شیوه استناددهی: شالیان مقدم، رضا.، مجیدی، مریم.، شفیع‌زاده گروسی، رضا.، و قاسمی، مرتضی. (۱۴۰۶). طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. *آموزش، تربیت و توسعه پایدار*، ۵(۴)، ۲۲-۱.



© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

رضا شالیان مقدم[۱]، مریم مجیدی[۱*]، رضا شفیع‌زاده گروسی[۱]، مرتضی قاسمی[۱]

۱. گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Maryam.majidi@iau.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف اکتشافی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی ـــ پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها آمیخته کیفی و کمی بود. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۲ نفر از خبرگان شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه و مدیران سازمانی گردآوری و با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند و بر اساس تخصص و تجربه مرتبط انتخاب شدند. در بخش کمی، برای تعیین روابط ساختاری و سلسله‌مراتبی میان مقولات استخراج‌شده، از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. بر این اساس، ماتریس خودتعاملی ساختاری، ماتریس دسترسی اولیه و نهایی، مجموعه‌های دسترسی و پیش‌نیاز، سطح‌بندی مقولات و تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی انجام شد. یافته‌ها نشان داد ۲۴ مفهوم در قالب هشت مقوله اصلی شامل احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، روحیه عدالت‌خواهی، رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی، شعور معنوی و وجدان اخلاقی، روحیه فسادستیزی، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی، و تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی سازمان‌دهی شدند. روحیه عدالت‌خواهی و روحیه فسادستیزی هر یک با قدرت نفوذ ۸ و میزان وابستگی ۲، اثرگذارترین مقولات مدل بودند. مدل نهایی در چهار سطح شکل گرفت؛ عدالت‌خواهی و فسادستیزی در سطح زیربنایی، احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی و شعور معنوی و وجدان اخلاقی در سطح واسطه‌ای، آینده‌نگری و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی در سطح پیامدهای میانی، و تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی در سطح پیامد نهایی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که تحقق مدیریت جهادی در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بیش از هر چیز به نهادینه‌سازی عدالت‌خواهی و فسادستیزی وابسته است و این دو عامل از طریق تقویت مسئولیت دینی، روحیه انقلابی و وجدان اخلاقی، زمینه دستیابی به اهداف راهبردی و تمدنی انقلاب اسلامی را فراهم می‌کنند.

کلیدواژگان: *مدیریت جهادی، عدالت‌محوری، مبارزه با فساد، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تمدن نوین اسلامی*

تاریخ ارسال: ۲۷ تیر ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۲۲ مهر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲۹ مهر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۱ آبان ۱۴۰۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱ آبان ۱۴۰۶



How to cite: Shalian Moghadam, R., Majidi, M., Shafizadeh Groosi, R., & Ghasemi, M. (2027). Designing a Jihadi Management Model Based on Justice Orientation and Anti-Corruption in the Second Phase of the Islamic Revolution Statement. *Training, Education, and Sustainable Development*, *5*(4), 1-22.

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Designing a Jihadi Management Model Based on Justice Orientation and Anti-Corruption in the Second Phase of the Islamic Revolution Statement

Reza Shalian Moghadam[1], Maryam Majidi[1]*, Reza Shafizadeh Groosi[1], Morteza Ghasemi[1]

1. Department of Management, Sav.C., Islamic Azad University, Saveh, Iran

*Corresponding Author's Email: Maryam.majidi@iau.ir

Abstract

The present study aimed to design a Jihadi management model based on justice orientation and anti-corruption within the framework of the Second Phase of the Islamic Revolution Statement. This exploratory study employed a descriptive-survey and mixed qualitative-quantitative design. In the qualitative phase, data were collected through semi-structured interviews with 12 experts, including university faculty members and organizational managers, who were purposively selected based on relevant expertise and experience. The qualitative data were analyzed using open, axial, and selective coding. In the quantitative phase, Interpretive Structural Modeling was applied to determine the structural and hierarchical relationships among the extracted categories. Accordingly, the Structural Self-Interaction Matrix, initial and final reachability matrices, reachability and antecedent sets, level partitioning, and driving-dependence analyses were conducted. The findings identified 24 concepts organized into eight main categories: religious responsibility, revolutionary spirit, justice-seeking spirit, attainment of the ideals of the Islamic Revolution, spiritual awareness and moral conscience, anti-corruption spirit, future orientation and avoidance of fear and despair, and new Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship. Justice-seeking spirit and anti-corruption spirit each had the highest driving power of 8 and a dependence score of 2, making them the most influential components of the model. The final model consisted of four hierarchical levels. Justice orientation and anti-corruption constituted the foundational level; religious responsibility, revolutionary spirit, and spiritual awareness and moral conscience formed the mediating level; future orientation and attainment of revolutionary ideals represented intermediate outcomes; and new Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship constituted the final outcome. The findings indicate that the realization of Jihadi management within the Second Phase Statement primarily depends on institutionalizing justice orientation and anti-corruption, which, through strengthening religious responsibility, revolutionary spirit, and moral conscience, facilitate the achievement of the strategic and civilization-building goals of the Islamic Revolution.

Keywords: *Jihadi Management, Justice Orientation, Anti-Corruption, Second Phase of the Islamic Revolution Statement, Interpretive Structural Modeling, New Islamic Civilization*

Submit Date: 18 July 2026

Revise Date: 14 October 2026

Accept Date: 21 October 2026

Initial Publish: 02 November 2026

Final Publish: 23 October 2027

مقدمه

تحولات پیچیده سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در جوامع معاصر، الگوهای سنتی مدیریت را با چالش‌های جدی مواجه ساخته و ضرورت بهره‌گیری از رویکردهایی را برجسته کرده است که علاوه بر کارآمدی سازمانی، از ظرفیت پاسخ‌گویی به الزامات ارزشی، اخلاقی و اجتماعی نیز برخوردار باشند. در نظام جمهوری اسلامی ایران، مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از الگوهای مدیریتی برخاسته از فرهنگ اسلامی ـ انقلابی، در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده محافل علمی و مدیریتی قرار گرفته است. این الگو با تأکید بر تلاش خستگی‌ناپذیر، مسئولیت‌پذیری، روحیه خدمت، تعهد دینی، شجاعت در تصمیم‌گیری، سرعت عمل، ساده‌زیستی، مردم‌داری، اخلاص و آرمان‌گرایی، در پی آن است که ظرفیت‌های فردی و سازمانی را در جهت تحقق اهداف کلان نظام اسلامی بسیج کند. مطالعات انجام‌شده نشان داده‌اند که مدیریت جهادی را نمی‌توان صرفاً نوعی مدیریت پرتحرک یا مبتنی بر تلاش زیاد دانست، بلکه این رویکرد واجد مجموعه‌ای منسجم از مؤلفه‌های ارزشی، رفتاری، فرهنگی و ساختاری است که آن را از الگوهای متعارف مدیریت متمایز می‌سازد (Ghorbanizadeh et al., 2015; Nizamabadi et al., 2023; Shahbazi Soltani & Salavatiyan, 2017). در این میان، تأکید بر ویژگی‌های اخلاقی و اعتقادی مدیر، جهت‌گیری خدمت‌محور، توجه به منافع عمومی و توانایی حرکت در شرایط دشوار، از مهم‌ترین شاخص‌هایی است که در مطالعات گوناگون به‌عنوان هسته اصلی مدیریت جهادی معرفی شده‌اند (Farsijani, 2025; Rezayat & Eshaghi, 2023).

مفهوم مدیریت جهادی از تجربه‌های تاریخی و مدیریتی انقلاب اسلامی، دوران دفاع مقدس و فعالیت‌های جهادی پس از آن متأثر است و در ادبیات مدیریتی جمهوری اسلامی، به‌تدریج از یک مفهوم تجربی و ارزشی به یک سازه مدیریتی قابل تحلیل تبدیل شده است. بررسی تجربه فرماندهان دفاع مقدس نشان می‌دهد که ترکیبی از ایمان، تکلیف‌مداری، شجاعت، تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت، اعتماد به نیروهای انسانی، سرعت در اقدام و انعطاف‌پذیری از جمله ویژگی‌های برجسته این سبک مدیریتی بوده است (Ahmadi & Mohammadi, 2020; Almasi Fard et al., 2025). همچنین تحلیل سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی نشان داده است که مدیریت جهادی در عمل با مؤلفه‌هایی همچون اخلاص، توکل، شجاعت، مردم‌داری، مقاومت، مسئولیت‌پذیری، ساده‌زیستی و توانایی ایجاد انسجام میان نیروها پیوند دارد (Ahmadinejad et al., 2022; Alimardani & Pour Karimi, 2020; Shafiei Seif Abadi & Abedi Ardakani, 2021).

از این منظر، مدیریت جهادی الگویی است که در آن مدیر نه صرفاً به‌عنوان یک مقام اداری، بلکه به‌عنوان کنشگری متعهد، مسئول و مأمور به تحقق اهداف فراتر از منافع شخصی یا سازمانی ظاهر می‌شود.

یکی از ابعاد مهم مدیریت جهادی، پیوند آن با فرهنگ سازمانی و نظام ارزشی حاکم بر سازمان است. مدیریت جهادی زمانی می‌تواند به‌صورت پایدار در سازمان نهادینه شود که فرهنگ سازمانی نیز پذیرای ارزش‌هایی نظیر تعهد، تعاون، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، خدمت‌گزاری و عدالت باشد. پژوهش‌های انجام‌شده درباره فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران نشان داده‌اند که فرهنگ جهادی ترکیبی از باورهای دینی، ارزش‌های انقلابی، روحیه همکاری، ایثار، پاسخ‌گویی و جهت‌گیری به سوی منافع عمومی است و می‌تواند به‌عنوان زیرساختی برای تحول سازمانی و ارتقای کارآمدی عمل کند (Jajarmizadeh et al., 2021). همچنین ارتقای فرهنگ سازمانی مطلوب بر پایه شاخص‌های مدیریت جهادی می‌تواند انسجام درون‌سازمانی، تعهد کارکنان و همسویی رفتاری آنان با اهداف کلان سازمان را تقویت کند (Arvin Asl et al., 2023). از این رو، مدیریت جهادی بدون توجه به بستر فرهنگی و ارزشی سازمان، نمی‌تواند به‌طور کامل تحقق یابد و لازم است میان ارزش‌های فردی مدیران، فرهنگ سازمانی و ساختارهای رسمی سازمان هماهنگی برقرار شود.

در ادبیات مدیریت جهادی، مسئله شایستگی مدیران نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شایستگی‌های مدیر جهادی تنها به دانش حرفه‌ای یا مهارت‌های فنی محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، رفتاری، اجتماعی و راهبردی را دربرمی‌گیرد. پژوهش‌های انجام‌شده درباره مدل شایستگی مدیران جهادی نشان داده‌اند که این مدیران باید از توانایی تصمیم‌گیری، آینده‌نگری،

انعطاف‌پذیری، مدیریت منابع، ایجاد انگیزه، مسئولیت‌پذیری و تعهد ارزشی برخوردار باشند (Rezayat & Eshaghi, 2023). در همین راستا، مفهوم «مدیر جهادی تمدن‌ساز» نیز مطرح شده است که بر نقش مدیر در عبور از مسائل کوتاه‌مدت سازمانی و حرکت به سوی اهداف کلان تمدنی تأکید دارد. چنین مدیری باید ضمن برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای و مدیریتی، توانایی درک افق‌های بلندمدت، هدایت نیروها، تقویت سرمایه اجتماعی و حرکت در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی را داشته باشد (Pahlavan Sharif & Kazemi Shurei, 2020). این رویکرد، مدیریت جهادی را از سطح مدیریت سازمانی فراتر برده و آن را به مسئله‌ای مرتبط با آینده‌سازی اجتماعی و تمدنی تبدیل می‌کند.

