Journal of Islamic Management

Journal homepage: www.imj.ihu.ac.ir

A Systematic Review of Jihadi Management Studies in Iran: A Conceptual, Methodological, and Practical Analysis

Ali Kazemdoost[*1] | Seyyed Mehdi Azizi[2] | Meysam Latifi[3]

1. Master's Student in Islamic Studies and Management (Industrial Specialization), Imam Sadiq University, Tehran, Iran. Email: ali.kazemdoost@isu.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Decision Sciences and Complex Systems, Imam Sadiq University, Tehran, Iran. Email: azizi.m@isu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Human Resources and Organizational Behavior, Imam Sadiq University, Tehran, Iran. Email: latifi@isu.ac.ir

Volume info

Vol. 34
Series: 1
SPring 2026

Article Type

Research Paper

Article History

Received:
03 November 2025
Revised:
22 May 2026
Accepted:
22 August 2026
Published:
20 October 2026

ISSN – E-ISSN

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234

Abstract

Purpose: The present study was conducted with the aim of systematically organizing existing knowledge in the field of "Jihadi Management" and addressing the conceptual and methodological fragmentation found in previous studies. Given the rapidly expanding body of relevant literature and the diversity of theoretical and empirical approaches in this domain, there was a clear need to map out the components, methods, and outcomes discussed in existing research. To this end, this study employed a systematic review approach—following a standardized literature review protocol—to examine all scholarly articles published in reputable Persian-language databases up to the year 1403.

Methodology: During the data collection phase, 1,878 articles were identified; following four stages of rigorous screening, 201 eligible studies were selected for final analysis. The extracted data were processed using a thematic analysis approach. The results indicated that a significant portion of the conducted research was qualitative in nature, employing interpretive and descriptive methods.

Findings: The findings indicated that the core components of "Jihadi management" can be explained across three macro-dimensions: 1. religious-spiritual characteristics (including God-centeredness, adherence to *Velayat* [guardianship/leadership], sincerity, and self-sacrifice); 2. scientific-specialized characteristics (such as a holistic perspective, rationality, innovation, and foresight); and 3. operational-executive characteristics (like transformational leadership, discipline, teamwork, and a people-oriented approach). Furthermore, the reported outcomes of implementing Jihadi management within organizations primarily include the strengthening of a Jihadi organizational culture, the realization of the requirements of a "Resistance Economy," and the enhancement of managerial efficiency and effectiveness.

Research limitations: In summary, by systematically mapping the existing literature and proposing an integrated conceptual framework for "Jihadi management," this research identifies thematic, methodological, and practical gaps in the field; it thereby lays the groundwork for developing indigenous models of management, decision-making, and governance in Iran, based on the Jihadi management paradigm.

Keywords: Jihadi Management; Jihadi Manager; Systematic Review; Islamic management, management style.

Cite this Paper: Kazemdoost'A, & Azizi'M, Latifi'M.(2026). A Systematic Review of Jihadi Management Studies in Iran: A Conceptual, Methodological, and Practical Analysis. Journal of Islamic Management. 34(1), 23-81. **DOR: 20.1001.1.22516980.1405.34.1.6.3**

Publisher:
Imam Hossein University.

©
The
Author(s).

مدیریت اسلامی
Journal homepage: www.imj.ihu.ac.ir

مرور نظام‌مند مطالعات مدیریت جهادی در ایران: تحلیل مفهومی، روش‌شناختی و کاربردی

علی کاظم‌دوست*[1] | سیدمهدی عزیزی[2] | میثم لطیفی[3]

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت گرایش صنعتی، دانشگاه امام صادق(ع)، تهران، ایران
Email: ali.kazemdoost@isu.ac.ir
۲. استادیار، گروه علوم تصمیم و سیستم‌های پیچیده، دانشگاه امام صادق(ع)، تهران، ایران Email: azizi.m@isu.ac.ir
۳. دانشیار، گروه منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشگاه امام صادق(ع)، تهران، ایران Email: latifi@isu.ac.ir

سال و شماره
سال ۳٤ ، شماره: ۱
بهار ۱٤۰۵

نوع مقاله
مقاله پژوهشی

سابقه مقاله
تاریخ دریافت: ۱۲/آبان/۱٤۰٤
تاریخ بازنگری: ۱٤۰۵/۰۳/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱٤۰۵/۰۵/۳۱
تاریخ انتشار: ۱٤۰۵/۰۷/۲۸

شاپا چاپی و الکترونیکی
شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳٤-۲۶٤۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف صورت‌بندی نظام‌مند دانش موجود در حوزه «مدیریت جهادی» و رفع پراکندگی مفهومی و روش‌شناختی در مطالعات پیشین انجام شده است. با توجه به گسترش روزافزون ادبیات مرتبط و تنوع رویکردهای نظری و تجربی در این عرصه، نیاز به ترسیم نقشه‌ای جامع از مؤلفه‌ها، روش‌ها و پیامدهای مورد بحث در پژوهش‌های موجود احساس می‌شد. بدین منظور، مطالعه حاضر با بهره‌گیری از رویکرد مرور نظام‌مند (Systematic Review) و بر اساس یک پروتکل استاندارد مرور ادبیات، کلیه مقالات علمی منتشرشده در پایگاه‌های داده معتبر فارسی تا سال ۱۴۰۳ را مورد بررسی قرار داده است.

روش پژوهش: در مرحله گردآوری، ۱۸۷۸ عنوان مقاله شناسایی و پس از چهار مرحله غربالگری دقیق، ۲۰۱ مطالعه واجد شرایط برای تحلیل نهایی انتخاب گردید. داده‌های استخراج‌شده با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون (Thematic Analysis) مورد پردازش قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌های صورت گرفته، ماهیتی کیفی داشته و از روش‌های تفسیری و توصیفی استفاده کرده‌اند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی در سه بُعد کلان قابل تبیین‌اند: ۱. ویژگی‌های دینی ـ معنوی (از جمله خدامحوری، ولایت‌پذیری، اخلاص و ایثار)، ۲. ویژگی‌های علمی ـ تخصصی (همچون جامع‌نگری، عقلانیت، نوآوری و آینده‌نگری)، و ۳. ویژگی‌های عملیاتی ـ اجرایی (نظیر رهبری تحول‌آفرین، نظم، کار جمعی و مردم‌گرایی). به علاوه پیامدهای گزارش‌شده از به‌کارگیری مدیریت جهادی در سازمان‌ها عمدتاً شامل تقویت فرهنگ سازمانی جهادی، تحقق الزامات اقتصاد مقاومتی، و ارتقای کارآمدی و اثربخشی مدیریتی بوده است.

نتیجه‌گیری: در جمع‌بندی، این پژوهش با ترسیم نقشه‌ای نظام‌مند از ادبیات موجود، ضمن ارائه یک چارچوب مفهومی یکپارچه برای مدیریت جهادی، خلأهای موضوعی، روش‌شناختی و کاربردی این حوزه را شناسایی کرده و زمینه‌ساز توسعه مدل‌های بومی در عرصه مدیریت، تصمیم‌گیری و حکمرانی مبتنی بر الگوی مدیریت جهادی در ایران است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، مدیر جهادی، مرور نظام‌مند، مدیریت اسلامی، سبک مدیریت.

استناد: کاظم‌دوست، علی؛ عزیزی، سیدمهدی؛ لطیفی، میثم.(۱۴۰۵). مرور نظام‌مند مطالعات مدیریت جهادی در ایران: تحلیل مفهومی، روش‌شناختی و کاربردی؛ مدیریت اسلامی؛ ۳۴(۱)؛ ۸۱-۲۳. DOR: 20.1001.1.22516980.1405.34.1.6.3

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین(ع)

OPEN ACCESS
CC BY
© نویسندگان.

مقدمه

هر انقلاب یا دگرگونی هم‌ارز با مفهوم انقلاب در طول تاریخ، نیاز به سازوکار و نرم‌افزارهایی برای تغییر مسیر و جهت، نهادینه‌سازی فرهنگ و ایدئولوژی مطلوب و استفاده‌ی بهینه از ظرفیت‌ها و فرصتها جهت نیل به اهداف و آرمانهای خود دارد. انقلاب اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و پس از مبارزات فراوانی که مجاهدان انقلابی به رهبری امام خمینی (ره) با حکومت طاغوت داشتند جهت تحقق اهداف مقدس مبنی بر تشکیل حکومت اسلامی، این انقلاب به پیروزی رسید. پس از تشکیل حکومت اسلامی ایران به رهبری امام خمینی (ره)، نوع نگاه به سبک و شیوه اداره و مدیریت عوض شد و افراد انقلاب به دنبال ترویج فرهنگ و سبک مدیریت اسلامی در کشور بودند. از همان سالهای ابتدایی پیروزی انقلاب اسلامی، تشکیل حکومت اسلامی ایران و آغاز دفاع مقدس، حکمرانی بر مبنای اسلام و احکام الهی موضوعیت پیدا کرد و این نوع حکومتداری به نوبه خود منجر به بروز و ظهور نوعی فرهنگ، رفتار و مدیریت سازمانی شد که بعدها به عنوان مدیریت جهادی جلوه کرد و شناخته شد(لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۲). در یک دهه اخیر، یعنی حدودا از سال ۱۳۹۲ تا به امروز، اهتمام و توجه ویژه‌ای به عرصه مدیریت جهادی شده است و پژوهشگران و اندیشمندان زیادی پیرامون آن به بحث و گفتگو پرداخته‌اند. این امر بدان سبب است که رهبر معظم انقلاب بارها در بیانات و فرمایشات خود سخن از کار جهادی به میان آورده‌اند و هماره به اهمیت و ضرورت مدیریت جهادی به عنوان عامل پیشران و پیشرفت کارها در همه عرصه‌ها تأکید فراوان داشته‌اند(رهبر شهید انقلاب، ۱۳۹۷).

مطابق توضیحات ذکرشده، بسیاری از محققان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت، به دنبال ترویج فرهنگ جهادی در سبک اداره و مدیریت کشوری و با توجه به تأکیدات فراوان مقام معظم رهبری بر امر ضروری مدیریت جهادی در سکان حکومتداری و اداره کشور، تلاش کردند تا مفاهیم این حوزه را به لحاظ نظری بسط داده و به مرحله و موقعیت عملی و اجرا برسانند. تا کنون بیش از ۲۰۰ مقاله علمی درباره مدیریت جهادی در سالهای پس از انقلاب انجام شده است که در پایگاه‌های مختلف داده‌ای معتبر فارسی به ثبت رسیده است. در این بین، هریک از پژوهشگران و صاحب‌نظران از زاویه و دیدگاه خود، به تبیین و کاوش مفاهیمی چون مدیریت جهادی، مدیر

جهادی، فرهنگ جهادی، سازمان جهادی و مولفه‌های آنها پرداخته‌اند؛ برخی از آنان، مدیریت جهادی را از منظر بیانات امامین انقلاب و به طور خاص از فرمایشات معظم له؛ برخی دیگر براساس سیره عملی و تجربی فرماندهان دفاع مقدس و شهدای شاخص انقلاب تا به امروز؛ برخی براساس مفاهیم قرآنی و روایات معصومین، برخی براساس مفاهیم و تعالیم نهج‌البلاغه و... مورد بررسی و تحلیل قرار داده‌اند.

توضیح آنکه، با توجه به دسته‌بندی‌های مختلف ارائه شده، تکثر و تنوع روش‌شناسی‌ها و پژوهشهای صورت گرفته در این عرصه، نیاز به صورت‌بندی و سازماندهی جامع و کاملی از آنها می‌باشد؛ به عبارت دیگر، با وجود این حجم از تنوع پژوهش صورت گرفته و صورت‌بندی‌نشده، ابهام و سردرگمی زیادی را برای بسیاری از پژوهشگران و مخاطبان این عرصه بوجود می‌آید و آن اینکه نتیجه این حجم از مطالعات و پژوهشهای صورت گرفته چیست و به طور کلی مفاهیم ذکر شده در این عرصه به دنبال چه نتایجی هستند و چه مقوله‌های کلیدی را در بر دارند؟

این پژوهش بر آن است تا با انتخاب هدفمند و در عین حال جامع و کامل از میان پایگاه‌های داده‌ای معتبر فارسی نگاهی جامع به مفهوم مدیریت جهادی صورت گیرد و در نهایت جمع‌بندی و صورت‌بندی جامعی از مطالعات انجام شده در این حوزه ارائه گردد. با توجه به توضیحات فوق، سوالات پژوهش حاضر به شرح زیر است؛

- ویژگی‌ها و مولفه‌های اصلی مدیر جهادی و مدیریت جهادی که در مطالعات علمی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، کدام‌اند؟
- در مطالعات مدیریت جهادی عمدتاً از چه روش‌های تحقیقاتی استفاده شده است؟
- نتایج کلیدی و پرتکراری که به‌عنوان پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت جهادی در مطالعات مطرح شده‌اند، چه مواردی هستند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت، فراگرد به‌کارگیری مؤثر منابع مادی و انسانی بر مبنای نظام ارزشی و از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل برای تحقق اهداف است (رضائیان، ۱۳۹۰: ۸).

در آموزه‌های اسلامی، نگاه به این مقوله فراتر از رویکرد ابزاری است و مسند مدیریت، امانتی الهی تلقی می‌شود که مدیر مکلف به پاسداری از آن است. در همین راستا، امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام در نامه ۵ نهج‌البلاغه خطاب به اشعث بن غیث، والی آذربایجان، به‌صراحت تأکید می‌فرمایند: «حوزه فرمانروایی طعمه تو نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو» (نهج‌البلاغه، نامه ۵).

رهبر شهید انقلاب نیز با توصیف این سبک به‌عنوان «حرکتی علمی، پرقدرت و مجاهدانه»، آن را تنها راه پیشرفت کشور معرفی کرده‌اند(رهبر شهید انقلاب، ۱۳۹۲). بر این اساس، مدیریت جهادی عبارت است از؛ «رفع و جبران جسورانه و خلاقانه چالشها و کمبودها و ایجاد ظرفیت‌های جدید با منابع و تشریفات حداقلی از طریق ایثار و تلاش مضاعف و برادرانه در جهت تقرب الی الله»(حجازی فر، ۱۳۹۴: ۲۳).

این الگو ریشه در سال‌های ابتدایی انقلاب و دوران دفاع مقدس دارد؛ دورانی که مدیریت جهادی در بحران‌ها و شرایط سخت، کارآمدی خود را به اثبات رساند (پورصادق و ذاکری قزاآنی، ۱۳۹۴: ۲–۳). در تحلیل سیر تحول این گفتمان، لطیفی و سعدآبادی (۱۳۹۳) چهار مقطع تاریخی متمایز را ترسیم می‌کنند:

۱. شکل‌گیری و کارآمدی: ظهور نهادهای جهادی مانند جهاد سازندگی و بسیج.

۲. افول: غلبه تفکرات غربی در مدیریت و کمرنگ شدن روحیه جهادی.

۳. فراموشی و انقطاع: ادغام نهادهای جهادی و زوال هویت اصیل.

۴. نوزایی و بازخوانی: بازخوانی و احیای گفتمان جهادی از دهه ۱۳۸۰ به بعد.

مطالعات مدیریت جهادی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، مذهب تشیع و سیره معصومین علیهم‌السلام و شهدای صدر اسلام است که پس از انقلاب اسلامی با رویکردها و خوانش‌های متنوعی مورد توجه قرار گرفته و پژوهشگران از منظرهای مختلف به تبیین آن پرداخته‌اند. با وجود این گستردگی، جمع‌بندی جامع و نظام‌مندی از نتایج و دیدگاه‌های موجود ارائه نشده است. ازاین‌رو، پژوهش حاضر در تلاش است تا با صورت‌بندی و تجمیع دیدگاه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های این حوزه، این خلأ را برطرف کند.

با توجه به مرور پیشینه و مباحث بیان‌شده، پژوهشهای زیادی در عرصه مدیریت جهادی صورت گرفته است اما در این میان پژوهش حاضر از چند جهت دارای نوآوری و تمایز است؛

- تلاش برای پوشش حداکثری کلیه مقالات علمی_پژوهشی در پایگاه‌های فارسی، بویژه آثار علمی جدید پیشین در پایگاه‌های داده‌ای معتبر فارسی از جمله؛ نورمگز، انسانی.آی آر، علم‌نت، مگ‌ایران و سیویلیکا.
- مرور ساختارمند منابع فارسی موجود در حوزه مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی از جمله؛ مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی (سرای دانش) و مطالعات راهبردی بسیج.
- تحلیل کمی-توصیفی و تحلیل کیفی (تحلیل مضمون) ویژگیهای معرف مدیریت جهادی، مدیر جهادی و سازمان جهادی.
- بررسی و تحلیل نتایج کلیدی و پرتکراری که به‌عنوان پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت جهادی در مطالعات مطرح شده‌اند.
- بررسی و تحلیل روش‌شناسی‌ها و چارچوبهای نظری استفاده شده در کلیه پژوهشها.

