

طراحی مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری

چکیده:

هدف از این تحقیق تحلیل عوامل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری با رویکرد گراند تئوری است. این پژوهش دارای رویکردی کیفی بوده و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد (گراند تئوری) تحلیل گردید. روش گردآوری داده‌ها، مطالعه مبانی نظری و مصاحبه‌های عمیق و باز با 16 نفر از خبرگان حوزه مدیریت ورزشی است. نمونه‌گیری به صورت هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری، برای مصاحبه‌های کیفی انجام گردید. برای سنجش روایی و پایایی از روش ارزیابی لیبوکلن و گویا استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شرایط علی، عوامل الزام‌آور یا ترغیب‌کننده و فرایند بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران است. شرایط زمینه‌ای، هدف‌گذاری، انگیزش، بعد معنویت، ایمان برای داشتن مدیریت جهادی در ورزش است، شرایط مداخله‌گر در دو سطح خرد و کلان شناسایی شد. راهبردها شامل فرهنگ نهادی و عشق به خدمت و رهبری جهادی برای بهبود مدیریت جهادی در ورزش است و در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از جانب مدیریت جهادی و سازمان جهادی مد نظر قرار گرفت. پیامدهایی که تجلی آنها به معنای ظهور پدیده بهبود مدیریت جهادی در ورزش است.

واژگان کلیدی:

بهبود، صنعت، مدیران، مدیریت جهادی، ورزش.

مقدمه

مدیریت راهبردی تنها تعریف مسائل مهم در يك سازمان نیست، بلکه کسب اطمینان از اجرای آن نیز است. از طرفی، سنجش موفقیت سازمانی و اجرای مؤثر راهبردها برای موفقیت آینده به چالشی برای مدیران، پژوهشگران و مشاوران تبدیل شده است. به طوری که مدیران ارشد همواره در جستجوی راه حلی برای حصول اطمینان از اجرای راهبردهای خود بوده‌اند و در این میان روش‌های ارزیابی عملکرد را به عنوان ابزاری برای کنترل اجرای راهبردهای خود برگزیده‌اند (1). از طرف دیگر، همه سازمان‌ها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابت امروزی به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند تا بتوانند در قالب آن کارایی و اثربخشی خود را بسنجند (2). امروزه هیچ‌کس در اهمیت و نقش اندازه‌گیری عملکرد شکی ندارد. در حقیقت اعمال مدیریت بدون اندازه‌گیری به سختی امکان پذیر است. ارزیابی عملکرد این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان با کاهش ضعف‌ها و افزایش قوت‌ها شرایط را برای بهبود مستمر فراهم کند (3). اهمیت سازمان‌ها که بیشترین دوران زندگی انسان در آن‌ها سپری می‌شود، روز به روز آشکارتر و نقش آن‌ها در تحقق هدف‌های انسانی روشن‌تر می‌شود. سازمان‌های 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 سازمان‌های ورزشی

اثر بخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است (4). سازمان‌ها در فضای رقابتی کنونی جهت تعیین و تشخیص موقعیت فعلی خود و حفظ بقاء و همچنین پیشرفت بایستی بطور مستمر از روش‌ها و الگوهای مؤثر ارزیابی و بهبود مستمر عملکرد در فعالیت‌های جاری سازمان خود بهره گیرند (5). ورزش به عنوان يك قدرت مؤثر در توسعه اجتماعي و اقتصادي، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست 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 يك سیستم نگریست و به عناصر کلیدی آن به عنوان يك 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 (4). 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 (6).

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 27 خرداد ماه سال 1358 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 کرده‌اند. 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، خستگی ناپذیر، استقامت در کار، انعطاف پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیرپروری، شجاعت مسئولیت پذیری 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 (7).

اقتضانات 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 قرار داده است. تأکید مقام معظم رهبری بر نگاه واقع بینانه 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 93 به عنوان اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی گام اساسی در جهت عملیاتی کردن اقتصاد مقاومتی می‌باشد (8). شاخص‌های مدیریت جهادی در پژوهش‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. رستم زاد و همکاران (1397) در پژوهش خود

