک خلاق، اسماعیل. (۱۳۹۰). طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۷، شماره ۱۴، پاییز و زمستان ۳۰-۱۵.
- فرخنده، علی. (۱۴۰۰). مدیریت جهادی، شاخص‌ها و چالش‌ها، هفتمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- الماسی، محسن. (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، وزارت جهاد کشاورزی.
- مرتضوی، محسن. (۱۳۹۱). مدیریت فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، نشر آموزش کشاورزی، تهران.
- مظفری، محمدمهدی؛ محمدی، بهنام. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان جهادی، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی
- نصر اصفهانی، علی، فرخی، مجتبی، امیری، زینب. (۱۳۹۱). تأثیر سیرت نیکویی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی و جهادی، نشریه مدیریت اسلامی، شماره ۸۴، صص: ۶۱-۸۰
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2007). Determining validity in qualitative. *Journal theory into practice*, 39(3): 124-130.
- Fahlén, J., & Stenling, C. (2019). (Re) conceptualizing institutional change in sport management contexts: the unintended consequences of sport organizations' everyday organizational life. *European Sport Management Quarterly*, 19(2), 265-285.
- Frawley, S., Favaloro, D., & Schulenkorf, N. (2018). Experience-based leadership development and professional sport organizations. *Journal of Sport Management*, 32(2), 123-134.
- 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.
- Nite, C., & Nauright, J. (2019). Examining institutional work that perpetuates abuse in sport organizations. *Sport Management Review*.
- Strauss, A.L., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory: Procedures and Technique*. (2nd Edition); Sage, Newbury Park, London.

## **Provide a model of barriers to improving jihadi management of Sports Managers in the Country Based on the guidelines of the leader of the revolution in sports in the country with a mixed plans approach**

### **Abstract**

The purpose of this study was to present a model of barriers to improving jihadi management in Iranian sport with a mixed designs approach. The research method was a two-stage instrumental exploratory combination. In the qualitative section, 16 experts from the field of sport management (selected for identifying the model of jihadi management improvement in Iranian sport) were interviewed and interviewed. Semi-structured interviews with focus groups (and study of documents). To evaluate the validity and reliability of the study, the evaluation method of Lincoln and Guba was used. The results of the qualitative section showed 10 categories of service, public relations, service management, trust building, planning, and motivation, spirituality, faith, macro and micro factors; were identified as obstacles to improving jihadi management in Iranian sports. In the quantitative part, the research method was descriptive-survey. The statistical population consisted of all senior managers of the country ( $n = 900$ ) who were selected using simple random sampling based on Cochran table ( $n = 300$ ). The instrument used in the quantitative section was a researcher-made scale based on the qualitative section based on data base network theory. Formal validity and Cronbach's alpha were confirmed. Descriptive statistics and structural equation modeling were used to analyze the data. The results of Mackey's section showed that the respective t-values of each factor had a significant effect and the whole framework of Jihad management improvement model in Iranian sport was approved. The results also showed that the research model has a good fit.

**Keywords:** Improvement, Jihad Management, Managers, Sport, Industry