روش‌شناسی

با توجه به تشتت و گاه تناقض نتایج پژوهش‌های حوزه مدیریت جهادی، استفاده از روشی نظام‌مند ضروری است؛ ازاین‌رو روش «مرور نظام‌مند» به دلیل ساختار شفاف و قابلیت تکرارپذیری برای شناسایی و تحلیل مطالعات انتخاب شد. این روش، رویکردی ساختارمند برای شناسایی، ارزیابی و ترکیب پژوهش‌های مرتبط با یک سؤال مشخص با هدف کاهش سوگیری و افزایش دقت استنتاج‌های علمی است(ماترن[1]، ۲۰۱۹: ۱۲) و با تکیه بر مراحل ازپیش‌تعیین‌شده و معیارهای ورود و خروج مشخص، امکان جمع‌بندی منسجم شواهد را فراهم می‌کند(سنوین[2]، ۲۰۱۶: ۳۵). این رویکرد که از دهه ۱۹۹۰ به‌عنوان روشی علمی پذیرفته شده، شناسایی، ارزیابی و تفسیر شواهد مرتبط با پرسش‌های پژوهش را بر اساس الگویی آشکار و تکرارشدنی ممکن می‌سازد (بولاند[3] و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۵). بر این اساس، در ادامه ده گام پیشنهادی بولاند، چری و دیکسون (۲۰۱۷) و نحوه اجرای آن در پژوهش حاضر تشریح می‌شود.

1 .Matern
2. Snovin
3 .Boland

۱.برنامه‌ریزی در مورد نحوه اجرای مرور نظام‌مند: نخستین گام، تدوین پیشنهاده و ترسیم راهبرد اجرای مرور نظام‌مند بود. این پژوهش که در بازه زمانی مهرماه ۱۴۰۳ تا تیرماه ۱۴۰۴ (در مجموع هشت ماه) انجام شد، شامل مراحل زیر است:

- جستجو و شیوه‌نامه (۲/۵ ماه): دو ماه به جستجوی اولیه و تدقیق سؤالات و ۱۵ روز به تنظیم شیوه‌نامه اختصاص یافت.

استخراج و تحلیل داده‌ها و مضامین (۴ ماه): در این مرحله، جستجو و استخراج داده‌ها توسط یکی از پژوهشگران انجام شد؛ سپس کل تیم به کدگذاری اولیه و استخراج مضامین (پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر) پرداختند. از آنجایی که در انتخاب، استخراج و ثبت نهایی داده‌ها و مضامین پایه بین پژوهشگران اختلاف نظر وجود داشت، برای حل این اختلاف نظر و جمع‌بندی نهایی، ابتدا نظرات مختلف ثبت گردید و به مدت یک هفته به پژوهشگران فرصت بازبینی مجدد داده شد؛ سپس در یک جلسه کانونی، نتایج بازبینی شده مطرح و پس از بحث گروهی، نظر نهایی با اعمال دیدگاه‌های پژوهشگر سوم (که به‌عنوان متخصص حوزه مدیریت جهادی به تیم اضافه شده بود) اتخاذ گردید و در پایان، نویسنده مسئول نسبت به جمع‌بندی نهایی کلیه آرا و نظرات اقدام نمود.

- ارزیابی و نگارش (۱ ماه): ۱۵ روز به ارزیابی کیفیت شواهد منتخب و ۱۵ روز پایانی به نگارش، ویرایش و بازبینی نهایی یافته‌ها برای دستیابی به قوام علمی اختصاص یافت.

۲. جستجوهای اولیه، شناسایی دقیق سؤال پژوهش و نگارش شیوه‌نامه برای انجام مرور نظام‌مند: در این گام جستجوها به صورت تخصصی و حوزه‌ای انجام می‌شود تا به شناسایی ادبیات کمک کند و پژوهشگر بدین واسطه سؤال مرور نظام‌مند را مشخص و اصلاح می‌نماید و معیارهای تائید و رد مطالعات بررسی‌شده را تعریف می‌کند. به علاوه اینکه، براساس این مبنا شیوه‌نامه‌ای جهت انجام مرور نظام‌مند نوشته می‌شود. شیوه‌نامه طرحی مکتوب است و پژوهشگر به واسطه آن می‌تواند رویکرد خود را برای پاسخ به سؤال مرور، مشخص و تعیین نماید.

همانطور که اشاره شد، این مرحله دو ماه به طول انجامید و پس از آن سؤالات پژوهش به صورت ذیل تدوین گردید:

- کدام مؤلفه‌های مدیریت جهادی بیشترین فراوانی را در پژوهش‌ها داشته‌اند؟
- ویژگی‌های کلیدی مدیر جهادی که در مطالعات علمی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، کدام‌اند؟
- در مطالعات مدیریت جهادی عمدتاً از چه روش‌های تحقیقاتی استفاده شده است؟
- نتایج کلیدی و پرتکراری که به‌عنوان پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت جهادی در مطالعات مطرح شده‌اند، چه مواردی هستند؟

به منظور جستجوی پاسخ سؤالات مذکور در منابع، شیوه‌نامه‌ای مطابق جدول شماره (۱) توسط تیم پژوهش حاضر تنظیم شده است؛

جدول ۱ - شیوه‌نامه پژوهش

معیار	پذیرش	عدم پذیرش
زبان پژوهش	**فارسی**	**غیر از فارسی**
بازه زمانی	بدون محدودیت و از ابتدای شکل‌گیری ادبیات مدیریت جهادی(مقارن با دفاع مقدس و بعد از انقلاب)	-
جامعه هدف مورد مطالعه	تمامی مقالاتی که با موضوع مدیریت جهادی و ابعاد اصلی آن منتشر شده‌اند.	آثاری غیر از مقالات موضوعاتی غیر از مدیریت جهادی و ابعاد اصلی آن
شرایط مطالعه و بررسی	تمامی مقالات علمی که در جستجوی پژوهشگران دارای صلاحیت بررسی به لحاظ پاسخگویی به سؤالات پژوهش، استفاده از داده‌های حاصل از جستجوی اولیه و مدت زمان معین در بند دوم، تشخیص داده شده‌اند.	مقالاتی که توسط هیچ‌یک از پژوهشگران دارای صلاحیت برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش، استفاده از داده‌های حاصل از جستجوی اولیه و مدت زمان معین در بند دوم، تشخیص داده نشده‌اند.
نوع منابع	کلیه مقالات علمی-پژوهشی معتبر و مورد تائید وزارت علوم در نشریات بیانات رهبر شهید انقلاب	کلیه آثار و منابع غیر از بیانات رهبر شهید انقلاب و مقالات علمی-پژوهشی معتبر و مورد تائید وزارت علوم

معیار	پذیرش	عدم پذیرش
زبان پژوهش	**فارسی**	**غیر از فارسی**
دسترسی	به طور کامل در دسترس و قابل مطالعه	کلیه مقالات و آثار پژوهشی که قابل دسترسی و مطالعه نیستند.
استراتژی‌های جستجو	جستجوی کلیدواژه‌ای مرور شماره‌های نشریات مرتبط و منتخب	مقالات خارج از شمول استراتژی‌های تعریف‌شده‌ی جستجو

۳. **جستجوی ادبیات:** در این گام، با هدف شناسایی شواهد لازم برای پاسخ به سؤالات پژوهش و بر اساس شیوه‌نامه تدوین‌شده، جستجو در پایگاه‌های داده‌ای معتبر و منابع کتابشناختی انجام شد. در این پژوهش دو استراتژی جستجو به‌کار گرفته شد:

- در استراتژی اول، با جستجوی کلیدواژه‌ای در عناوین، چکیده و متن مقالات، ادبیات و داده‌های مرتبط با سؤالات پژوهش گردآوری شد.
- در استراتژی دوم، برای کاهش خطاهای جستجوی کلیدواژه‌ای و اطمینان از بررسی کامل مقالات مرتبط، تمامی شماره‌های نشریات معتبر مرتبط با حوزه پژوهش شامل نشریه مدیریت اسلامی، نشریه مطالعات راهبردی بسیج و نشریه مدیریت جهادی (سرای دانش) بررسی شد.

٤. **بررسی عناوین و چکیده‌ها:** در این مرحله، عناوین و چکیده‌های مقالات شناسایی‌شده در گام پیشین، بر اساس معیارهای مندرج در شیوه‌نامه (جدول شماره ۲) ارزیابی شدند و موارد نامرتبط با سؤالات پژوهش از ادامه فرایند کنار گذاشته شدند. بر این اساس، از میان ۱۶۰۰ مقاله‌ای که عنوان آن‌ها بررسی شد، تعداد ۹۶۹ مقاله برای ارزیابی چکیده واجد شرایط تشخیص داده شد. سپس با مرور چکیده‌ها، ۳۳۹ مقاله برای بررسی متن کامل انتخاب شدند؛ بنابراین، در مجموع ۱۲۶۱ مقاله براساس شیوه‌نامه از چرخه مرور خارج گردیدند.

لازم به ذکر است که در جستجوی اولیه، حاصل دو استراتژی جستجو ۱۸۷۸ مقاله بود که جزئیات آن در جدول شماره (۳) ارائه شده است. پس از غربال‌گری اولیه و بررسی عناوین، ۱۶۰۰

مقاله برای ادامه فرایند باقی ماند؛ این تفاوت ناشی از رویکرد حداکثری در گردآوری منابع در گام نخست و اعمال دقیق معیارهای شیوه‌نامه در گام دوم است.

۵. **به‌دست‌آوردن پژوهش‌ها:** در این مرحله، متن کامل مقالات تأییدشده در گام پیشین دریافت شد. در مجموع ۳۳۹ مقاله از پایگاه‌های معتبر داده دانلود و در اختیار تیم پژوهش قرار گرفت.

٦. **انتخاب از میان متن کامل شواهد:** در این مرحله، متن کامل مقالات بر اساس معیارهای شیوه‌نامه بررسی شد. در نهایت، از میان ۳۳۹ مقاله، تعداد ۲۰۱ مقاله به‌عنوان منابع اصلی و واجد صلاحیت برای تحلیل و ارزیابی داده‌ها انتخاب شدند.

در جدول شماره (۲) آمار تفصیلی مراحل مختلف مرور مقالات و غربالگری آنها قابل مشاهده است:

جدول ۲ – آمار تفصیلی مرور و انتخاب مقالات علمی مطابق شیوه‌نامه تدوین شده

نشریه/پایگاه	تعداد سال	مجموع
مدیریت اسلامی	همه سالها	۳۰
مدیریت جهادی(سرای دانش)	همه سالها	۳۰
مطالعات راهبردی بسیج	همه سالها	۳٤
نورمگز	همه سالها	۷۲٤
مگیران	همه سالها	۱۸۹
علم نت	همه سالها	۱٤۷
انسانی.آی‌آر	همه سالها	۱۳۳
سیویلیکا	همه سالها	۵۹۱
نتایج حاصل از موتورهای جستجو، نشریات و پایگاه‌های معتبر مقالات		۱۸۷۸
مجموع مقالاتی که عنوان آنها مرور شده است (بدون تکرار)		۱٦۰۰
مجموع مقالاتی که چکیده آنها مرور شده است.		۹٦۹
مجموع مقالاتی که متن آنها مرور شده است.		۳۳۹
مجموع مقالات منتخب به عنوان منبع استخراج و تحلیل داده		201

۷.استخراج داده: در این مرحله، داده‌های موردنیاز از مقالات منتخب استخراج و برای نظم‌دهی و استانداردسازی در کاربرگ‌های نرم‌افزار اکسل ثبت شد. این کاربرگ‌ها شامل: عنوان مقاله، نویسندگان، نام پایگاه داده، نام نشریه، سال انتشار، کد اولیه، مضامین پایه، روش‌شناسی مقاله و نتایج اجرایی و کاربردی آن بودند.

۸.ارزیابی کیفیت شواهد منتخب: در این گام، مقالات منتخب از نظر کیفیت روش‌شناختی ارزیابی شدند؛ بدین منظور، کیفیت علمی، اعتبار نشریه و روش‌شناسی هر یک از ۲۰۱ مقاله بررسی شد. گزارش این ارزیابی کیفی در جدول شماره (۳) آورده شده است؛

جدول ۳ - ارزیابی کیفی مقالات

روش و معیارهای کیفی انتخاب و حذف مقالات	معیارهای انتخاب	بررسی عناوین مقالات
		بررسی چکیده و کلیدواژه‌های مقالات منتخب مرحله یک
		از حیث موضوعی: انتخاب مقالاتی که به طراحی و توسعه نظریه/سبک/الگو/مدل مدیریت جهادی به همراه بیان ویژگی‌ها و ابعاد آن [به اقتضای نوع رویکرد و هدف مرور نظام‌مند] می‌پردازند از حیث کیفی: تطبیق بین مسئله، روش‌شناسی، یافته‌ها، نتایج و یافته‌ها
	معیارهای حذف	مقالاتی که مدیریت جهادی جزء مسئله اصلی پژوهش نبوده است
		مقالاتی که به ابعاد و ویژگی‌های مدیریت جهادی و مدیران جهادی نپرداخته‌اند.

۹. تحلیل و ترکیب: پس از استخراج داده‌ها و ارزیابی کیفیت شواهد، داده‌ها با روش تحلیل مضمون بررسی شد. همچنین از روش‌شناسی مقالات منتخب و نتایج اجرایی و کاربردی آن‌ها، گزارش کمی و کیفی تهیه گردید که نتایج تحلیل مضمون و گزارش روش‌شناسی‌ها و نتایج به‌ترتیب در جداول (۵) و (۶) ارائه شده است.

۱۰.نگارش، ویرایش و انتشار: در گام پایانی، مراحل و یافته‌های مرور نظام‌مند به‌صورت منظم در قالبی استاندارد گزارش می‌شود و بحث و نتیجه‌گیری نیز ارائه می‌گردد. در پژوهش حاضر، این گزارش در قالب مقاله تنظیم شده و در پایان آن جهت‌گیری‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده مطرح خواهد شد.

با توجه به گستردگی و نزدیکی مفهومی بسیاری از مؤلفه‌ها، فرایند غربالگری به این صورت انجام شد:

۱. در ابتدا مؤلفه‌های «مدیر جهادی» و «مدیریت جهادی» از یکدیگر تفکیک و جداگانه بررسی شدند.

۲. غربالگری مؤلفه‌ها در سه مرحله انجام گرفت:

۱,۱. حذف مؤلفه‌های تکراری در مقالات مختلف.

۱,۲. حذف مؤلفه‌های حشو یا نامرتبط با حوزه مدیر و مدیریت جهادی و مواردی که در انتساب آن‌ها خطا وجود داشت.

۱,۳. ادغام مؤلفه‌های هم‌معنا و نزدیک مفهومی و انتخاب یک مؤلفه نماینده.

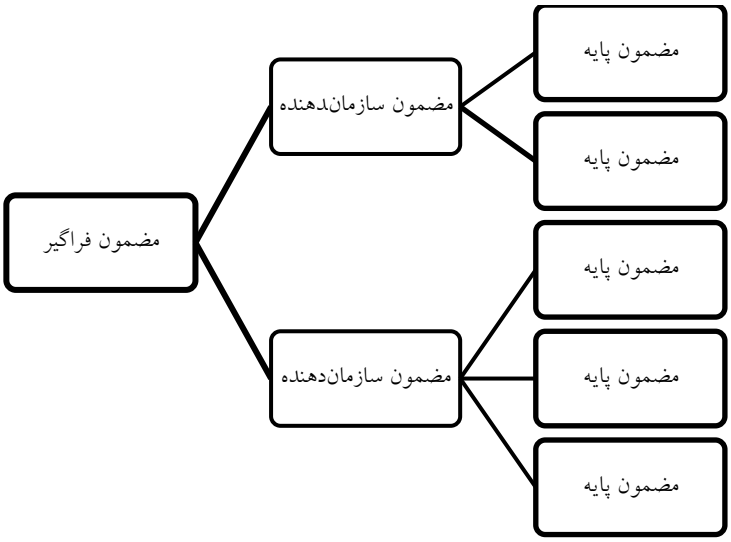
۳. پس از غربالگری، تحلیل مضمون بر مؤلفه‌ها انجام و مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر بر اساس مضامین پایه انتخاب شدند شد.

۴. نتایج تحلیل مضمون مؤلفه‌های «مدیر جهادی» و «مدیریت جهادی» به ترتیب در جداول (۴) و (۵) آورده شده است.