از سوی دیگر، مدیریت جهادی می‌تواند پیامدهای مهمی برای عملکرد سازمانی و توسعه منابع انسانی داشته باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این سبک مدیریت می‌تواند از طریق تقویت فضیلت سازمانی، اعتماد، تعاملات سازنده و انگیزش کارکنان، به افزایش بهره‌وری منابع انسانی منجر شود (Bikzad et al., 2021). همچنین وجود رابطه مناسب میان مدیر و کارکنان می‌تواند اثرات مدیریت جهادی را بر کاهش رفتارهای منفی سازمانی تقویت کند و از طریق ایجاد فضای اعتماد و مشارکت، زمینه کاهش تضعیف اجتماعی و تعارضات درون‌سازمانی را فراهم آورد (Shekari & Hosseini, 2020). در سطحی گسترده‌تر، برخی مطالعات مدیریت جهادی را به‌عنوان الگویی مناسب برای توسعه سازمان‌های دولتی معرفی کرده‌اند و نشان داده‌اند که به‌کارگیری اصول آن می‌تواند در ارتقای پاسخ‌گویی، کارآمدی و اثربخشی سازمان‌های عمومی مؤثر باشد (Bakhtiarzadeh et al., 2025). همچنین در حوزه اجرای سیاست‌های حمایتی و خدماتی نیز سبک مدیریت جهادی می‌تواند از طریق افزایش تعهد، انعطاف‌پذیری و سرعت پاسخ‌گویی، کیفیت اجرای سیاست‌ها را ارتقا دهد (Mousavi et al., 2022).

یکی دیگر از حوزه‌های مهم کاربرد مدیریت جهادی، مواجهه با بحران‌ها و شرایط عدم قطعیت است. ویژگی‌هایی مانند شجاعت، سرعت عمل، انعطاف‌پذیری، اعتماد به نیروها، روحیه مقاومت و قابلیت تصمیم‌گیری در شرایط فشار، مدیریت جهادی را به الگویی مناسب برای مدیریت بحران تبدیل کرده است (Shafiei & Seyyedjavadin, 2021). در همین راستا، ارتباط میان مدیریت جهادی و چابکی راهبردی نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا سازمان‌ها در شرایط متغیر نیازمند مدیرانی هستند که بتوانند فرصت‌ها و تهدیدها را به‌سرعت تشخیص دهند، تصمیمات مقتضی اتخاذ کنند و منابع را در راستای اولویت‌های جدید بازآرایی نمایند (Karimfar & Kamali, 2023). افزون بر این، در پژوهش‌هایی که آینده بازار کار و اقتصاد مقاومتی را بررسی کرده‌اند، مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از رویکردهای قابل اتکا برای افزایش تاب‌آوری، سازگاری و بهره‌وری معرفی شده است (Aalipour & Enayati, 2020). چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد که مدیریت جهادی می‌تواند ظرفیت مهمی برای مواجهه با پیچیدگی‌های محیطی، فشارهای اقتصادی و تحولات سریع سازمانی فراهم سازد.

در سطح حکمرانی نیز مدیریت جهادی با رویکرد مردم‌محور و مسئولیت‌پذیر ارتباط نزدیکی دارد. یکی از الزامات حکمرانی اسلامی، توجه به نیازهای واقعی مردم، پاسخ‌گویی به مطالبات عمومی، کاهش فاصله میان مدیران و جامعه و اولویت دادن به منافع عمومی است. در این چارچوب، مدیریت جهادی می‌تواند به‌عنوان سازوکاری برای تحقق حکمرانی مردمی، افزایش اعتماد عمومی و تقویت مشارکت اجتماعی عمل کند (Moradi & Sohaili, 2021). همچنین در حوزه آموزش، تفکر بسیجی و مدیریت جهادی به‌عنوان بستری برای تقویت مسئولیت‌پذیری، تعهد حرفه‌ای، مشارکت و تلاش مستمر مطرح شده است (Zarehani, 2016). بررسی سبک زندگی جهادی مدیران آموزشی نیز نشان داده است که چنین الگویی می‌تواند بر نحوه تعامل مدیران، شیوه تصمیم‌گیری، مسئولیت اجتماعی و کیفیت خدمت‌رسانی آنان تأثیرگذار باشد (Faraghat et al., 2022). بنابراین، مدیریت جهادی نه‌تنها در سازمان‌های نظامی و انقلابی، بلکه در نهادهای اداری، آموزشی و خدماتی نیز ظرفیت کاربرد و گسترش دارد.

با وجود این، یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های اداری و مدیریتی، مسئله فساد است. فساد اداری و سازمانی می‌تواند موجب کاهش اعتماد عمومی، تضعیف سرمایه اجتماعی، ناکارآمدی ساختارها، توزیع ناعادلانه منابع و افزایش فاصله میان مردم و نهادهای حکومتی شود. از این رو، هر الگویی از مدیریت اسلامی که در پی ارتقای کارآمدی و مشروعیت نظام اداری است، ناگزیر باید مسئله فسادستیزی را به‌عنوان یک مؤلفه

بنیادین مورد توجه قرار دهد. مدیریت جهادی، به دلیل تأکید بر اخلاص، مسئولیت‌پذیری، ساده‌زیستی، امانت‌داری، شفافیت، پاسخ‌گویی و پرهیز از منفعت‌طلبی شخصی، واجد ظرفیت بالایی برای مقابله با زمینه‌های فساد است. تحلیل‌های قرآنی از مؤلفه‌های مدیریت جهادی نیز نشان می‌دهند که عدالت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، تقوا و رعایت حقوق مردم از ارکان اصلی مدیریت مطلوب در چارچوب اسلامی هستند (Mostarhami & Hamidi, 2024). بر این اساس، فسادستیزی را می‌توان نه یک مؤلفه جانبی، بلکه بخشی از هویت اخلاقی و ساختاری مدیریت جهادی دانست.

عدالت‌محوری نیز از دیگر ارکان اساسی مدیریت اسلامی و جهادی است. عدالت در سطح سازمانی به معنای رعایت انصاف در تصمیم‌گیری، توزیع فرصت‌ها، تخصیص منابع، ارزیابی عملکرد، انتخاب و انتصاب افراد و تعامل با کارکنان است. در سطح حکمرانی، عدالت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای مشروعیت، اعتماد و ثبات اجتماعی شناخته می‌شود. از منظر مدیریت جهادی، عدالت تنها یک اصل نظری نیست، بلکه باید در رفتار مدیریتی، سازوکارهای اداری و نظام تصمیم‌گیری تجلی یابد. تأکید بر عدالت‌خواهی، مقابله با تبعیض و جلوگیری از امتیازطلبی، مدیریت جهادی را به الگویی نزدیک می‌کند که در آن کارآمدی و اخلاق به‌صورت هم‌زمان دنبال می‌شوند. این رویکرد با ویژگی‌هایی که برای مدیران جهادی در پژوهش‌های اخیر بیان شده است، از جمله انصاف، تعهد، خدمت‌گزاری، صداقت و مسئولیت‌پذیری، همخوانی دارد (Farsijani, 2025). همچنین الگوهای برگرفته از تجربه مدیران و فرماندهان جهادی نشان داده‌اند که عدالت در رفتار با نیروها و پرهیز از تبعیض، از عناصر کلیدی در ایجاد اعتماد و انسجام سازمانی است (Almasi Fard et al., 2025).

پیوند میان عدالت‌محوری و مبارزه با فساد از آن جهت اهمیت دارد که این دو مفهوم به‌صورت متقابل یکدیگر را تقویت می‌کنند. فقدان عدالت می‌تواند بستر شکل‌گیری فساد، تبعیض، رانت و سوءاستفاده از قدرت را فراهم کند و در مقابل، گسترش فساد نیز موجب تضعیف عدالت و توزیع نابرابر منابع و فرصت‌ها می‌شود. از این منظر، یک نظام مدیریتی جهادی زمانی می‌تواند به اهداف خود دست یابد که عدالت و فسادستیزی را به‌صورت هم‌زمان و در یک چارچوب ساختاری دنبال کند. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های دولتی و عمومی اهمیت بیشتری دارد، زیرا کیفیت عملکرد این سازمان‌ها مستقیماً با اعتماد عمومی و رضایت اجتماعی مرتبط است. یافته‌های مرتبط با نقش مدیریت جهادی در توسعه سازمان‌های دولتی و افزایش بهره‌وری منابع انسانی، این ظرفیت را تأیید می‌کند که با تقویت ابعاد اخلاقی و ارزشی مدیریت، می‌توان زمینه‌های ناکارآمدی و رفتارهای انحرافی را کاهش داد (Bakhtiarzadeh et al., 2025; Bikzad et al., 2021).

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی نیز چارچوبی کلان برای تداوم مسیر انقلاب و حرکت به سوی تمدن نوین اسلامی ارائه می‌کند و در آن بر مفاهیمی همچون عدالت، معنویت، اخلاق، استقلال، عزت، عقلانیت، امید و مبارزه با فساد تأکید شده است. از این منظر، مدیریت جهادی می‌تواند یکی از مهم‌ترین سازوکارهای عملیاتی برای تحقق اهداف این بیانیه در سطح سازمانی و مدیریتی باشد. مطالعات مربوط به حکمرانی اسلامی مبتنی بر مدیریت جهادی نشان داده‌اند که تحقق اهداف گام دوم انقلاب نیازمند مدیرانی است که علاوه بر کارآمدی حرفه‌ای، از تعهد ارزشی، روحیه انقلابی و جهت‌گیری مردم‌محور برخوردار باشند (Moradi & Sohaili, 2021). همچنین بررسی الگوی مدیریت جهادی در چارچوب آموزه‌های اسلامی نشان می‌دهد که این سبک مدیریت با مفاهیمی مانند مسئولیت دینی، عدالت، خدمت، مقاومت، اخلاق و آینده‌نگری ارتباط مستقیم دارد (Mostarhami & Hamidi, 2024; Nizamabadi et al., 2023). بنابراین، بیانیه گام دوم را می‌توان بستری مفهومی برای بازخوانی و بازطراحی مدل مدیریت جهادی متناسب با شرایط جدید کشور دانست.

در این میان، توجه به آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی از تفاوت‌های مدیریت جهادی با مدیریت واکنشی آن است که مدیر جهادی تنها به حل مسائل جاری نمی‌اندیشد، بلکه تلاش می‌کند تصویری بلندمدت از آینده داشته باشد و سازمان را در مسیر دستیابی به اهداف راهبردی هدایت کند. مطالعات مرتبط با بازار کار آینده و چابکی راهبردی نشان می‌دهند که مدیریت جهادی می‌تواند از طریق تقویت انعطاف، ابتکار، امید و توان پاسخ‌گویی به تغییرات، ظرفیت سازمان را برای مواجهه با آینده افزایش دهد (Aalipour & Enayati, 2020; Karimfar & Kamali, 2023). این جهت‌گیری آینده‌محور با مفهوم تمدن‌سازی نیز همسو است، زیرا تحقق تمدن

نوین اسلامی نیازمند مدیریتی است که فراتر از مسائل روزمره، به افق‌های بلندمدت اجتماعی، فرهنگی و سازمانی توجه داشته باشد (Pahlavan Sharif & Kazemi Shurei, 2020).

در کنار این مطالعات، برخی پژوهش‌ها در حوزه‌های مدیریتی جدید بر اهمیت پایداری، مسئولیت اجتماعی و عملکرد محیطی نیز تأکید کرده‌اند. برای نمونه، پژوهش Dzikriansyah و همکاران نشان داده است که به‌کارگیری رویکردهای مدیریتی مسئولانه و نظام‌مند می‌تواند عملکرد سازمان‌ها را در ابعاد محیطی و پایداری بهبود بخشد (Dzikriansyah et al., 2023). هرچند این پژوهش مستقیماً در حوزه مدیریت جهادی قرار ندارد، اما از این جهت حائز اهمیت است که نشان می‌دهد الگوهای مدیریتی جدید ناگزیر باید پیامدهای عملکردی خود را در سطحی فراتر از کارایی داخلی سازمان ارزیابی کنند. از این منظر، مدیریت جهادی نیز زمانی می‌تواند به‌عنوان یک الگوی جامع مطرح شود که بتواند علاوه بر تأکید بر ارزش‌های اخلاقی و انقلابی، به بهبود عملکرد پایدار، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی اجتماعی منجر شود.

