

Designing a Jihadi-Islamic Management Model in Education: A Mixed Research

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Danial Nezamabadi¹
Seifollah Fazlollahi^{2*}
Gholamreza Veisi³

How to cite this article

Danial Nezamabadi, Seifollah Fazlollahi, Gholamreza Veisi, Designing a Jihadi-Islamic Management Model in Education: A Mixed Research. *Islamic Life Style*. 2022; 6(2):169-178

1. PhD Student, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Faculty Member, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: fazlollahigh@yahoo.com

Article History

Received: 2021/12/14

Accepted: 2022/01/24

ABSTRACT

Purpose: Jihadi-Islamic management plays an important role in the performance and effectiveness of management. Therefore, the present study was conducted with the aim of designing a jihadi-Islamic management model in education.

Materials and Methods: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was mixed (qualitative and quantitative). The research population in the qualitative section was the experts of Jihadi-Islamic management in the fields of management and educational sciences, which number of 17 people of them were selected by purposive sampling method and underwent a semi-structured interview. The research population in the quantitative section was managers, deputies and experts of the General Directorate of Education of Tehran province, which number of 120 people were selected by numerical sampling method and answered to the researcher-made questionnaire (61 items). To analyze the data in the qualitative section was used the theme analysis method in MAXQDA software and in the quantitative section was used the exploratory factor analysis method in SPSS software.

Findings: The findings of the qualitative section showed that for the Jihadi-Islamic management model in education, were identified 115 sub-themes in the form of 6 main themes including behavioral, structural, contextual, approaches and basic orientations, managerial and human resources. Also, the findings of the quantitative section showed that the factor load of 3 items was less than 0.40 and the questionnaire with 58 items in six behavioral, structural, contextual, approaches and basic orientations, managerial and human resources had good validity and reliability and the Jihadi-Islamic management model was designed in education.

Conclusion: According to the results of the present study, planning is necessary to improve management through the jihadi-Islamic management model based on the identified factors for it.

Keywords: Jihadi-Islamic Management, Human Resources, Education.

طراحی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش: یک پژوهش آمیخته

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۴

*نویسنده مسئول: fazlollahigh@yahoo.com

مقدمه

انسان‌ها عظیم‌ترین منابع سازمانی هستند که موجبات تعالی، پیشرفت، رشد و حرکت سازمان را پدید می‌آورند و در این میان سازمان‌های آموزشی بخش مهمی از سرمایه انسانی و توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور محسوب می‌شوند. آموزش و پرورش نیز در زمره سازمان‌های آموزشی قرار دارد که اصلی‌ترین منبع آن انسان‌ها هستند (۱). امروزه آموزش و پرورش نقش مهمی در جامعه دارد و می‌تواند بر همبستگی اجتماعی، پیشرفت اقتصادی، توسعه پایدار، صلح و دوستی و تعالی انسانیت تاثیر بگذارد. بنابراین، آموزش و پرورش نیازمند یک بازنگری در ساختار، روش‌ها، محتواها و شیوه‌های سازماندهی با تمرکز بر راهبردهای یادگیری است (۲). تحول در نظام آموزش و پرورش پیش‌نیازی جدی برای پاسخگویی به چالش‌های علمی، فلسفی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی در کشورهای پیشرفته محسوب می‌شود و به همین دلیل تلاش‌های گسترده‌ای در سطح جهان برای بهبود و اصلاح مداوم نظام‌های آموزش و پرورش در حال انجام است (۳). آموزش و پرورش زمینه‌ساز تحول‌ها و تغییرهای یک جامعه به حساب می‌آید که خود بیش از هر نهاد دیگری تحت تاثیر همین تحول‌ها و تغییرها قرار می‌گیرد. بنابراین، ضروری است تا با توجه به تغییرها و تحول‌های جامعه در هدف‌ها و برنامه‌های نظام آموزش و پرورش تغییرهایی صورت پذیرد (۴). از آنجایی که هر نهاد یا سازمانی برای رشد و بهبود مستمر نیازمند یک الگو است، لذا آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد بزرگ و اثرگذار در جامعه نیز برای مدیریت مناسب از این قاعده مستثنی نیست و ضرورت اجرای برنامه‌ای که بتواند مسیر مدیریت را تسهیل و تسریع نماید چند برابر می‌شود (۵). امروزه یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین وظایف مدیر در سازمان مدیریت است و مدیران باید توانایی اعمال قدرت و نفوذ بر کارکنان داشته باشند. بنابراین، سازمان‌ها به مدیرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری و نگرش سیستمی جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص نمایند و با بهبود انگیزه خود و کارکنان زمینه را برای هدایت مناسب سازمان در راستای تحقق هدف‌های سازمانی هموار سازند (۶). سازمان یعنی کارکنان با روحیه‌ها، علاقه‌ها، افکار، باورها و دانش‌های متفاوت که بدون آنها سازمان امکان تحقق نمی‌یابد و علت تداوم حیات سازمانی و بالندگی آن منابع انسانی است که توجه به آن به عنوان زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان‌ها یکی از راهکارهای اساسی در افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان محسوب می‌شود (۷). در دنیای و پرقابلیت امروزی فقط سازمان‌هایی امکان بقا و استمرار فعالیت دارند که پیش‌بینی واقع‌بینانه‌ای از وقایع پرجالش آینده شغلی و حرفه‌ای خود داشته باشند و فعالیت‌های خود را در آن راستا تنظیم و هدایت نمایند (۸). سازمان‌های امروزی برای بقای خود به منابع مختلف نیاز دارند و برای استفاده بهینه از این منابع باید به قابلیت‌های مدیریت مجهز باشند و آنها را تقویت نمایند که قابلیت‌های مدیریت توان سازمان را برای ایجاد ظرفیت و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای

دانیال نظام آبادی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

سیف‌الله فضل‌الهی^{۲*}

عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول).

