


ارائه الگوی ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی

وحید حسن پور^۱، محمد مهدی مهتدی^۲، غلامحسین نیکوکار^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۲۷ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست و هفتم، شماره ۱۰۳، تابستان ۱۴۰۳

 20.1001.1.1735501.1403.27.103.4.1

چکیده

هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر ارائه الگوی ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی است. این پژوهش از نظر روش، پژوهشی کاربردی است و در گام اول به شکل کیفی و با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای داده بنیاد انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را خبرگان، مدیران ارشد و تصمیم‌سازان کشور که در حوزه کاری نهادهای مردم پایه و گروه‌های جهادی دارای سابقه اجرایی در بخش مدیریتی کلان کشور هستند، تشکیل می‌دهند. در گام دوم جهت تعیین نوع و میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر از روش دیمتل استفاده شد. جهت انجام مصاحبه، از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی استفاده شده است. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و تا رسیدن به نقطه اشباع توسط محقق انجام شد. نتایج حاصل از پیاده‌سازی و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده از خبرگان موضوعی نشان از تأثیر ۱۴ مقوله هسته بر ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی دارد. ۱۴ مقوله هسته از ۶۶ مقوله فرعی و ۲۵۵ کد مفهومی تشکیل شده است. مقوله‌های هسته در واقع عوامل اصلی هستند که سبب ارتقاء تاب‌آوری در گروه‌های جهادی می‌شوند. مؤثرترین مقوله‌ها بر اساس روش دیمتل به ترتیب عبارت‌اند از: انگیزه‌های معنوی، مدیر و اعضای انقلابی، داشتن هویت مستقل، مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح، گروه‌های جهادی ترکیبی، ارتقاء سلامت روان و جسم، آموزش تاب‌آوری، تحقق خواسته‌های گروه‌های جهادی، جذب دائمی نیرو، فرهنگ‌سازی، به‌روزرسانی روش‌های جهاد، آگاه‌سازی مردم منطقه هدف، مشارکت مردمی، منابع مالی پایدار، درنهایت بر اساس الگوی به‌دست‌آمده مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط راهبردی و عوامل مداخله‌گر و پیامدهای ارتقاء تاب‌آوری در گروه‌های جهادی از متون مصاحبه‌ها استخراج گردید. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند جهت سیاست‌گذاری‌های آتی این حوزه مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها:

تاب‌آوری، تاب‌آوری گروه‌های جهادی، ارتقاء تاب‌آوری جهادگران، گروه‌های جهادی، گراند تئوری

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت گرایش سیستم‌ها، دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)، تهران، ایران، (نویسنده مسئول) s.danialy89@gmail.com

^۲ استادیار دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
mehdi.mohtadi@gmail.com

^۳ استاد تمام دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران. ghnikookar@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