مرور ادبیات نشان می‌دهد که تاکنون ابعاد مختلف مدیریت جهادی از منظر ویژگی‌های مدیران، شایستگی‌ها، سبک رفتاری، فرهنگ سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی، مدیریت بحران، حکمرانی مردمی، چابکی راهبردی، سبک زندگی جهادی، اقتصاد مقاومتی و تجربه فرماندهان دفاع مقدس مورد بررسی قرار گرفته است (Ahmadi & Mohammadi, 2020; Almasi Fard et al., 2025; Faraghat et al., 2022; Ghorbanizadeh et al., 2015; Jajarmizadeh et al., 2021; Rezayat & Eshaghi, 2023; Shafiei & Seyyedjavadin, 2021). همچنین پژوهش‌هایی به تأثیر این سبک مدیریت بر توسعه سازمان‌های دولتی، ارتقای فرهنگ سازمانی، کاهش رفتارهای منفی و افزایش بهره‌وری توجه داشته‌اند (Arvin Asl et al., 2023; Bakhtiarzadeh et al., 2025; Bikzad et al., 2021; Shekari & Hosseini, 2020). با وجود این، هنوز خلأ قابل توجهی در زمینه ارائه مدلی یکپارچه وجود دارد که مدیریت جهادی را با دو محور بنیادین عدالت‌محوری و مبارزه با فساد و در چارچوب مفهومی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تحلیل و ساختاربندی کند. بسیاری از مطالعات موجود بر توصیف ویژگی‌ها یا شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی تمرکز داشته‌اند و کمتر به روابط ساختاری و سلسله‌مراتبی میان مؤلفه‌ها، به‌ویژه جایگاه عدالت‌خواهی و فسادستیزی، پرداخته‌اند.

افزون بر این، نیاز به مدلی که بتواند بین ابعاد فردی، اخلاقی، سازمانی و تمدنی مدیریت جهادی ارتباط برقرار کند، بیش از پیش احساس می‌شود. در چنین مدلی، مؤلفه‌هایی مانند احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، شعور معنوی و وجدان اخلاقی باید در تعامل با عدالت‌خواهی، فسادستیزی، آینده‌نگری و تحقق آرمان‌های انقلاب تحلیل شوند. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که مدیریت جهادی دارای ماهیتی چندبعدی است و مؤلفه‌های آن در سطوح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی عمل می‌کنند (Nizamabadi et al., 2023; Shahbazi Soltani & Salavatiyan, 2017). از سوی دیگر، الگوهای تجربی مدیریت جهادی نیز نشان می‌دهند که موفقیت این سبک مدیریت در گرو پیوند میان باورهای ارزشی، رفتار مدیریتی و سازوکارهای نهادی است (Ahmadinejad et al., 2022; Almasi Fard et al., 2025). بنابراین، طراحی یک مدل ساختاری می‌تواند به روشن‌شدن جایگاه هر یک از مؤلفه‌ها، نحوه اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر و مسیر حرکت از عوامل بنیادی به پیامدهای کلان کمک کند.

بر همین اساس، مسئله اصلی این پژوهش آن است که مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده است و روابط ساختاری میان این مؤلفه‌ها چگونه قابل تبیین است؛ ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی ـ پیمایشی بود و با توجه به ماهیت مسئله و ضرورت

شناسایی مؤلفه‌ها و سپس تعیین روابط و سطوح میان آن‌ها، با رویکرد آمیخته کیفی و کمی اجرا شد. فرایند پژوهش در دو بخش به‌هم‌پیوسته طراحی شد؛ به‌گونه‌ای که در بخش کیفی، مؤلفه‌ها، مفاهیم و مقولات مرتبط با مدیریت جهادی، عدالت‌محوری و مبارزه با فساد استخراج و سازمان‌دهی شدند و در بخش کمی، روابط میان مقولات شناسایی‌شده و جایگاه هر یک در ساختار نهایی مدل با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مشارکت‌کنندگان پژوهش را خبرگان دارای تجربه و دانش تخصصی مرتبط با مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، عدالت سازمانی، مبارزه با فساد، مدیریت دولتی و مبانی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تشکیل دادند. انتخاب مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند و مبتنی بر معیارهای تخصص، سابقه علمی یا اجرایی مرتبط، آشنایی با مبانی مدیریت اسلامی و توانایی ارائه دیدگاه تخصصی درباره موضوع پژوهش انجام شد. در مجموع، ۱۲ نفر از خبرگان در پژوهش مشارکت کردند که شامل مدیران باتجربه سازمان‌ها و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در حوزه‌های مرتبط بودند. تلاش شد ترکیب مشارکت‌کنندگان به‌گونه‌ای باشد که علاوه بر دیدگاه نظری و دانشگاهی، تجربه مدیریتی و اجرایی نیز در فرایند شکل‌گیری مدل مورد توجه قرار گیرد. فرایند انتخاب خبرگان تا دستیابی به کفایت مفهومی و تثبیت مقولات اصلی ادامه یافت و پس از آن، همان خبرگان یا خبرگان واجد شرایط مشابه در مرحله تعیین روابط میان مقولات و تکمیل ماتریس‌های مورد نیاز مدل‌سازی ساختاری تفسیری مشارکت کردند. واحد تحلیل در بخش کیفی، مفاهیم و گزاره‌های مرتبط با شاخص‌ها و ویژگی‌های مدیریت جهادی در چارچوب عدالت‌محوری و فسادستیزی بود و در مرحله کمی، مقولات نهایی استخراج‌شده از بخش کیفی به‌عنوان عناصر اصلی مدل مورد تحلیل قرار گرفتند.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، در مرحله کیفی از بررسی هدفمند محتوای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، منابع نظری مرتبط با مدیریت جهادی، عدالت‌محوری و مبارزه با فساد و همچنین دیدگاه‌های تخصصی خبرگان استفاده شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌های کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان بود. چارچوب اولیه مصاحبه با تمرکز بر ویژگی‌ها و الزامات مدیریت جهادی، نقش عدالت‌خواهی در نظام مدیریتی، مؤلفه‌های فسادستیزی، مسئولیت‌پذیری دینی، روحیه انقلابی، معنویت و اخلاق، آینده‌نگری، آرمان‌گرایی انقلاب اسلامی و الزامات حرکت به سوی تمدن نوین اسلامی تنظیم شد. پرسش‌ها به‌صورت باز طراحی شدند تا مشارکت‌کنندگان بتوانند دیدگاه‌ها، تجارب و برداشت‌های تخصصی خود را بدون محدودیت بیان کنند و در صورت ضرورت، از پرسش‌های کاوشگر برای روشن‌تر شدن مفاهیم و روابط میان آن‌ها استفاده شد. محتوای مصاحبه‌ها پس از ثبت و پیاده‌سازی، چندین بار مورد بازخوانی قرار گرفت تا مفاهیم مرتبط با موضوع پژوهش به‌طور دقیق استخراج شوند. علاوه بر این، برای افزایش اعتبار داده‌های کیفی، مفاهیم و مقولات اولیه با محتوای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و مبانی نظری موضوع تطبیق داده شدند و موارد مبهم یا دارای هم‌پوشانی مفهومی با استفاده از دیدگاه خبرگان مورد بازبینی قرار گرفتند. در مرحله کمی، برای اجرای مدل‌سازی ساختاری تفسیری، از پرسشنامه روابط زوجی ساختاریافته استفاده شد. این پرسشنامه بر مبنای مقولات نهایی حاصل از تحلیل کیفی تدوین شد و از خبرگان خواسته شد نوع رابطه و جهت تأثیرگذاری میان هر دو مقوله را بر اساس منطق مدل‌سازی ساختاری تفسیری مشخص کنند. قضاوت خبرگان در این مرحله، مبنای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری قرار گرفت. سپس پاسخ‌های خبرگان با یکدیگر مقایسه و در موارد اختلاف، دیدگاه غالب یا اجماع تخصصی برای تعیین رابطه نهایی در نظر گرفته شد. توجه به تناسب محتوای ابزار با اهداف پژوهش، استفاده از نظر خبرگان در تدوین و اصلاح سؤالات و بازبینی مقولات استخراج‌شده، به‌منظور تقویت اعتبار محتوایی ابزارهای پژوهش صورت گرفت.

تحلیل داده‌ها در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. در مرحله کیفی، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، بررسی محتوای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و منابع مرتبط، با استفاده از فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. در کدگذاری باز، متن داده‌ها به‌صورت خط‌به‌خط و مفهومی بررسی شد و گزاره‌های دارای معنای مرتبط با مدیریت جهادی، عدالت‌محوری و مبارزه با فساد استخراج و به کدهای اولیه تبدیل شدند. کدهای مشابه یا دارای قرابت معنایی پس از مقایسه مستمر در قالب مفاهیم منسجم‌تر دسته‌بندی شدند. در مرحله کدگذاری محوری، روابط میان مفاهیم بررسی شد و مفاهیم مشابه بر اساس اشتراکات معنایی، کارکردی و نظری در مقولات اصلی قرار گرفتند. در ادامه و در

مرحله کدگذاری انتخابی، مقولات اصلی حول موضوع مرکزی پژوهش، یعنی مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد، یکپارچه شدند و ساختار مفهومی اولیه مدل شکل گرفت. در نتیجه این فرایند، ۲۴ مفهوم در قالب هشت مقوله اصلی شامل احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، روحیه عدالت‌خواهی، رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی، شعور معنوی و وجدان اخلاقی، روحیه فسادستیزی، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی، و تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی سازمان‌دهی شدند.

پس از نهایی‌شدن مقولات، مرحله کمی پژوهش با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام شد تا روابط متقابل، میزان نفوذ و جایگاه سلسله‌مراتبی مقولات در مدل مشخص شود. ابتدا بر اساس قضاوت خبرگان درباره روابط زوجی مقولات، ماتریس خودتعاملی ساختاری تشکیل شد و نوع و جهت رابطه میان هر دو مقوله تعیین گردید. سپس ماتریس خودتعاملی به ماتریس دسترسی اولیه تبدیل شد و با اعمال اصل تعدی، ماتریس دسترسی نهایی به دست آمد. در ادامه، برای هر مقوله مجموعه دسترسی و مجموعه پیش‌نیاز مشخص شد و با مقایسه اشتراک این دو مجموعه، سطح‌بندی عناصر مدل انجام گرفت. این فرایند به‌صورت تکرارشونده ادامه یافت تا تمامی مقولات در سطوح ساختاری مناسب قرار گیرند و مدل نهایی مدیریت جهادی شکل گیرد. علاوه بر سطح‌بندی، قدرت نفوذ و میزان وابستگی هر مقوله بر اساس تعداد روابط مستقیم و غیرمستقیم آن با سایر مقولات بررسی شد تا عناصر دارای نقش زیربنایی و تأثیرگذار از عناصر وابسته و پیامدی تفکیک شوند. تحلیل روابط نشان داد که روحیه عدالت‌خواهی و روحیه فسادستیزی از جایگاه اثرگذارتری در ساختار مدل برخوردار بودند و نقش محوری‌تری در شکل‌گیری و تقویت سایر ابعاد مدیریت جهادی ایفا می‌کردند. در نهایت، مدل ساختاری حاصل با تلفیق نتایج بخش کیفی و الگوی روابط به‌دست‌آمده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری تدوین شد تا تصویری منسجم از مؤلفه‌ها، روابط و سطوح مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ارائه شود.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۱۲ نفر از خبرگان حوزه مدیریت اسلامی، مدیریت دولتی، مدیریت جهادی، عدالت سازمانی و مبارزه با فساد مشارکت داشتند. از مجموع مشارکت‌کنندگان، ۸ نفر معادل ۶۶.۶۷ درصد مرد و ۴ نفر معادل ۳۳.۳۳ درصد زن بودند. میانگین سنی خبرگان ۴۷.۵۸ سال با انحراف معیار ۶.۴۱ سال بود و دامنه سنی آنان بین ۳۸ تا ۵۹ سال قرار داشت. از نظر سطح تحصیلات، ۱۰ نفر معادل ۸۳.۳۳ درصد دارای مدرک دکتری و ۲ نفر معادل ۱۶.۶۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از نظر موقعیت حرفه‌ای، ۷ نفر معادل ۵۸.۳۳ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و ۵ نفر معادل ۴۱.۶۷ درصد از مدیران ارشد و میانی سازمان‌ها و نهادهای اجرایی بودند. میانگین سابقه فعالیت علمی، مدیریتی یا اجرایی مرتبط با موضوع پژوهش ۱۹.۱۷ سال با انحراف معیار ۵.۳۲ سال به دست آمد و دامنه سابقه تخصصی خبرگان بین ۱۱ تا ۲۹ سال بود. همچنین، ۹ نفر از خبرگان سابقه فعالیت هم‌زمان در حوزه‌های علمی و اجرایی داشتند و ۳ نفر عمدتاً دارای تجربه تخصصی دانشگاهی و پژوهشی بودند. ترکیب خبرگان به‌گونه‌ای بود که امکان بهره‌گیری هم‌زمان از دیدگاه‌های نظری و تجارب اجرایی مرتبط با مدیریت جهادی، عدالت‌محوری، فسادستیزی، ارزش‌های انقلاب اسلامی و الزامات مدیریتی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی فراهم شود.