که با هدف تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز 1404 انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مؤلفه‌هایی از جمله ارزش‌گرایی، روحیه جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان‌گرایی، نقش سنت‌های الهی از جمله مسائل مهم در مدیریت جهادی در افق چشم انداز 1404 می‌باشد (9). سیدالنگی و همکاران (1397) در پژوهش خود که با هدف شناخت ارتباط بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که ارتباط معنادار بین هوش معنوی و مدیریت جهادی در بین مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان گرگان وجود دارد (10). عسگری و همکاران (1397) در پژوهش خود که با هدف رابطه ویژگی‌های رهبری در مدیریت جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر معنویت در سازمان مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان ایلام انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که رهبری جهادی با عملکرد سازمانی با تأکید بر متغیر معنویت در سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد همچنین تمامی فرضیه‌ها در این مطالعه نیز تایید شدند (11). افتخاری و همکاران (1397) در پژوهش خود که با هدف مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مفهوم مدیریت جهادی با 3 زیرمؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با 10 زیرمؤلفه؛ ویژگی‌های مدیریت جهادی با 6 زیرمؤلفه؛ دستاوردهای مدیریت جهادی با 13 زیرمؤلفه را شامل می‌شدند (12) مظفری و محمدی (1395) در پژوهش خود که با هدف مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان جهادی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود اشاره داشتند که مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقش اساسی و ارزشمند ایفاء می‌کند. همچنین جهاد به عنوان یک‌پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، آنگاه که به عنوان صفت نوع خاصی از سازمان به کار می‌رود، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این فرهنگ نیز به نوبه خود تأثیر زیادی بر مدیریت آن سازمان دارد (7). میرمرادی و آذرشب (1393) در پژوهش خود که با هدف 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 تقواگرایی، تواضع، حسن خلق، استقامت همگانی و کاروتلاش، برخوردمنصفانه و درک دیگران، هوشیاری نسبت به پیرامون (محیط اجتماعی و فرصت‌ها و تهدیدها) می‌باشند که از منبع و حیاتی و متون دینی تبیین گردیده است (13). بنابراین با توجه به اهمیت مدیریت جهادی و لزوم بهره‌گیری از آن در حوزه‌های مختلف، در ورزش از این مسئله استفاده لازم برده نشده است. عدم همخوان 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 خلاهای مهم ورزش مشخص گردد. 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 می‌باشد. به عبارتی مدیریت جهادی به صورت مناسب نتوانسته است در ابعاد مختلف ورزش نفوذ نماید. این مسئله می‌تواند ناشی از فقدان پژوهش‌های جامع در حوزه ورزش در خصوص مدیریت جهادی باشد که سبب بروز این خلاء شده است. از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران سعی در پاسخ به این سؤال دارد که مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران به چه صورت است؟

روش پژوهش

این مطالعه از نوع پژوهش های کیفی است. هدف این پژوهش عوامل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری بر اساس مدل پارادایمی منطبق بر رویکرد سیستماتیک گراند تئوری است. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع گراند تئوری که شیوه آن اکتشافی است، انجام شد. در این تحقیق از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی مؤلفه های بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور، از روش برخاسته از داده ها و به شیوه تحلیل محتوا (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام مصاحبه میدانی، مشارکت کنندگان پژوهش را خبرگان مدیریت ورزشی که در حوزه مدیریت جهادی (و مفاهیم مرتبط با آن) پژوهش-هایی (مقاله، کتاب، طرح) انجام داده بودند، شامل می شوند که این افراد به صورت هدفمند، برای مصاحبه های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (16 مصاحبه و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). پس از تحلیل ادبیات و برای تکمیل مدل عوامل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری، با 16 نفر از جامعه آماری مصاحبه شد تا اجزای مدل عوامل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری تکمیل گردد. قبل از انجام دادن مصاحبه، به همراه سؤالات مصاحبه، متنی خلاصه که در آن رهنمودهای مقام معظم رهبری در مورد مدیریت جهادی بود و همچنین نامه ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت کنندگان و انتشار نکردن آن ارسال شد. همچنین، با اطلاع مشارکت کنندگان تمام مصاحبه ها ضبط و برای استخراج نکات کلیدی بررسی شد. پس از اعلام موافقت، مصاحبه ها با محوریت تلقی، برداشت و شاخص های مورد نظر برای ارائه مدل عوامل بهبود مدیریت جهادی در ورزش کشور برپایه رهنمودهای مقام معظم رهبری، برگزار شد. در مصاحبه های انجام شده پاسخگویان به سوال مورد نظر در مورد ارائه مؤلفه یا شاخص جدید و یا تایید مؤلفه ها و شاخص های گردآوری شده ابراز نظر کردند.

ابزار مورد استفاده برای شناسایی عوامل مدل ارائه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران، مصاحبه نیمه ساختمند (با گروه های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینکلن و گوبا استفاده شد. بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال پذیری، اطمینان پذیری 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 پژوهش های کمی است. بدین منظور، پرسش ها را اساتید راهنما و مشاور تأیید کردند که میزان موثق بودن داده های

پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است. انتقال پذیری: جایگزین اعتبار بیرونی در پژوهش های کمی است. برای این منظور یافته های پژوهشی توسط دو متخصص مدیریت که در پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بررسی قرار گرفتند. اطمینان پذیری: معادل پایایی در پژوهش کمی است و به منظور ایجاد اطمینان پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت برداری ها ثبت و ضبط شد. تأییدپذیری: به معنای پرهیز از سوگیری است. بدین منظور تمامی مراحل به دقت ثبت و ضبط شده و همه مستندات به صورت پیوست در اختیار و تأیید اساتید قرار گرفته است. برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان رای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه های انجام شده، با روش تحلیل داده بنیاد انجام گرفته است (14). یافته های توصیفی مربوط به نمونه های آماری پژوهش حاضر در جدول 1 به نمایش گذاشته شده است.