غلامرضا ویسی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

چکیده

هدف: مدیریت جهادی- اسلامی نقش مهمی در عملکرد و اثربخشی مدیریت دارد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان مدیریت جهادی- اسلامی در رشته‌های مدیریت و علوم تربیتی بودند که تعداد ۱۷ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و تحت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته قرار گرفتند. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، معاونان و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران بودند که تعداد ۱۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تمام‌شماری انتخاب و به پرسشنامه محقق‌ساخته (۶۱ گویه‌ای) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل تم در نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی از روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش ۱۱۵ تم فرعی در قالب ۶ تم اصلی شامل رفتاری، ساختاری، زمینه‌ای، رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی، مدیریتی و منابع انسانی شناسایی شد. همچنین، یافته‌های بخش کمی نشان داد که بار عاملی ۳ گویه کمتر از ۰/۴۰ بود و پرسشنامه با ۵۸ گویه در شش عامل رفتاری، ساختاری، زمینه‌ای، رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی، مدیریتی و منابع انسانی دارای روایی و پایایی مناسبی بود و الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش طراحی شد.

نتیجه‌گیری: طبق نتایج پژوهش حاضر، برنامه‌ریزی برای بهبود مدیریت از طریق الگوی مدیریت جهادی- اسلامی بر اساس عامل‌های شناسایی‌شده برای آن ضروری است.

کلید واژه‌ها: مدیریت جهادی- اسلامی، منابع انسانی، آموزش و پرورش.

شجاعت و مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی اشاره کرد (۱۸).

پژوهش‌هایی درباره الگوی مدیریت جهادی در سازمان‌های مختلف انجام شده، اما پژوهشی درباره مدیریت جهادی- اسلامی یافت نشد و پژوهش‌های مدیریت جهادی به نقش آن در سازمان آموزش و پرورش توجهی نداشتند. برای مثال جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) ضمن پژوهشی با عنوان شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری به این نتیجه رسیدند که الگوی مذکور دارای سه مقوله اصلی جهان‌بینی با ۶ زیرمقوله، مقوله ایدئولوژی با ۱۷ زیرمقوله و مقوله رفتار با ۸۷ زیرمقوله بود (۱۴). در پژوهشی دیگر معدنی و میری (۱۳۹۸) مهم‌ترین ابعاد الگوی مدیریت جهادی را به ترتیب شامل ابعاد دانشی، اکسپاتی، سازمانی، مأموریتی و زمینه‌ای معرفی کردند (۱۵). خزائی و همکاران (۱۳۹۸) ضمن پژوهشی الگوی نظری مدیریت جهادی شامل بعد رفتاری- عملکردی با مولفه‌های تنظیم تعامل‌ها، نظام منابع انسانی، نظام انگیزشی، سیستم کنترل و مدیریت حکیمانه، بعد رویکردی با مولفه‌های عملگرا، جدی و پایدار، عالمانه و حکیمانه، شجاعانه و پر قدرت، شدید بر دشمن و رحیم بر یاران، صریح در حق‌مداری، اخلاق‌مدار، انسان‌مدار و ترجیح عموم بر خواص، بعد انگیزشی با مولفه‌های پاداش الهی، رضایت الهی، یاد مرگ و پاسداری از دین و بعد نگرشی با مولفه‌های بینش توحیدی، محوریت دین، بینش به حق و باطل، مدیر و انسان اخلاقی، فنای دنیا و اصالت آخرت و خلقت هدفمند و سنت‌مدار بودند (۱۹). اصلی‌پور (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی درباره ابعاد و مولفه‌های الگوی مدیریت جهادی شرایط علی را شامل عمل صالح مشارکتی، تربیت دین‌محور و نیت بنیانی موحدانه و خادمانه، مقوله محوری را شامل ماهیت رهبری مدیریت، ماهیت نهادی سازمان، جهد مجدانه، تکلیف‌مداری عالمانه اقدامات، ایثار معادباور خادمان سازمانی، حضور ممتاز میدانی رهبر و مشقت‌پذیری در عین منفعت‌پذیری، شرایط مداخله‌گر را شامل ساختار نرم نهادی و اعتمادبه‌نفس نهادی، عوامل زمینه‌ای را شامل حاکمیت قطعی سنن الهی، خاستگاه انقلابی- عاشورایی، بافت خصمانه چالش‌محور و نفی تقاضای علو دنیوی، راهبردها را شامل ایستادگی به پای رهبر، انگیزش شورانگیز، تجهیز حداکثری قوا، وفای به عهد و گفتار، قابلیت رسانه‌ای- تبلیغی، برقراری ارتباطات صمیمانه و موثر، تأمین مالی جهادی، آموزش ضرورت‌محور مجاهدان، کنترل هوشمند سازمانی، تفویض عابدانه اثرات، امانت‌مداری دلسوزانه و ابزارگزینی مشروع و اخلاقی و پیامدها را شامل تعهد و پاسخگویی نهادی، موعودگرایی راهبردی، ماندگاری برون‌داده‌ها، ارتقاء سطح کیفی معاش عمومی و بیشینه بهره‌وری سازمانی معرفی کردند (۲۰). مبینی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی درباره الگوی اسلامی- ایرانی مدیریت جهادی به این نتیجه رسیدند که شرایط علی شامل احیاء جامعه اسلامی توحیدمحور و عدالت‌گستر، ایجاد فرهنگ جهادی، ایجاد ساختار ارگانیک و پویا در سازمان‌ها، پدیده محوری شامل ابعاد حرفه‌ای، برنامه‌محور بودن مدیریت جهادی و ساختاری، شرایط زمینه‌ای شامل رهبری جامعه اسلامی، مدیریت نظام اداری و محیط جهان اسلام و شرایط مداخله‌گر شامل ویژگی‌های فردی مدیران جهادی بود (۱۷).

رسیدن به اهداف بهبود می‌بخشد (۹). منابع انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان و مدیریت اثربخش آنها راز موفقیت سازمان محسوب می‌شود. بنابراین، مدیریت انسانی به‌عنوان ابزار هدف‌ها، برنامه‌ها و راهبردهای سازمانی نیروی انسانی توجه صاحب‌نظران بسیاری را به خود جلب کرده است (۱۰). مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت‌های مهم مدیریت در هر سازمان است و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند. شناخت رویکردهای مدیران جهت رهبری و مدیریت سازمان می‌تواند راهگشای تدوین مولفه‌ها، معیارها و شاخص‌های مدیریت بهینه در سازمان‌ها باشد (۱۱).