۱-۱- مقدمه موضوع

یکی از دستاوردهای بزرگ فرهنگی و مدیریتی انقلاب، ورود فرهنگ ایثار و جهاد به تمامی عرصه‌های فرهنگی، اداری، علمی و ... است. واژه جهاد که به‌طور سنتی بیشتر در عرصه‌های دفاعی نمود داشت پس از انقلاب اسلامی به سایر ابعاد زندگی مردم ایران راه یافت. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که حوادث دل‌خراش از قبیل جنگ، بلایای طبیعی یا بحران‌های اقتصادی بیشتری در دولت‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مردمی و گروه‌های جهادی و حتی در خانواده‌ها اتفاق می‌افتد که علاوه بر آثار استرس‌زا، خاصیت تجمعی دارند؛ بدین معنا که اثر هر واقعه استرس‌زا، اثرهای شدیدتر بعدی را در پی خواهد داشت. در سال‌های اخیر، مفهوم تاب‌آوری اغلب در بحث توانایی افراد در تحمل استرس استفاده شده است (Kimhi, 2016). ریشه ضرورت پرداختن به این موضوع را می‌توان در تأکیدات و رهنمودهای مقام معظم رهبری درباره‌ی تبیین فعالیت گروه‌های مردم پایه که در سخنرانی میان جمع دانشجویان کشور در تاریخ ۹۸/۳/۱ در مورد حلقه‌های میانی و ضرورت استفاده از فعالیت‌های گروهی دانست. بدون شک این کنکاش نوعی مطالعه بین مدیریتی است که ضمن فراهم نمودن شناخت و توسعه دانش در این حوزه یافته‌های عملی و کاربردی زیادی را برای فعالان حوزه برنامه‌ریزی و اجرایی فعالیت‌های گروه‌های مردم پایه به‌ویژه گروه‌های جهادی معرفی و بازگو نموده است. بسیاری بر این باورند فعالیت گروه‌های مردم پایه به‌ویژه گروه‌های جهادی موضوعی بین مدیریتی و تحول مدیریتی است لذا ضرورت دارد با آگاهی از مفاد برنامه‌ها و شیوه‌های آنان علاوه بر سنجش امکان بهره‌گیری از تجربیات آن‌ها بتوان برخی آسیب‌ها و شیوه‌های غیربومی که در فرایند تاب‌آوری آن‌ها را با مشکل مواجه کند در امان بماند. گروه‌ها و سازمان‌ها بخشی از جامعه هستند و بسیاری از عملیات روزانه جوامع بر دوش آن‌هاست. مهم‌تر این‌که گروه‌ها و سازمان‌ها در طول دوره‌های پاسخ و بازبایی در پی یک فاجعه، بسیار حیاتی و مهم هستند در نتیجه به‌منظور اطمینان از بقای سازمان‌ها و کم کردن اختلال ناشی از یک فاجعه در جریان جاری اجتماعی، تاب آور بودن برای سازمان‌ها حیاتی است. تاب‌آوری عامل مهمی در گروه‌های در معرض خطر به حساب می‌آید و نقش میانجی در بروز اختلالات روانی دارد (Mylant & et.al. 2002). سیاستمداران و مدیران اجرایی، فعالیت گروه‌های مردم پایه را عاملی برای جلوگیری از بحران‌های مدیریتی در جهت برنامه‌ریزی کشور و عاملی برای رشد، شکوفایی، خلاقیت و استعدادهای نسل جوان و دنبال کننده کارهای



جهادی می‌دانند. گروه‌های جهادی در مقابله با حوادث ناگوار و پر کردن شکاف‌هایی که دولت از عهده آن بر نمی‌آید، شبکه اطمینان اجتماعی را برای طبقات محروم ایجاد کرده‌اند. چنین تشکلهایی ریشه در فرهنگ و سابقه بشردوستانه مردمان این سرزمین، روحیه آزادی‌خواهی و ارزش‌های دینی آنان دارد (سعیدی، ۱۳۸۲). بر همین قاعده و از نظر کنکاش و موشکافی موضوع در جامعه خودمان و شرایط خاص از نظر مدیران و مسئولین کشور در این حوزه از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار بوده و فواید فراوانی بر آن مترتب است لذا مطالعه و بررسی این موضوع به جهت نظری از اهمیت و ضرورت بالایی برای مسئولین و متولیان سپاه و بسیج برخوردار است به طوری که: توجه به این موضوع می‌تواند بر دامنه شناخت و آگاهی مسئولین، مدیران از شیوه و نحوه کارهای جهادی در عرصه‌های مختلف در نقاط مختلف کشور بیفزاید و در عین حال موجب توسعه مفهومی و نظری ادبیات و پیشینه علمی و اجرایی این موضوع در سپاه و بسیج به صورت ویژه گردد. همچنین توجه به این مساله نشان از تمایل مسئولین و مدیران برای افزایش شناخت و تلاش برای استفاده از فعالیت‌های پایه مردم‌نهاد در حوزه‌ی رسالت و مأموریت‌های گروه‌های جهادی دارد چه بسا در این فرایند با بومی‌سازی مدل‌های فعالیت مردم‌نهاد بتوان در خلق و ارائه مدل‌های داخلی متناسب با شاخصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ و تفکر بسیج و سپاه به مدلی جدید و تحول‌آفرین دست‌یافت که بر اثر تاب‌آوری مقاوم باشد. هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر ارائه الگوی ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی است. متناظر باهدف اصلی، سؤال اصلی پژوهش نیز این‌گونه مطرح می‌شود؛ الگوی ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی چگونه است؟