جدول 1: یافته های توصیفی پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	14	87.5
	زن	2	12.5
مرتبه علمی	دانشیار	10	62.5
	استادیار	6	37.5

مراحل تحلیل داده ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری (مدل پارادایمی استراس و کوربین) و کدگذاری گزینشی (انتخاب یک مقوله محوری به عنوان مقوله اصلی و مشخص کردن ارتباط بین هر یک از مقوله های محوری) انجام و به عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین پایان یافت. نتایج حاصل از 16 مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق تحلیل محتوا و کدگذاری باز، محوری و انتخابی در قالب پنج مؤلفه ی کلی شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، پدیده اصلی، راهبردها و پیامدها انجام شد. جدول شماره 2 نتایج را به نمایش گذاشته است. کد گذاری باز نمونه ای از کدگذاری باز، در جدول 2 نشان داده شده است.

جدول 2: نمونه ای از کدگذاری باز

کد گذاری باز حاصل از یک نمونه بدست آمده از مصاحبه ها	
مدیر جهادی میتواند افرادی شایسته و گروهی قابل اطمینان برای انجام کارهای خود داشته باشد؛ بنابراین بهره وری کار خود را بسیار بالا می برد و همچنین استفاده از افراد با شایستگی های بالا در حیطه فعالیت های خود بسیار مهم است.	شایستگی بهره وری

اهداف و راهبرد کارایی	تلاش در مدیریت جهادی بر این است که در سطح کلان با اطمینان بسیار بالا به سمت اهداف و نیازهای حرکت کنیم. سیاست ها، راهبرد ها و برنامه ریزی ها خطا و اشتباه ما به سمت صفر رفته است. میزان کارایی و اثربخشی از مهمترین اصول حاکم بر فضای مدیریت جهادی است.
--------------------------	--

کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، مقوله ها و زیرمقوله ها را با توجه به ابعاد و مشخصات آنها با یکدیگر مرتبط می سازد. برای کشف نحوه ارتباط مقوله ها با یکدیگر از ابزار تحلیلی استراوس و کوربین استفاده شد. ابزار اصلی این ابزار تحلیلی شامل شرایط، عمل ها، عکس العمل ها و پیامدها می شود (14).

شرایط علی

در این مدل شرایط علی رویداد هایی هستند که موقعیت ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می کنند که افراد و گروه ها، چرا و چگونه به روشهای خاصی پاسخ می دهند شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به طور مستقیم بر بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران تأثیر می گذارد یا این عوامل به گونه ای ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش چهار مقوله فضای اجتماعی، مردم گرایی مدیران، مدیران خدمت گذار و اعتماد سازی هستند که می تواند بر بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران تأثیر می گذارد. مقوله های مربوط به شرایط علی در جدول 3 نشان داده شده است.

جدول 3: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
فضای اجتماعی	ایجاد گشایش در کار ارباب رجوع پاسخ گویی مناسب به سوالات ارباب رجوع احساس مسئولیت پذیری اجتماعی نیروها اعتقاد نیروها به رابطه بین کار آنان و منافع جامعه فرصت دانستن حضور در سازمان برای خدمت به جامعه
مردم گرایی مدیران	روش ها و ساز و کارهای اجرایی داوطلبانه توسعه و تقویت ارتباطات مردمی پیوند عاطفی و اعتماد متقابل مردم نسبت به جهاد و اهداف آن توجه و اولویت دهی به نیازهای جامعه اتکای به مردم در انجام دادن وظایف و تقویت حضور و مشارکت مردمی
مدیریت خدمت گذار	خواهان رشد و پیشرفت تک تک کارکنان است. خود را محافظ کارکنان می داند نه رییس آنها توانایی مفهوم سازی و مرتبط ساختن ایده ها را دارد توانایی کمک عاطفی به افراد را دارد توانایی نفوذ از طریق متقاعد کردن دیگران را دارد
اعتماد سازی	تأکید بر استراتژی برد-برد از سوی مدیران ارشد سازمان آموزش کارکنان و مدیران سازمان برای افزایش ظرفیت اعتماد سازی سازمان استفاده از ساختارهای باز و منعطف بازخوردگیری از ذینفعان افزایش رابطه با محیط