با توجه به تغییرها و تحولات جامعه بشری و تغییر انتظارات ذینفعان سازمان‌ها به نظر می‌رسد که ارائه یک مدل مدیریت برای همه کشورها و سازمان‌ها نمی‌تواند پاسخگو باشد و در این میان بهره‌گیری از یک مدل بومی تا حد زیادی خلأهای موجود را پر می‌کند (۱۲). در مدیریت اسلامی و دینی انتظارات ذینفعان درباره فعالیت‌های سازمانی متفاوت از سایر رویکردهای مدیریتی می‌باشد و در آن بر نقش عوامل تقویت‌کننده همبستگی اجتماعی و مشارکت عمومی در سطح نظری و عملی تأکید می‌شود (۱۳). اهمیت فرهنگ جهادی به حدی است که رهبر انقلاب اسلامی در سخنان خود بارها در پیش گرفتن این الگو را به مسئولان کشور توصیه و تأکید کرده که رمز و راز سرفرازی مسئولان و دست‌اندرکاران کشور فرهنگ جهادی است. روحیه جهادی می‌تواند گران‌ترین دستمایه و بهترین راهکار ایران اسلامی را از مشکلات مرتبط برهاند و آن را به قله افتخار و عزت برساند (۱۴). بعد از فرمان تاریخی حضرت امام خمینی (ره) در ۲۷ خرداد ۱۳۵۸ مبنی بر تشکیل جهاد سازندگی جهت رفع محرومیت‌ها و آبادانی کشور، جهاد سازندگی برای فراهم ساختن نهضتی همه‌جانبه برای مبارزه با فقر، محرومیت‌زدایی، توسعه و عمران روستاها و در یک کلام حرکت در جهت استقلال و خودکفایی از متن توده‌های میلیونی مردم محروم و مستضعف بوجود آمد (۱۵). مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانات بسیار مهم خود در فروردین سال ۱۳۹۳ در حرم مقدس رضوی سه عنصر کلیدی و مهم اقتدار ملی را اقتصاد، فرهنگ و علم معرفی کرد که در این زمینه بر نقش مدیریت جهادی تأکید بسیاری نمودند (۱۶). جهاد در لغت به معنای تلاش، کوشش و پشتکار و در اصطلاح به معنای بکارگیری حداکثر نیرو و توان خویش جهت تحقق اهداف است. بنابراین، جهاد ارزشی متعالی و اسلامی در خود دارد. از آنجایی که مدیریت جهادی از مقوله‌های مورد تأکید رهبر معظم انقلاب اسلامی است که به‌عنوان راهبرد کلان و راهکار عملی برای تمامی مدیران و مسئولان عرضه شده، لذا آشنایی اصولی با کمیت و کیفیت آن می‌تواند به مدیران سطوح مختلف در اداره امور، حل مسائل و عبور از مشکل‌ها، چالش‌ها و بحران‌ها کمک بسزایی کند و الگوی مدیریت جهادی- اسلامی به‌عنوان الگوی مدیریتی مطلوب مورد استفاده قرار گیرد (۱۷). مدیریت جهادی- اسلامی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی ایران است که از ویژگی‌های آن می‌توان به خدمت با نیت الهی، خستگی‌ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیرپروری،

اخلاقی بیان و رضایت آنها جهت شرکت در پژوهش جلب شد و در پایان از نمونه‌های هر دو بخش کیفی و کمی تقدیر و تشکر شد. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با شش سوال اصلی بود که بر اساس مبانی نظری و با کمک اساتید راهنما و مشاور طراحی شده بود. در هنگام مصاحبه‌ها علاوه بر یادداشت نکات کلیدی، مصاحبه‌ها ضبط شدند تا مجدداً مورد بررسی قرار گیرند. مدت زمان مصاحبه با هر فرد حدود ۶۰ الی ۹۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام و مصاحبه‌شوندگان در نحوه پاسخدهی به سوال‌ها آزاد بودند و ه زمان که چارچوب سوال خارج می‌شدند، پژوهشگر ضمن تذکر به آنها، آنان را هدایت می‌نمود. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تأیید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۲ بدست آمد. ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته با ۶۱ گویه بود که بر اساس مبانی نظری و مصاحبه‌ها طراحی شده بود. گویه‌ها با توجه به طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شد. روایی پرسشنامه محقق‌ساخته با روش تحلیل عاملی اکتشافی و بار عاملی و پایایی آن با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی بررسی و تأیید شد که نتایج آن در بخش یافته‌ها قابل مشاهده است. برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل تم در نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی از روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه‌های بخش کیفی ۱۷ نفر بودند که ۱۳ نفر آنها عضو هیأت علمی (۷۶/۴۷ درصد)، ۳ نفر فرهنگی (۱۷/۶۵ درصد) و ۱ نفر کارمند (۵/۸۸ درصد) بود. همچنین، نمونه‌های بخش کمی ۱۲۰ نفر بودند که ۷۴ نفر مرد (۶۱/۶۷ درصد) و ۴۶ نفر زن (۳۸/۳۳ درصد) بودند و تحصیلات ۴۶ نفر کارشناسی (۳۸/۳۳ درصد)، ۵۹ نفر کارشناسی ارشد (۴۹/۱۷ درصد) و ۱۵ نفر دکتری (۱۲/۵۰ درصد) بود. نتایج تحلیل تم الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش در جدول ۱ ارائه شد.

این پژوهش به دنبال گسترش دانش و ارتقای مهارت مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش در راستای عینیت‌بخشی به الگوی مدیریت جهادی- اسلامی تدوین شده است. مسأله‌ای که در پژوهش‌های قبلی در برخی نظام‌های اداری مورد بررسی قرار گرفته، اما در نظام آموزش و پرورش مورد غفلت واقع شده است. انجام پژوهش حاضر می‌تواند از یک سوراخ‌گشای پژوهش‌های بیشتر در زمینه مدیریت جهادی- اسلامی در سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش باشد و از سوی دیگر به متخصصان و برنامه‌ریزان جهت بهبود یک رویکرد مدیریتی جدید کمک نماید. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان مدیریت جهادی- اسلامی در رشته‌های مدیریت و علوم تربیتی با مدرک تحصیلی دکتری تخصصی بودند که تعداد ۱۷ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نمونه‌گیری در بخش کیفی تا زمانی ادامه یافت که نتایج پژوهش به اشباع رسید و دیگر هیچ تم اصلی یا فرعی به یافته‌ها اضافه نشد. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران، معاونان و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران بودند که تعداد ۱۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تمام‌شماری انتخاب شدند.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا مبانی نظری مدیریت جهادی- اسلامی مطالعه و بر اساس آنها سوال‌هایی با کمک اساتید راهنما و مشاور جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد. در مرحله بعد نمونه‌های بخش کیفی انتخاب و مصاحبه با آنها تا زمانی که پژوهش به اشباع رسید، ادامه یافت. سپس، بر اساس مبانی نظری و مصاحبه‌ها یک پرسشنامه ۶۱ گویه‌ای طراحی و همه مدیران، معاونان و کارشناسان اداره به آن پاسخ دادند. لازم به ذکر است که قبل از انجام مصاحبه یا تکمیل پرسشنامه برای نمونه‌های بخش کیفی و کمی اهمیت و ضرورت پژوهش و رعایت ملاحظات