۲- ادبیات موضوع و پیشینه

بیش از چهل سال پیش، مفهوم تاب‌آوری در رشته روان‌شناسی، با تأکید بر تاب‌آوری افراد به کار گرفته شد. بعدها کاربردهایی در طیف وسیعی از رشته‌ها مثل زیست‌شناسی، جامعه‌شناسی و نظریه شبکه پیدا کرد. اخیراً، بر تاب‌آوری، بیشتر در سطوح سازمانی و تیمی تأکید و لزوم تحقیقات بیشتر و جداگانه در مورد کاربردهای عملی تاب‌آوری در سازمان مطرح شده است (Richtnér & Lofsten, 2014). تاب‌آوری یکی از مهم‌ترین موضوعات برای رسیدن به پایداری است. در این ارتباط امروزه تاب‌آوری به عنوان راهی برای تقویت جوامع با استفاده از ظرفیت‌های آنان مطرح می‌شود (رفعیان، ۱۳۹۰). تاب‌آوری، واکنش اضطراری و یا یک نوع پیشگیری در برابر بحران‌های غیرقابل پیش‌بینی است. تاب‌آوری جوامع، بستگی به قدرت سازگاری و ظرفیت‌هایشان جهت تطبیق و بازسازی پس از بحران‌ها دارد. در



تاب‌آوری، تأکید اصلی بر به حداقل رساندن هزینه‌های یک فاجعه، بازگشت به حالت مطلوب قبلی و انجام این امر در مدت‌زمان کوتاهی است (Walsh-Dilley, 2013). تحقیقات پیشین در مورد تاب‌آوری، بر اساس دو دیدگاه مختلف شکل گرفته‌اند: یکی دیدگاه ایستا و دیگری دیدگاه پویا. مکتب فکری ایستا، تاب‌آوری را توانایی احیا کردن و تجدید نیرو، جایی که فرد بعد از موقعیت استرس‌زا و پیش‌بینی نشده بازمی‌ایستد، در نظر می‌گیرد. این دیدگاه درباره تاب‌آوری، شبیه توانایی یک ماده در بازیابی شکل و خصیصه‌های اصلی‌اش پس از کشیده شدن است. مکتب فکری پویا که نگرشی ماورای ترمیم ساده بعد از شوک‌ها دارد، در عوض بر هماهنگی مستمر با تغییر، ایجاد فرصت‌های جدید تأکید دارد؛ بنابراین، از نظر این مکاتب، توانایی تاب‌آوری سازمانی چیزی است که نه تنها معضلات حاضر را حل می‌کند، بلکه توانایی سازمان را به اتخاذ اعمالی در جهت پیکربندی مجدد به‌طور اثربخش و بیشتر شدن منابع سازمانی تشکیل می‌دهد. تاب‌آوری، به‌خودی‌خود، مفهومی تدریجی و توسعه‌ای است که در طول زمان شکل گرفته است که در آن، تجربیات و یادگیری متقابل به تدریج، قابلیت اداره مشکلات و استرس را فراهم می‌کنند است. (Richtnér & Lofsten, 2014). قابلیت تاب‌آوری به ظرفیت‌های مردم محلی یا سیستم‌های معیشتی جهت مقابله، آماده شدن جهت رویارویی، پاسخ و حتی بازسازی طی دوران کوتاه توقف و رکود بعد از بحران‌ها اشاره دارد (Tierney, 2003) در عصر کنونی با توجه به افزایش آسیب‌های روانی و اجتماعی، شناخت تاب‌آوری و ویژگی‌های تاب‌آوری می‌تواند افراد را در برابر عوامل استرس‌زا و اضطراب‌آور مقاوم سازد، از مردم در برابر عواملی که باعث به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان‌شناختی می‌شود، محافظت نماید و همچنین کارکردهای مثبت زندگی آن‌ها را افزایش دهد (یارمحمدی واصل و دیگران، ۱۳۹۹). در این قسمت از پژوهش سعی خواهد شد به مرتبط‌ترین پیشینه‌های پژوهش اشاره شود.