لازم به ذکر است که واحد تحلیل در این پژوهش، گزاره‌ها، مضامین مستخرج و جملات مرتبط با مدیریت جهادی در متن کامل مقالات منتخب بود. فرایند کدگذاری در سه مرحله انجام شد: مرحله اول، کدگذاری باز که طی آن از جملات و گزاره‌های کلیدی مقالات، تعداد ۴۴۵۷ کد اولیه استخراج گردید. مرحله دوم، پالایش اولیه که طی آن کدهای تکراری، حشو، نامرتبط و همچنین مواردی که در انتساب آنها به مدیریت جهادی خطا وجود داشت، حذف شدند و تعداد کدها به ۲۳۷۰ مضمون پایه تقلیل یافت. در ادامه، مضامین پایه بر اساس دو حوزه مفهومی «مدیر جهادی» و «مدیریت جهادی» تفکیک شدند که حاصل آن ۴۶۳ مضمون پایه مربوط به «مدیر جهادی» و ۱۹۰۵ مضمون پایه مربوط به «مدیریت جهادی» بود. مرحله سوم، ادغام مضامین هم‌معنا و نزدیک از لحاظ مفهومی بود؛ برای نمونه، مضامین «قناعت، سادگی و صفا، ساده‌زیست، ساده‌زیستی و صرفه‌جویی» در مضمون واحد «قناعت، ساده‌زیستی و صرفه‌جویی» ادغام شدند. پس از این مرحله، تعداد مضامین پایه مدیر جهادی به ۱۵۱ و تعداد مضامین پایه مدیریت جهادی به ۵۰۸ کاهش یافت. در ادامه، بازبینی مجدد توسط تیم پژوهش انجام شد که طی آن، تعداد نهایی مضامین پایه مدیر جهادی به ۱۶۰ و تعداد نهایی مضامین پایه مدیریت جهادی به ۴۰۵ مضمون پایه رسید. بر اساس این مضامین پایه نهایی، به‌ترتیب ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر برای مدیر جهادی و ۲۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر برای مدیریت جهادی شناسایی

و انتخاب شدند. به‌عنوان نمونه‌ای از کدگذاری واقعی، در یکی از مقالات تعریف شده است که «مدیریت جهادی فرایندی است مبتنی بر ارزش‌های الهی-اسلامی، تفکر، کار و تلاش خستگی‌ناپذیر دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی به منظور استفاده بهینه از منابع و امکانات و عرضه مناسب‌ترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف و با مفروض داشتن مقابله با تحرکات دشمن در تمام زمینه‌ها»؛ از این جمله، مضامین پایه‌ای نظیر «تلاش خستگی‌ناپذیر»، «کار با نیت الهی»، «کار مشارکتی و دسته‌جمعی»، «استفاده بهینه از منابع و امکانات» و «ارائه خدمت به بهترین شکل ممکن» کدگذاری و استخراج شدند.

برای تعمیق تحلیل داده‌های کیفی، از روش «شبکه مضامین» استفاده شد. این روش با بهره‌گیری از نمودارهای «تار عنکبوتی»، فرآیند تحلیل را از متن خام تا مفاهیم انتزاعی به‌صورت نظام‌مند نمایش می‌دهد و برخلاف تحلیل محتوای ساده، روابط میان مضامین و سازمان‌دهی سطوح مختلف را به تصویر می‌کشد (آترایدـاسترلینگ[1]، ۲۰۰۱: ۳۸۷). در این ساختار، مضمون فراگیر در مرکز قرار گرفته و توسط مضامین سازمان‌دهنده و پایه احاطه می‌شود که این نحوه نمایش، شفافیت تحلیل و پیوند میان داده‌های خام با نظریه نهایی را تضمین می‌کند (آترایدـاسترلینگ، ۲۰۰۱: ۳۹۳). نمونه‌ای از این ساختار به صورت ذیل قابل نمایش است؛



نمودار ۱ - شبکه مضامین

1- Attride-Stirling

یافته‌ها

با توجه به مطالب و نکات بیان‌شده در بخش «روش‌شناسی پژوهش» که به تناسب مباحث برخی از یافته‌ها ذکر گردید، در این بخش نیز تفصیلا یافته‌های حاصل از انجام پژوهش به طور خاص مرحله نهم آن، شرح داده خواهد شد.

مطابق تحلیل مضمون صورت گرفته، مولفه‌های مربوط به مدیر جهادی و مدیریت جهادی دسته‌بندی شدند که ماحصل آنها به ترتیب در جداول (۴) و (۵) آورده شده است.

با توجه به تحلیل و بررسی صورت‌گرفته بر روی مولفه‌های استخراج‌شده از مقالات علمی، طبقه‌بندی مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مدیر جهادی در جدول ذیل ارائه شده است؛

جدول ۴ – مضامین مستخرج از مقالات مرتبط با مدیر جهادی

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
اعتدال(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، پرهیز از غرور و خودپسندی، قناعت، فروخوردن خشم، دوری از لجاجت، دوری از حسادت، صبر و استقامت، تقوا (فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۲)، پرهیز از خودبرتربینی و خودمحوری(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۹)، منافی مقام‌پرستی(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۲۷)، ساده‌زیستی و صرفه‌جویی(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۹)، پرهیز از تمایلات نفسانی و خودخواهی(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، پرهیز از دنیا طلبی(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، گمنامی و پرهیز از رسانه‌ای شدن، آرامش و طمأنینه (رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، خودسازی مداوم(ترابی، علی اکبری رنانی، و تولایی، ۱٤۰۰: ۱۱)، پرهیز از حرص و طمع(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۵)، برخورداری از هوش معنوی(کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵: ٦)، استقلال‌طلبی(لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۲۲)، حریت و آزادگی، توجه به اصل کمال‌طلبی(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، دوری کردن از خودنمایی و ریاکاری(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۲۰)، توجه توأم به جهاد سازندگی و جهاد با نفس(ورمزیاری، بابایی، و کلانتری، ۱۳۹۹: ۱۸).	آموزه‌های دینی در ارتباط با خود	ویژگی‌های دینی–معنوی
سخاوت و گشاده‌دستی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۵)، جوانمردی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۲۲)، وفای به عهد(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۲)، پرهیز از نفاق و شر و بدی، پرهیز از سخنان لغو اعم از دروغ، غیبت، عیب جویی، دشنام، سخن چینی و آشوب گری، موعظه حسنه، خیرخواه(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، پرهیز از وابستگی به صاحبان زر و زور(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، ظلم‌ستیزی، دلسوزی، حق‌مداری(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۳–۱۵)، دوری از ستم(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۱٦)،	آموزه‌های دینی در ارتباط با دیگران	

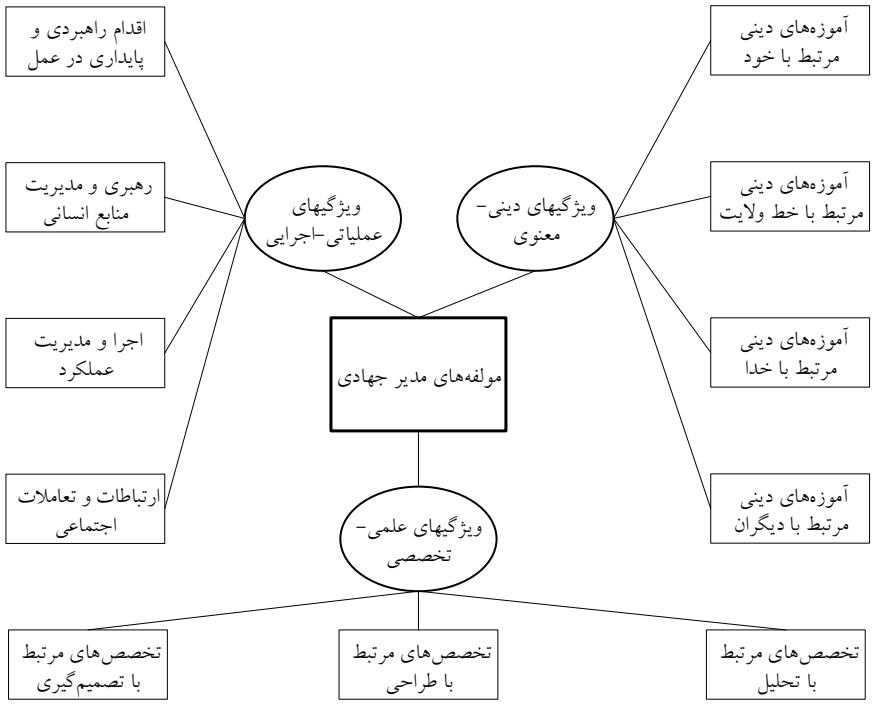
مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
امانت‌داری(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰)، ایثار، فداکاری و از خودگذشتن(ردایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱)، حفظ عزت و کرامت انسانی(ردایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱)، دل کندن از منافع شخصی و پیگیری منافع عمومی(جعفری، ۱۳۹۶: ۱۴)، مهرورزی(زهرا انجم شعاع، ۱۴۰۱: ۳)، صداقت در سخن و عمل(ترابی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰)، پرهیز از منت گذاری و بدزبانی نسبت به مردم، انتظار قدردانی و تشکر نداشتن(صلواتیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸).		
شکرگزاری(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۱۵)، توکل(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۷)، اعتصام به خداوند و اطاعت از فرامین الهی در قالب مناسک، اهل ایمان، ملتزم به ذکر و یاد خداوند، معادباوری(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، باور و اعتقاد به وعده ها و دستورهای الهی(جعفری، ۱۳۹۶: ۱۳)، تعبد، جهان‌نگری(توحیدی)(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۸)، آخرت‌گرایی، معنویت‌گرایی(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۲)، شهادت‌طلبی(جلیلیان، ۱۳۹۹: ۱۵)، پرهیز از مادی‌گرایی، کسب رضای الهی، ارتباط عمیق با خدا و استعانت از او در همه امور، پرهیز از ذلت و پستی در نزد خداوند(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۱۲–۱۳) عدم وابستگی به دنیا(آخوندی شیخ احمدلو، ۱۴۰۰: ۱۰)، اخلاص در عمل(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۸)، خدامحوری در کارها(یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶: ۲۳)، درک عمیق از حقیقت دنیا و آخرت(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۵)، به یاد داشتن مرگ و حسابرسی الهی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۱۴)، تقدس هدف(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰).	آموزه‌های دینی در ارتباط خدا	
ولایت‌پذیری، خدمتگزاری به آستان اهل بیت علیهم‌السلام(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۲)، اطاعت از فرمانده(مدیر بالادست) و امام(فیروزآبادی، ۱۴۰۳: ۲)، فرامرزی بودن(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۵)، اهتمام بر اقامه شعائر دین(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، استوارسازی پایه‌های اسلام ناب و عمل به آن، الگوپذیری از سیره حضرت امیر علیهم‌السلام(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۱۴)، ارادت و تمسک به آستان اهل بیت علیهم‌السلام(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۵)، معتقد به نظام و وفادار به ارزشهای انقلاب(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۲۰)، توجه و احترام به شأن و منزلت مراجع عظام تقلید، پرهیز از وابستگی به صاحبان زر و زور(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۵)، پایبندی و ثابت‌قدم به اصول، ارزش‌ها و آرمان‌های اسلامی و انقلابی(ترابی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱).	آموزه‌های دینی در ارتباط با خط ولایت	
تفکر راهبردی(ترابی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱)، ابتکار و استعداد، حرکت جهشی و یافتن راه‌های میانبر جهت دستیابی به اهداف(لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۱۸–۱۹)، دوراندیشی و آینده‌نگری(فیروزآبادی، ۱۴۰۳: ۳)، نوآوری و خلاقیت در وظایف(یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶: ۲۳)، کارآمدی و نوآوری در مدیریت(مسلمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۷).	تخصص‌های مرتبط با طراحی	ویژگی‌های علمی-تخصصی

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
نگرش سیستمی، ژرف‌اندیشی، جامع‌نگری(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، بهره‌مندی از درک بالا و قوه تشخیص و تمییز(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، دشمن‌شناسی، جبهه‌شناسی، جریان‌شناسی، راه‌شناسی، موقعیت‌شناسی، تجزیه و تحلیل محیطی، واقع‌بینی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۵–۱٦)، تلاش برای دستیابی به علم و دانش و گسترش آن(یوسفی و اکبری، ۱۳۹٦: ۲۳)، دارای شمّ سیاسی(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۲۸)، هوشمندی و کیاست(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، توجه به علم و فناوری(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۰)، توجه به ریزشها و رویشهای انقلاب اسلامی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۲۰).	تخصص‌های مرتبط با تحلیل	
عقلانیت و خردورزی(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۳)، موقعیت شناسی و بهره‌گیری از فرصتها(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، حکمت(دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، تدبیر و سنجیدگی در امور، نبوغ و استعداد برجسته در حوزه‌های تخصصی و مدیریتی (به‌ویژه نظامی در صورت لزوم)(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اقناعی(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱٦)، اهل مشورت(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۱۳)، توانایی حل مسئله(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۲۵).	تخصص‌های مرتبط با تصمیم‌گیری	
ارتقای همه‌جانبه افراد مجموعه (بینش، کنش، رفاه مادی، ایمان، آرامش روحی و روانی)، اعتمادسازی، امیدآفرینی(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۱)، رقابت‌سازی سالم و تشویق هدفمند و قدرشناسی از زحمات، معرفت بخشی و معرفت افزایی، تلاش برای رشد فکری، عقلایی و ایمانی خود و دیگران، داعی بر خیرات(از طریق رفتار و کردار)(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱٦–۱۷)، تکیه بر تعهد و تخصص به‌صورت توأمان در انتخاب و به‌کارگیری نیروها، سلامت و اصالت اطرافیان و خانواده(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱٦–۱۷)، کادرسازی، جوان‌گرایی، اثرگذار(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱–۱۲)، مدیرپروری(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، مربی‌گری(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۸)، اهتمام بر رشد و تعالی(آخوندی شیخ احمدلو، ۱٤۰۰: ۸)، قدرت همگرا کردن افکار و نیروها(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۲۷)، توانایی هدایتگری و راهبری مجموعه، سبک رهبری خدمتگزار و مشارکت‌جویانه(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۳۳).	رهبری و مدیریت منابع انسانی	ویژگیهای عملیاتی- اجرائی
نظم و انضباط و دقت در امور(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، قانون‌مداری(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۲۰)، مدیریت بر مبنای عملکرد(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۲)، سرعت در تصمیم‌گیری و اجرای سریع کارها(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱٦)، جدیت در تصمیم و اقدام(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۲)، به کارگیری شایسته همه امکانات و نیروها در راه کار درست(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱٤)، جلوگیری از هرگونه موازی‌کاری، اثربخشی و نتیجه‌گرایی در امور(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۹)، حراست دقیق و	اجرا و مدیریت عملکرد	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
حساسیت ویژه نسبت به حفظ بیت‌المال و استفاده آن در امور شخصی(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ۷)، هماهنگی و نظارت بر کلیه امور و فعالیتها(یخچالی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، توجه به اصل مأموریت‌گرایی و برخورد جدی با سستی و ضعف در انجام ماموریت(بیات و سیدطباطبایی، ۱۳۹۹: ۱۰)، رعایت دقیق تفکیک وظایف و عدم ورود به حوزه اختیارات و مسئولیت‌های دیگران(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۲۸)، خودارزیابی و بهبود مستمر(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۹)، بهره‌وری فزاینده(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۳)، استفاده از همه ظرفیت‌ها(فکری، تجهیزاتی، استعداد نیروی انسانی و...)(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱)، ، به‌کارگیری شایسته، متناسب و کارآمد همه امکانات در مسیر درست(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱٤)، تحرک فراوان و پرهیز از رکود و درجا زدن(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۲۲).		
ترویج و اشاعه وحدت در سازمان و جامعه، ارتباط مستقیم با زیردستان و سایرین به هنگام نیاز(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۲)، رفتار صمیمانه و محبت به زیردستان و سایرین، فروتنی و تواضع در تعامل با نیروهای عادی(بیات و سیدطباطبایی، ۱۳۹۹: ۱۱–۱۲)، وفاق و همدلی با یکدیگر، تلاش برای گسترش و حفظ سرمایه اجتماعی، توجه ویژه به نقش محوری مردم در پیشبرد امور و ترویج فرهنگ کار گروهی و مشارکت اجتماعی فعال(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۷–۱۸)، انسجام رفتار جمعی بر پایه باورهای اعتقادی(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ۷)، پرهیز از درشت‌گویی و بدخلقی(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۷)، رعایت ادب و احترام، بیان تأثیرگذار(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، قدرت اقناع‌کنندگی و قول لین(یوسفی و اکبری، ۱۳۹٦: ۲۳)، تعامل برادرانه(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۲)، مردمی‌بودن و ارتباط موثر با مردم(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۸)، حفظ و تکریم عزت و کرامت انسانی(ردایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۱)، حمایت از مستضعفان(ردایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۱)، اغماض و تغافل(لطیفی و دیگران، ۱۳۹۵:۱۳)، شناسایی و طرد قاطعانه عناصر سخن‌چین(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۵)، شبکه‌سازی قوی، کار تشکیلاتی منظم و هدفمند(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، پرهیز از هرگونه اعمال قدرت نابجا، مستبدانه و سوءاستفاده از مقام و موقعیت نسبت به ارباب رجوع و مجموعه(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۸).	ارتباطات و تعاملات اجتماعی	
پذیرش مسئولیت و کار به اندازه توان و ظرفیت، همت بلند و فزاینده(فیروزآبادی، ۱٤۰۳: ۲)، استکبارستیزی(ردایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۱)، برخورد قاطع و بدون اغماض با هرگونه سستی، اهمال، تخلف و ناکارآمدی در مجموعه تحت امر(بیات و سیدطباطبایی، ۱۳۹۹: ۱۰)، قاطعیت در برابر مخالفان حق و عدم مدارا با آنان، دوری از سستی(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۱۵)، اراده راسخ(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۲۰)،	اقدام راهبردی و پایداری در عمل	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
تلاشگری، آرمان‌خواهی و پایبندی عملی به اصول و ارزش‌ها(ترابی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱–۱۲)، شجاعت و جسارت در مسیر و راه(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۰)، ثبات قدم، عدم تزلزل و تردید در اقدام و عمل صحیح و به‌موقع(جعفری، ۱۳۹٦: ۱٤)، روحیه انقلابی‌گری، توانایی پیوند هوشمندانه اقتدار (نظامی‌گری در صورت لزوم) با دیپلماسی، دارای منطق استوار، مبارزه با جریان‌های تکفیری و انحرافی(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۵)، پیگیری مجدانه و مستمر اهداف بلندمدت و راهبردی، آمادگی برای پذیرش مسئولیت کارهای بزرگ(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹٦: ۱۸–۱۹)، عزم فردی(لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۱۸).		