جدول ۱. مقولات اصلی و مفاهیم تشکیل‌دهنده مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد

مقوله اصلی	مفاهیم تشکیل‌دهنده	فراوانی خبرگان	تأیید
احساس مسئولیت دینی	تکلیف‌مداری در انجام مسئولیت‌های مدیریتی؛ پاسخ‌گویی در برابر خداوند و جامعه؛ تقدم منافع عمومی بر منافع فردی	۱۲	
روحیه انقلابی	مجاهدت و تلاش خستگی‌ناپذیر؛ پایبندی عملی به ارزش‌های انقلاب؛ شجاعت و قاطعیت در تصمیم‌گیری	۱۱	
روحیه عدالت‌خواهی	رعایت انصاف و برابری در تصمیمات؛ مقابله با تبعیض و امتیازطلبی؛ توزیع عادلانه فرصت‌ها و منابع	۱۲	
رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی	آرمان‌گرایی واقع‌بینانه؛ حرکت مستمر در مسیر اهداف انقلاب؛ تبدیل ارزش‌های انقلاب به برنامه‌های اجرایی	۱۰	

شعور معنوی و وجدان اخلاقی	خودکنترلی اخلاقی؛ التزام به صداقت و امانت‌داری؛ توجه به معنویت در تصمیمات مدیریتی	۱۱
روحیه فسادستیزی	عدم مدارا با فساد؛ شفافیت و پاسخ‌گویی؛ پیشگیری و برخورد قاطع با سوءاستفاده از قدرت	۱۲
آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی	امید به آینده؛ تصمیم‌گیری بلندمدت و راهبردی؛ پایداری در برابر مشکلات و تهدیدها	۱۰
تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی	حرکت به سوی تحقق تمدن نوین اسلامی؛ تقویت ظرفیت‌های مدیریتی جامعه اسلامی؛ آمادگی ساختاری و فرهنگی برای تحقق اهداف کلان انقلاب	۹

نتایج تحلیل داده‌های کیفی نشان داد که پس از انجام کدگذاری باز، مقایسه مداوم کدها، حذف موارد تکراری و ادغام مفاهیم هم‌پوشان، در مجموع ۲۴ مفهوم نهایی در قالب هشت مقوله اصلی سازمان‌دهی شد. مقولات «احساس مسئولیت دینی»، «روحیه عدالت‌خواهی» و «روحیه فسادستیزی» توسط تمامی ۱۲ نفر از خبرگان مورد تأیید قرار گرفتند که نشان‌دهنده اجماع کامل خبرگان درباره جایگاه بنیادین این سه مقوله در مدیریت جهادی است. مقولات «روحیه انقلابی» و «شعور معنوی و وجدان اخلاقی» نیز هر کدام از سوی ۱۱ نفر از خبرگان تأیید شدند و از پشتوانه توافق بسیار بالایی برخوردار بودند. «رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی» و «آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی» توسط ۱۰ نفر و «تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی» توسط ۹ نفر از خبرگان تأیید شدند. مقایسه فراوانی تأیید مقولات نشان داد که خبرگان بیش از هر چیز بر مؤلفه‌های تکلیف‌مداری، عدالت‌خواهی و فسادستیزی به‌عنوان ارکان هسته‌ای مدیریت جهادی تأکید داشته‌اند. در مقابل، مقوله تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی بیشتر به‌عنوان پیامد کلان و بلندمدت تحقق سایر مؤلفه‌های مدل در نظر گرفته شد. همچنین، ساختار مفهومی به‌دست‌آمده نشان داد که مدیریت جهادی در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی صرفاً به تلاش، سرعت یا شدت فعالیت مدیریتی محدود نیست، بلکه ترکیبی از مسئولیت‌پذیری دینی، اخلاق، عدالت، مبارزه با فساد، امید، آینده‌نگری و جهت‌گیری تمدنی را دربرمی‌گیرد.

جدول ۲. ماتریس خودتعاملی ساختاری مقولات مدل بر اساس قضاوت خبرگان

مقوله	احساس مسئولیت دینی	روحیه انقلابی	روحیه عدالت‌خواهی	رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی	شعور معنوی و وجدان اخلاقی	روحیه فسادستیزی	آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی	تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی
احساس مسئولیت دینی	-	V	A	V	V	A	V	V
روحیه انقلابی		-	A	V	V	A	V	V
روحیه عدالت‌خواهی			-	V	V	X	V	V
رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی				-	A	A	A	V
شعور معنوی و وجدان اخلاقی					-	A	V	V
روحیه فسادستیزی						-	V	V
آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی							-	V
تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی								-

در جدول ۲، نماد V بیانگر آن است که مقوله سطر بر مقوله ستون تأثیر دارد، نماد A نشان می‌دهد که مقوله ستون بر مقوله سطر تأثیرگذار است، نماد X بیانگر وجود رابطه متقابل میان دو مقوله و نماد O نشان‌دهنده نبود رابطه مستقیم و معنادار میان دو مقوله است. نتایج ماتریس

خودتعاملی ساختاری نشان داد که مقولات عدالت‌خواهی و فسادستیزی دارای بیشترین تعداد روابط اثرگذار با سایر مقولات هستند. میان «روحیه عدالت‌خواهی» و «روحیه فسادستیزی» رابطه دوطرفه در نظر گرفته شد؛ به این معنا که تقویت عدالت‌خواهی می‌تواند زمینه کاهش فساد و افزایش حساسیت نسبت به فساد را فراهم کند و در مقابل، شکل‌گیری ساختارهای فسادستیز نیز اجرای عدالت و جلوگیری از تبعیض و امتیازطلبی را تقویت می‌کند. احساس مسئولیت دینی بر روحیه انقلابی، رسیدن به آرمان‌های انقلاب، شعور معنوی و وجدان اخلاقی، آینده‌نگری و پیامد تمدنی مدل اثرگذار تشخیص داده شد، در حالی که عدالت‌خواهی و فسادستیزی به‌عنوان عوامل قوی‌تر، خود بر مسئولیت‌پذیری مدیریتی نیز اثر داشتند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی و شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی عمدتاً در موقعیت پیامدی قرار دارند و تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل ارزشی، اخلاقی و ساختاری قرار می‌گیرند. این الگوی روابط اولیه نشان داد که مدیریت جهادی ماهیتی سلسله‌مراتبی دارد و همه مؤلفه‌های آن از قدرت اثرگذاری یکسان برخوردار نیستند.

جدول ۳. ماتریس دسترسی نهایی و میزان قدرت نفوذ و وابستگی مقولات

مقوله	مسئولیت دینی	روحیه انقلابی	عدالت‌خواهی	آرمان‌های انقلاب	شعور معنوی و وجدان اخلاقی	فسادستیزی	آینده‌نگری	تمدن نوین اسلامی	قدرت نفوذ	میزان وابستگی
احساس مسئولیت دینی	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۶	۳
روحیه انقلابی	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۵	۴
روحیه عدالت‌خواهی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸	۲
رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۲	۷
شعور معنوی و وجدان اخلاقی	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۴	۵
روحیه فسادستیزی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸	۲
آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۳	۶
تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۸

پس از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به ماتریس دسترسی اولیه و اعمال اصل تعدی، ماتریس دسترسی نهایی مطابق جدول ۳ به دست آمد. در این ماتریس، عدد ۱ بیانگر وجود رابطه مستقیم یا رابطه حاصل از تعدی میان دو مقوله و عدد ۰ بیانگر نبود چنین رابطه‌ای است. بررسی مجموع سطری ماتریس نشان داد که «روحیه عدالت‌خواهی» و «روحیه فسادستیزی» هر یک با قدرت نفوذ ۸، بالاترین میزان تأثیرگذاری را در میان مقولات مدل دارند. بدین ترتیب، هر یک از این دو مقوله به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم با تمامی عناصر مدل ارتباط دارند. «احساس مسئولیت دینی» با قدرت نفوذ ۶ و «روحیه انقلابی» با قدرت نفوذ ۵ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. در مقابل، مقوله «تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی» با قدرت نفوذ ۱ و وابستگی ۸، بیشترین وابستگی را به سایر عناصر مدل نشان داد. «رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی» نیز با قدرت نفوذ ۲ و وابستگی ۷، عمدتاً ماهیتی پیامدی داشت. الگوی قدرت نفوذ و وابستگی نشان داد که عدالت‌خواهی و فسادستیزی در جایگاه متغیرهای پیشران و زیربنایی قرار دارند و تغییر در آن‌ها می‌تواند طیف گسترده‌ای از عناصر دیگر مدل را تحت تأثیر قرار دهد. در نقطه مقابل، تحقق آرمان‌های انقلاب و شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی به میزان زیادی متأثر از موفقیت در توسعه عناصر زیربنایی و واسطه‌ای مدل است. این نتیجه از نظر ساختاری مؤید آن است که حرکت به سوی اهداف کلان انقلاب بدون ایجاد سازوکارهای مؤثر عدالت‌محور و فسادستیز امکان تحقق کامل نخواهد داشت.