جدول ۱. نتایج تحلیل تم الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش

تم اصلی	تم فرعی
رفتاری	۱. التزام عملی مدیران و کارکنان به رفتارهای دینی و اخلاقی، ۲. توجه و تقویت روحیه مدیران و کارکنان آموزشی، ۳. پرهیز از سستی و سهل‌انگاری مدیران در کادرسازی منابع ارزشی، ۴. کنارگذاشتن افراد و مدیران ناصالح و ناشایسته، ۵. تقویت نظام و تفکر مدیریتی با صبغه فرهنگ جهادی، ۶. دوری از قدرت‌طلبی و بی‌تقوایی، ۷. فرصت‌ندادن به فرصت‌طلبان و منفعت‌طلبان، ۸. بکارگیری مدیران و کارکنان خدمتگزار، ۹. عمل به تکلیف دینی و سازمانی اسلام‌محور، ۱۰. ترویج روحیه تعاون و همدلی، ۱۱. دوری از تجملات و تشریفات زائد اداری، ۱۲. رواج هنجارهای رفتاری فردی و جمعی سازمانی، ۱۳. عدم تعرض به حدود و ثغور شخصیتی و سازمانی، ۱۴. نمایش عملکرد و خدمات شایسته، ۱۵. افزایش روحیه مدیریت مشارکت‌پذیری جهادی، ۱۶. توجه به جمع‌گرایی، ۱۷. افزایش روحیه خطرپذیری و جرأت‌طلبی در مدیران و کارکنان، ۱۸. پرهیز از عافیت‌طلبی و راحت‌طلبی و ۱۹. تقویت وجدان کاری و اخلاق حرفه‌ای
ساختاری	۲۰. توجه به اجرای دقیق قوانین، ۲۱. عدم حمایت از متخلفان به صورت رسمی و غیررسمی، ۲۲. عدم تمایل مدیران به ایجاد پست‌های تشریفاتی، ۲۳. افزایش پویایی سازمانی، ۲۴. توجه و تأکید بر تخصص‌گرایی، ۲۵. استقرار مدیریت

تفویضی و مشارکتی به جای متمرکز و آمرانه، ۲۶. پرهیز از ترویج نظام ارتباطات شفاهی، ۲۷. پرهیز از حاکمیت کاغذبازی اداری، ۲۸. عدم توجه بیش از حد به نظام بودجه‌بندی، ۲۹. پرهیز از تقسیم وظایف بر اساس کاغذبازی اداری، ۳۰. واگذاری یکسان امکانات، ۳۱. ترویج نظام پاداش منصفانه، ۳۲. پرهیز از افسارگسیختگی مالی، ۳۳. جایگزینی ضوابط به جای روابط، ۳۴. تأکید بر چابکی و چالاکی، ۳۵. تأکید بر ساختارهای اجتماعی و شبکه‌ای، ۳۶. تأکید بر کارایی و اثربخشی، ۳۷. شکل‌گیری ساختارها و فرایندها بر اساس نیازهای حیاتی، ۳۸. طراحی نظام مبتنی بر خودنظارتی، ۳۹. اولویت‌بندی مراتب سازمانی، ۴۰. تنظیم ارتباطات و روابط کاری شفاف، ۴۱. تعیین شفاف نقش‌ها، ۴۲. تأکید بر انعطاف‌پذیری و پویایی ساختارها، ۴۳. تأکید بر سلسله‌مراتب افقی، ۴۴. برخورداری از سامانه‌های باز و منعطف، ۴۵. توجه به هم‌افزایی و تقویت متقابل، ۴۶. یادگیرنده بودن، ۴۷. تأکید بر بازخوردهای مستمر، ۴۸. تأکید بر کیفیت مطلوب خدمات، ۴۹. تأکید بر سخت‌افزار و نرم‌افزار، ۵۰. طراحی نظام کنترل کلی و بهره‌گیری حداکثر از دنیای مجازی و دیجیتال

۵۲. اجتناب از فرهنگ کنترل و نظارت اداری متعارض، ۵۳. محدودیت نقش افراد و گروه‌های فشار، ۵۴. عدم تعرض به حدود و ثغور مرزهای اخلاقی و اعتقادی، ۵۵. ترویج روحیه معنوی و فرهنگی، ۵۶. تقویت آرمان‌های ارزشی و باورهای جهادی، ۵۷. تدوین مبانی و شاخص‌های فرهنگ جهادی، ۵۸. اجتناب از جنگ قدرت یا تقسیم قدرت، ۵۹. تقویت مبانی فکری و فرهنگی ارزشی حاکم بر انقلاب اسلامی، ۶۰. تجربه‌نگاری و مستندسازی فرهنگ، ۶۱. توجه به تدابیر و رهنمودهای امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، ۶۲. توجه به تحولات عمیق و جدی در فرهنگ جهادی و ۶۳. ارتباط منطقی بین زندگی کاری و خانوادگی