به‌منظور ارائه شفاف‌تر نتایج تحلیل و نمایش منسجم روابط میان مضامین استخراج‌شده، در ادامه شبکه مضامین مربوط به مولفه‌های «مدیر جهادی» ترسیم و ارائه می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل فراوانی تعداد مضامین پایه صرفا شبکه مربوط به مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر ترسیم شده است که در نمودار ذیل قابل نمایش است؛



با توجه به تحلیل و بررسی انجام‌شده بر مولفه‌های مستخرج از مقالات علمی درباره مدیر جهادی در مقایسه با سبک‌های دیگر مدیریتی، می‌توان به یک اصل کلی دست یافت؛ و آن اینکه تمایز بنیادین میان یک «مدیر متخصص» در معنای متداول و یک «مدیر متخصص با رویکرد جهادی» در پارادایم حاکم بر تحلیل و تصمیم‌گیری آنان نهفته است. متخصص، عمدتاً تحلیل خود را به چارچوب‌های نظری و دانش مکتسبه در حوزه تخصصی خویش محدود می‌سازد و راه‌حل‌ها را از درون همان دانش استخراج می‌کند؛ در مقابل، الگوی مدیریتی مطلوب بر سه رکن اساسی استوار است:

۱. **تحلیل مبتنی بر عقلانیت:** در این دیدگاه، تحلیل صرفاً به کارگیری دانش پیشین نیست، بلکه فرایندی پویا و مبتنی بر مواجهه مستقیم با «داده‌های واقعی» و «چالش‌های میدانی» است. «عقلانیت» در اینجا به معنای بهره‌گیری جامع از کلیه ابزارهای شناختی و مشورتی، از جمله دیدگاه‌های متخصصان در رشته‌های گوناگون، جهت دستیابی به یک فهم سیستمی و چندوجهی از مسئله است.

۲. **تصمیم‌گیری مبتنی بر حکمت:** در سطحی فراتر از تحلیل، «تصمیم‌گیری» بر «حکمت» استوار است. حکمت، توانایی انتخاب بهینه‌ترین گزینه با در نظر گرفتن جمیع شرایط، ارزش‌ها، اهداف کلان و پیامدهای بلندمدت است که لزوماً از داده‌های تحلیلی به‌تنهایی قابل استنتاج نیست.

۳. **نقش دانش (علم) در طراحی:** جایگاه اصلی دانش تخصصی (علم) در مرحله «طراحی» سیستم‌ها و راه‌حل‌هاست، نه در محدود کردن فرایند تحلیل.

علاوه بر این یکی از مؤلفه‌های کلیدی که این رویکرد را از افتادن در دام «علم‌زدگی» مصون می‌دارد، برخورداری از ویژگی‌های اخلاقی و معنوی است. این ویژگی‌ها به مدیر کمک می‌کند تا در مقام تحلیل، اسیر چارچوب دانسته‌های پیشین خود نگردد، ذهنیتی باز داشته باشد و از جمود فکری به دور باشد. در نهایت، چنین رویکردی نه تنها علم را به کار می‌گیرد، بلکه از طریق تلفیق آن با چالش‌های عملی و خرد جمعی، به «توسعه و تعالی خودِ علم» نیز یاری می‌رساند.

با توجه به تحلیل و بررسی صورت‌گرفته بر روی مولفه‌های استخراج‌شده از مقالات علمی، طبقه‌بندی مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مدیریت جهادی در جدول ذیل ارائه شده است؛

جدول ۵ – مضامین مستخرج از مقالات مرتبط با مدیریت جهادی (مضامین فراگیر و سازمان‌دهنده)

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
ایثار، ازخودگذشتگی و فداکاری(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵)، صبر، استقامت و تحمل(صمدیان، ۱٤۰۰: ۷)، مقابله با موانع و محدودیت‌ها(زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷: ۲۳)، شجاعت و نترسیدن از خطرات(یزدان پناه، ۱٤۰۱: ۸)، تلاش مداوم و پایدار(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، پرهیز از سستی(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱٤)، جهاد برونی با مولفه‌های جهاد اصغر و مقاومت(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۵)، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت و شهادت(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۷).	مدیریت ایثارگر و مجاهدانه	مبانی دینی و معنوی مدیریت جهادی
بصیرت(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۳)، دشمن‌شناسی(بهشت آئین، ۱٤۰۰: ۱٦)، آرمان‌گرایی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۳۲:۱٤۰۰)، استقلال و خودکفایی، اعتقاد به حفظ نظام و انقلاب اسلامی و ترجمان اندیشه‌های امام و انقلاب در مناطق روستایی، کوشش به منظور کارهای بسیار خوب و عالی برای اسلام و مسلمین(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱٦–۱۷)، هماهنگی با آرمان‌های امام خمینی در جهاد سازندگی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۱)، روحیه انقلابی‌گری(طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱٤۰۰: ٦)، نجات کشور و ملت در پرتو معنویات(حیدری تفرشی، ۱۳۹۳: ۱۳)، دفاع از دولت اسلامی و ملتهای مستضعف(مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۲۵)، تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای انقلاب اسلامی(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ۲۱)، خاستگاه انقلابی–دفاعی، موعودگرایی راهبردی(اصلی پور، ۱۳۹٦: ۱۹–۲۰)، پاسداری از دین(خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸)، در خدمت انقلاب بودن(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۱۳)، جدا نشدن از ارزش‌های اسلامی و خط مبارک امام(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤).	جهت‌گیری تمدنی و آرمان‌گرایی اسلامی	
ولایت‌مداری و اعتقاد قلبی به اصل ولایت فقیه(طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۷)، اطاعت پذیری(عبدی و توکلی، ۱۳۹۵: ۹)، استقرار	ولایت‌پذیری و تبعیت ساختاری	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
ولایت الهی(مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۲۵)، اطاعت تقوا مبتنی بر رعایت سلسله مراتب(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ٦).	از ولایت	
امر به معروف و نهی از منکر(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۳)، قداست سازمان و محل کار(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، اسوه پذیری دینی(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ٦)، رعایت شئونات ظاهری(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۳)، ایجاد اجماع و ائتلاف در ارزش‌های برخاسته از انقلاب اسلامی و اهداف متعالی(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱٤)، تربیت(حیدرنژاد، ۱٤۰۲: ۱٤)، تقویت روحیه ایمان در میان مخاطبان(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۵)، ارائه نمونه‌ها و اسوه‌ها(زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷: ۲۳)، نگهداری نیروها در جو معنوی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۹)، ایجاد فرصت برای ارتقا به مرتبه مجاهدان(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۷)، رعایت شئونات اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع(قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳: ۱۲)، تبلیغ اسلام و انقلاب(موسی زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۹)، مزین کردن محل کار با اخلاق و ارزش‌های دینی(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ٦)، تلاش برای حفظ عصمت و عفت عمومی(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۹)، الگو و نمونه شدن جهادگران برای سایر جوانان مسلمان و متعهد(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ٤)، سبک زندگی دینی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲).	فرهنگ‌سازی دینی در محیط سازمانی	
عدالت‌محوری(بهشت آئین، ۱٤۰۰: ۱۵)، عدالت‌گستری(زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷: ۱۳)، توجه به بیت‌المال(عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷)، امانت‌داری(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ۲۱)، فسادستیزی(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، پرهیز از رویکرد جناحی و حزبی در اداره امور(بهشت آئین، ۱٤۰۰: ۱۵)، نظارت و کنترل ارزشی(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۸)، نظارت عمومی(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱)، مبارزه با ظلم و فساد و تبعیض(مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۲۷)، صریح در حق‌مداری(خزائی و همکاران،	عدالت‌محوری و حق‌گرایی مدیریتی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۱۳۹۸: ۱۸).		
وحدت(حیدری هراتمه، ۱٤۰۲: ٤)، مردم‌سالاری دینی(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، همدلی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۷)، اخوت(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲٦)، ارتقای کمی و کیفی معاش(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ٦)، رسیدگی به یتیمان(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۸)، رعایت منافع عمومی و پرهیز از انحراف، تخریب، شلوغ‌کاری و کارهای خلاف مصلحت اسلام و انقلاب(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۲۱)، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی، خدمت به مردم(قائد علی و عاشوری، ۱۳۹۳: ۱۲)، انجام کار بدون منت و زیاده‌طلبی، پاسخگو بودن و تکریم مراجعان و مشتریان(بهشت آئین، ۱٤۰۰: ۱۳)، نیک‌خواهی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۵)، اهتمام به خیر(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، اعتقاد و اعتماد به کارکنان(شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی، ۱۳۹۳: ۱۳)، رفتار خدمتگزارانه(شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی، ۱۳۹۳: ۱٦)، مردم‌پایگی کارها(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲٤)، انسان‌مدار، ترجیح عموم بر خواص(خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸)، ارزش خدمت داوطلبانه(فرهمندنیا و مختاریان پور، ۱۳۹٦: ۱۳).	مردم‌گرایی سازمانی و خدمت‌محوری الهی	
ساده‌زیستی، قناعت و پرهیز از تجمل(عامل اردستانی و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۸)، تواضع و فروتنی(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱۳)، پرهیز از غرور(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱٤)، عقلانیت(مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۲۵)، ابتنا بر ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۵)، وجود فطرت خدادادی انسان(موسی زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۹)، سخی و رشددهنده(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱۱)، پرهیز از انحراف، تخریب، شلوغ‌کاری و امور خلاف مصلحت اسلام و انقلاب(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ٤)، سازماندهی بر مبنای تقوا و عدالت، توجه کامل به نظام ارزشی در مباحث کنترل(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱۳)،	مدیریت ارزشی و مبتنی بر نظام اخلاق دینی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
صداقت(افجه ای و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۶)، پاک‌دستی(عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، امانت‌داری(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰)، کرامت انسانی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۹)، اخلاق‌مداری(عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷)، عفو و بخشش(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، عیب‌پوشی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷)، وفای به عهد(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱۴)، ثبات قدم، دوری از بدبینی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸–۱۹)، سعه صدر و تحمل‌پذیری(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۱)، وجدان کاری(رضایی و رجب پور، ۱۳۹۸: ۱۶)، جاذبه و دافعه الهی(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱)، شکرگزاری، عزت نفس، متانت(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰)، اصلاح‌گری (عیب‌پوشی)، اتصاف به درایت و حکمت، بهره‌مندی از لینت گفتار در عین صلابت(نعمتی پیرعلی دل، ۱۳۹۳: ۱۹)، بی‌توقعی(چهاردولی و هرمزی زاده، ۱۳۹۸: ۱۳)، حقیقت‌گرایی، حسن ظن(عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹۴: ۱۳–۱۴)، پرهیز از غیبت، پرهیز از تجسس در امور شخصی دیگران، پرهیز از عیب‌جویی، دوری از خشم، عاقبت‌اندیشی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۸).		
اخلاص(شماعی کوپایی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶)، انجام کار با نیت الهی(بهشت آئین، ۱۴۰۰: ۱۳)، برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت در راستای درازمدت (دنیا در راستای آخرت)(کهریزی و حجازی فر، ۱۳۹۷: ۹)، استغفار از اسراف(رنجبریان، ۱۴۰۰: ۱۴)، تقوا مداری(زین‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۶)، انفاق(عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹۴: ۱۳)، خودسازی و تهذیب نفس (جهاد اکبر)(شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶: ۱۴)، ایمان، توکل به خدا و باور به نصرت الهی(لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳: ۱۸)، ارزش‌مداری(بهشت آئین، ۱۴۰۰: ۱۵)، دین‌محوری و اسلام گرایی(حجازی فر، ۱۳۹۴: ۲۰)، معنویت‌گرایی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۰)،	مدیریت خدامحور و تکلیف‌مدار	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
تکامل‌گرایی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۱٦)، کمال‌جویی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۲)، اهتمام به انجام وظایف در جهت تعالی فردی و اجتماعی، توجه به پاداش‌های معنوی و الهی به جای پاداش‌های مادی، رتبه‌بندی اداری براساس تقوا، کم‌توجهی به میزان حقوق و دستمزد، ترجیح روحیه و منش جهادی بر مسائل سیاسی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲٤–۲٦)، تعالی انسانی(شکوهیار و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱)، ذکر بسیار خدا(رنجبریان، ۱٤۰۰: ۱٤)، همسوسازی اهداف سازمان، مدیریت و کارکنان به منظور دستیابی به هدفی عالی به نام قرب الهی، شایسته‌سالاری مبتنی بر پایبندی به ارزش‌ها، ارائه خدمات بی‌منت و عاشقانه(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۲–۱٤)، هدف غایی لقاءالله(موسی زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۹)، طینت پاک و بزرگواری و مهرورزی(زهرا انجم شعاع، ۱٤۰۱: ۱۲)، قرب الهی (تقرب)(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۵)، توحیدمحوری، توبه از گناهان گذشته(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱٦–۱۷)، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۷–۱۸)، تلقی کار به عنوان عبادت، رعایت شئون مدیریت اسلامی(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱۳)، غنیمت شمردن فرصت خدمت، نگاه به مدیریت به عنوان عرصه خدمت(یزدان پناه، ۱٤۰۱: ۸–۹)، تفویض عابدانه اثرات، ابزارگزینی مشروع و اخلاقی(اصلی پور، ۱۳۹٦: ۱۷)، نفی تقاضای علو دنیوی(اصلی پور، ۱۳۹٦: ۱۹)، تلفیق اراده انسان در اراده الهی(آروین اصل و همکاران، ۱٤۰۲: ۲)، بالاتر بودن هدف معنوی بر سلسله مراتب، نسبت دادن همه موفقیت‌ها به خداوند(نظری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲٤)، یاد مرگ، خلقت هدفمند و سنت‌مدار(خزائی، افجه ای، خاشعی، و فربهی، ۱۳۹۸: ۱۸).		
اجتناب از پذیرش کورکورانه قواعد و نمونه های غربی، توجه به خودکفایی و استقلال در تولید، خوداتکایی برای رسیدن به خودکفایی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۲–۲۳)، آزادی و استقلال(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۳۰)، درون زا(رشیدی	توجه به استقلال علمی و خودکفایی	ویژگی‌های علمی-تخصصی در مدیریت