شرایط زمینه ای

شرایط زمین های بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی های مربوط به پدیده است که به

شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی های زمینه ای شامل عواملی می شوند که بدون آنها تحقق بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران امکان پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می گیرد، فراهم می کنند. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، مقوله ها و متغیرهای زمینه ای تشکیل می دهند (14). در این پژوهش هدف گذاری، انگیزش، بعد معنویت، ایمان عوامل اصلی زمینه ای هستند که در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول 4: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه ای

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
هدف گذاری	سیاتگذاری معطوف به ارمان و مسئله هدف گذاری پله کانی
انگیزش	تشکیل شورای برنامه ریزی ورزش قهرمانی تعیین منابع و امکانات لازم وجود تناسب بین الزامات کاری و عقاید و ارزشهای نیروها حساسیت و اشتیاق نیروها نسبت به کار پاسخگو بودن شغل به خواسته ها و انتظارات نیروها هدفمند بودن نیروها در زندگی و مؤثر بودن شغل آنان در رسیدن به این اهداف ارزیابی عملکرد افراد به طور منصفانه
بعد معنویت	صداقت بین نیروها و ارباب رجوع اعتماد بین نیروها و مدیران صبر و شکیبایی نیروها در برابر مشکلات کاری مبرا بودن نیروها از مصداق های فساد اداری وجود روحیه خیرخواهی و مثبت اندیشی بین نیروها تحمل نظر مخالف
ایمان	توجه نیروها به ندای وجدان خود احساس تعالی نیروها در کار و محیط کاری بکارگیری توصیه های انمه در کار و سازمان اعتقاد نیروها نسبت به گذرا بودن پست و مقام های دنیوی مقاومت نیروها در برابر خواسته های نفسانی

شرایط مداخله گر

شرایط مداخله گر شامل شرایط عام تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می شود که به عنوان تسهیل گر یا محدودکننده راهبردها عمل می کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی/ کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (14). در این پژوهش دو مقوله عوامل کلان و عوامل خرد به عنوان مقوله های مداخله گر در نظر گرفته شده است که در جدول 5 نشان داده شده است.

جدول 5: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط مداخله گر

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
عوامل کلان	انتخاب مدیران با حمایت برخی از افراد ذینفوذ بی دقتی و جناحی شدن انتخاب مدیران و اطرافیان آنان روی کار آمدن برخی از مدیران ناصالح و ناشایست

قدرت طلبی و بی تقوایی و میدان دادن به فرصت طلبان و جاه

طلبان

نداشتن روحی ایثارگری در مدیران ورزشی
بی توجهی به تدابیر و رهنمودهای امام خمینی و مقام معظم
رهبری و عدم جدیت در اجرای آنها در مجموعه مطبوع خود
عمل نکردن به تکلیف دینی و سازمانی حول محور اسلام و
انقلاب

فقدان عشق به خدمت و استمرار و پویایی عدالت محوری و
آرمانخواهی

فعال و مسئولیت پذیر نبودن (عاقبت طلبی و راحت طلبی و شانه
خالی کردن از وظایف سخت و سنگین)

عوامل خرد

نفوذ اندیشه های مادی
استحاله معنوی و فرهنگی و فکری برخی از کارکنان و مدیران
در نظام اداری

توجه به مسائل نفسانی
عدم خود باوری و پذیرش کارهای بزرگ و مهم

مقوله محوری

پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله های اصلی دیگر بتوانند به آن
ربط داده شوند و به تکرار در داده ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه
موارد، نشانه هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می کنند. پدیده محوری، به ایده یا
پدیده های اطلاق می شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله های اصلی دیگر
به آن ربط داده می شود (4). پدیده محوری پژوهش حاضر، مدیریت جهادی در ورزش
می باشد.

راهبردها

راهبردها در واقع طرح ها و کنش هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به
پیامدها ختم می شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ
به پدیده تحت بررسی اتخاذ می شوند (4). پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از
لا به لای مصاحبه ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را فرهنگ نهادی و
عشق به خدمت و رهبری جهادی نامگذاری کرده است. جدول 7 مقوله ها و مفاهیم مربوط
به راهبردها را نشان می دهد.