جدول ۴. سطح‌بندی مقولات مدل مدیریت جهادی مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری

سطح ساختاری	مقولات قرارگرفته در سطح	ماهیت نقش در مدل
سطح اول	تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی	پیامد نهایی و جهت‌گیری کلان مدل
سطح دوم	رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی؛ آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی	پیامدهای میانی و جهت‌دهنده
سطح سوم	احساس مسئولیت دینی؛ روحیه انقلابی؛ شعور معنوی و وجدان اخلاقی	عوامل واسطه‌ای، ارزشی و رفتاری
سطح چهارم	روحیه عدالت‌خواهی؛ روحیه فسادستیزی	عوامل زیربنایی و پیشران اصلی مدل

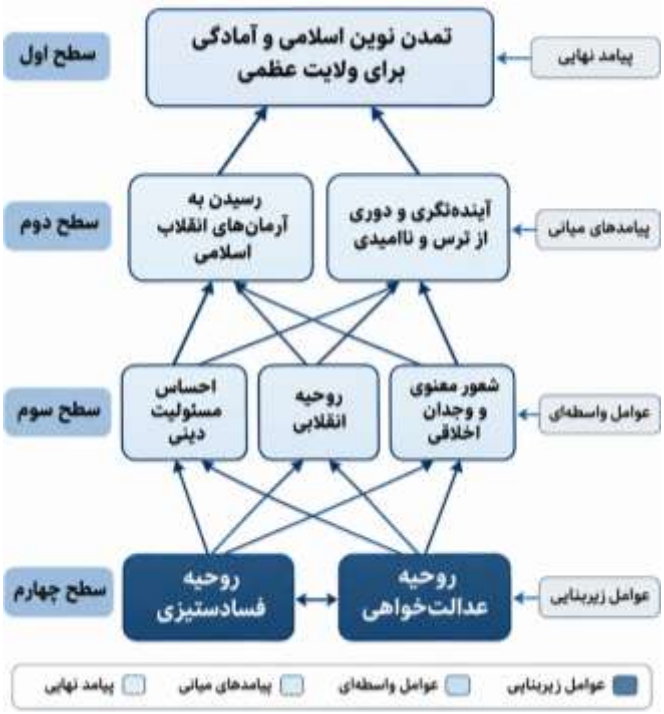
سطح‌بندی حاصل از مدل‌سازی ساختاری تفسیری نشان داد که ساختار مدل از چهار سطح اصلی تشکیل شده است. در پایین‌ترین و بنیادی‌ترین سطح مدل، «روحیه عدالت‌خواهی» و «روحیه فسادستیزی» قرار گرفتند که نشان‌دهنده نقش زیربنایی این دو مقوله در شکل‌دهی به سایر ابعاد مدیریت جهادی است. قرار گرفتن این دو متغیر در سطح چهارم به این معناست که اصلاح ساختار مدیریتی بر اساس عدالت، مقابله فعال با تبعیض، جلوگیری از امتیازطلبی، افزایش شفافیت و برخورد مؤثر با فساد، پیش‌شرط شکل‌گیری بسیاری از رفتارها و نگرش‌های مدیریتی مطلوب است. در سطح سوم، احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی و شعور معنوی و وجدان اخلاقی قرار گرفتند. این عناصر نقش واسطه‌ای میان عوامل زیربنایی و پیامدهای راهبردی مدل را ایفا می‌کنند و نشان می‌دهند که عدالت و فسادستیزی زمانی به مدیریت جهادی پایدار منتهی می‌شوند که در سطح فردی و سازمانی با تعهد دینی، روحیه مجاهدانه، خودکنترلی اخلاقی و التزام به ارزش‌ها همراه شوند. در سطح دوم، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی و نیز رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی قرار گرفتند که بیشتر منعکس‌کننده جهت‌گیری و نتایج میانی مدیریت جهادی هستند. در نهایت، «تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی» در سطح اول مدل قرار گرفت که بالاترین سطح پیامدی و مقصد نهایی فرایند را تشکیل می‌دهد. بنابراین، مدل نشان می‌دهد که تحقق هدف تمدنی مورد تأکید در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی باید بر بنیانی متشکل از عدالت‌خواهی، فسادستیزی، مسئولیت‌پذیری، اخلاق، معنویت و روحیه انقلابی استوار باشد.

جدول ۵. طبقه‌بندی مقولات بر اساس تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی

نوع مقوله	مقولات	قدرت نفوذ	میزان وابستگی	تفسیر ساختاری
متغیرهای مستقل و پیشران	روحیه عدالت‌خواهی؛ روحیه فسادستیزی؛ احساس مسئولیت دینی	زیاد	کم	عوامل محرک و بنیادی مدل
متغیرهای پیوندی	روحیه انقلابی؛ شعور معنوی و وجدان اخلاقی	متوسط تا زیاد	متوسط تا زیاد	عناصر انتقال‌دهنده اثر عوامل بنیادی به پیامدها
متغیرهای وابسته	آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی؛ رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی؛ تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی	کم تا متوسط	زیاد	پیامدهای حاصل از عملکرد سایر مقولات
متغیرهای خودمختار	هیچ مقوله‌ای	کم	کم	فاقد عنصر مستقل از ساختار اصلی مدل

نتایج تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی نشان داد که هیچ‌یک از مقولات در ناحیه متغیرهای خودمختار قرار نگرفتند؛ بنابراین، تمامی عناصر استخراج‌شده دارای ارتباط معنادار با ساختار کلی مدل بودند و هیچ مقوله‌ای به‌صورت منفک و کم‌ارتباط از سایر عناصر شناسایی نشد. «روحیه عدالت‌خواهی»، «روحیه فسادستیزی» و «احساس مسئولیت دینی» در گروه متغیرهای مستقل و پیشران قرار گرفتند. در میان آن‌ها، عدالت‌خواهی و فسادستیزی بالاترین قدرت نفوذ را داشتند و از کمترین میزان وابستگی برخوردار بودند؛ ازاین‌رو، می‌توان آن‌ها را اصلی‌ترین نقاط مداخله برای استقرار مدیریت جهادی دانست. «روحیه انقلابی» و «شعور معنوی و وجدان اخلاقی» در گروه متغیرهای پیوندی قرار گرفتند و به دلیل برخورداری هم‌زمان از قدرت نفوذ و وابستگی قابل توجه، از حساسیت ساختاری بالایی برخوردار بودند. این متغیرها از یک سو تحت تأثیر عوامل بنیادین قرار می‌گیرند و از سوی دیگر، تغییر در آن‌ها می‌تواند پیامدهای سطوح بالاتر مدل را متأثر سازد. در نهایت، آینده‌نگری،

رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی و تمدن نوین اسلامی در بخش متغیرهای وابسته قرار گرفتند. این مقولات اگرچه از لحاظ مفهومی دارای اهمیت راهبردی و کلان هستند، اما از منظر ساختاری بیش از آنکه عامل آغازکننده باشند، نتیجه عملکرد مناسب متغیرهای زیربنایی و واسطه‌ای محسوب می‌شوند. در مجموع، تحلیل نفوذ و وابستگی بار دیگر نشان داد که عدالت‌محوری و مبارزه با فساد نقطه ثقل مدل مدیریت جهادی طراحی‌شده در این پژوهش هستند.



شکل ۱. مدل نهایی مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

مدل نهایی پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دارای ساختاری سلسله‌مراتبی و چندسطحی است که در آن روحیه عدالت‌خواهی و روحیه فسادستیزی به‌عنوان بنیادی‌ترین عوامل در پایین‌ترین سطح ساختاری و با بیشترین قدرت نفوذ قرار گرفته‌اند. این دو عامل زمینه شکل‌گیری احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی و شعور معنوی و وجدان اخلاقی را فراهم می‌کنند. در ادامه، تقویت این عوامل واسطه‌ای موجب توسعه آینده‌نگری، دوری از ترس و ناامیدی و حرکت مؤثرتر به سوی آرمان‌های انقلاب اسلامی می‌شود. برآیند نهایی این فرایند، فراهم‌شدن زمینه تحقق تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی است. بنابراین، مدل نهایی بیانگر آن است که مدیریت جهادی را نمی‌توان صرفاً در قالب تلاش فزاینده، سرعت عمل یا پشتکار مدیریتی تعریف کرد، بلکه این نوع مدیریت مستلزم پیوند میان عدالت، فسادستیزی، اخلاق، معنویت، مسئولیت‌پذیری، روحیه انقلابی، امید و آینده‌نگری است. جایگاه محوری عدالت‌خواهی و فسادستیزی در مدل همچنین نشان می‌دهد که هرگونه سیاست‌گذاری برای گسترش مدیریت جهادی باید از اصلاح سازوکارهای توزیع فرصت‌ها، کاهش تبعیض، افزایش شفافیت، پاسخ‌گو کردن مدیران، محدود کردن زمینه‌های سوءاستفاده از قدرت و ایجاد نظام مؤثر پیشگیری و مقابله با فساد آغاز شود. در چنین شرایطی، سایر ویژگی‌های مدیریت جهادی نیز امکان بروز و تثبیت بیشتری خواهند یافت و مسیر حرکت از سطح رفتارهای مدیریتی فردی و سازمانی به سوی اهداف کلان انقلاب اسلامی و تحقق تمدن نوین اسلامی فراهم خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مدیریت جهادی مبتنی بر عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی انجام شد و نتایج آن نشان داد که مدل نهایی از هشت مقوله اصلی شامل احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، روحیه عدالت‌خواهی، رسیدن به

آرمان‌های انقلاب اسلامی، شعور معنوی و وجدان اخلاقی، روحیه فسادستیزی، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی، و تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی تشکیل شده است. همچنین تحلیل ساختاری نشان داد که روحیه عدالت‌خواهی و روحیه فسادستیزی بیشترین قدرت نفوذ را در مدل دارند و در بنیادی‌ترین سطح ساختاری قرار می‌گیرند، در حالی که تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی بیشترین میزان وابستگی را نشان می‌دهد و به‌عنوان پیامد نهایی مدل قابل تفسیر است. این یافته بیانگر آن است که مدیریت جهادی در چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی صرفاً مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری مدیران نیست، بلکه ساختاری چندسطحی و نظام‌مند دارد که در آن برخی مؤلفه‌ها نقش پیشران و برخی دیگر نقش واسطه‌ای یا پیامدی ایفا می‌کنند. این برداشت با نتایج پژوهش‌هایی همسو است که مدیریت جهادی را الگویی چندبعدی متشکل از مؤلفه‌های اعتقادی، اخلاقی، رفتاری و سازمانی معرفی کرده‌اند (Ghorbanizadeh et al., 2015; Nizamabadi et al., 2023; Shahbazi Soltani & Salavatiyan, 2017).

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش، قرار گرفتن روحیه عدالت‌خواهی در سطح زیربنایی مدل و برخورداری آن از بیشترین قدرت نفوذ بود. این نتیجه نشان می‌دهد که عدالت در مدل مدیریت جهادی صرفاً یک ارزش آرمانی نیست، بلکه مبنایی برای شکل‌گیری سایر رفتارها و جهت‌گیری‌های مدیریتی محسوب می‌شود. مدیری که تصمیمات خود را بر پایه عدالت، انصاف، برابری فرصت‌ها و پرهیز از تبعیض اتخاذ می‌کند، زمینه شکل‌گیری اعتماد، تعهد، مسئولیت‌پذیری و روحیه خدمت را در سازمان فراهم می‌سازد. یافته حاضر با پژوهش‌هایی همسو است که بر ویژگی‌هایی نظیر انصاف، امانت‌داری، خدمت‌گزاری و توجه به حقوق دیگران در مدیران جهادی تأکید کرده‌اند (Farsijani, 2025; Rezayat & Eshaghi, 2023). همچنین نتایج مطالعه الگوهای مدیریتی فرماندهان دفاع مقدس نشان داده است که عدالت در رفتار با نیروها و پرهیز از امتیازطلبی، از عناصر مهم در ایجاد انسجام و اعتماد سازمانی بوده است (Ahmadi & Mohammadi, 2020; Almasi Fard et al., 2025). بنابراین می‌توان گفت عدالت‌خواهی در مدیریت جهادی نقشی ساختاری دارد و از طریق تنظیم روابط، توزیع فرصت‌ها و جلوگیری از تبعیض، زمینه لازم را برای بروز سایر ابعاد این سبک مدیریتی فراهم می‌کند.