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، اعتماد به نفس نهادی(اصلی پور، ۱۳۹۶: ۱۸).		جهادی
مشارکت و تصمیم‌گیری شورایی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۸)، رویکرد ارتباطاتی باز برمبنای اسلام(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۷)، هماهنگی(حیدرنژاد، ۱٤۰۲: ۱۳)، ایجاد درک مشترک(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤)، طراحی فرایند تصمیم گیری در سطوح پایین و میانی و نه در راس سازمان(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱٤)، تمرکز بر جنبه های انسانی و اجتماعی مناسبات سازمانی، سازمان در خدمت انسانها نه برعکس، توجه به هم افزایی، تقویت متقابل و همسازی سامانه ها(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱٤–۱۵)، تنظیم تعاملها(خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷)، تعارض سازنده، ارتباطات صمیمی(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱).	رویکرد مشارکتی و تیم‌محور علمی	
شکوفاسازی استعدادهای بالقوه انسانی و جهت دهی به آنها(احمدیان، ۱۳۹۳: ۵)، توانمندسازی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۲)، توجه به نیروی انسانی به عنوان منبع پیشرفت و مولد(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۲)، خودکنترلی و مدیریت عملکرد(شکوهیار و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۲)، توسعه سرمایه روان شناختی(عسکری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، نگاه غیرماشینی یا انسانی به نظام‌سازی(علی شیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰)، جوان گرایی و اعتماد به نسل جوان در مدیریت(اکبری، ۱٤۰۱: ۱۳)، نزدیکی اهداف فردی و سازمانی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱٦)، دارای نظام انگیزشی مناسب(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹)، ایجاد فضای رقابت و تشویق، ایجاد آرامش و رضایت‌مندی(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ٦)، نهاد انقلابی و کادر مومن و متخصص(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱).	مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی علمی	
تفکر خلاق(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۸)، تحول‌پذیری(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۷)، امیدبخشی، خلق تصویرهای آرمانی و تفکر خلاق بین کارکنان(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱٤)، نظام ملی	نوآوری، خلاقیت و تحول علمی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
نوآوری(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، کارآفرینی(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ۲۱)، کشف راه های میانبر(احمدیان، ۱۳۹۳: ۲۵)، فرصت طلبی هوشمندانه(پورصادق و ذاکری قزاآنی، ۱۳۹٤: ۹)، شناسایی و یافتن محیطهای جدید برای سازمان و استفاده از فرصتها(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱٤).		
علم محوری و آشنایی با علوم جدید مفید برای مردم و کشور(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۹)، گفتمان ساز(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، تدبیر(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۸)، نیازمحوری(چهاردولی و هرمزی زاده، ۱۳۹۸: ۱۵)، عقلانیت و خردورزی(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۰)، هدفمند، درست متوجه آرمان‌ها و هوشمندانه و عاقلانه و دشمن‌شکن(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۵)، پرهیز از هرگونه شتاب‌زدگی در تصمیم‌های کلان(سلطانی، ۱۳۹٦: ۷)، وجود نظام فکری(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۱٦)، وجود هوش سازمانی(عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، در نظر گرفتن مدیریت به عنوان آزمایش(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱)، نگاه نقادانه(ردایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤)، حرکت براساس فکر و منطق(چهاردولی و ایمان هرمزی زاده، ۱۳۹۸: ۵)، مهارتهای ادراکی بالا(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۳)، نقادی با منطق محکم و با بیان روشن(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، برخورداری از نظام فکری منسجم و متعالی، تفکر هدفدار(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱۳).	مدیریت دانش‌محور و عقلانی	
جامع‌نگری و نگاه سیستمی(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، کار سامانه‌ای و الگوپذیری در جهت توسعه پایدار ملی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲٤)، رویکرد ساختاری ارزشی(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۷)، ثبات در مدیریت(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، واجد خصیصه نهادگرایی(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹)، نگاه فراپیمانکاری(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۳)، دانستن سلسله روابط تا هدف غایی(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۵)، توجه به هم‌افزایی،	نگرش سیستمی، جامع‌نگری و ژرف‌نگری علمی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
تقویت متقابل و همسازی سامانه‌ها، تأکید توأمان بر سخت‌افزار و نرم‌افزار (با برتری نرم‌افزار بر سخت‌افزار(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱۵).		
یادگیرندگی(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، اعتدال و اهتمام بر رشد(قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸: ٦)، بهبود مستمر و استفاده از تجارب(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، سامانه ارزشیابی دوره ای، استفاده از سامانه های بازخورد و فرایند رفت و برگشتی در تصمیم گیری(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۸)، آسیب شناسی(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤).	یادگیری، تحقیق و توسعه مستمر	
توانایی بالفعل و بالقوه در وضعیتهای موقعیتی و شروط وضعیتی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۷)، تسلط بر فنون روز(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤)، شایسته‌سالاری در کار(بهشت آئین، ۱٤۰۰: ۱۵)، توانایی علمی و فنی بسیج منابع(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۳)، نهاد انقلابی و کادر مومن و متخصص(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱).	مدیریت مبتنی بر تخصص و شایسته‌سالاری علمی	
اولویت بندی در کارها با برنامه های علمی و قدرتمندانه(افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۸)، توجه بلندمدت به دستاوردها، داشتن برنامه با اهداف بلندمدت(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱–۲۲)، اولویت اهداف متعالی سازمان(شکوهیار و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱)، برون نگر(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، رصد راهبردی(مصطفی رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۹)، آینده‌پژوهی(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱٤)، مدیریت مبتنی بر هدف(عسکری وزیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۲)، پیشرفت پایدار(افجه ای و همکاران، ۱۳۹۸: ۵)، تکیه بر مزیت‌های رقابتی(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، تأکید بر هدف‌گرایی و اثربخشی تا کارایی(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۱)، با برنامه کار کردن(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ٤)، عزم راهبردی، تفکر در زمان(پورصادق و ذاکری قزاآنی، ۱۳۹٤: ۹)، تدوین چشم‌اندازهای سازمانی مبتنی بر رویکرد جهادی، انقلابی و نهادی، تدوین اهداف،	آینده‌نگری و برنامه‌ریزی راهبردی علمی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
سیاست‌ها و راهبردها براساس مدیریت جهادی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای امور مبتنی بر اجرا و نهادینه‌سازی مدیریت، تنظیم و اولویت‌بندی مراتب سازمانی براساس مشتریان، کارکنان و مدیران(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱۳–۱٤)، انتقال ندادن هزینه به آینده(نظری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲٤)، درک دقیق از زمان و مکان(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۷)، آرمان‌گرایی واقع‌بینانه(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱)، پیش‌بینی(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤).		
مدیریت راهبردی علم و فناوری(عباسی بختیاری و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، به کارگیری صنعت و و دانشگاه در سازندگی(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۹)، طراحی نظام کنترلهای کلی و دور با تأکید بر خود نظارتی، بهره گیری بیشینه از دنیای مجازی و دیجیتالی و فناوریهای نوین(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱۵).	تکیه بر دانش، علم و فناوری	
معنی بخشیدن به کار(صفیعی پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۳)، اعتلای فرهنگ سازمانی(تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۱٦)، تقویت باور و عزم ملی(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤)، انگیزش(تولایی و صباغی، ۱۳۹٤: ۷)، انگیزه خدمت به کشور(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، کار و انجام وظیفه به مثابه تفریح(یزدان پناه، ۱٤۰۱: ۱۱)، تلاش برای ایجاد فرهنگ اسلامی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱٦)، شروع جهاد و مجاهده از جوانی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳)، پیگیری اهداف بنیادین انقلاب(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۲)، توجه به آرمان‌های انقلاب اسلامی(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۲۲).	فرهنگ‌سازی و معنا بخشی به کار	ویژگی‌های عملیاتی–اجرایی در مدیریت جهادی
نظم، انضباط و قانون‌مندی(مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵: ۲۵)، زمان‌شناسی و وقت‌شناسی(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، شفافیت(عامل اردستانی و همکاران، ۱۳۹٦: ۲۱)، پاسخگویی، کنترل و ارزشیابی، خودکنترلی(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، یک‌رویی و صداقت، سرکشی و کنترل تا حدود بسیار جزئی، کنترل اهداف در سطوح عملیاتی(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱۳–۱٤)، سخت‌گیری و	نظم، قانون‌مداری و شفافیت	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
سازش‌ناپذیری در برخورد با تخلفات(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۳)، کنترل در صحنه عمل(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱٦)، نظارت مستقیم و بلاواسطه بر حوزه مدیریتی، عدم فرافکنی مشکلات(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۲)، نظارت نهان و آشکار مبتنی بر رضایت ذی‌نفعان(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۵)، مدیریت زمان(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۲۱)، اجتناب از تداخل در سایر امور(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ٤)، اجتناب از تخلف، جلوگیری از نفوذ افراد ناصالح در ارگان‌ها(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳)، عمل به وعده‌های خود(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۱۷)، اصول‌گرایی(موسی زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۹).		
استقلال و اتکای به داخل(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۳)، ایمان داشتن به توان نیروهای بومی و اعتماد به آنها(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۳)، حضور جوانان و حرکت دانشجویی، بسیج و اعتماد به مردم، درون‌زایی و خودجوشی(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱)، برخورداری از حمایت و کمک مردمی(افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۸)، تأمین مالی جهادی(اصلی پور، ۱۳۹٦: ۱٦)، اتصال به نهادهای قدرت پایان‌ناپذیر مردمی کشور(حمزه پور اسدی و مبینی دهکردی، ۱۳۹۹: ۱۵).	اتکا به ظرفیت‌های داخلی و مردمی	
ارتباطات ساده و صریح و صمیمی با زیردستان، مدارا و همراهی با همکاران(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱–۲۲)، اعتمادآفرینی(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۲۳)، دوری از اختلافات(ردایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۳)، جذب حداکثری و دفع حداقلی(عامل اردستانی و همکاران، ۱۳۹٦: ۲۱)، پرهیز از تفرقه‌افکنی میان گروه‌های مختلف(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۸)، وجود جو دوستانه در محیط کار(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ۷)، دارای روابط غیررسمی منسجم(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹)، همدلی و هم‌زبانی میان ارکان مجموعه، اتحاد مدیران و مسئولان(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۳–۱٤)، انسجام در سطوح مختلف(عبدی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۱)، رایزنی در فضای سرشار از اعتماد و پشتیبانی از یکدیگر(نوروزی و یارقلی،	انسجام و هم‌افزایی سازمانی	

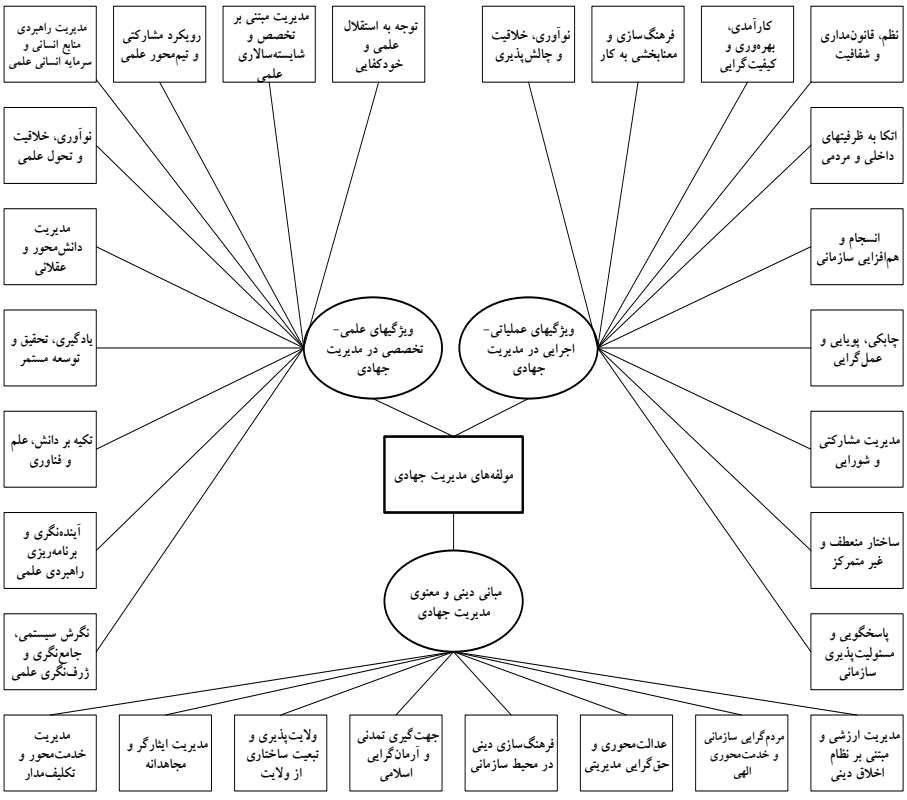
مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۱۳۹٦: ١٤)، ایجاد ارتباط تنگاتنگ بین محیط کار و محیط خانواده، تأکید مستمر بر تسهیم اطلاعات، دانش و قدرت، تأکید بر نظارت کلی و حمایت از فضای اطمینان و اعتماد در سازمان، انسجام و جدیت(محمدی و همکاران، ١٤٠١: ١٤–١٦).		
شجاعت، جسارت و جرات(حجازی فر، ١٣٩٤: ١٥)، خلاقیت، نوآوری و ابتکار عمل(عبدی و همکاران، ١٤٠٠: ١٥)، استفاده از فرصتها(قربانی زاده و همکاران، ١٣٩٤: ٢٢)، عبور از موانع و بن‌بست‌شکنی(عامل اردستانی و همکاران، ١٣٩٦: ٢٠)، حرکت جهشی و بنیان کردن راه های میانبر(لطیفی و سعدآبادی، ١٣٩٣: ١٨)، قانع نشدن به دستاوردهای قبلی(احمدیان، ١٣٩٣: ٢٩)، پیوسته به دنبال فرصتها بودن و از تهدیدات فرصت ساختن، استقبال از چالشها و امور هیجان انگیز(محمدی و همکاران، ١٤٠١: ١٥).	نوآوری، خلاقیت و چالش‌پذیری	
سخت‌کوشی و خستگی ناپذیری(اکبری، ١٤٠١: ٧)، نشاط و داشتن روحیه جوانی، دوری از نظاره‌گری و تنبلی(موسی زاده و همکاران، ١٤٠٠: ٢٦)، هوشیاری در برابر جوسازی بر ضد نیروها و نهادها، دوری‌گزینی از اعمال بی‌محتوا و نمایشی(سعدآبادی و همکاران، ١٣٩٩: ١٦–١٧)، اجرای سریع طرح‌ها با بسیج امکانات و استعدادهای کشور(حجازی فر، ١٣٩٤: ١٩)، عمل‌گرایی و نتیجه‌گرایی(رشیدی اقدم و همکاران، ١٣٩٩: ١٨)، پرهیز از مسائل فرعی و حاشیه‌ساز(عبدی و همکاران، ١٤٠٠: ١٠)، انجام دادن کار زمین مانده و دشوار(موسی زاده و همکاران، ١٤٠٠: ٢٦)، چابکی و سرعت عمل(شکوهیار و همکاران، ١٣٩٦: ١١)، عزم راسخ(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ١٤٠٠: ١١)، قاطعیت، پرهیز از بوروکراسی زائد و نگاه ابزاری به آن(رضایی و رجب پور، ١٣٩٨: ٢٤)، پرهیز از دیوان‌سالاری(افجه‌ای و همکاران، ١٣٩٨: ٥)، استمرار و پویایی(قربانی زاده و همکاران، ١٣٩٤: ٢٢)، استمرار در تحقق اهداف(حجازی فر، ١٣٩٤: ١١)، استمرار در فعالیت‌ها، پیگیری کار تا حصول نتیجه(عامل اردستانی و همکاران، ١٣٩٦: ٢١)، مداومت و به	چابکی، پویایی و عمل‌گرایی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
انتها رساندن کار و مسئولیت(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۲۱)، مأموریت‌پذیری(عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹٤: ۵)، حرکت رو به جلو، روند تصمیم‌گیری کند اما اجرای آن تند(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱۳–۱٤)، جدی و پایدار(خزائی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸)، پویایی و مأموریت‌پذیری(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ٦–۷).		
مسئولیت‌پذیری و تعهد بالا(حجازی فر، ۱۳۹٤: ۱۱)، پاسخگویی(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، وفاداری(شماعی کوپایی و همکاران، ۱٤۰۰: ۸)، حفظ اسرار(حجازی فر، ۱٦:۱۳۹٤)، حفظ منابع اکولوژیک، کنترل و کاهش آلاینده‌ها(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، قابلیت رسانه‌ای–تبلیغی کار(اصلی پور، ۱۳۹٦: ۱۵)، توجه به پیامدها(یزدان پناه، ۱٤۰۱: ۵)، هماهنگی گفتار و عملکرد(عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹٤: ۱۹)، انتقادپذیری و تحمل مخالف(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۳)، پذیرش اشتباهات در تعامل با نیروها(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱٤)، تقدم منافع سازمانی بر منافع شخصی(وجه الله قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، رضایت شهروندان(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ۸)، خدمت رسانی(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۵)، رسیدگی به محرومین(یزدان پناه، ۱٤۰۱: ٦)، توجه به خدمتگزاری به جای فرمانروایی(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۲).	پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری سازمانی	
استفاده بهینه از منابع(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۰)، کار پر حجم و با کیفیت(افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۲)، شناسایی و استفاده بهینه از تمام ظرفیت‌ها(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱)، توان اداره امور سازمانی(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۹)، بهره وری و بهینه سازی(ترک زاده و همکاران، ۱۳۹٦: ۱۱)، تأکید بر کیفیت مطلوب و مهیج محصولات و خدمات(محمدی و همکاران، ۱٤۰۱: ۱۵)، کارایی، اثربخشی(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ۸)، توسعه و بهره‌برداری بهینه از منابع(رشیدی اقدم و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹)، وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ٤)، اثرگذاری و	کارآمدی، بهره‌وری و کیفیت‌گرایی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
الگوسازی ماندگار(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰:۳۱)، کارمداری(تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۸)، ایجاد انگیزه(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸)، رضایت کارکنان(عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸: ۸)، پیشرفت، رفاه‌آفرینی(زین‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، رقابت‌پذیری همراه با رعایت اخلاق حرفه‌ای(سلیمانی، ۱٤۰۰: ۱۲)، ارائه کارکردهای همه‌جانبه به جامعه و پرهیز از تولیدگرایی صرف(ورمزیاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱٦)، اثرگذاری وسیع در جامعه(علی شیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰)، کار مبتنی بر علم و پرقدرت(سعدآبادی و همکاران ، ۱۳۹۸: ۲)، تولید سازندگی(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱۹)، استفاده کارآمد و اثربخش از منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی(افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵)، شکوفاسازی استعدادهای بالقوه انسانی و جهت‌دهی به آنها(احمدیان، ۱۳۹۳: ٤)، زمینه‌سازی برای رسیدن به موفقیت‌های بزرگ(حمزه پور اسدی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱٤)، پاسخ به نیازهای جامعه و سازگاری مستمر با نیازهای در حال تحول(سلطانی، ۱۳۹٦: ۷).		
تفویض اختیار و عدم تمرکز(کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵: ۹)، خودداری از اعمال نظرات شخصی، دوری از رفتار دیکتاتوری(سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵)، انعطاف‌پذیری(دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۱)، احیا و واگذاری(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲٦)، برنامه‌ریزی از پایین به بالا(بنیادی و کامفیروزی، ۱۳۹٤: ٤)، خودمدیریتی(حیدرنژاد، ۱٤۰۲: ۱٤)، مدیریت بر محیط(حصیرچی و همکاران، ۱٤۰۰: ۳۳)، برون گردی(نوروزی و یارقلی، ۱۳۹٦: ۱٤).	ساختار منعطف و غیرمتمرکز	
داشتن رابطه قوی و چند جانبه با کارکنان(احمدی و روستا، ۱٤۰۰: ۷)، حضور در میدان عمل(رنجبر کبوترخانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤)، مردم داری(زین‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳)، مدیریت بر قلوب، همرنگی و هم‌سنخی با جامعه(قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹٤: ۲۲)، حمایت از کارکنان(نادری فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱)، رفتار خوب با زیردستان،	مدیریت مشارکتی و شورایی	