کوثر و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی» انجام داد. در این پژوهش مدلی از تاب‌آوری سازمانی مطرح گردید که آن را به‌صورت فرآیند در نظر می‌گیرد نتایج حاصل نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که نسبت به تغییرات محیطی خود اشراف بیشتری داشته باشند تاب‌آوری رابطه با ظرفیت انطباق و تغییرات محیط دارد. سیاح پور و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «تحلیل فرایند تاب‌آوری سازمانی با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری» انجام داد. نتایج نشان داد تاب‌آوری سازمانی نقشی چشم‌گیر در انطباق سازمان‌ها با عدم اطمینان‌های محیطی دارد افزایش تاب‌آوری در



سازمان‌ها با چالش‌ها و تغییرات ناگهانی که در محیط بیرونی به وقوع می‌پیوندد به خوبی مقابله می‌کند و سازمان‌ها را در مقابل خطرات احتمالی مصون می‌کند.

محمدی شهرودی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی تاب‌آوری سازمانی در شرکت‌های تولیدی با رویکرد داده بنیاد» انجام دادند. این پژوهش به بررسی هم‌زمان علل، مقوله محوری و پیامدها در قالب یک الگوی مفهومی پرداخته است. نتایج نشان داد که چند نوع علت دارد که تاب‌آوری سازمانی را ایجاد می‌کند یا توسعه می‌دهد. علل همبسته، از علل اصلی پشتیبانی می‌کنند و اقتضانات و شرایط میانجی به ترتیب به‌عنوان تعدیل‌گر و میانجی در الگوی مفهومی نقش ایفا می‌کنند علل اصلی تاب‌آوری در پنج فرآیند یا مفهوم اصلی خلاصه می‌شود که شامل پیش‌کنش‌گری، بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری، رقابت موفق و مدیریت محصول است.

لطفی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روانی ملی به‌منظور تدوین یک مدل ساختاری با نگاه به ارتقاء قدرت ملی» پژوهش حاضر به دنبال تبیین مفهوم تاب‌آوری روانی ملی و بررسی عوامل مؤثر بر آن به‌منظور تدوین یک مدل ساختاری با نگاه به ارتقاء قدرت ملی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، هوش هیجانی با واسطه‌ی هوش اجتماعی، بر روی تاب‌آوری روانی ملی تأثیر دارد. لذا برای ارتقاء سطح تاب‌آوری روانی ملی افراد جامعه، جهت ارتقاء قدرت ملی، بایستی در کنار ارتقاء سطح مؤلفه‌های هوش هیجانی، مهارت‌های مربوط به هوش اجتماعی را نیز تقویت کرد تا بتوان ادعا کرد تاب‌آوری روانی ملی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل روان‌شناختی اثرگذار بر قدرت ملی، نقش معناداری ایفا می‌کند.

امیری و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی» انجام دادند. هدف این پژوهش توسعه مدلی برای کمک به سازمان‌ها برای دستیابی به برنامه‌ای برای تداوم کسب‌وکار و تاب‌آوری آن‌ها در برابر بحران‌ها و چالش‌هاست. این نوشتار با توجه به هدفی که در پی آن بود تلاش کرد تا ابزاری فراهم آورد که بتوان با استفاده از آن اقدام به ایجاد تاب‌آوری در سازمان‌ها نمود، نقاط قوت و ضعف سازمان‌ها را از منظر تاب‌آوری شناسایی کرد و در نهایت برای بهبود و ارتقاء آن پیشنهادهایی ارائه داد. در این راستا، از روش مرور سیستماتیک و مصاحبه با خبرگان برای توسعه مدل تاب‌آوری سازمانی بهره گرفته شد.