زمینه‌ای

۶۴. تأکید بر تعالی‌جویی و معنویت‌طلبی، ۶۵. ترسیم آینده‌ای مطلوب، ۶۶. تأکید بر ارزش‌های محوری و پایدار، ۶۷. تدوین چشم‌اندازهای سازمانی مبتنی بر رویکرد جهادی و انقلابی، ۶۸. تدوین اهداف و راهبردها طبق مدیریت جهادی، ۶۹. سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی امور مبتنی بر اجرا، ۷۰. تأکید بر تغییر نگرش‌ها بر محور ارزش‌های فرهنگ جهادی، ۷۱. تمرکز بر جنبه‌های انسانی و اجتماعی مناسبات، ۷۲. تأکید بر خدمت‌سازمان به انسان‌ها، ۷۳. تمرکز بر فرهنگ نهادی پویا و انعطاف‌پذیر، ۷۴. ایجاد اجماع و ائتلاف بر ارزش‌های برخاسته از انقلاب، ۷۵. برخورداری از منشور اخلاقی و هنجاری مبتنی بر دین، ۷۶. تأکید بر تحول‌خواهی، پویایی و چالش‌طلبی، ۷۷. ایجاد ارتباط بین محیط کار و خانواده، ۷۸. شناسایی و یافتن محیط‌های جدید برای استفاده سازمان، ۷۹. برخورداری از مسئولیت اجتماعی و ۸۰. امیدبخشی، خلق تصویرهای آرمانی و تفکر خلاق بین کارکنان

رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی

۸۱. تأکید بر هدایت و پیشوایی، ۸۲. توجه به تغییر و تحول ماهوی مدیریتی، ۸۳. برخورداری از نظام ارتباط چندلایه، ۸۴. تأکید بر مدیریت پیش‌نگر و حال‌نگر، ۸۵. پیوسته به دنبال فرصت بودن، ۸۶. خودپایی، خودپالایی و خودپیرایی فردی و سازمانی، ۸۷. تأکید مستمر بر تسهیم اطلاعات، ۸۸. استقبال از چالش‌ها، ۸۹. تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره‌ها، ۹۰. تأکید بر نظارت کلی، ۹۱. ایجاد محیط با انگیزه، ۹۲. تأکید بر مدیریت‌های ارزش و دانش، ۹۳. اهتمام به نقش تسهیل‌گری و نوآوری، ۹۴. اهتمام به مشارکت‌جویی، ۹۵. تصمیم‌گیری اقتضایی با مدیریت معکوس و ۹۶. شایسته‌یابی، شایسته‌پروری و شایسته‌گزینی

مدیریتی

۹۷. برخورداری از منابع انسانی سریع‌العمل، ۹۸. برخورداری از منابع انسانی تحلیل‌گر و بلندپرواز، ۹۹. برتری تفکر و تعقل بر تخصص، ۱۰۰. تأکید بر تعهدگرایی و تخصص‌گرایی، ۱۰۱. پذیرش اشتباهات توسط کارکنان، ۱۰۲. برخورداری از منابع انسانی با تعلق پایدار، ۱۰۳. تمرکز توجه کارکنان به مشتریان و خدمات، ۱۰۴. تکیه بر روابط صمیمی و ارزش‌های گروهی، ۱۰۵. تأکید بر انگیزش‌های درونی، ۱۰۶. نگاه سرمایه‌ای داشتن به انسان، ۱۰۷. برخورداری از موقعیت کار گوناگون و هدفمند، ۱۰۸. تأکید بر ارتقای مهارت‌های انسانی، ارتباطی و ادراکی، ۱۰۹. الگوسازی و بهینه‌سازی سامانه‌های اداری، ۱۱۰. توسعه خودآگاهی و بصیرت، ۱۱۱. تأکید بر نوآوری و تحول، ۱۱۲. شناسایی و استعدادیابی منابع بالقوه، ۱۱۳. تمرکز بر مهارت‌های شغلی آینده، ۱۱۴. تعریف مسیر پیشرفت شغلی و ۱۱۵. بهبود و بهسازی عملکرد از طریق کار جهادی و انقلابی

منابع انسانی

معنادار بود که نشان‌دهنده همبستگی کافی و کفایت نمونه بودند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش در جدول ۲ ارائه شد.

طبق نتایج جدول ۱، برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش ۱۱۵ تم فرعی در قالب ۶ تم اصلی شامل رفتاری، ساختاری، زمینه‌ای، رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی، مدیریتی و منابع انسانی شناسایی شد. قبل از انجام تحلیل‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی، نتایج آزمون KMO با مقدار ۰/۸۵۶ و آزمون کروییت بارتلت با مقدار ۴۳۱/۵۰۰ در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش

عامل	گویه	بار عاملی	عامل	گویه	بار عاملی
رفتاری	۱	۰/۴۵۲	رویکردها و جهت گیری های اساسی	۳۱	۰/۷۱۳
	۲	۰/۶۰۳		۳۲	۰/۶۹۱
	۳	۰/۶۲۰		۳۳	۰/۶۸۷
	۴	۰/۶۵۶		۳۴	۰/۶۴۳
	۵	۰/۶۸۷		۳۵	۰/۷۵۸
	۶	۰/۷۲۱		۳۶	۰/۵۹۴
	۷	۰/۰۳۶		۳۷	۰/۶۲۰
	۸	۰/۴۳۴		۳۸	۰/۶۶۱
	۹	۰/۴۵۲		۳۹	۰/۷۶۶
	۱۰	۰/۶۲۰		۴۰	۰/۶۷۵
ساختاری	۱۱	۰/۴۵۴	مدیریتی	۴۱	۰/۵۶۵
	۱۲	۰/۷۵۱		۴۲	۰/۲۸۷
	۱۳	۰/۶۹۳		۴۳	۰/۵۲۲
	۱۴	۰/۷۷۴		۴۴	۰/۵۷۳
	۱۵	۰/۶۶۹		۴۵	۰/۶۴۹
	۱۶	۰/۶۹۷		۴۶	۰/۶۳۶
	۱۷	۰/۶۴۸		۴۷	۰/۴۸۶
	۱۸	۰/۶۶۶		۴۸	۰/۶۹۳
	۱۹	۰/۷۱۱		۴۹	۰/۶۰۶
	۲۰	۰/۶۱۶		۵۰	۰/۳۶۴
	۲۱	۰/۵۱۶		۵۱	۰/۴۲۴
زمینه ای	۲۲	۰/۶۸۷	منابع انسانی	۵۲	۰/۶۱۹
	۲۳	۰/۵۳۰		۵۳	۰/۵۷۳
	۲۴	۰/۶۷۴		۵۴	۰/۶۳۰
	۲۵	۰/۷۶۸		۵۵	۰/۶۷۷
	۲۶	۰/۷۰۵		۵۶	۰/۶۸۶
	۲۷	۰/۷۷۷		۵۷	۰/۷۰۶
	۲۸	۰/۸۰۴		۵۸	۰/۶۰۲
	۲۹	۰/۶۴۶		۵۹	۰/۵۷۵
	۳۰	۰/۷۴۰		۶۰	۰/۶۹۲
				۶۱	۰/۶۲۲