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
پدرانه، مهربانانه و در عین حال آمرانه(عامل اردستانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۱)، تشبه به نیروهای زیر دست از حیث پوشش و ظاهر(احمدی و محمدی، ۱۳۹۹: ۱٤)، پیوند دادن هویت افراد با هویت کاری(نظری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲٤)، پرهیز از داشتن نگاه اربابانه(موسی زاده و همکاران، ۱٤۰۰: ۲٦).		

به‌منظور ارائه شفاف‌تر نتایج تحلیل و نمایش منسجم روابط میان مولفه‌های استخراج‌شده، در ادامه شبکه مضامین مربوط به مولفه‌های «مدیریت جهادی» ترسیم و ارائه می‌شود. لازم به ذکر است به دلیل فراوانی تعداد مضامین پایه صرفا شبکه مربوط به مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر ترسیم شده است که در نمودار ذیل قابل نمایش است؛



تحلیل و بررسی عمیق مؤلفه‌های «مدیریت جهادی» نشان می‌دهد که این الگو، به عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی برجسته و کارآمد برآمده از مکتب مدیریت اسلامی، دارای ویژگی‌های متمایزی است. این تمایز، ریشه در مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی مکتب مادر، یعنی مدیریت اسلامی دارد که در الگوی جهادی به شکلی عملیاتی و مؤثر متبلور می‌شود. وجوه تمایز کلیدی این سبک با سایر رویکردهای مدیریتی رایج از چند جهت قابل بحث است:

۱. **تمایز در سطح تحلیل (فرد و سیستم):** نخست باید میان دو مفهوم «مدیر جهادی» و «مدیریت جهادی» در چارچوب این سبک تفکیک قائل شد. مدیریت جهادی به یک سیستم کلان اشاره دارد که در آن فرهنگ، اصول و فرآیندهای مبتنی بر ارزش‌های جهادی که از دل مکتب اسلامی برمی‌خیزد، نهادینه شده است. در مقابل، مدیر جهادی ماحصل و خروجی مطلوب این سیستم است؛ فردی که در چنین فضای ارزشی رشد یافته و ویژگی‌های شخصیتی آن را در خود متبلور ساخته است. بنابراین، مدیریت جهادی ناظر بر فرهنگ و فرایند سیستم، و مدیر جهادی ناظر بر شخص است.

۲. **تمایز در منشأ انگیزش و تاب‌آوری:** یکی از اصول بنیادین مکتب مدیریت اسلامی، که در سبک جهادی به اوج خود می‌رسد، منبع انگیزش و مکانیسم مواجهه با شکست است. در این رویکرد، انگیزه افراد برگرفته از باورهای عمیق ایمانی است که مکتب اسلام به کنش‌ها و تلاش‌ها می‌بخشد و به آن‌ها معنایی متعالی می‌دهد. این منشأ انگیزشی درونی، تاب‌آوری فوق‌العاده‌ای را در سیستم و افراد ایجاد می‌کند، به‌گونه‌ای که شکست‌های مقطعی نه تنها موجب توقف نمی‌شود، بلکه به مثابه آزمونی برای تقویت اراده و تداوم مسیر تلقی می‌گردد. در مقابل، سبک‌های مدیریتی رایج که اغلب بر انگیزه‌های بیرونی و مادی استوارند، در برابر شکست‌ها آسیب‌پذیرتر بوده و ممکن است تداوم تلاش را غیرعقلانی یا اتلاف منابع ارزیابی کنند.

۳. **تمایز در جهان‌بینی حاکم:** در نهایت، اصلی‌ترین وجه تمایز این سبک مدیریتی، وابستگی و پایبندی آن به جهان‌بینی توحیدی حاکم بر مکتب مدیریت اسلامی است. این جهان‌بینی به طور مستقیم بر دستگاه محاسباتی و مدل ذهنی مدیران و کارکنانی تأثیر می‌گذارد که این الگو را به کار می‌گیرند. اهداف، معیارها، تعریف موفقیت و شکست، و

حتی تخصیص منابع، تحت تأثیر این پارادایم ارزشی تعریف می‌شوند. همین امر موجب می‌شود که سازمان با سرعتی مضاعف و هم‌افزایی بالا به سمت اهداف متعالی خود حرکت کند، زیرا افراد سازمان، فعالیت خود را بخشی از یک رسالت الهی و تعریف‌شده در چارچوب مکتب اسلام می‌دانند.

با مرور مطالعات انجام‌شده در عرصه مدیریت جهادی مشخص شد که پژوهش‌های پیشین عمدتاً از جنبه نظری به این موضوع پرداخته‌اند و کمتر به ابعاد عملی و اجرایی آن، جمع‌بندی و گزارشی ارائه کرده‌اند. بر این اساس، پژوهشگران کوشیدند با بررسی یافته‌ها و نتایج مقالات علمی منتخب، آن دسته از نتایج مرتبط با اجرای مدیریت جهادی در سازمان‌ها و نهادها را در قالب یک دسته‌بندی نسبتاً جامع و کامل ارائه کنند که نتیجه آن، همراه با ذکر فراوانی هر مورد، در جدول زیر آمده است.

جدول ۶ – نتایج پرتکرار حاصل از اجرای مدیریت جهادی

ردیف	نتیجه پرتکرار از اجرای مدیریت جهادی	فراوانی (تقریبی)	توضیح مختصر
1	تقویت فرهنگ سازمانی جهادی	۳۳ مورد	رشد باورهای ارزشی، ایثار، انضباط، و مسئولیت‌پذیری در بدنه سازمان
2	تحقق اقتصاد مقاومتی در سازمان‌ها و نهادها	۲۹ مورد	با تأکید بر خوداتکایی، کاهش وابستگی، بهره‌وری و تولید داخلی
3	افزایش اثربخشی و کارآمدی سازمانی	۲۷ مورد	ارتقاء ساختار، عملکرد، سیاستگذاری و فرآیندهای اجرایی
4	تقویت رهبری تحول‌آفرین و اخلاق‌محور	۲۰ مورد	پرورش مدیرانی الهام‌بخش، مسئولیت‌پذیر، متعهد و مردمی
5	ارتقاء سرمایه انسانی (تعهد، ایمان، هوش معنوی، توانمندی)	۱۸ مورد	رشد انگیزشی، معنوی و مهارتی کارکنان و مدیران
6	توسعه چابکی راهبردی، نوآوری و خلاقیت	۱۷ مورد	تصمیم‌گیری سریع، نوآوری سازمانی، انطباق با تحولات محیطی
7	افزایش انسجام سازمانی و روحیه جمعی	۱٤ مورد	تقویت همدلی، هم‌افزایی، همکاری تیمی و وحدت هدف

ردیف	نتیجه پرتکرار از اجرای مدیریت جهادی	فراوانی (تقریبی)	توضیح مختصر
8	کارآمدی در مدیریت بحران‌ها و منابع محدود	۱۲ مورد	موفقیت در مقابله با بحران‌های امنیتی، بهداشتی، اقتصادی و...
9	تحقق حکمرانی اسلامی و بومی‌سازی الگوهای مدیریتی	۱۲مورد	بر مبنای نهج‌البلاغه، قرآن، سیره شهدا و اندیشه رهبری
10	توسعه خدمات در مناطق محروم و مرزی (عدالت‌گستر)	۱۲ مورد	تمرکز بر رفع نابرابری جغرافیایی در خدمات زیربنایی و اجتماعی
11	تقویت مسئولیت اجتماعی و هویت انقلابی مدیران	۱۰ مورد	مدیر جهادی به‌مثابه فردی متعهد، پاسخگو و جامعه‌محور
12	افزایش رضایت شغلی، وفاداری سازمانی کارکنان	۹ مورد	مشارکت‌جویی، رضایت‌مندی و دلبستگی به اهداف سازمانی
13	نهادینه‌سازی سبک زندگی جهادی در نظام اداری	۹ مورد	اشاعه قناعت، تلاش خستگی‌ناپذیر، ساده‌زیستی و تعهد عملی
14	پیشبرد توسعه کارآفرینی در سطوح محلی و دانشگاهی	۸ مورد	حمایت از نوآوری و کسب‌وکارهای بومی در چارچوب رویکرد جهادی
15	تسهیل در اجرای سیاست‌های کلان (گام دوم، سند تحول، چشم‌انداز)	۸ مورد	انسجام و هم‌راستایی راهبردی با سیاست‌های کلان حاکمیتی
16	افزایش عدالت‌محوری و شفافیت و اعتماد عمومی	۸ مورد	نظام عادلانه ارزیابی، توزیع منابع و پاسخ‌گویی مدیریتی
17	ارتقاء امنیت ملی و پایداری اجتماعی با رویکرد فرهنگی–مدیریتی	٦ مورد	مدیریت جهادی در اسناد چشم‌انداز و دفاعی تقویت‌کننده امنیت ملی
18	ایجاد ساختارهای جهادی در درون سازمان‌ها	٦ مورد	تأسیس نهادهای پشتیبان و بسیج منابع با الگوی جهاد سازندگی
19	کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد بر اساس شاخص‌های جهادی	٦ مورد	بکارگیری معیارهای معنوی–رفتاری در ارزشیابی عملکرد کارکنان
20	همراستایی راهبردهای مدیریتی با اهداف ارزشی و تمدنی انقلاب اسلامی	۵ مورد	پیوند مدیریت راهبردی با چشم‌انداز تمدنی، عدالت‌محوری و معنویت

با توجه به بررسی حاصل از نتایج مرتبط با اجرای مدیریت جهادی در سازمان‌ها و نهادها برگرفته از مقالات مرورشده و دسته‌بندی موضوعی آنها، طیف گسترده‌ای از پیامدهای اجرای مدیریت جهادی را می‌توان در سه سطح تحلیل کرد:

۱. **سطح فردی و سرمایه انسانی:** بر تقویت باورهای ارزشی (ایثار و مسئولیت‌پذیری)، رشد هوش معنوی، مهارت‌ها و توسعه رهبری تحول‌آفرین و اخلاق‌محور تأکید دارد.

۲. **سطح سازمانی و عملیاتی:** مدیریت جهادی منجر به تقویت فرهنگ سازمانی، افزایش اثربخشی فرآیندها، ارتقای چابکی راهبردی، نوآوری و همچنین بهبود انسجام و روحیه جمعی در سازمان‌ها می‌شود. علاوه بر این، تحقق اقتصاد مقاومتی و خوداتکایی از دیگر پیامدهای عملیاتی در این سطح است.

۳. **سطح کلان و حکمرانی:** در ابعاد وسیع‌تر، مدیریت جهادی به هم‌راستایی با سیاست‌های کلان حاکمیتی، پیشبرد عدالت اجتماعی (به‌ویژه در مناطق محروم)، تقویت امنیت ملی و بومی‌سازی الگوهای مدیریتی بر پایه منابع اسلامی (قرآن و نهج‌البلاغه) کمک می‌کند.

این توزیع فراوانی نشان می‌دهد که بیشترین تمرکز بر "تقویت فرهنگ سازمانی" و "تحقق اقتصاد مقاومتی" بوده است.

به منظور تدقیق تحلیل و صحت‌سنجی اعتبار داده‌های مقالات منتخب علمی پژوهشگران به بررسی و احصاء روش‌های مورد استفاده در مقالات پرداخته و آنها را مطابق جدول شماره (۷) همراه با ذکر فراوانی هر مورد طبقه‌بندی کردند که به ترتیب جدول ذیل می‌باشد:

جدول ۷- فراوانی و طبقه‌بندی روش تحقیق مقالات علمی

ردیف	طبقه بندی روش تحقیق	روش تحقیق بکارگرفته شده	تعداد مقالات (تقریبی)
1	کیفی	تحلیل گفتمان / تحلیل محتوای کیفی(Qualitative content analysis) / تحلیل مضمون(Content Analysis)	٤٢ مورد
2	کیفی	نظریه داده‌بنیاد(Grounded Theory)	۲۵ مورد
3	کیفی	پویایی شناسی سیستم(SD) / پدیدارشناسی (Phenomenology)	3 مورد

ردیف	طبقه بندی روش تحقیق	روش تحقیق بکارگرفته شده	تعداد مقالات (تقریبی)
4	کیفی	مطالعه موردی(Case Study)	٦ مورد
5	کیفی	تحلیل روایت یا تحلیل تاریخی (Narrative / Historical Analysis)	٥ مورد
6	کمی	مدل‌سازی معادلات ساختاری(SEM، Amos، SmartPLS) / مدل‌سازی ساختاری تفسیری(ISM)	١٩ مورد
7	کمی	تحلیل عاملی اکتشافی/تاییدی(EFA / CFA)	٥ مورد
8	کمی	روش تحلیل واریانس / دلفی/ رگرسیون / آزمون T / همبستگی	٣٥ مورد
9	کمی	تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره (AHP، ANP، TOPSIS، VIKORو...)	7 مورد
١٠	آمیخته	ترکیب نظریه داده‌بنیاد + مدل‌سازی کمی (SEM / ISM / AHP و...)	٥ مورد
١١	آمیخته	روش آمیخته اکتشافی (کیفی ← کمی) یا تبیینی (کمی ← کیفی)	٢٠ مورد
١٢	مروری و فرامطالعه	مرور نظام‌مند(Systematic Review) / فراترکیب(Meta-synthesis)	٨ مورد
١٣	مدلسازی مفهومی	طراحی مدل مفهومی/ فراتحلیلی بدون گردآوری داده میدانی	١٣ مورد
١٤	–	فاقد روش‌شناسی مشخص	١٤ مورد

همانطور که ملاحظه می‌کنید به دلیل ماهیت موضوع پژوهش و آثار مرتبط با آن، بیشتر روش‌شناسی‌های مورد استفاده در مقالات از نوع کیفی بوده و تحلیل‌ها هم کیفی انجام شده است. تحلیل توزیع روش‌شناختی مقالات نشان می‌دهد که ادبیات پژوهشی مدیریت جهادی در ایران، همچنان در مرحله‌ی اکتشاف مفاهیم و ساخت‌بندی نظری قرار دارد. غلبه محسوس رویکردهای کیفی بر مطالعات کمی، بیانگر آن است که پژوهشگران عمدتاً بر استخراج ابعاد، ویژگی‌ها و ماهیت این حوزه تمرکز کرده‌اند. اگرچه تعداد مطالعات با رویکرد کمی نشان‌دهنده تلاش برای استانداردسازی و مدل‌سازی است، اما کمبود چشمگیر مطالعات آمیخته و فراتحلیلی، حاکی از وجود شکافی میان "کشف مفاهیم" و "تبیین روابط علی" در این حوزه است. در عین حال تعداد

قابل توجهی از مطالعات این حوزه(۱۴ مورد از ۲۰۱ مورد) به لحاظ روش‌شناسی دارای ضعف بوده و بخش روش‌شناسی مستقل و مشخصی نداشته‌اند که این وضعیت اعتبارسنجی و میزان قوام علمی مطالعات را مخدوش ساخته و از اهمیت آنها برای پیش بردن یک گام پژوهشی رو به جلو در پژوهشهای آینده می‌کاهد.