پژوهشی توسط ماندل و چادهری^۱ (۲۰۱۵) با عنوان «نقش سازمان‌های غیردولتی در مدیریت بحران» انجام شد و هدف از انجام این تحقیق شناخت نقش‌هایی بود که سازمان‌های غیردولتی در هنگام یک فاجعه دارند. در این تحقیق، مطالعه‌ای در مناطق آسیب‌دیده سیلون آیللا در غرب بنگال بر نقش سازمان غیردولتی در مدیریت بحران‌ها انجام شد و مجموعاً ۱۵۰ نفر از پاسخ‌دهندگان به‌طور هدفمند انتخاب شدند و بعد داده‌ها به درصد میانگین نمره و نمره شکاف پردازش شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که باید به‌اندازه کافی اطلاعات مربوط به فاجعه پیش رو را به مردم منطقه آسیب‌دیده اعلام کنند که دوستان و خویشاوندان به دنبال رسانه‌های الکترونیکی و چاپی بهترین منبع اطلاعات در مورد وقوع بلایای طبیعی هستند. این مطالعه همچنین نشان داد که نقش سازمان‌های غیردولتی در مدیریت بحران‌ها، ارائه مواد امدادی، مشارکت در عملیات نجات، تنظیم پناهگاه‌های موقت، سازمان‌دهی اردوگاه بهداشتی و ایجاد امکانات ارتباطی بوده است. همچنین سازمان غیردولتی آموزش و پرورش را برای کودکان فراهم می‌کند.

گیز بریتال و دیگران^۲ (۲۰۱۵) نتایج حاصل از پژوهش ایشان نشان داد عوامل مرتبط با محیط اجتماعی نقش اساسی در تاب‌آوری خانواده‌ها دارند و این عوامل عبارت‌اند از: شبکه‌های اجتماعی آموزش، دانش، آگاهی، وضعیت اشتغال، وضعیت مسکن، موقعیت جغرافیایی و مرحله‌ای از زندگی که اعضا در آن قرار دارند.

گریب و دیگران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی به‌منظور اینکه آیا حمایت نزدیک دوستان به‌تنهایی می‌تواند تاب‌آوری روانشناسی را تسهیل کند یا نه به این نتیجه رسیدند که کیفیت نزدیک دوستی‌ها، حمایت اجتماعی، سبک مقابله‌ای سازنده متشکل از حمایت‌طلبی و مقابله فعال و کاهش قطع ارتباطات دوستانه، تاب‌آوری روانشناسی را تسهیل می‌کند.

کالتن و همکاران نیز (۲۰۰۸) به‌طور مشخص، ویژگی‌های جوامع تاب‌آور را مورد مطالعه قرار داده و آمادگی در برابر سوانح، پاسخگویی بهینه و بازتوانی سریع پس از تهدیدات چندوجهی و سوانح ترکیبی، همچنین کاهش آسیب‌پذیری کالبدی جوامع شهری را با استفاده از تدوین استانداردهای ساخت‌وساز مقاوم شهری را موجب افزایش تاب‌آوری شهرها در برابر سوانح می‌دانند.

1- Mondal & Chowdhury

2- Giesbrechtal & et. al

3- Graber & et. al



علاوه بر این گیبسون و تارانت^۱ (۲۰۱۰) در مدل‌های مختلفی که برای تاب‌آوری سازمانی ارائه می‌کنند معیارهای گوناگونی را در ایجاد این مفهوم دخیل می‌دانند: مدیریت امنیت، مدیریت ریسک، مدیریت بحران و مدیریت اضطرار (مدل کارکردهای یکپارچه تاب‌آوری)، یکپارچگی، رهبری، چابکی و ارتباطات (مدل تاب‌آوری نسبی)، زیرساخت، منابع، فناوری، دانش و اطلاعات (مدل تاب‌آوری ترکیبی)، تیزبینی (توانایی تشخیص اولویت)، تحمل ابهام (توانایی تصمیم‌گیری و اقدام در زمان عدم قطعیت)، خلاقیت و چابکی، تحمل فشار و یادگیری (مدل تاب‌آوری جناعی)، قابلیت‌های رهبری و کارکنان، دانش، فرآیند و زیرساخت، انعطاف‌پذیری و مقاومت (مدل مثلثی تاب‌آوری) برخی از این موارد هستند.