جدول 7: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با راهبردها

مفاهیم اصلی

مقوله فرعی

تلاش برای رفع موانع اجرایی
محدود نبودن به زمان و مکان در انجام امور
عدم تاثیر عوامل بازدارنده در عزم و اراده راسخ جهادگران

فرهنگ نهادی و عشق به
خدمت

مشارکت فعال رهبری سازمان در تدوین طرح های جهادی و
تلاش جهت دستیابی به اهداف طرح ها

رهبری جهادی

نقش مؤثر رهبري سازمان در ايجاد اعتماد در سازمان
 نقش مؤثر رهبري سازمان در توسعه فضاي معنوي و روابط
 مبتنی بر احترام در سازمان
 نقش مؤثر رهبري سازمان در ترسيم آینده مطلوب سازمانی و
 کمک به تعالی سازمانی
 اعتقاد کارکنان سازمان به رابطه بين کار و تلاش آنان و منافع
 جامعه

پیامدها

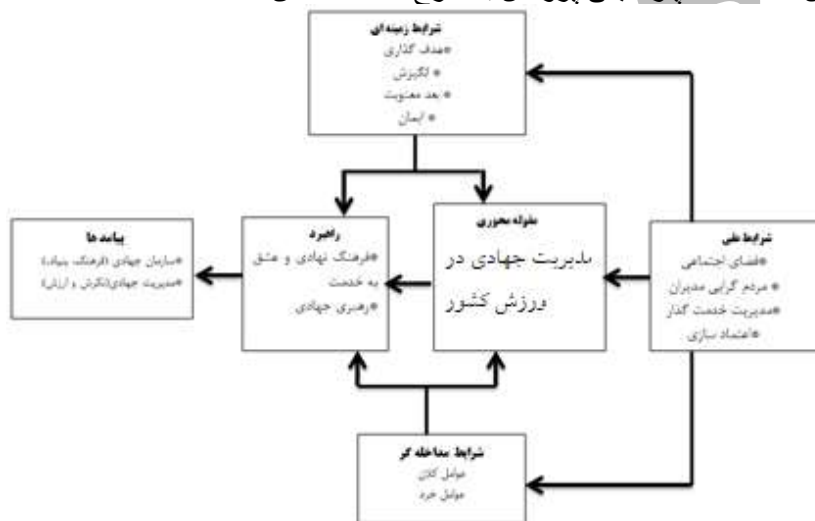
پیامدها همان برون داد ها یا نتایج کنش ها و واکنش ها هستند (14). بخش آخر ارایه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران شامل پیامدهای سازمان جهادی و مدیریت جهادی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نامگذاری شده اند. جدول 8 به مقوله ها و مفاهیم مربوط به پیامدها می پردازد.

جدول 8: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها

مفاهیم اصلی	مقوله فرعی
پرکاري و تلاش انسجام و وحدت انگیزه الهی در مدیریت اولویت اهداف متعالی سازمان تشریک مساعي حفظ کرامت انسانی پایداری و مقاومت پرکاري و تلاش	فرهنگ سازمان جهادی
نفي بوروکراسي افراطي در عين قانونمندی سازمآندهي راهبردي و سيستمی مدیریت مشارکتی پویایی و انعطاف	بنیاد
آرمان گرایی و هدف مداری اخلاص اعتقاد و اعتماد به کارکنان تکلیف مداری خود باوری و عزم راسخ توکل به خدا	نگرش مدیریت جهادی
آخرت گرایی حقمدراری ولایت مداری عدالت خواهی اعتقاد به مدیر سازمان	ارزش

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی نتایج گام های قبلی کد گذاری را به کار برده، مقوله های اصلی را انتخاب می کند، آن را به شکل نظام مند به سایر مقوله ها ارتباط می دهد، ارتباطات را اعتبار می بخشد و مقوله هایی را که نیاز به بسط و توسعه بیشتری دارند را توسعه می دهد (4). مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شد. در این مدل، شرایط علی، عوامل الزام آور یا ترغیب کننده و فرایند بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران نشان داده می شود. همچنین شرایط زمینه ای، هدف گذاری، انگیزش، بعد معنویت، ایمان برای داشتن مدیریت جهادی در ورزش است، شرایطی که برای موفقیت بهتر در اجرای این فرایند باید بیشتر مد نظر قرار گیرند. این شرایط اثرهای مثبت یا منفی خاصی بر اجرای فرایندها ندارند. در صورتی که شرایط مداخله گر بر فرایند مدیریت جهادی در ورزش تأثیر مثبت یا منفی داشته و می توانند اجرای آن را مختل، تسهیل و همچنین تسریع کنند. عامل راهبردی مدل، فرهنگ نهادی و عشق به خدمت و رهبری جهادی برای بهبود مدیریت جهادی در ورزش در نظر گرفته شده است و در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از جانب مدیریت جهادی و سازمان جهادی مد نظر قرار گرفت. پیامدهایی که تجلی آنها به معنای ظهور پدیده بهبود مدیریت جهادی در ورزش است. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل 2 نشان داده شده است.