با توجه به شناسایی سیر تحول و بلوغ مفهومی مدیریت جهادی در پژوهش‌های داخلی، توزیع زمانی مقالات استخراج‌شده مورد تحلیل قرار گرفت. این تحلیل نه‌تنها نشان می‌دهد که این مفهوم در چه بازه‌هایی مورد اقبال علمی بوده است، بلکه امکان همبستگی میان روند انتشار مقالات با تحولات سیاسی–اجتماعی و سیاست‌گذاری‌های کلان کشور را نیز فراهم می‌آورد. به عبارت دیگر، این جدول، پیش‌درآمدی است برای پاسخ به این پرسش که «آیا مدیریت جهادی یک مفهوم شناور و موقعیتی است یا به یک گفتمان پایدار مدیریتی تبدیل شده است؟» فراوانی و طبقه‌بندی مقالات علمی بر حسب سال به ترتیب جدول ذیل است؛

جدول ۶ – فراوانی و طبقه‌بندی مقالات علمی بر حسب سال

ردیف	بازه زمانی	تعداد مقالات	درصد از کل	روند انتشار
۱	۱۳۹۳-۱۳۹۱	۱۹	٪ ۹/٤	شروع آرام
۲	۱۳۹٦-۱۳۹٤	٤٥	٪ ۲۲/۳	رشد تدریجی
۳	۱۳۹۹-۱۳۹۷	٥٥	٪ ۲۷/۳	اوج نسبی
٤	۱٤۰۳-۱٤۰۰	۸۲	٪ ٤۰/۸	جهش قابل توجه (اوج اصلی)
مجموع	۱٤۰۳-۱۳۹۱	۲۰۱	۱۰۰٪	–

توزیع زمانی مطالعات مدیریت جهادی در ایران نشان‌دهنده سیر صعودی چشمگیر در طول یک دهه پژوهش است. این روند را می‌توان به چهار دوره متمایز تقسیم کرد:

۱. **دوره اول (۱۳۹۱–۱۳۹۳):** این بازه نمایانگر مراحل جنینی شکل‌گیری گفتمان مدیریت جهادی در فضای کشور است. در این سال‌ها، مفهوم مدیریت جهادی عمدتاً در بیانات رهبری و سیاست‌های ابلاغی مطرح بود و پژوهشگران به‌تدریج ورود به این عرصه را آغاز کردند.

۲. **دوره دوم (۱۳۹٤–۱۳۹٦):** افزایش بیش از دو برابری تعداد مقالات، نشان از شکل‌گیری یک جریان علمی منسجم دارد. هم‌زمانی این دوره با بحث‌های گسترده

پیرامون «اقتصاد مقاومتی» و «الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت»، زمینه‌ساز ورود جدی‌تر دانشگاهیان به موضوع مدیریت جهادی شد.

۳. **دوره سوم (۱۳۹۷-۱۳۹۹):** در این دوره شاهد اوج نسبی تولیدات علمی هستیم. بیانیه گام دوم انقلاب در سال ۱۳۹۷ و تأکید بر «مدیریت جهادی» به‌عنوان یکی از راهبردهای کلیدی را می‌توان از عوامل اصلی این جهش تلقی کرد. همچنین همه‌گیری کرونا و ضرورت ارائه الگوهای مدیریتی بومی و مقاومتی، بر غنای این دوره اثرگذار بوده است.

٤. **دوره چهارم (١٤٠٠-١٤٠٣):** اوج واقعی مطالعات مدیریت جهادی در این بازه رخ داده است. روی کار آمدن دولت سیزدهم با اهتمام جدی به عمل و مدیریت جهادی، تدوین سند تحول دولت و گسترش پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی با این موضوع، از عوامل اصلی این جهش محسوب می‌شوند. این دوره نشان می‌دهد که مفهوم مدیریت جهادی از یک شعار مدیریتی به یک پارادایم پژوهشی مسلط در فضای علمی کشور تبدیل شده است.

به‌منظور شناسایی اولویت‌های موضوعی، ترسیم نقشه دانش مدیریت جهادی و پاسخ به این پرسش که مدیریت جهادی در کدام عرصه‌های علمی بیشترین بسط مفهومی را یافته است، عناوین ۲۰۱ مقاله در هفت حوزه اصلی دسته‌بندی شدند. این طبقه‌بندی علاوه بر نشان‌دادن تمرکز پژوهش‌های موجود، شکاف‌های پژوهشی را نیز آشکار می‌سازد و مسیر تحقیقات آتی را ترسیم می‌کند.

جدول ۷ - فراوانی و طبقه‌بندی مقالات علمی بر حسب حوزه موضوعی

ردیف	حوزه موضوعی	تعداد مقالات	درصد از کل	نمونه عناوین شاخص
۱	مدلسازی، الگوسازی و چارچوب‌سازی	46	٪ 22/9	«مدل‌سازی ساختاری تفسیری ابعاد فردی مدیریت جهادی»، «ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه گام دوم»، «طراحی الگوی نظام اداری کارآمد با رویکرد مدیریت جهادی»
۲	مطالعات سازمانی،	٤١	٪ ۲۰/۳	«بررسی مدیریت جهادی در ارتش

ردیف	حوزه موضوعی	تعداد مقالات	درصد از کل	نمونه عناوین شاخص
	نهادی و مدیریتی			جمهوری اسلامی ایران»، «تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکتهای تابع وزارت نیرو»، «ارائه مدل مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی»
۳	منابع انسانی، رهبری و رفتار سازمانی	۳۷	٪ 18/4	«شناسایی مولفه‌های اثرگذار در سبک زندگی جهادی مدیران آموزشی»، «الگوی شایستگی مدیران جهادی»، «طراحی الگوی تربیت کننده مدیران جهادی در مکتب شهید سلیمانی»
٤	مبانی نظری، مفهومی و معرفتی	۲۹	٪ ١٤/٤	«مدیریت جهادی به عنوان مدیریت کارآمد و مبتنی بر فرهنگ اسلامی»، «مرور نظام‌مند مطالعات مدیریت جهادی»، «پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی»
٥	اقتصاد مقاومتی، توسعه و کارآفرینی	۲۱	٪ ١٠/٤	«تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی»، «الگوی مدیریت جهادی در مسیر تحقق سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه اقتصاد مقاومتی»، «طراحی مدل کارآفرینی استراتژیک در مدیریت شهر فرودگاهی»
٦	مطالعات دینی، قرآنی، نهج‌البلاغه و سیره	۱۵	٪ ٧/٤	«مدیریت جهادی از دیدگاه نهج‌البلاغه»، «تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم»، «مضامین و قضایای بنیادین

ردیف	حوزه موضوعی	تعداد مقالات	درصد از کل	نمونه عناوین شاخص
				سیاست و مدیریت جهادی امیرمومنان در نهج‌البلاغه»
۷	مطالعات سیاسی، امنیتی، دفاعی و حکمرانی	۱۲	٪ 6	«تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر مولفه‌های امنیت ملی پایدار»، «الگوی فرماندهی و مدیریت جهادی در منظومه فکری مقام معظم رهبری»، «بررسی مدیریت جهادی سپاه در مهار کرونا»
مجموع	–	۲۰۱	٪ ۱۰۰	–

براساس یافته‌های جدول (۹)، توزیع موضوعی مقالات مدیریت جهادی نشان می‌دهد که این حوزه عمدتاً بر سه محور اصلی متمرکز شده است و دارای چند خلأ مهم می‌باشد:

تمرکز اول؛ مدل‌سازی و نظریه‌پردازی(۴۷ مقاله، ۲۲/۹ درصد): نزدیک به یک‌چهارم از کل مقالات به ارائه مدل‌های مفهومی و ساختاری اختصاص یافته است. این پدیده نشان می‌دهد که ادبیات مدیریت جهادی همچنان در مرحله نظریه‌پردازی به سر می‌برد و پژوهشگران تلاش می‌کنند با استفاده از روش‌هایی مانند مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)، نظریه داده‌بنیاد و فراترکیب، چارچوبی منسجم برای این مفهوم بومی ترسیم کنند. اگرچه این تلاش قابل‌تقدیر است، اما تعدد مدل‌های غیرعملیاتی و شباهت بالای آنها، خطر اشباع نظری را به همراه دارد.

تمرکز دوم؛ مطالعات سازمانی و نهادی (۴۱ مقاله، ۲۰/۳ درصد): پس از مدل‌سازی، بیشترین مقالات به بررسی کاربست مدیریت جهادی در سازمان‌های خاص پرداخته‌اند. تنوع سازمان‌های مورد مطالعه از جمله ارتش، سپاه، وزارت نیرو، بنیاد شهید، دادگستری، شهرداری، سازمان تامین اجتماعی، بانک‌ها و دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که مدیریت جهادی از مرحله گفتمان خارج شده و به دنبال پیاده‌سازی عملیاتی است. اما نبود مطالعات تطبیقی بین‌سازمانی و عدم ارائه شاخص‌های سنجش عملکرد، یکی از خلأهای آشکار این حوزه است.

تمرکز سوم؛ منابع انسانی و رفتار سازمانی (۳۷ مقاله، ۱۸/۳ درصد): تأکید بر شایستگی‌ها، سبک زندگی، الگوی رهبری و ویژگی‌های روانشناختی مدیران جهادی، نشان می‌دهد که عامل

انسانی به‌عنوان محور اصلی تحقق مدیریت جهادی در نظر گرفته شده است. الگوسازی از فرماندهان شاخص دفاع مقدس در این حوزه، نشان از تلاش برای تربیت نسل جدید مدیران بر اساس الگوهای بومی دارد.

خلأهای مهم و استراتژیک؛ اقتصاد و حکمرانی: در مقابل این سه تمرکز، سهم پژوهش‌های اقتصادی (۱۰/۴ درصد) و سیاسی–امنیتی (۶ درصد) به‌طرز معناداری پایین است. این شکاف نشان می‌دهد که مدیریت جهادی در سطح کلان، هنوز به یک راهبرد ملی در سیاست‌گذاری تبدیل نشده و عمدتاً در سطح خرد (سازمان‌ها و نیروی انسانی) محدود مانده است. همچنین سهم ناچیز مطالعات قرآنی و سیره‌پژوهی (۷/۴ درصد)، با وجود ظرفیت عظیم این منابع برای غنی‌سازی مبانی نظری، یک آسیب معرفتی جدی محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف سازماندهی، تحلیل و بازنمایی انتقادی ادبیات علمی موجود درباره «مدیریت جهادی» از طریق یک مرور نظام‌مند جامع انجام شد. تحلیل داده‌های استخراج‌شده از ۲۰۱ مقاله منتخب، تصویری چندبعدی و مستند از این مفهوم در ادبیات علمی ایران ارائه می‌دهد. یافته‌ها برآمده از فرایند نظام‌مند کدگذاری و تحلیل مضمون مقالات مرورشده است که به تفکیک مضامین و کشف روابط مفهومی میان آن‌ها انجامید.

نخستین دستاورد تحلیل، شناسایی دو سطح متمایز در ادبیات بود: «مدیر جهادی» به عنوان کنشگر فردی، و «مدیریت جهادی» به عنوان نظامی ساختاری و فرآیندی. همان‌گونه که در جداول (۴) و (۵) منعکس است، بخش قابل‌توجهی از مقالات، با تأکید بر سطح فردی آغاز شده اما در تداوم خود، بر ضرورت شکل‌گیری یک بستر سازمانی و فرهنگی برای نهادینه‌سازی این الگو تصریح کرده‌اند. از این رو، مرور نظام‌مند نشان می‌دهد که «مدیریت جهادی» بیش از آنکه به مجموعه‌ای از صفات فردی محدود باشد، یک زیست بوم مدیریتی مبتنی بر ارزش‌های الهی و مردمی است که رفتار مدیران را در بستر سازمانی معنادار می‌سازد.

نکته بنیادین دیگری که از تحلیل مضامین برمی‌آید، تمایز ماهوی مدیریت جهادی با دیگر سبکهای مدیریتی رایج است. این تمایز از سه منظر قابل‌توجه است:

۱. **منبع انگیزش:** در حالی که مدیریت متعارف اغلب بر انگیزه‌های بیرونی و مادی استوار است، سبک جهادی از یک جهان‌بینی توحیدی و انگیزه‌های درونی و معنوی نشأت می‌گیرد. این امر، تاب‌آوری سیستم را در برابر شکست‌ها و بحران‌ها به شکل چشمگیری افزایش می‌دهد.

۲. **دستگاه محاسباتی:** اصول حاکم بر تصمیم‌گیری در مدیریت جهادی، فراتر از تحلیل هزینه-فایده مادی است و مولفه‌هایی از جمله؛ «رضایت الهی»، «عدالت» و «خدمت به محرومین» را در مدل ذهنی مدیران وارد می‌کند. این امر منجر به تعریف متفاوتی از موفقیت و اثربخشی می‌شود.

۳. **تلفیق عقلانیت و معنویت:** مطابق یافته‌ها این مکتب، برخلاف تصورات غالبی، نه تنها نافی علم و تخصص نیست، بلکه بر «عقلانیت»، «دانش‌محوری» و «نوآوری» تأکید ویژه‌ای دارد. اما این عقلانیت، در چارچوب یک نظام ارزشی دینی تعریف و جهت‌دهی می‌شود و از افتادن در دام «علم‌زدگی» یا «تکنوکراسی صرف» جلوگیری می‌کند.

تحلیل روش‌شناسی پژوهش‌های پیشین (جدول ۷) نیز نتیجه‌ی مهمی را آشکار ساخت. بررسی‌ها نشان داد که رویکردهای کیفی در آثار علمی مقالات در اکثریت هستند. این امر نشان‌دهنده ماهیت مفهومی و نوپای این حوزه است که پژوهشگران را به سمت کاوش‌های عمیق و نظریه‌پردازی سوق داده است. با این حال، یافته‌های جدول (۶) که نتایج کاربردی اجرای مدیریت جهادی را احصاء می‌کند، به عنوان پلی میان حوزه نظر و عمل، عمل کرده و نشان می‌دهد که این الگو دارای پیامدهای عینی و قابل‌اندازه‌گیری مانند «افزایش کارآمدی سازمانی»، «تحقق اقتصاد مقاومتی» و «تقویت انسجام ملی» است.

بررسی توزیع زمانی مطالعات مدیریت جهادی (جدول ۸) نشان می‌دهد که تولیدات علمی این حوزه از رشد قابل‌توجهی برخوردار بوده است. به‌گونه‌ای که سهم مقالات از ۹/۴ درصد در بازه (۱۳۹۳-۱۳۹۱) به ۴۰/۸ درصد در بازه (۱۴۰۰-۱۴۰۳) افزایش یافته است. این جهش، هم‌زمان با رویدادهای کلانی نظیر صدور بیانیه گام دوم انقلاب، تأکید بر اقتصاد مقاومتی و روی کار آمدن دولت دوازدهم با رویکرد مدیریت جهادی رخ داده است. با این حال، این افزایش کمی، زنگ خطری برای احتمال تولیدات تکراری و غفلت از عمق‌بخشی کیفی به پژوهش‌هاست. به‌نظر

می‌رسد پژوهش‌های آتی باید از توصیف «چیستی» مدیریت جهادی به سمت ارزیابی «چگونگی اثربخشی» آن حرکت کنند.