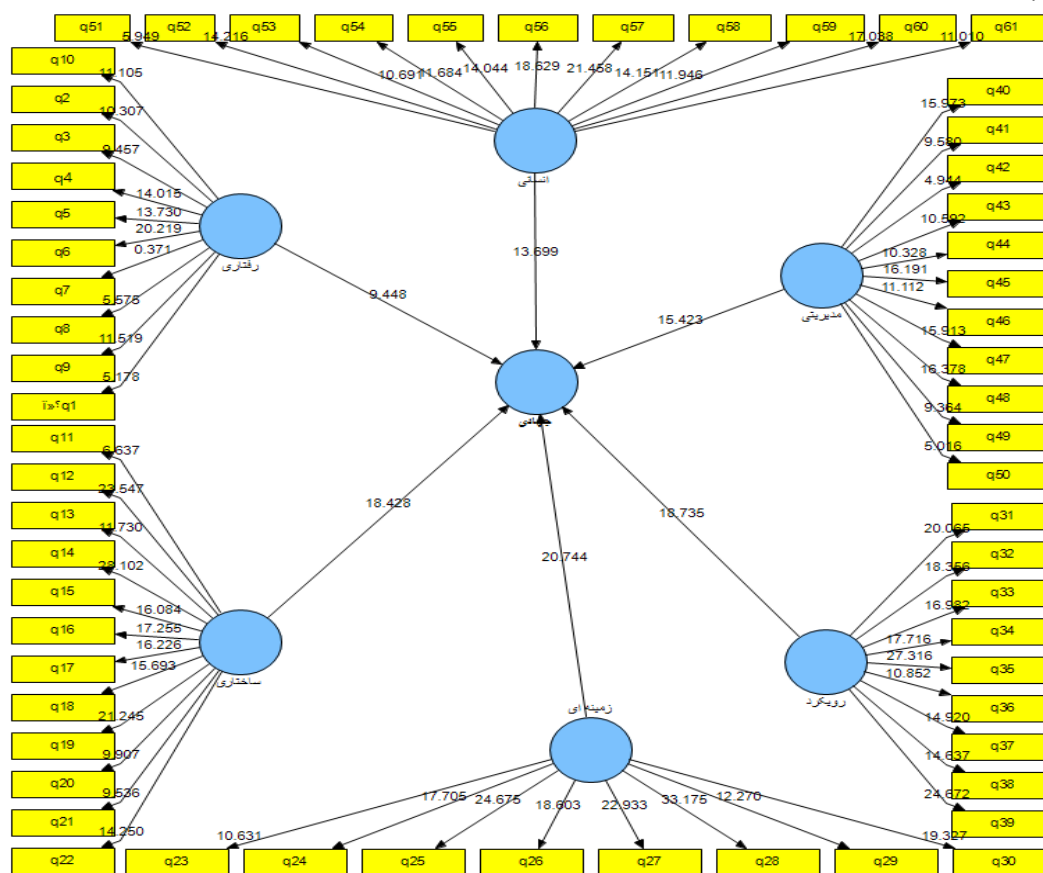
اسلامی در آموزش و پرورش و میانگین واریانس استخراج شده و پایایی آنها در جدول ۳ ارائه شد.

طبق نتایج جدول ۲، بار عاملی ۳ گویه کمتر از ۰/۴۰ بود و پرسشنامه با ۵۸ گویه در شش عامل رفتاری، ساختاری، زمینه ای، رویکردها و جهت گیری های اساسی، مدیریتی و منابع انسانی شناسایی شد. نتایج بار عاملی عامل های الگوی مدیریت جهادی-

جدول ۳. نتایج بار عاملی عامل‌های الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش و میانگین واریانس استخراج شده و پایایی آنها

عامل‌ها	تعداد گویه	بار عاملی	AVE	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
رفتاری	۹	۰/۷۶۱	۰/۷۵۸	۰/۷۱۷	۰/۷۱۲
ساختاری	۱۲	۰/۷۲۳	۰/۵۶۵	۰/۸۱۹	۰/۷۹۵
زمینه‌ای	۸	۰/۷۴۶	۰/۷۱۰	۰/۷۶۸	۰/۷۱۱
رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی	۹	۰/۷۷۰	۰/۵۲۱	۰/۸۴۹	۰/۷۶۵
مدیریتی	۹	۰/۶۹۰	۰/۶۲۷	۰/۷۰۲	۰/۸۳۴
منابع انسانی	۱۱	۰/۵۵۷	۰/۶۰۱	۰/۸۶۷	۰/۸۱۸

طبق نتایج جدول ۳، بار عاملی هر شش عامل تایید و همه آنها روایی و پایایی مناسبی داشتند. بنابراین، الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش بر اساس آزمون تی در شکل ۱ ارائه شد.



شکل ۱. الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش بر اساس آزمون تی

نتیجه گیری

با توجه به عدم یافتن پژوهشی درباره الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش و نقش چنین الگویی در عملکرد و اثربخشی مدیریت بهینه سازمان مذکور، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش ۱۱۵ تم فرعی در قالب ۶ تم اصلی شامل رفتاری، ساختاری، زمینه‌ای، رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی، مدیریتی و منابع انسانی داشت. همچنین، بار عاملی هر شش عامل رفتاری، ساختاری، زمینه‌ای، رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی،

مدیریتی و منابع انسانی مناسب و همه آنها دارای روایی و پایایی مناسبی بودند. با اینکه پژوهشی درباره الگوی مدیریت جهادی- اسلامی یافت نشد، اما نتایج پژوهش حاضر از جهاتی با نتایج پژوهش‌های جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۴)، معدنی و میری (۱۵)، خزائی و همکاران (۱۹)، اصلی‌پور (۲۰) و مبینی (۱۷) همسو بود. درباره تم اصلی رفتاری شناسایی شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که برای تحقق این تم می‌توان از طریق التزام عملی مدیران و کارکنان به رفتارهای دینی و اخلاقی، توجه و تقویت روحیه مدیران و کارکنان ارزشی، پرهیز از سستی و سهل‌انگاری مدیران در کادرسازی منابع ارزشی، کنارگذاشتن افراد و مدیران ناصالح و ناشایسته، تقویت نظام و تفکر