شکل 2: مدل پارادایمی تحقیق

در ادامه برای درک بهتر کدگذاری انتخابی صورت گرفته و مدل طراحی شده، با استفاده از تکنیک داستان نویسی، داستانی ارائه شده است:

آقای محمدی که از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران می باشد، در دیداری که با رؤسای اداره ورزش و جوانان داشت، متوجه شد که یکی از دغدغه های سازمان های ورزشی ایران با توجه به گفته های مدیران و با تأکید بر بیانات مقام معظم رهبری، نداشتن روحیه مدیریت جهادی در کارکنان و مدیران سازمان های ورزشی می باشد. اینکه در چند سال اخیر با توجه به مشکلاتی که برای کشور در زمینه های مختلف اقتصادی، فرهنگی و ... به وجود آمده است، کارکنان از چنان روحیه جهادی برای پیش برد اهداف سازمانی

برخوردار نیستند. از این رو وقتی که به اتاق خود بازگشت، به این فکر فرو رفت که به راستی چه عواملی بر بهبود مدیریت جهادی کارکنان تأثیر دارد. به همین خاطر از یکی از دوستان خود که هیئت علمی دانشگاه هم می‌باشد خواست که در این زمینه او را راهنمایی کند. دوست آقای محمدی در جلسه‌ای که با هم در دفتر کار ایشان داشتند، مواردی را در این خصوص عنوان نمود اما گفت بهتر است که این مسئله در قالب طرحی درآید تا بتوان با پشتوانه، به نتایج بهتری دست یابیم. از این رو آقای محمدی با تنظیم پیش‌نویس طرح پژوهشی و ارائه آن به مدیر سازمان، درخواست شروع طرح را نمود که بعد از برگزاری جلساتی، پیش‌نویس به تأیید رسید. بعد از تصویب طرح، آقای محمدی به همراه دوست خود، با مطالعه پژوهش‌ها و مصاحبه با صاحب‌نظران، مواردی را در قالب مدلی، ارائه نمودند. با توجه به نتایج به دست آمده مشخص گردید که یکسری عوامل تأثیر مثبتی می‌گذارند که باید آن موارد را تقویت نمود، یکسری دیگر از موارد (عوامل) هستند که تأثیر منفی بر بهبود مدیریت جهادی در کارکنان می‌گذارند که با ارائه پیشنهادهای سعی نمودند برای این موارد، راهکاری ارائه دهند. اما یکسری عوامل دیگر نیز هستند که به عنوان عوامل زمینه‌ای هستند که بهتر است این عوامل تقویت گردند. در انتها پیش‌بینی‌هایی در مورد پیامدهای استفاده از راهبردهای پیشنهاد شده، ارائه شد. آقای محمدی امیدوار است که نتایج پژوهش ایشان که در قالب طرح نیز درآمده است، مورد استفاده مدیران سازمان‌های ورزشی قرار گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

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 به عنوان نوعی مدیریت تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد مختلف ورزش داشته باشد. از این رو مدیریت جهادی به واسطه 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 بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است. در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به طور مستقیم بر بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به گونه‌ای ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش چهار مقوله فضای اجتماعی، مردم‌گرایی مدیران، مدیران خدمت‌گذار و اعتماد سازی هستند

که می تواند بر بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران تأثیر می گذارد. میرمرادی و آذرشب (1393) در پژوهش خود که با هدف مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی و ضرورت بررسی آن انجام گرفت، پس از بررسی های خود پی بردند که مؤلفه های مدیریت جهادی از منظر مدیریت اسلامی مطرح شده است؛ از جمله مهمترین این مؤلفه ها: خدامحوری و تقواگرایی، تواضع، حسن خلق، استقامت همگانی و کار و تلاش، برخورد منصفانه و درک دیگران، هوشیاری نسبت به پیرامون (محیط اجتماعی و فرصت ها و تهدیدها) می باشند که از منبع و حیاتی و متون دینی تبیین گردیده است که با یافته های این مطالعه همخوان می باشد (13). مرادنیا (1388) در پژوهشی با عنوان تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص های آن با استفاده از بیانات امام خمینی (ره) اقدام به تبیین شاخص های فرهنگ و مدیریت جهادی کرد که شاخص های مردم گرایی، رهبری خدمت گذر، فضای اجتماعی را از عوامل مهم مدیریت جهادی معرفی کرد (14). مرتضوی (1391) در مقاله خود پی برد که فرهنگ سازمانی جهادی با مشخصه هایی مانند خدامحوری، دین مداری، ولایت مداری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، خلاقیت و نوآوری زمینه مساعدي را برای بهبود بروکراسی در نظام اداری ایران متناسب با مشخصه های فرهنگی بومی ایرانی اسلامی دارد. همچنین نتایج بررسی های این پژوهش نشان می دهد که سازمان های ایرانی در شرایط حاضر از لحاظ شاخص های فرهنگ جهادی نمرات مطلوبی کسب نمی کنند (15).