با بررسی توزیع حوزه موضوعی مطالعات مدیریت جهادی (جدول ۹) می‌توان دریافت که به‌طور کلی، مدیریت جهادی در ایران از نظر موضوعی در حال گذار از نظریه به عمل است؛ اما این گذار نیازمند پژوهش‌های بیشتر در حوزه‌های مغفول (به‌ویژه اقتصاد، سیاست و حکمرانی) و همچنین ارائه شاخص‌های عملیاتی برای سنجش پیامدها است تا این مفهوم از یک گفتمان مدیریتی صرف، به یک پارادایم علمی-اجرایی تبدیل شود. در غیر این صورت، خطر تبدیل شدن به یک شعار تکراری دانشگاهی، این گفتمان علمی را تهدید می‌کند.

محدودیتهای پژوهش

با توجه به واگرایی مفهومی عمیق میان تلقی رایج از «مدیریت جهادی» و «مدیر جهادی» در ادبیات داخلی و بار معنایی منفی آن در منابع انگلیسی و عربی، که غالباً با مفاهیم رادیکالیسم و افراط‌گرایی تداعی می‌شود، جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های داده غیرفارسی به نتایج قابل استنادی برای این پژوهش منجر نگردید. از این رو، به‌منظور حفظ انسجام مفهومی و جلوگیری از خطای تعمیم، دامنه پژوهش حاضر به تحلیل و بررسی منابع فارسی‌زبان محدود شده است. علاوه بر این، جامع‌نگری پژوهش به پایگاه‌های داده‌ای معطوف بوده که در دسترس پژوهشگران قرار داشته و ممکن است برخی مقالات مرتبط در پایگاه‌های دیگر یا به‌صورت گزارش‌های سازمانی منتشر شده باشند که در این مرور لحاظ نشده‌اند.

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

بر اساس یافته‌ها و محدودیت‌های این تحقیق، مسیرهای زیر برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود:

۱. **پژوهش‌های کمی و پیمایشی:** با توجه به غلبه رویکردهای کیفی در مقالات مرورشده و نیز فراوانی مدل‌های نظری، ضروری است ابزارهای سنجش استاندارد (پرسشنامه) بر اساس مؤلفه‌های شناسایی‌شده در پژوهش‌های پیشین طراحی و روایی‌یابی

شده و سپس آزمون تجربی تأثیر مدیریت جهادی بر متغیرهای عملکردی عینی (بهره‌وری، رضایت شغلی، نوآوری سازمانی، چابکی سازمانی در بحران‌ها) در بسترهای مختلف سازمانی انجام گیرد. همچنین انجام فراتحلیل کمی بر روی مدل‌های ارائه‌شده برای سنجش میزان اشتراک سازه‌ها، اعتبار سازه‌ها و قابلیت تعمیم‌پذیری آن‌ها، می‌تواند به انسجام نظری این حوزه کمک کند. علاوه بر این، چنین پژوهشهایی می‌تواند در جهت کاربردی و عملیاتی‌تر شدن مدیریت جهادی اثرگذار باشد.

۲. **مطالعات تطبیقی میان فرهنگی و بین‌المللی:** انجام پژوهش‌های تطبیقی میان الگوی مدیریت جهادی با سایر الگوهای مدیریت ارزش‌محور مانند «رهبری خدمتگزار»، «رهبری معنوی» و نیز مفاهیم مشابه در سایر کشورهای انقلابی یا مکاتب مدیریتی می‌تواند به روشن‌شدن وجوه اشتراک و افتراق، غنی‌سازی بُعد نظری و جلوگیری از انزوای علمی این مفهوم کمک نماید.

۳. **مطالعات موردی عمیق و پیاده‌سازی آنها:** بررسی عمیق (با روش‌هایی مانند نظریه زمینه‌ای یا مطالعه موردی چندگانه) در سازمان‌ها و نهادهایی که به‌عنوان نمونه‌های موفق مدیریت جهادی شناخته می‌شوند، می‌تواند به شناسایی «الزامات ساختاری»، «فرایندهای پیاده‌سازی»، «موانع عملیاتی‌سازی» و «چالش‌های اجرایی» این الگو کمک شایانی نماید. این مطالعات می‌تواند فاصله میان مدل‌های نظری (که فراوانی بالایی دارند) و عملی(اجرایی) را کاهش دهد.

٤. **تدوین الگوهای اجرایی بخشی و حوزه‌محور:** با توجه به کلی‌بودن اغلب مدل‌ها و همچنین شکاف موضوعی شناسایی‌شده در حوزه‌های خاص (مانند تنها ٪۶ مقالات در حوزه حکمرانی و ٪۷.۴ در حوزه دینی)، لازم است پژوهش‌هایی برای طراحی مدل‌های عملیاتی و بومی‌سازی‌شده مدیریت جهادی متناسب با بخش‌های مختلف (نظام سلامت، آموزش عالی، صنعت، دستگاه‌های سیاست‌گذار، نهادهای دفاعی-امنیتی) انجام گیرد تا قابلیت اجرایی‌پذیری این مفهوم در عرصه‌های متنوع افزایش یابد.

۵. **مطالعات انتقادی و آسیب‌شناختی:** با توجه به جهش کمی مقالات در سال‌های اخیر و غلبه رویکرد مدل‌سازی، انجام پژوهش‌هایی که به‌صورت انتقادی به بررسی سوءاستفاده‌های احتمالی از مفهوم مدیریت جهادی در عمل (تحریف، عوام‌زدگی، توجیه‌گرایی سازمانی یا کاربست نمادین به‌جای کاربست واقعی) بپردازند، می‌تواند به شفافیت مفهومی و جلوگیری از خطای گفتمانی این الگو کمک کند. این حوزه در مقالات موجود کاملاً مغفول مانده است.

Reference

قرآن کریم

نهج‌البلاغه

Ahmadi, Majid; & Rousta, Alireza. (2021). Explaining the *Jihadi* Performance of Managers with an Emphasis on the Holy Quran, the *Nahj al-Balagha*, and the Scholarly Statements of Grand Ayatollah Imam Khamenei (may his shadow endure). *New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance*, 1(3), 80–100. [In Persian]

Ahmadi, Mohammad Milad; & Mohammadi, Mehdi. (2020). A Model of *Jihadi* Management Based on the Conduct of Sacred Defense Commanders (Case Study: Martyr Hossein Kharrazi). *Law Enforcement Management Research*, 15(3), 43–60.[In Persian]

Ahmadian, Ali-Akbar. (2014). Modeling *Jihadi* Management "Utilizing the Statements of the Supreme Leader." *Defense Policy*, 87(22), 137–170. [In Persian]

Akbari, Afsaneh. (2022). The Relationship Between the Components of Jihadi Management (as articulated by the Supreme Leader) and the Popularity of General Soleimani, and Their Prioritization, *Shahed-e Andisheh*, 3(1), 97–128. [In Persian]

Akhoundi Sheikh-Ahmadlou, Mehdi. (2021). A Model of *Jihadi* Management in the Quran and Hadiths with an Emphasis on the Role of Youth. *Management in Islam*, 43(16), 39–56. [In Persian]

Almasi, Masoumeh; and Tavakkoli, Abdollah. (2018). Pathology of Jihadi Culture and Management Using a Meta-Synthesis Approach, *Management in the Islamic University*, 7(2), 253–274. [In Persian]

Amel Ardestani, Hamidreza; Amini, Mohammad Taghi; Forouzandeh Dehkordi, Lotfollah; and Mahmoudi Meymand, Mohammad. (2017). Designing a Model of "Jihadi Management" for Commanders During the Sacred Defense Era, *Basij Strategic Studies*, 20(74), 61–90. [In Persian]

Anaei-Fard, Hassan; Bagheri Kani, Mesbah-ol-Hoda; and Hejazifar, Saeed. (2015). Identifying the Components of Virtue-Centered and Jihadi Organizations: A Case Study of the Islamic Revolution Committee and Jihad-e Sazandegi (Construction Jihad). *Islamic Management*, 23(4), 45-71. https://im.ihu.ac.ir/article_201836.html [In Persian]

Arvin Asl, Tahereh Sadat; Razeghi, Saeed; & Soltani, Hassan. (2023). A Model of Organizational Culture Based on *Jihadi* Management Indicators (Case Study: Justice Administrations of the Islamic Republic of Iran). *Public Policy-Making in Management*, 52(14), 35–51. [In Persian]

Asli-Pour, Hossein. (2017). Elucidating the Dimensions and Components of the "Jihadi Management" Model Based on a Grounded Theory Approach, *Law Enforcement Management Research*, 12(3), 427–450. [In Persian]

Attride-Stirling, Jennifer, (2001), Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research, Qualitative Research, (3)1, 2001, 385-405.

Bayat, Abdolhamid; and Seyyed-Tabatabaei, Seyyed-Mehdi. (2020). The Desirable Model of Interpersonal Communication within the Command Hierarchy: A Case Study of Martyr Hajj Qasem Soleimani, *Islamic Management*, 28(113), 169–185. DOR: 20.1001.1.22516980.1399.28.4.7.8 [In Persian]

Behesht-Aeen, Mehdi. (2021). Islamic Jihadi Management and Performance Productivity: Opportunities and Challenges, *Scientific Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting*, 5(18), 31–59. [In Persian]

Boland, A., Cherry, G., & Dickson, R. (2017). Doing a Systematic Review: A Student′s Guide (Second ed.). SAGE Publications Ltd.

Bonyadi, Ali; and Kamfirouzi, Mohammad Hassan. (2015). Investigating the Impact of Jihadi Management on the Establishment of a "Resistance Economy" Using the Fuzzy VIKOR Method, *Management of Tomorrow*, 44(13), 91–104. [In Persian]

Chahardoli, Abbas; and Hormazizadeh, Iman. (2019). Presenting an Appropriate Model for *Jihadi* Management Based on *Basiji* Thought, *Basij Strategic Studies*, 22(84), 5-24. [In Persian]

Eftekhari, Asghar; Zargarzadeh, Mohammad Ali; and Shamshiri, Mehdi. (2018). Components of Jihadi Management in the Statements of Imam Khamenei (may his shadow endure), *Military Management Quarterly*, 18(70), 53–87. [In Persian]

Hamzehpour Asadi, Rasoul; & Mobini Dehkordi, Abdollah. (2020). Indicators of the Emergence of *Jihadi* Management during the Sacred Defense: A Case Study of Operation Samen-ol-A'emeh. *Studies on the Sacred Defense and Contemporary Battles*, 2(3), 97-114. [In Persian]

Hasirchi, Amir; Tolaei, Rouhollah; and Abdollahi, Ebadollah. (2021). Presenting a Model of Jihadi Management in Construction Activities Using the Interpretive Structural Modeling (ISM) Approach (Case Study: Khatam al-Anbiya Construction Headquarters), *Islamic Management*, 29(2), 43–99.DOR: 20.1001.1.22516980.1400.29.2.2.6 [In Persian]

Heidari Behnaviyeh, Mohammad Reza; Manzari Tavakoli, Alireza; Salajegheh, Sanjar; and Heidari Behnaviyeh, Abbas. (2021). A Meta-Synthesis of the Impact of "Jihadi Management" on Social Development in the Islamic Republic of Iran, *Iranian Journal of Political Sociology*, 4(4), 1554-1564. [In Persian]

Heidari Tafreshi, Gholamhossein. (2014). Jihadi Management, *Educational Management Research*, 5(20), 13-46. [In Persian]

Heidarnejad, Alireza. (2023). An Analysis of the "Jihadi Management" Style of the Imam's Support and Relief Headquarters in War-Struck Cities: Developing an Indigenous Model for the Future, *Scientific Quarterly of Sacred Defense Studies*, 9(4), 27-47. [In Persian]

Hejazi-far, Saeed. (2015). The Nature and Components of Jihadi Management, Islamic Management, 23(3), 95–122. https://im.ihu.ac.ir/article_201829.html [In Persian]

Jafari, Mohammad Hassan. (2017). Characteristics of Jihadi Management from the Perspective of the Quran. *Islam and Management Research*, 15(7), 5-20. [In Persian]

Jalilian, Hossein. (2020). A Model of Strategic Thinking for 'Jihadi' Managers Based on the Divine-Political Testament of Martyr Qasem Soleimani, *Islamic Management*, 28(4), 93-111. DOR: 20.1001.1.22516980.1399.28.4.4.5[In Persian]

Kahrizi, Ayoub; and Hejazifar, Saeed. (2018). Presenting an Evaluation Model for Virtue-Oriented and *Jihadi* Organizations, *Military Management*, 18(4), 50–85. [In Persian]

Khazaei, Davoud; Afjeh-i, Ali Akbar; Khashei, Vahid; and Farbehi, Ahmad. (2019). A Theoretical Model of "Jihadi Management" Based on the Teachings of the Commander of the Faithful (AS) in the *Nahj al-Balagha*, *Nahj al-Balagha Research Journal*, 7(27), 1-24. [In Persian]

Matern, Peter, (2019), Systematic Review Methodology and Applications, New York: Springer.

Moslemi, Javad; Mohammadi, Mehdi; Amel Ardestani, Hamidreza; and Aghatehrani, Morteza. (2023). Developing a Model of *Jihadi* Management Based on the Characteristics of the Martyred Commander Hassan Tehrani Moghaddam, *Basij Strategic Studies*, 26(101), 5-46. [In Persian]

Radaei, Hadi; Sadeh, Ehsan; and Amini Sabegh, Zeinolabedin. (2021). The School of Martyr Soleimani: A Practical Framework for the Social Responsibility of *Jihadi* Managers. *Modern Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance*, 1(1), 97. [In Persian]

Ranjbarian, Rasoul. (2021). Designing a Model for Developing *Jihadi* Managers within the School of Martyr. [In Persian]

Rashidi Aghdam, Mahmoud; Torabi Khaledi, Hamidreza; & Alizadeh, Mahmoud. (2020). Designing and Explaining a Strategic Model for *Jihadi* Management. *Interdisciplinary Studies in Strategic Knowledge*, 10(39), 331–358. [In Persian]

Rezaei, Abbas; & Rajabpour, Majid. (2019). *Jihadi* Management in Protective-Security Organizations Based on the Managerial Thought of the Supreme Commander-in-Chief. *Passive Defense and Security*, 7(27), 27–52. [In Persian]

Rezaeian, Ali. (2011). *Fundamentals of Organization and Management*. Tehran: SAMT.

Shafi'i-Pour, Abolfazl; Salimi, Mahtab; & Jahanian, Ramezan. (2018). Identifying the Components of *Jihadi* Management at the Islamic Azad University. *Journal of Educational Management Research*, 10(2), 165–192. [In Persian]

Snovin, Robert, (2016), Evidence Synthesis in Social Science, London: Routledge.

Tolaei, Rouhollah; and Shokouhyar, Sajjad. (2014). Evaluating the Components of Jihadi Management and Their Impact on Organizational Performance: A Balanced Scorecard Approach. *Public Management Perspective*, 5(3), 15–40. [In Persian]

Torabi, Oveis; Ali-Akbari Renani, Alireza; and Tolaei, Rouhollah. (2021). A Conceptual Model of the "Jihadi Management" Style of Martyr Beheshti (RA). *Insight and Islamic Education*, 59(18), 9-38. [In Persian]

Torkzadeh, Jafar; Amiri Tayebi, Moslem; and Mohammadi, Ghodratollah. (2017). Developing a Model of Jihadi Management Based on the Statements of the Supreme Leader (May his shadow be extended). *Basij Strategic Studies*, 20(75), 5-30. [In Persian]

Toulai, Rouhollah; and Sabbaghi, Zahra. (2015). Designing a Conceptual Model for the Development of Jihadi Management Using a Combination of Soft Systems Methodology and Cognitive Mapping, *Management Improvement*, 9(2), 121–145. [In Persian]

Varsadegh, Naser; and Zakeri Ghazaani, Zahra. (2015). Investigating the Impact of Jihadi Management on Organizational Effectiveness across Three Dimensions: Leader, Follower, and Context. *Human Resource Management Researches*, 7(4), 95–116. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_18677.html [In Persian]

Yousefi, Rasoul; and Akbari, Bahram. (2017). Explaining the Requirements for Political Managers Based on the "Jihadi Management" Approach. Islamic Management, 25(2), 65–92.DOR: 20.1001.1.22516980.1396.25.2.4.0