برای تحقق این تم می‌توان از طریق تاکید بر هدایت، پیشوایی و راهنمایی یا رهبری به جای مدیریت سلسله‌مراتبی، توجه به تغییر و تحول ماهوی مدیریتی مرسوم و سنتی حاکم بر سازمان‌ها، برخورداری از نظام ارتباط چندلایه و دوستانه، تاکید بر مدیریت پیش‌نگر و حال‌نگر، نه گذشته‌نگر، تشویق کارکنان به مواجهه با مخاطره‌ها و حمایت از کارکنان جسور و خلاق، تاکید بر نظارت کلی و حمایت فضای اطمینان و اعتماد در سازمان، ایجاد محیط با انگیزه از طریق مشوق‌های درونی، تاکید توأمان بر مدیریت ارزش و مدیریت دانش، اهتمام به مشارکت‌جویی، واگذاری اختیار و مدیریت عدم تمرکز، تصمیم‌گیری اقتضایی با مدیریت معکوس، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری عمل نمود.

علاوه بر آن، درخصوص تم اصلی منابع انسانی شناسایی‌شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که از طریق برخورداری از منابع انسانی سریع‌العمل و با اعتمادبه‌نفس زیاد، برخورداری از منابع انسانی تحلیل‌گرا، بلندپرواز و سرشار از افکار محرک، پذیرش اشتباه‌ها توسط کارکنان و تلاش در جهت رفع آنها، برخورداری از منابع انسانی با تعلق پایدار به آرمان‌ها و اهداف متعالی، تمرکز توجه کارکنان به مشتریان و عرضه خدمت حداکثری و جلب رضایت آنان، نگاه سرمایه‌ای داشتن به انسان در تمامی مناسبات سازمانی، برخورداری از موقعیت کار گوناگون و هدفمند یا چندحرفه‌ای بودن کارکنان، تاکید بر ارتقای مهارت‌های انسانی، ارتباطی و ادراکی در فرایند برنامه‌ریزی و اجرای کارها، الگوسازی و بهینه‌سازی سامانه‌های اداری برای تکامل انسان، شناسایی و استعدادیابی منابع بالقوه و بهبود و بهسازی عملکرد از طریق کار جهادی و انقلابی می‌توان زمینه را برای تحقق تم منابع انسانی فراهم کرد.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل کمبود ادبیات و تعریف مشخص از مدیریت جهادی- اسلامی، عدم وجود پژوهش در این زمینه، عدم آشنایی مدیران با این الگوی مدیریتی و عدم اعتقاد برخی مدیران به الگوی مدیریتی جهادی- اسلامی بودند. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره الگوی مدیریتی جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش و تربیت کارکنان با توجه به الگوی مدیریتی مذکور پیشنهاد می‌شود. برگزاری دوره‌های حین خدمت برای مدیران در زمینه الگوی مدیریتی به‌ویژه الگوی جهادی- اسلامی توسط افراد مجرب توصیه می‌شود. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند برای مدیران، متخصصان و برنامه‌ریزان سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش تلویحات کاربردی داشته باشد. با توجه به تم‌های اصلی و فرعی شناسایی‌شده، مدیران و مسئولان سازمان‌های مختلف از جمله سازمان آموزش و پرورش می‌توانند زمینه را برای بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی سازمان خود فراهم آورند.

References

1. Zahabion L, Saeedian N, Keshtiaray N. (2021). Validating the talent management model of elementary school teachers in the formal and public education system of Iran based on the fundamental reform document

مدیریتی با صبغه فرهنگ جهادی، دوری از تجملات و تشریفات زائد اداری، نشان دادن عملکرد خوب و خدمات شایسته و ارزشمند افراد ارزشی، افزایش روحیه مدیریت مشارکت‌پذیری جهادی عمل نمود.

همچنین، درباره تم اصلی ساختاری شناسایی‌شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که از طریق میدان ندادن و حمایت نکردن از افراد متخلف به صورت رسمی و غیررسمی، عدم تمایل مدیران به ایجاد پست‌های تشریفاتی در سازمان، توجه و تاکید بر تخصص‌گرایی با تعهد، استقرار مدیریت تفویضی یا اقتضایی و مشارکتی به جای نظام مدیریت متمرکز، آمرانه و دستوری، پرهیز از حاکمیت کاغذبازی اداری و دیوانسالاری و سلسله‌مراتب خشک و غیرمنعطف وارداتی، پرهیز از تقسیم وظایف بر اساس کاغذبازی اداری و جزیره‌ای شدن کارها، ترویج نظام پاداش و تشویق منصفانه و عدالت‌محور، پرهیز از افسارگسیختگی مالی در فرایند اجرای برخی از کارها و پروژه‌ها، جایگزینی ضوابط به جای روابط، تاکید بر ساختارهای گروهی، اجتماعی و شبکه‌ای، طراحی نظام‌های مبتنی بر خودنظارتی، بهره‌گیری حداکثری از دنیای مجازی و دیجیتال و فناوری‌های نوین می‌توان زمینه را برای تحقق تم ساختاری فراهم کرد.

علاوه بر آن، درباره تم اصلی زمینه‌ای شناسایی‌شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که برای تحقق این تم می‌توان از طریق محدود کردن نقش افراد و گروه‌های فشار در تهدید، تطمیع، تضعیف، منزوی نمودن و یا حذف فیزیکی افراد ارزشی نهادها از مناصب و مسئولیت‌های خود، ترویج روحیه معنوی، فرهنگی و فکری بعضی از کارکنان و مدیران در نظام اداری، تقویت آرمان‌های ارزشی و باورهای جهادی، تدوین و تبیین مبانی و شاخص‌های فرهنگ جهادی، پرهیز از جنگ قدرت یا تقسیم قدرت در سازمان‌ها مبتنی بر جهت‌گیری‌های سیاسی و جناحی، تقویت مبانی فکری و فرهنگی ارزشی حاکم بر نهادهای انقلاب اسلامی، تجربه‌نگاری و مستندسازی فرهنگ و ارزش‌های دوران دفاع مقدس به‌عنوان مهم‌ترین الگوی مدیریت جهادی و توجه به تحولات عمیق و جدی در فرهنگ جهادی عمل نمود.