در این پژوهش شرایط زمینه ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی های زمینه ای شامل عواملی می شوند که بدون آنها تحقق بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران امکان پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می گیرد، فراهم می کنند. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، مقوله ها و متغیرهای زمینه ای تشکیل می دهند (4). در این پژوهش هدف گذاری، انگیزش، بعد معنویت، ایمان عوامل اصلی زمینه ای هستند. حجازی فر (1391) در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فراترکیب به این نتیجه رسید که از شاخص های مهم مدیریت جهادی انگیزش، بعد معنویت، هدف گذاری، ایمان می باشد (16).

در این پژوهش شرایط مداخله گر شامل شرایط عامتری همچون زمان، فضا و فرهنگ می شود که به عنوان تسهیل گر یا محدودکننده راهبردها عمل می کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی/ کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (4). در این پژوهش دو مقوله عوامل کلان و عوامل خرد به عنوان مقوله های مداخله گر در نظر گرفته شده است. از عوامل کلان می توان به انتخاب مدیران با حمایت برخی از افراد ذینفوذ، بی دقتی و جناحی شدن انتخاب مدیران و اطرافیان آنان، روی کار آمدن برخی از مدیران ناصالح و ناشایست، قدرت طلبی و بی تقوایی و میدان دادن به فرصت طلبان و جاه طلبان، نداشتن روحی ایثارگری در مدیران ورزشی، بی توجهی 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 می توان عمل نکردن به تکلیف دینی و سازمانی حول محور اسلام و انقلاب، فقدان عشق به خدمت و استمرار و پویایی عدالت محوری و

آرمانخواهی، فعال و مسئولیت پذیر نبودن (عاقبت طلبی و راحت طلبی و شانه خالی کردن از وظایف سخت و سنگین)، نفوذ اندیشه های مادی، استحاله معنوی و فرهنگی و فکری برخی از کارکنان و مدیران در نظام اداری، توجه به مسائل نفسانی، عدم خود باوری و پذیرش کارهای بزرگ و مهم اشاره کرد. معصومه الماسی (1397) در تحقیقی با عنوان آسیب شناسی فرهنگ و مدیریت جهادی به این نتیجه رسید که عوامل درونی و بیرونی اثرات مخربی بر مدیریت جهادی می گذارد و عوامل کلان و خرد یافته های این تحقیق با عوامل بیرونی سافته های الماسی مطابقت دارد (17).

در این پژوهش منظور از مقوله محوری این هست که پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده های اطلاق می شود که اساس و محور فرآیندی است که تمام مقوله های اصلی دیگر به آن ربط داده می شود (14). مقوله محوری حاصل از شرایط علی، بعد ساختاری، بعد زمینه ای، بعد اخلاق گرایی و بعد منابع انسانی در نظر گرفته شده است. حسینی (1396) در پژوهش خود با عنوان طراحی و تبیین مدل سازمان جهادی (رویکرد مدیریت جهادی) به این نتیجه رسید که عوامل ساختاری، زمینه ای، انسانی و رفتاری و اخلاقی در مدل سازمان جهادی تاثیر گذار هست که با یافته های این تحقیق همخوان می باشد (17).

در این مطالعه راهبردها در واقع طرح ها و کنش هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می شوند. پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لا به لای مصاحبه ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را فرهنگ نهادی و عشق به خدمت و رهبری جهادی نامگذاری کرده است. منظور از پیامدها همان برون داد ها یا نتایج کنش ها و واکنش ها هستند (18). بخش آخر آرایه مدل بهبود مدیریت جهادی در ورزش ایران شامل پیامدهای سازمان جهادی و مدیریت جهادی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نامگذاری شده اند که با یافته های مظفری و میرمرادی و آذرشب (1393) همخوانی دارد. بنابراین می توان گفت سازمان های ورزشی برای ایجاد بهبود و تحول و افزایش روحیه و فرهنگ و مدیریت جهادی در سازمان های خود ناگزیر به توجه بیشتر به پیروان و زمینه و ساختار و متن خود سازمان هستند (7، 13). در واقع سازمان های ورزشی بایستی با تشویق کارکنان خود به کار و تلاش فراوان و مشارکت هرچه بیشترشان در امور و تصمیم گیری ها و نیز توجه هرچه بیشتر به زمینه و متن سازمان و تبیین اهداف و مأموریت هایی 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 جهاد گر بودیم، اجرا کنند.

Reference

1. Fahlén, J., & Stenling, C. (Re) conceptualizing institutional change in sport management contexts: the unintended consequences of sport organizations' everyday organizational life. *European Sport Management Quarterly*, 2019.19(2), 265-285.