یافته مهم دیگر پژوهش، جایگاه بنیادین روحیه فسادستیزی و رابطه متقابل آن با عدالت‌خواهی بود. این نتیجه نشان می‌دهد که عدالت‌محوری و مبارزه با فساد دو سازه منفک نیستند، بلکه در یک رابطه تقویت‌کننده متقابل قرار دارند. هرچه ساختار مدیریتی عادلانه‌تر باشد، زمینه‌های رانت، تبعیض و سوءاستفاده از قدرت کاهش می‌یابد و هرچه سازوکارهای مقابله با فساد مؤثرتر باشند، اجرای عدالت نیز امکان بیشتری پیدا می‌کند. این نتیجه با مبانی نظری مدیریت اسلامی و مطالعاتی که بر تقوا، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، صداقت و پرهیز از منفعت‌طلبی شخصی در مدیریت جهادی تأکید دارند، سازگار است (Mostarhami & Hamidi, 2024; Nizamabadi et al., 2023). همچنین ویژگی‌هایی که برای مدیران جهادی در پژوهش‌های مختلف ذکر شده‌اند، از جمله ساده‌زیستی، پاکدستی، اخلاص و پاسخ‌گویی، نشان می‌دهند که فسادستیزی از لحاظ مفهومی در هسته این سبک مدیریت قرار دارد (Ahmadinejad et al., 2022; Alimardani & Pour Karimi, 2020). در نتیجه، می‌توان استدلال کرد که بدون وجود سازوکارهای شفاف و فسادستیز، سایر ابعاد مدیریت جهادی نیز در معرض تضعیف قرار می‌گیرند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که احساس مسئولیت دینی در سطح واسطه‌ای مدل قرار دارد و از قدرت نفوذ نسبتاً بالایی برخوردار است. این یافته بیانگر آن است که احساس تکلیف، پاسخ‌گویی در برابر خداوند و جامعه و تقدم منافع عمومی بر منافع فردی، حلقه اتصال میان عوامل زیربنایی و رفتارهای مدیریتی جهادی است. این نتیجه با مطالعاتی همسو است که مدیریت جهادی را مبتنی بر تکلیف‌مداری، اخلاص، تعهد و مسئولیت‌پذیری دانسته‌اند (Farsijani, 2025; Ghorbanizadeh et al., 2015). همچنین پژوهش‌های مرتبط با فرماندهان دفاع مقدس و مکتب شهید سلیمانی نشان داده‌اند که احساس وظیفه و تعهد دینی نقش مهمی در استمرار فعالیت، تحمل دشواری‌ها و تصمیم‌گیری در شرایط پیچیده داشته است (Ahmadi & Mohammadi, 2020; Ahmadinejad et al., 2022; Shafiei Seif Abadi & Abedi

Ardakani, 2021). از این منظر، مسئولیت دینی می‌تواند سازوکاری برای درونی‌سازی عدالت و فسادستیزی باشد؛ به این معنا که مدیر صرفاً به دلیل وجود قوانین بیرونی رفتار عادلانه و پاکدستانه ندارد، بلکه خود را از منظر اخلاقی و دینی نیز ملزم به رعایت این اصول می‌داند. قرار گرفتن روحیه انقلابی در سطح واسطه‌ای مدل نیز از دیگر یافته‌های قابل توجه پژوهش بود. روحیه انقلابی در این مدل با مؤلفه‌هایی مانند تلاش خستگی‌ناپذیر، شجاعت در تصمیم‌گیری، مقاومت در برابر مشکلات و پایبندی عملی به ارزش‌های انقلاب اسلامی معنا می‌یابد. این یافته با مطالعاتی که مدیریت جهادی را با شجاعت، سرعت عمل، ایثار، مقاومت و حضور فعال در شرایط دشوار مرتبط دانسته‌اند، همسو است (Alimardani & Pour Karimi, 2020; Shafiei & Seyyedjavadin, 2021). همچنین بررسی سبک مدیریت شهید سلیمانی نشان داده است که روحیه انقلابی و جهادی در قالب ترکیبی از تعهد ارزشی، مسئولیت‌پذیری، شجاعت و توان بسیج نیروها ظهور می‌کند (Ahmadinejad et al., 2022; Shafiei Seif Abadi & Abedi Ardakani, 2021). بنابراین، روحیه انقلابی را می‌توان سازوکاری دانست که ارزش‌های زیربنایی مانند عدالت و فسادستیزی را به رفتار عملی و کنش مدیریتی تبدیل می‌کند.

شعور معنوی و وجدان اخلاقی نیز به‌عنوان یکی از مقولات واسطه‌ای شناسایی شد. این یافته نشان می‌دهد که مدیریت جهادی بدون وجود خودکنترلی اخلاقی، صداقت، امانت‌داری و توجه به معنویت، نمی‌تواند به‌صورت پایدار شکل گیرد. همسویی این نتیجه با پژوهش‌های قبلی آشکار است؛ زیرا بسیاری از مطالعات مدیریت جهادی بر مؤلفه‌های معنوی و اخلاقی همچون اخلاص، تقوا، توکل، صداقت و امانت‌داری تأکید کرده‌اند (Farsijani, 2025; Mostarhami & Hamidi, 2024). همچنین در مدل شایستگی مدیران جهادی، ابعاد ارزشی و اخلاقی در کنار مهارت‌های حرفه‌ای و راهبردی قرار گرفته‌اند (Rezayat & Eshaghi, 2023). بنابراین، می‌توان گفت شعور معنوی و وجدان اخلاقی نقش واسطه‌ای مهمی در تبدیل اصول ارزشی به رفتارهای مدیریتی پایدار دارد و مانع از آن می‌شود که مدیریت جهادی صرفاً به یک سبک پرتحرک و نتیجه‌محور تقلیل یابد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی در سطح پیامدهای میانی قرار می‌گیرد. این نتیجه نشان می‌دهد که امید، نگاه بلندمدت و توانایی مواجهه با عدم قطعیت، تا حد زیادی حاصل تقویت عوامل زیربنایی و واسطه‌ای مدیریت جهادی است. این برداشت با یافته‌های مرتبط با چابکی راهبردی و آینده‌نگری در مدیریت جهادی همخوانی دارد. پژوهش Karimfar و Kamali نشان داده است که رویکرد مدیریت جهادی می‌تواند با چابکی راهبردی و توان پاسخ‌گویی سریع به تغییرات محیطی همراه باشد (Karimfar & Kamali, 2023). همچنین در مطالعات مرتبط با بازار کار آینده و اقتصاد مقاومتی، مدیریت جهادی به‌عنوان رویکردی مؤثر برای افزایش تاب‌آوری و سازگاری سازمان‌ها معرفی شده است (Aalipour & Enayati, 2020). از این رو، آینده‌نگری در مدل حاضر صرفاً یک توانایی شناختی نیست، بلکه پیامد شکل‌گیری ساختاری مدیریتی است که در آن عدالت، مسئولیت، اخلاق و روحیه انقلابی تقویت شده‌اند.

رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی نیز در سطح پیامدهای میانی قرار گرفت. این یافته از آن جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی محصول مستقیم یک مؤلفه منفرد نیست، بلکه نتیجه تعامل مجموعه‌ای از عوامل زیربنایی، اخلاقی و رفتاری است. این نتیجه با رویکردهای پژوهشی مرتبط با حکمرانی اسلامی و مدیریت جهادی همسو است که تحقق اهداف انقلاب را مستلزم پیوند میان مردم‌محوری، مسئولیت‌پذیری، عدالت و کارآمدی می‌دانند (Moradi & Sohaili, 2021). همچنین مطالعات مرتبط با سبک زندگی جهادی مدیران آموزشی و فرهنگ جهادی در نظام اداری نشان داده‌اند که ارزش‌های انقلابی زمانی به نتایج سازمانی و اجتماعی منجر می‌شوند که در قالب فرهنگ، رفتار و ساختار سازمانی نهادینه شوند (Faraghat et al., 2022; Jajarmizadeh et al., 2021). بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که حرکت به سمت آرمان‌های انقلاب اسلامی نیازمند تبدیل ارزش‌ها به سازوکارهای مدیریتی مشخص و پایدار است.

در بالاترین سطح مدل، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی قرار گرفت که بیشترین میزان وابستگی و کمترین قدرت نفوذ را داشت. این وضعیت نشان می‌دهد که این مقوله بیش از آنکه یک عامل آغازگر باشد، پیامد نهایی تعامل سایر مؤلفه‌هاست. این نتیجه با مطالعاتی همسو است که مفهوم مدیر جهادی را با نقش تمدن‌سازی و حرکت به سوی اهداف بلندمدت نظام اسلامی مرتبط کرده‌اند (Pahlavan

Sharif & Kazemi Shurei, 2020). همچنین تحلیل‌های مربوط به مدیریت جهادی در گام دوم انقلاب تأکید دارند که مدیریت کارآمد، انقلابی و مردم‌محور می‌تواند به‌عنوان یکی از زیرساخت‌های حرکت به سوی تمدن نوین اسلامی عمل کند (Moradi & Sohaili, 2021). بنابراین، در مدل حاضر، تمدن نوین اسلامی نه یک متغیر مستقل، بلکه مقصدی است که از طریق انباشت و تعامل مجموعه‌ای از ظرفیت‌های اخلاقی، مدیریتی و ساختاری قابل دستیابی است.

نتایج تحلیل قدرت نفوذ و وابستگی همچنین نشان داد که روحیه انقلابی و شعور معنوی و وجدان اخلاقی در زمره متغیرهای پیوندی قرار می‌گیرند. این امر بدان معناست که این دو مقوله هم از عوامل زیربنایی تأثیر می‌پذیرند و هم بر پیامدهای میانی و نهایی اثرگذارند. چنین وضعیتی با مطالعاتی همخوانی دارد که فرهنگ جهادی و فرهنگ سازمانی مطلوب را به‌عنوان حلقه واسط میان ارزش‌ها و عملکرد سازمانی معرفی کرده‌اند (Arvin Asl et al., 2023; Jajarmizadeh et al., 2021). همچنین اثرگذاری مدیریت جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق فضیلت سازمانی و روابط اجتماعی مناسب، نشان می‌دهد که عوامل اخلاقی و فرهنگی می‌توانند نقش واسطه‌ای مهمی در انتقال اثرات مدیریت جهادی داشته باشند (Bikzad et al., 2021; Shekari & Hosseini, 2020). از این منظر، روحیه انقلابی و وجدان اخلاقی به‌عنوان سازوکارهایی عمل می‌کنند که عناصر ساختاری و ارزشی را به پیامدهای رفتاری و سازمانی پیوند می‌دهند.

یافته دیگر پژوهش آن بود که هیچ‌یک از مقولات در گروه متغیرهای خودمختار قرار نگرفتند. این نتیجه نشان می‌دهد که تمامی ابعاد استخراج‌شده با یکدیگر ارتباط دارند و مدل مدیریت جهادی از انسجام درونی برخوردار است. این یافته با ماهیت چندبعدی مدیریت جهادی که در مطالعات پیشین مطرح شده، سازگار است (Nizamabadi et al., 2023; Shahbazi Soltani & Salavatiyan, 2017). همچنین نتایج پژوهش‌هایی که تأثیر مدیریت جهادی بر توسعه سازمانی، فرهنگ، بهره‌وری و اجرای سیاست‌ها را بررسی کرده‌اند، نشان داده‌اند که این سبک مدیریت مجموعه‌ای به‌هم‌پیوسته از مؤلفه‌هاست و نمی‌توان آن را تنها بر پایه یک ویژگی یا رفتار خاص تبیین کرد (Bakhtiarzadeh et al., 2025; Mousavi et al., 2022). در نتیجه، انسجام ساختاری مدل حاضر از این دیدگاه حمایت می‌کند که مدیریت جهادی باید به‌صورت یک نظام مدیریتی یکپارچه مورد توجه قرار گیرد.

از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای نهادینه‌سازی مدیریت جهادی در سازمان‌های دولتی و عمومی، صرف تأکید بر تلاش بیشتر یا انگیزش کارکنان کافی نیست، بلکه لازم است ابتدا زیرساخت‌های عدالت و مبارزه با فساد تقویت شوند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌هایی همسو است که توسعه سازمان‌های دولتی و بهبود عملکرد را در گرو استقرار ارزش‌های جهادی و اصلاح فرهنگ سازمانی دانسته‌اند (Arvin Asl et al., 2023; Bakhtiarzadeh et al., 2025). همچنین مطالعات مربوط به مدیریت جهادی در حوزه سیاست‌های حمایتی و خدماتی نشان می‌دهند که ترکیب تعهد ارزشی با ساختارهای پاسخ‌گو می‌تواند به بهبود کیفیت اجرا منجر شود (Mousavi et al., 2022). بر این اساس، اگر عدالت‌خواهی و فسادستیزی در سطح نظام تصمیم‌گیری، انتصاب، توزیع منابع و ارزیابی عملکرد تقویت نشوند، سایر ابعاد مدیریت جهادی نیز ممکن است به شکل شعاری یا مقطعی باقی بمانند.