از بررسی پیشینه‌ها می‌توان به این جمع‌بندی رسید که موضوع تاب‌آوری در حوزه‌های مختلف به صورت مجزا مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است. با این حال پژوهشی که به ارائه الگوی تاب‌آوری در گروه‌های جهادی بپردازد مشاهده نگردید. در پژوهش‌های انجام گرفته نتایج ارزشمندی به دست آمده است که می‌توان از نتایج حاصل از این پژوهش‌ها به عنوان مبنایی جهت ارائه الگوی پژوهش حاضر استفاده نمود.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش، پژوهشی کاربردی است. پژوهشگران کاربردی در پی حل مسائل خاص، خط‌مشی‌گذاری جهت انجام پژوهش خود هستند. پژوهش کاربردی غالباً به صورت توصیفی است و برتری اصلی آن، کاربرد علمی فوری آن است. تصمیم برای انتخاب یک خط‌مشی، یا تصمیم به ادامه یا خاتمه یک برنامه راهبردی، ممکن است بر پایه پژوهش کاربردی باشد. این پژوهش به شکل کیفی و با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای داده بنیاد انجام شده است. نظریه داده بنیاد، یک روش‌شناسی «استقرائی» کشف نظریه است. نظریه زمینه‌ای شرایطی را برای پژوهشگر فراهم می‌آورد تا گزارشی نظری از «ویژگی‌های عمومی موضوع» پرورش دهد، درحالی‌که به‌طور هم‌زمان، پایه این گزارش را در مشاهدات تجربی داده‌ها محکم می‌سازد».

۳-۱- روش‌های گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده از روش مصاحبه استفاده گردید. در این روش گردآوری و تحلیل داده فرآیندی هم‌زمان و تعاملی است. در این روش، مقایسه دائمی میان

^۱ Gibson & Tarrant



کلمات، جملات، پاراگراف ها، کدها و مقولات صورت می‌گیرد. هدف این کار شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در داده است. همه مصاحبه‌ها و مشاهدات در واقع باهم مقایسه می‌شوند و این فرآیند تا زمان تکمیل نسخه نهایی گزارش ادامه می‌یابد. سعی گردید این فرآیند بسیار دقیق و کامل با خواندن و شنیدن مکرر نوارهای ضبط‌شده صورت گیرد. در نظریه داده بنیاد گردآوری داده تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهشگر اطمینان حاصل کند که ادامه گردآوری چیز تازه‌ای به دانسته‌های او نمی‌افزاید؛ بنابراین پژوهشگر ناگزیر است گردآوری داده را تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه دهد. یکی از نشانه‌های رسیدن به نقطه اشباع روبروشدن با داده تکراری است (منصوریان، ۱۳۸۶).

۳-۲- روش‌های تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی که از ابزارهای روش نظریه پردازی داده بنیاد استراوس و کوربین است، استفاده شد. کدگذاری فرآیندی است که در آن داده‌های گردآوری شده، خرد و مفهوم‌پردازی می‌شوند و به روش‌های جدید دوباره به هم متصل می‌گردند. نظریه داده بنیاد بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری نظری که شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی است تأکید دارد. کدگذاری به معنای طبقه‌بندی اطلاعات به دست آمده با نامی کوتاه است که بتواند علیرغم کوتاهی، گویای قسمتی از اطلاعات باشد. در این مرحله پژوهشگر با خواندن عمیق متن مصاحبه‌ها با ذهنی آزاد به مفهوم‌سازی می‌پردازد و مفاهیم به دست آمده را نام‌گذاری می‌کند و محدودیتی برای مقوله‌ها در نظر نمی‌گیرد. مقوله‌ها ممکن است در مرحله کدگذاری باز که مرحله کشف مفاهیم، ابعاد و ویژگی‌هاست (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰)، چندین مرتبه تکرار شود و به سبک و سیاق جدیدی مقوله‌بندی صورت گیرد. در پژوهش حاضر در مرحله کدگذاری باز از طریق خواندن عمیق متن مصاحبه‌ها همه مفاهیم استخراج شده در جدولی وارد شدند. کدگذاری محوری، مرحله دیگری از تحلیل است که پس از مرحله کدگذاری باز انجام می‌گیرد، در این مرحله مفاهیم به دست آمده به هم ربط داده می‌شوند. در مرحله کدگذاری محوری، پژوهشگر یک مقوله از مقولات مرحله کدگذاری باز را انتخاب می‌نماید و آن را (به‌عنوان مقوله یا پدیده اصلی) بررسی می‌نماید، سپس سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط می‌کند. سایر مقوله‌ها عبارت‌اند از: شرایط علی (عواملی که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند)، شرایط زمینه و شرایط واسطه‌ای (عوامل محیطی و زمینه‌ای که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد)، راهبردها (اقداماتی که در رابطه با مقوله اصلی انجام می‌شود) و پیامدهای (نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود) آن