2. Nite, C., & Nauright, J. **Examining institutional work that perpetuates abuse in sport organizations**. *Sport Management Review*. 23(1), 117-129. 2020.
3. Millar, P., & Doherty, A. **Capacity building in nonprofit sport organizations: Development of a process model**. *Sport management review*, 2016. 19(4), 365-377.
4. Eidi, H. Ramezaninejad, R. Yosefi, B. Sajadi, n, Malek, A. **Designing an organizational model of organizational effectiveness of sports federations of the Islamic Republic of Iran based on the approach of competitive values "**, *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 2011. 7, 14, 15-30.
5. sion)
6. Frawley, S., Favaloro, D., & Schülenkorf, N. **Experience-based leadership development and professional sport organizations**. *Journal of Sport Management*, 2018. 32(2), 123-134.
7. Král, P., & Cuskelly, G. **A model of transparency: determinants and implications of transparency for national sport organizations**. *European Sport Management Quarterly*, 2018. 18(2), 237-262.
8. Mozafari, M. Mohamadi, B. **Components of Jihadi Management in the Jihadi Organization "**, Second National Conference on New Research in the Fields of Humanities and Social Studies of Iran, Qom, Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research. 2016. (Persian)
9. Khazaei, A. Mehrata, R. Ghasemi, Z. **Jihadi Management (Conceptualism, Components and Requirements for its Realization) "**, **International Conference on Management**, Tehran, Mobin Cultural Ambassadors Institute. 2014.(Persian)
10. Rostamzadeh, M. Rezaei, D. Cheharmahali, H. Explaining the Jihadi Management Model on the Horizon of Horizon 1404", the 4th International Symposium on Management Sciences, Tehran, Mehr Arvand Higher Education Institute and the Center for Strategies for Achieving Sustainable Development. 2018. (Persian)
11. Saiyidalangi, O. Gholinejad, N. Gholinejad, M. **Recognition of the Relationship between Spiritual Intelligence and Jihadi Management among Managers of Governmental Organizations in Gorgan "**, 5th National Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Iran Management Association. 2018. (Persian)
12. Asgari, H. Abaspor, G. Sarabi, O. Behroz, A. **The relationship between leadership characteristics in jihadi management and organizational performance with emphasis on spirituality in the case study organization: "Social Security Organization of Ilam Province**, 12th National Congress of Progress Pioneers, Tehran. 2018. (Persian)
13. EftekhariT A. Zargarzadeh, M. Shamsiri, M. **Components of Jihadi Management in Imam Khamenei's Statements**, *Quarterly Journal of Disciplinary Management*, 2018. 18 (70), 87-53. (Persian)
14. Mirmoradi, E. Azarshib, M. **Jihadi Management from the Perspective of Islamic Management and the Necessity of Study "**, 3rd Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch. 2014. (Persian)
15. Moradnia, Sh. **Explaining Jihadi Culture and Management and Its Indicators "**, *Proceedings of the Second National Conference on Jihadi Culture and Management*. 2009. (Persian)

16. Mortazavi, M. Jihadi Culture Management ", **Proceedings of the First Conference on Jihadi Culture and Management**, Agricultural Education Publishing, Tehran. 2012. (Persian)
17. Hejazifar, S. **Identifying the components of culture and jihadi management in a more complex way "**, the first scientific conference on jihadi culture and management. 2012.(Persian)
18. Hossini, M. **Designing and Explaining the Model of Jihadi Organization (Jihadi Management Approach) "**. PhD Thesis, Payame Noor University. 2017. (Persian)
19. Norbakhsh, M. Shojaei, M. Mohamadzadeh, F. Mahmudi, S. **A Study of the Performance of the Heads of Women's Sports Boards in Tehran Province and its Relationship with the Effectiveness of Employees' Perspectives "**, Instructors, Referees and Athletes, Quarterly Journal of Sports Sciences, 2010. 2 (3), 24-23. (Persian)

Designing a model for improving jihadi management in the country's sports based on the guidelines of the Supreme Leader

Abstract

The purpose of this study is to design a model for improving jihadi management in the country's sports based on the guidelines of the Supreme Leader with a grounded theory approach. This research has a qualitative approach and the data theory theory method (grounded theory) has been used as the research method. The method of data collection is the study of theoretical foundations and in-depth and open interviews with 16 experts in the field of sports management. Purposeful sampling was performed for qualitative interviews until theoretical saturation was achieved. Lincoln and Guba evaluation methods were used to assess the validity and reliability. For data analysis, continuous comparison method was used during the three stages of open, axial and selective coding. Data analysis showed that causal conditions are binding or motivating factors and the process of improving jihadi management in Iranian sports. Underlying conditions, goal setting, motivation, spirituality dimension, faith to have jihadi management in sports, intervening conditions were identified at both micro and macro levels. Strategies include institutional culture and love of service and jihadi leadership to improve jihadi management in sports, and in terms of consequences, the expected and tangible expected results from jihadi management and jihadi organization were considered. Consequences whose manifestation means the emergence of the phenomenon of improving jihadi management in sports.

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