در مجموع، مدل حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دارای ساختاری سلسله‌مراتبی است که از عوامل زیربنایی عدالت‌خواهی و فسادستیزی آغاز می‌شود، از طریق مسئولیت دینی، روحیه انقلابی و وجدان اخلاقی به سطوح بالاتر منتقل می‌شود و در نهایت به آینده‌نگری، تحقق آرمان‌های انقلاب و آمادگی برای تمدن نوین اسلامی منتهی می‌گردد. این تبیین با طیف وسیعی از مطالعات قبلی درباره ویژگی‌های مدیران جهادی، فرهنگ جهادی، شایستگی‌های مدیریتی، حکمرانی اسلامی، چابکی راهبردی و تمدن‌سازی همسو است (Farsijani, 2025; Moradi & Sohaili, 2021; Pahlavan Sharif & Kazemi Shurei, 2020; Rezayat & Eshaghi, 2023). همچنین با توجه به اینکه رویکردهای مدیریتی معاصر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پایداری نیز تأکید دارند، می‌توان مدیریت جهادی را در صورت برخورداری از سازوکارهای پاسخ‌گو و اخلاق‌محور، الگویی قابل توسعه برای مواجهه با چالش‌های سازمانی و اجتماعی دانست (Dzikriansyah et al., 2023).

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از تعداد محدودی از خبرگان بود که اگرچه با توجه به ماهیت اکتشافی پژوهش و منطق مدل‌سازی ساختاری تفسیری قابل توجیه است، اما ممکن است دامنه تنوع دیدگاه‌ها را محدود کرده باشد. همچنین بخش مهمی از داده‌ها بر قضاوت تخصصی خبرگان استوار بود و بنابراین امکان تأثیر برداشت‌های ذهنی و تجربه‌های فردی بر نتایج وجود دارد. محدودیت دیگر، تمرکز پژوهش بر چارچوب بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و فضای مدیریتی جمهوری اسلامی ایران بود که می‌تواند تعمیم نتایج به سایر نظام‌های مدیریتی یا فرهنگی را محدود سازد. افزون بر این، مدل ارائه‌شده ماهیتی ساختاری و مفهومی دارد و در این پژوهش عملکرد آن در سطح سازمان‌های واقعی و در قالب شاخص‌های رفتاری و عملکردی به‌صورت طولی ارزیابی نشده است.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، مدل ارائه‌شده با استفاده از نمونه‌های بزرگ‌تر و در سازمان‌های دولتی، عمومی، آموزشی، نظامی و خدماتی مختلف مورد آزمون کمی قرار گیرد. همچنین استفاده از روش‌هایی مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و تحلیل شبکه می‌تواند به بررسی شدت روابط میان مقولات و اعتبار تجربی مدل کمک کند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های تطبیقی نیز برای بررسی تفاوت‌های مدل مدیریت جهادی در سطوح مختلف مدیریتی و میان سازمان‌های دارای مأموریت‌های متفاوت انجام شود. انجام مطالعات طولی برای بررسی تأثیر عدالت‌محوری و فسادستیزی بر تحول فرهنگ سازمانی، اعتماد کارکنان، بهره‌وری و عملکرد مدیریتی نیز می‌تواند شناخت دقیق‌تری از پویایی مدل فراهم سازد. همچنین می‌توان در پژوهش‌های آینده برای هر یک از هشت مقوله، شاخص‌های رفتاری و عملیاتی تدوین کرد تا امکان سنجش دقیق‌تر آن‌ها در محیط‌های سازمانی فراهم شود.

در سطح کاربردی، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی و عمومی، عدالت‌محوری و فسادستیزی را به‌عنوان دو محور اصلی در طراحی نظام‌های انتخاب و انتصاب مدیران، ارزیابی عملکرد، تخصیص منابع و سازوکارهای نظارتی مورد توجه قرار دهند. همچنین لازم است برنامه‌های آموزش و توسعه مدیران علاوه بر مهارت‌های فنی، بر تقویت مسئولیت دینی، وجدان اخلاقی، شجاعت مدیریتی، روحیه خدمت و آینده‌نگری متمرکز شوند. ایجاد سازوکارهای شفاف برای گزارش فساد، کاهش تعارض منافع، تقویت پاسخ‌گویی و جلوگیری از امتیازطلبی می‌تواند به نهادینه‌شدن ابعاد زیربنایی مدل کمک کند. همچنین پیشنهاد می‌شود شاخص‌های مدل حاضر در نظام ارزیابی مدیران و برنامه‌های توسعه رهبری سازمانی مورد استفاده قرار گیرد تا مدیریت جهادی از سطح شعار و توصیه‌های کلی به مجموعه‌ای از معیارهای قابل سنجش و عملیاتی تبدیل شود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

The increasing complexity of contemporary public administration, the expansion of organizational responsibilities, and the growing expectations of citizens regarding accountability, justice, transparency, and effective service delivery have intensified the need for management models capable of simultaneously addressing efficiency and value-based governance. Within the administrative and ideological framework of the Islamic Republic of Iran, Jihadi management has emerged as a distinctive managerial approach rooted in Islamic values, revolutionary ideals, commitment to public service, persistent effort, responsibility, and the mobilization of organizational capacities toward collective goals. Jihadi management is not merely characterized by hard work or high-intensity organizational activity. Rather, it represents an integrated managerial orientation in which commitment, spirituality, courage, justice, accountability, public service, ethical conduct, resilience, and goal-directed action are combined within a coherent framework (Ghorbanizadeh et al., 2015; Nizamabadi et al., 2023; Shahbazi Soltani & Salavatiyan, 2017). Recent studies have similarly emphasized that Jihadi managers are distinguished by responsibility, integrity, service orientation, commitment to collective interests, decisiveness, and a willingness to confront organizational and environmental challenges (Farsijani, 2025; Rezayat & Eshaghi, 2023).

The conceptual foundations of Jihadi management are closely associated with the managerial experiences of the Islamic Revolution, the Sacred Defense, and subsequent forms of revolutionary and social mobilization. Studies of commanders and managers operating in such contexts indicate that Jihadi management involves faith-based responsibility, rapid and courageous decision-making, trust in human resources, perseverance, adaptability, and the ability to operate effectively under uncertainty and resource constraints (Ahmadi & Mohammadi, 2020; Almasi Fard et al., 2025). Research focusing on the managerial school of Martyr Qasem Soleimani has also highlighted sincerity, spirituality, courage, people-centeredness, resistance, self-sacrifice, responsibility, and commitment to collective values as fundamental characteristics of Jihadi management (Ahmadinejad et al., 2022; Alimardani & Pour Karimi, 2020; Shafiei Seif Abadi & Abedi Ardakani, 2021). Accordingly, Jihadi management can be understood as a managerial system in which ethical commitment and practical effectiveness reinforce one another rather than functioning as separate dimensions.

The institutionalization of Jihadi management also depends on the organizational culture within which managers and employees operate. A Jihadi-oriented organizational culture encourages cooperation, responsibility, service, trust, commitment, and alignment between individual behavior and organizational or societal goals. Previous research has shown that Jihadi culture in the Iranian administrative system is composed of interconnected religious, ethical, organizational, and behavioral dimensions (Jajarmizadeh et al., 2021). Similarly, efforts to improve organizational culture on the basis of Jihadi management indicators have been associated with stronger organizational cohesion and greater alignment between managerial behavior and organizational values (Arvin Asl et al., 2023). These findings suggest that Jihadi management should not be reduced to the personal characteristics of individual managers; instead, it requires supportive institutional structures and organizational mechanisms.

Another major component of Jihadi management concerns managerial competencies. Research has demonstrated that a Jihadi manager requires not only technical and professional competencies but also ethical, ideological, strategic, social, and behavioral capabilities (Rezayat & Eshaghi, 2023). This multidimensional

understanding is especially important when Jihadi management is considered within a civilization-building perspective. The concept of the civilization-building Jihadi manager emphasizes long-term orientation, strategic foresight, the capacity to mobilize social and organizational resources, and commitment to objectives extending beyond routine organizational performance (Pahlavan Sharif & Kazemi Shurei, 2020). Moreover, studies have shown that Jihadi management can improve human resource productivity, organizational virtue, trust, employee relations, and institutional effectiveness (Bikzad et al., 2021; Shekari & Hosseini, 2020). Its application has also been discussed in relation to crisis management, strategic agility, governmental development, supportive policy implementation, education, and resistance economy approaches (Aalipour & Enayati, 2020; Bakhtiarzadeh et al., 2025; Karimfar & Kamali, 2023; Mousavi et al., 2022; Shafiei & Seyyedjavadin, 2021; Zarehani, 2016).

However, two particularly critical principles in contemporary Islamic governance are justice orientation and anti-corruption. Administrative corruption can undermine public trust, organizational legitimacy, equality of opportunity, the fair distribution of resources, and institutional effectiveness. Justice, in contrast, requires fairness in decision-making, appointments, resource allocation, evaluation, organizational relationships, and access to opportunities. From the perspective of Islamic and Jihadi management, justice and anti-corruption are not secondary administrative concerns but foundational ethical and structural requirements. Quranic analyses of Jihadi management emphasize justice, trustworthiness, responsibility, piety, and respect for public rights as major characteristics of appropriate Islamic management (Mostarhami & Hamidi, 2024). Studies of people-centered Islamic governance also indicate that the realization of revolutionary and social objectives requires managers who combine effectiveness with public accountability, justice, ethical commitment, and responsiveness (Moradi & Sohaili, 2021).

The Second Phase of the Islamic Revolution Statement provides an important strategic framework in which justice, spirituality, ethics, hope, independence, rationality, resistance to corruption, and movement toward a new Islamic civilization are emphasized. Within this framework, Jihadi management may serve as a practical managerial mechanism for translating broad revolutionary values into organizational and administrative action. Although previous studies have addressed Jihadi management from the perspectives of managerial characteristics, competencies, culture, productivity, crisis management, strategic agility, governmental governance, and civilization-building, fewer studies have examined the hierarchical and structural relationships among its components with explicit emphasis on justice orientation and anti-corruption. Accordingly, the present study aimed to design a Jihadi management model based on justice orientation and anti-corruption within the framework of the Second Phase of the Islamic Revolution Statement.

Methods and Materials

This study was exploratory in purpose and descriptive-survey in terms of data collection, using a mixed qualitative and quantitative design. The research process was conducted in two interconnected phases. In the qualitative phase, the objective was to identify the concepts and major categories constituting Jihadi management based on justice orientation and anti-corruption. In the quantitative phase, Interpretive Structural Modeling was used to determine the hierarchical relationships among the extracted categories and to identify their driving and dependence power.

The study participants consisted of 12 experts with relevant academic or executive experience in Jihadi management, Islamic management, public administration, organizational justice, anti-corruption, and the principles of the Second Phase Statement. Participants included university faculty members and organizational managers and were selected purposively on the basis of professional expertise, relevant experience, familiarity with Islamic and revolutionary management principles, and the ability to provide informed judgments concerning the research topic.

Qualitative data were collected through semi-structured expert interviews and the systematic examination of concepts related to Jihadi management, justice orientation, anti-corruption, responsibility, spirituality, revolutionary values, future orientation, and civilization-building. Interview questions were open-ended, allowing participants to elaborate on their experiences and conceptual understandings. The qualitative data were analyzed through open, axial, and selective coding. Initial codes were extracted, similar codes were integrated, and conceptually related items were grouped into broader categories. Through selective coding, the principal categories were organized around the central phenomenon of Jihadi management based on justice orientation and anti-corruption.