درخصوص تم اصلی رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی شناسایی‌شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که از طریق تاکید بر تعالی‌جویی و معنویت‌طلبی مدیران و کارکنان، ترسیم آینده‌ای مطلوب بین مدیران نظام، تاکید بر ارزش‌های محوری و پایدار و ترسیم افق‌های روشن، تدوین چشم‌اندازهای سازمانی مبتنی بر رویکرد جهادی، انقلابی و نهادی، تدوین هدف‌ها، سیاست‌ها و راهبردها بر اساس مدیریت جهادی، تاکید بر تغییر نگرش‌ها بر محور ارزش‌های فرهنگ جهادی، ایجاد اجتماع و ائتلاف بر ارزش‌های برخاسته از انقلاب اسلامی و اهداف متعالی، برخورداری از منشور اخلاقی و هنجاری مبتنی بر آموزه‌های دینی، تاکید بر تحول‌خواهی، پویایی، چالش‌طلبی و خطرپذیری می‌توان زمینه را برای تحقق تم رویکردها و جهت‌گیری‌های اساسی فراهم کرد.

همچنین، درخصوص تم اصلی مدیریتی شناسایی‌شده برای الگوی مدیریت جهادی- اسلامی در آموزش و پرورش می‌توان گفت که

- Counseling; 104(12): 3023-3031. doi: 10.1016/j.pec.2021.04.003
8. Labrague LJ, McEnroe-Petite DM. (2017). An integrative review on conflict management styles among nursing students: Implications for nurse education. *Nurse Education Today*; 59: 45-52. doi: 10.1016/j.nedt.2017.09.001
 9. Crable EL, Feeney T, Harvey J, Grim V, Drainoni ML, Walkey AJ, et al. (2021). Management strategies to promote follow-up care for incidental findings: A scoping review. *Journal of the American College of Radiology*; 18(4): 566-579. doi: 10.1016/j.jacr.2020.11.006
 10. Hanghon P, Rinthaisong I. (2018). Confirmatory factor analysis of collaboration model in non-formal higher education management in southern Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*; 39(3): 472-477. doi: 10.1016/j.kjss.2018.06.012
 11. Bongiovanni I. (2019). The least secure places in the universe? A systematic literature review on information security management in higher education. *Computers & Security*; 86: 350-357. doi: 10.1016/j.cose.2019.07.003
 12. Sobhanipour SMR, Zarei Matin H, Alvani SM, Jandaghi GhR. (2021). Designing an effective Human resource management model based on organizational culture in the Iranian public section. *Organizational Culture Management*; 19(1): 25-46. doi: 10.22059/jomc.2019.268827.1007635
 13. Amirhesari S, Emari H, Ghareh Bigloo H, Bodaghi H. (2020). Designing altruistic leadership model at governmental organization management. *Public Organizations Management*; 8(1): 141-154. doi: 10.30473/IPOM.2019.49228.3839
 14. Jajarmizadeh M, Ranaei Kordshooli H, Bagheri M, Allahyari A, Mobasheri AA. (2021). Identifying the jihadi cultural model in the Iranian administrative system. *Organizational Culture Management*; of education in the Islamic Republic of Iran. *Journal of Applied Issues in Islamic Education*; 6(1): 73-98. doi: 10.52547/qaiie.6.1.73
 2. Zhu W, Fan X, Brake N, Liu X, Li X, Zhou J, Sisk D, Yoo J. (2018). Engineering design and manufacturing education through research experience for high school teachers. *Procedia Manufacturing*; 26: 1340-1348. doi: 10.1016/j.promfg.2018.07.127
 3. Casado-Robles C, Mayorga-Vega D, Guijarro-Romero S, Viciano J. (2022). Effect of a Sport Education-based teaching unit in Physical Education on high school students' social networks and quantitative sociometry scores: A cluster randomized control trial. *Revista de Psicodidactica*; 27(1): 66-75. doi: 10.1016/j.psicoe.2021.10.001
 4. Arakawa S. (2021). Education for prevention of STIs to young people (2021 version) Standardized slides in youth education for the prevention of sexually transmitted infections-for high school students and for junior high school students. *Journal of Infection and Chemotherapy*; 27(10): 1375-1383. doi: 10.1016/j.jiac.2021.05.008
 5. AziziNejad B, Malakoti E. (2019). The role of organizational culture at adoption of management excellence plan among education principals. *Journal of School Administration*; 7(2): 41-59.
 6. Upadhyay D. (2021). Consideration of future consequences and decision-making patterns as determinants of conflict management styles. *IIMB Management Review*; 33(1): 5-14. doi: 10.1016/j.iimb.2021.03.006
 7. Laidsaar-Powell R, Keast R, Butow P, Mahony J, Hagerty F, Townsend J, et al. (2021). Improving breast cancer nurses' management of challenging situations involving family carers: Pilot evaluation of a brief targeted online education module (TRIO-Conflict). *Patient Education and*

- 19(1): 97-122. doi: 10.22059/jomc.2020.300429.1008015
15. Madani J, Miri M. (2020). Formulating a jihadist management model in border management: A mix method study. *NAJA Strategic Studies Journal*; 4(14): 93-124. doi: 414413984
16. Nejadnoori MM, Abedini D, Ramezani M, Savari A. (2019). A strategic model of national authority based on science with an emphasis on Jihadist management. *Journal of National Security*; 9(31): 107-136.
17. Mobini M. (2015). Designing Islamic-Iranian model for jihadi management for the actualization of the motherland of the Islamic World. *Scientific Journal of Islamic Management*; 24(4): 137-160.
18. Ahmadi MM, Mohammadi M. (2020). Jihadi management model based on the ethics of holy defense commanders (Case study: Martyr Hossein Kharazi). *Police Management Studies Quarterly*; 15(3): 43-60.
19. Khazaei D, Afjei AA, Khashei V, Farbehi A. (2019). The theoretical pattern of jihadi management using the words of Amiral-momenin (AS) in *Nahj-al-Balaghah*. *Quarterly Journal of Nahj al-Balaghah*; 7(27): 1-24. doi: 10.22084/nahj.2019.16262.2036
20. Aslipour H. (2017). Dimensions and components of the jihadi management model based on the grounded theory. *Police Management Studies Quarterly*; 12(3): 427-450.