In the quantitative phase, a structured pairwise relationship questionnaire was developed based on the final qualitative categories. Experts evaluated the direction and nature of relationships between each pair of categories. Their judgments were used to construct the Structural Self-Interaction Matrix, which was subsequently converted into the initial reachability matrix. After incorporating transitivity, the final reachability matrix was obtained. Reachability and antecedent sets were then determined for each category, and iterative level partitioning was performed. Finally, driving power and dependence power were calculated to identify the structural role of each category within the model.

Findings

The participants included 12 experts, of whom 8 were men and 4 were women. Their mean age was 47.58 years with a standard deviation of 6.41 years, and their ages ranged from 38 to 59 years. Ten participants held doctoral degrees and two held master's degrees. Seven were university faculty members and five were senior or middle-level organizational managers. The mean relevant academic, managerial, or executive experience was 19.17 years with a standard deviation of 5.32 years, ranging from 11 to 29 years.

Qualitative analysis resulted in the identification of 24 concepts organized into eight main categories: religious responsibility, revolutionary spirit, justice-seeking spirit, attainment of the ideals of the Islamic Revolution, spiritual awareness and moral conscience, anti-corruption spirit, future orientation and avoidance of fear and despair, and new Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship. Religious responsibility, justice-seeking spirit, and anti-corruption spirit received the highest level of expert confirmation, with all 12 experts endorsing them as central components. Revolutionary spirit and spiritual awareness and moral conscience were confirmed by 11 experts, while attainment of the ideals of the Islamic Revolution and future orientation and avoidance of fear and despair were confirmed by 10 experts. New Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship was confirmed by 9 experts and was primarily interpreted as an ultimate outcome rather than an initiating factor.

The final reachability matrix revealed that justice-seeking spirit and anti-corruption spirit had the highest driving power, each with a score of 8 and a dependence score of 2. Religious responsibility had a driving power of 6 and a dependence score of 3, while revolutionary spirit had a driving power of 5 and a dependence score of 4. Spiritual awareness and moral conscience had a driving power of 4 and a dependence score of 5. Future orientation and avoidance of fear and despair showed a driving power of 3 and dependence of 6. Attainment of the ideals of the Islamic Revolution had a driving power of 2 and dependence of 7. New Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship had the lowest driving power, 1, and the highest dependence, 8.

The Interpretive Structural Modeling process produced four hierarchical levels. At the fourth and foundational level were justice-seeking spirit and anti-corruption spirit, indicating their role as the principal structural drivers of the model. The third level consisted of religious responsibility, revolutionary spirit, and spiritual awareness and moral conscience, which functioned as mediating ethical and behavioral factors. The second level included future orientation and avoidance of fear and despair together with attainment of the ideals of the Islamic Revolution, representing intermediate outcomes and strategic orientations. At the first and highest level

was new Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship, representing the ultimate outcome of the model. The driving-dependence analysis further indicated that no category was autonomous; all categories were structurally connected within the model.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that Jihadi management within the framework of the Second Phase of the Islamic Revolution Statement has a hierarchical and integrated structure rather than consisting of a loose set of personal or organizational characteristics. The model begins with justice orientation and anti-corruption as foundational drivers. These two categories influence the formation of religious responsibility, revolutionary spirit, and moral-spiritual awareness, which subsequently contribute to future orientation, hope, and movement toward the ideals of the Islamic Revolution. The ultimate consequence of this process is movement toward the new Islamic civilization and preparedness for the Supreme Guardianship.

The particularly strong structural position of justice-seeking and anti-corruption indicates that the implementation of Jihadi management cannot be achieved merely by encouraging greater effort, commitment, or organizational enthusiasm. A genuinely Jihadi managerial system requires institutional arrangements that minimize discrimination, prevent preferential treatment, enhance transparency, strengthen accountability, and reduce opportunities for the misuse of authority. Justice and anti-corruption therefore operate as the structural foundations upon which other dimensions of Jihadi management can develop.

The mediating role of religious responsibility, revolutionary spirit, and moral conscience also demonstrates that structural reform must be accompanied by the internalization of ethical and ideological commitments. Justice-oriented rules and anti-corruption mechanisms are more likely to be effective when managers perceive themselves as accountable not only administratively but also morally and socially. Revolutionary spirit adds perseverance, courage, and action orientation, while spiritual awareness and moral conscience create internal mechanisms of self-regulation.

The placement of future orientation and attainment of revolutionary ideals at an intermediate level suggests that optimism, strategic foresight, and movement toward long-term goals are not independent managerial characteristics. Rather, they emerge when the more foundational ethical and organizational conditions are sufficiently established. Similarly, the position of new Islamic civilization as the final dependent outcome indicates that large-scale civilization-building objectives require the gradual development of institutional justice, anti-corruption mechanisms, responsible management, ethical conduct, hope, and strategic direction.

Overall, the proposed model presents Jihadi management as a multilevel managerial architecture in which justice orientation and anti-corruption constitute the principal drivers, ethical and revolutionary capacities operate as mediating mechanisms, and long-term revolutionary and civilization-building objectives represent higher-level outcomes. The model can therefore provide a conceptual framework for developing managerial selection systems, leadership development programs, organizational evaluation criteria, and governance reforms aligned with the objectives of the Second Phase of the Islamic Revolution Statement.

References

Aalipour, A., & Enayati, T. (2020). Designing a Model for the Future Labor Market by 2025 with a Jihadi Management and Resistance Economy Approach. *Quarterly Journal of Defense Economy and Sustainable Development*, *5*(18), 135-158.

Ahmadi, M. M., & Mohammadi, M. (2020). Jihadi Management Model Based on the Behavior of Sacred Defense Commanders (Case Study: Martyr Hossein Khrazi). *Administrative Management Research*, *15*(3), 43-60.

Ahmadinejad, H., Shoa, Z. A., & Shams al-Dini, M. (2022). Analyzing the components, principles, and foundations of Jihadi management in the school of Haj Qasem Soleimani. The First National Conference on Management and Entrepreneurship in the School of Martyr Haj Qasem Soleimani (Focusing on Poverty Alleviation in the Jarmorian Region of Kerman Province),

Alimardani, Z., & Pour Karimi, J. (2020). Characteristics of Jihadi Management in the School of Martyr General Qassem Soleimani. *Selected Papers of the 2nd International Conference on the Second Step of the Revolution*, 1-22.

Almasi Fard, F., Pour Sadegh, N., & Haghighi, M. (2025). A Model of Jihadi Management Based on the Experiences of IRGC Commanders during the Sacred Defense. *Strategic Studies of Basij Quarterly*, *28*(106), 177-207. https://bsrq.cuir.ac.ir/article_216276.html

Arvin Asl, T. S., Soltani, H., & Razeghi, S. (2023). Strategies for Improving the Desired Organizational Culture Based on the Indicators of Jihadi Management. *Islamic Management Quarterly*, *31*(3), 179-207. https://journals.ihu.ac.ir/article_208845.html

Bakhtiarzadeh, M., Khodabakhshi, N., & Bagzadeh, S. (2025). Presenting a Model of Jihadi Management and Its Impact on the Development of Government Organizations. *New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance*, *5*(17), 22-47. https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jmig/Article/1205935

Bikzad, J., Razmjoo, M., & Rahmati, M. (2021). Modeling the Impact of Jihadi Management and Political Behavior on Human Resource Productivity with the Mediating Role of Organizational Virtue. *Development of Management and Human Resources & Support*, *16*(60), 27-54. https://www.sid.ir/paper/962488/en

Dzikriansyah, M. A., Masudin, I., Zulfikarijah, F., Jihadi, M., & Jatmiko, R. D. (2023). The role of green supply chain management practices on environmental performance: A case of Indonesian small and medium enterprises. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, *6*, 100100. https://doi.org/10.1016/j.clscn.2023.100100

Faraghat, L., Salimi, M., & Jahanian, R. (2022). Designing a jihadi lifestyle model for the educational administrators of Islamic Azad University. *Iranian Journal of Political Sociology*, *4*(4), 530-544. https://www.magiran.com/paper/2582762

Farsijani, M. (2025). Characteristics of Jihadi Managers in the Islamic Republic of Iran. *New Research Approaches in Management and Accounting Quarterly*, *9*(32), 1-10. https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/3204

Ghorbanizadeh, V., Alvani, S. M., & Hossein Ali Asgharzadeh, R. (2015). Content analysis of Jihadi management texts. *Journal of Police Management Studies*(21), 250.

Jajarmizadeh, M., Rahnayi Kordshuli, H., Baqeri, M., Elahiyari, A., & Mobashari, A. A. (2021). Identifying the Model of Jihadi Culture in the Administrative System of Iran. *Organizational Culture Management Quarterly*, *19*(1), 97-122. https://jomc.ut.ac.ir/article_77937.html

Karimfar, M. R., & Kamali, M. J. (2023). Examining the Strategic Agility Model with a Jihadi Management Approach: A Case Study of the Social Security Organization. *Journal of Socio-Cultural Strategy*(46).

Moradi, B., & Sohaili, H. (2021). People-centered Islamic governance based on Jihadi management with an emphasis on the Second Step of the Revolution statement. *Exalted Governance*, *2*(4), 107-139. https://hm.sndu.ac.ir/article_1988.html

Mostarhami, S. E., & Hamidi, R. (2024). Analyzing Quranic Documents on the Components of Jihadi Management in the Thought of Imam Khamenei. *New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance Quarterly*, *15*(4), 64-85. https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/2240437/

Mousavi, S. M., Soltani, H., Mousavi, S. F., Salajegheh, S., & Mahdizadeh, S. (2022). Designing a model for the implementation of supportive and service policies based on jihadist management style (Case study: Martyrs and Veteran Affairs Foundation in Fars, Bushehr, and Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Provinces). *Quarterly Journal of Strategic Studies in Basij*, *25*(95), 5-35. https://bsrq.cuir.ac.ir/article_152948.html

Nizamabadi, D., Fazlollahi, S., & Viseh, G. (2023). Jihadi Management as an Effective Management Based on Islamic Culture (Concepts, Distinct Features, and Components). *Political-Social Studies of Iranian History and Culture Quarterly*, *2*(2), 148-170. https://doi.org/10.61838/kman.jspsich.2.2.8

Pahlavan Sharif, M. A., & Kazemi Shurei, M. H. (2020). Explaining the Competency Model of Civilization-Building Jihadi Managers: A Case Study of Martyr Qasem Soleimani. *Islamic Management*, *28*(4), 141-168.

Rezayat, G., & Eshaghi, E. (2023). A Model of Jihadi Managers' Competencies. *Islamic Management*, *122*, 125-158.

Shafiei, M., & Seyyedjavadin, S. R. (2021). Jihadi Management: A Model for Crisis Management in Iran. *Iranian Journal of Management Studies*. https://civilica.com/doc/1764955/

Shafiei Seif Abadi, M., & Abedi Ardakani, M. (2021). Evaluating the influential factors of the behavioral model and the jihadist management of General Soleimani based on Everett Rogers' theory: A case study of the resistance axis in the Middle East. *Strategic Studies of Basij*, *91*.

Shahbazi Soltani, M., & Salavatiyan, S. (2017). Identifying the characteristics of a jihadist manager using meta-synthesis. *Islamic Management Journal*, *25*(1), 199-230. https://im.ihu.ac.ir/article_201894.html

Shekari, H., & Hosseini, H. (2020). Investigating the Effect of Jihadi Management on Employees Social Undermining with Considering the Mediating Role of Leader Member Exchange in Youth and Sport Office in Yazd Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, *7*(25), 137-148.

Zarehani, S. A. (2016). Jihadi Management and Basiji Thinking in Education. *Quarterly Journal of Sacred Defense Studies*, *2*(3), 71-86. https://hds.sndu.ac.ir/article_1702.html?lang=en