معین می‌شود (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸) انجام این مرحله مستلزم ترسیم شکلی است که نمودار کدگذاری نامیده می‌شود. این نمودار رابطه میان شرایط علی، راهبردها، شرایط محیطی و زمینه‌ای ویژه و پیامدهای حاصل را نمایش می‌دهد. در پژوهش حاضر نیز در مرحله کدگذاری محوری نموداری ترسیم گردید و ارتباط میان شرایط علی، مداخله‌گرها، راهبردها، زمینه‌ها و پیامدها با مقوله اصلی بیان شد. پس از حذف مقوله‌های تکراری در مصاحبه‌ها، شاخص‌ها جهت استفاده در مرحله بعد یعنی کدگذاری گزینشی آماده می‌شود. کدگذاری گزینشی مرحله یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها و درنهایت ارائه‌ی نظریه‌هاست. مقوله اصلی (مقوله هسته)، نمایانگر مضمون اصلی پژوهش است. و درواقع این مرحله، تبیین نظری از موضوعی است که مورد پژوهش قرار گرفته است. این مرحله از طریق ایجاد رابطه میان مقوله‌ها حاصل گردید. درنهایت با بیان روایت نظری به تبیین مدل پژوهش پرداخته شد.

۳-۳- جامعه و نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر را خبرگان، مدیران ارشد و تصمیم‌سازان کشور که در حوزه کاری نهادهای مردم‌پایه و گروه‌های جهادی دارای سابقه اجرایی در بخش مدیریتی کلان کشور هستند، تشکیل می‌دهند. در پژوهش حاضر برای انجام مصاحبه، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است که در این شیوه از متخصصان این حوزه پرسیده شد که مشارکت‌کننده بعدی برای مصاحبه که پیرامون مقوله یا موضوع پژوهش اطلاع دارد چه کسی است. مصاحبه‌ها به صورت حضوری توسط محقق انجام شد. از مصاحبه دوازدهم اطلاعات جدیدی کسب نشد. جهت اطمینان بیشتر برای رسیدن به نقطه اشباع و کفایت نمونه‌گیری، مصاحبه تا ۱۶ مورد ادامه یافت؛ بنابراین متون حاصل از ۱۶ مصاحبه مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

۴- یافته‌های تحقیق

داده‌های گردآوری شده حاصل از مصاحبه با ۱۶ خبره موضوعی با استفاده از کدگذاری نظری و در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مورد تحلیل و مقوله‌بندی قرار گرفت... در ادامه به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها جهت کشف مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها پرداخته خواهد شد. ولی به دلیل حجم بالای این ۱۶ مصاحبه فقط مصاحبه شماره یک با جزئیات بیان می‌شود. چند نکته پیرامون علائم اختصاری استفاده شده در تحلیل مصاحبه‌ها



ضروری است؛ P از حرف اول کلمه Point که نشان‌دهنده «نکته کلیدی» آمده است و A بیانگر هریک از موارد مصاحبه است.

کدگذاری باز

در جدول شماره ۱ در ابتدا به تجزیه و استخراج نکات کلیدی و در نهایت به کدگذاری مصاحبه اول مورد (A) پرداخته شد.

جدول ۱. نکات کلیدی و کدگذاری باز؛ داده‌های مصاحبه مورد (A)

ردیف	نشانه‌گر	نکات کلیدی مصاحبه	کدهای باز
۱	PA1	جهداگران کمربندهایشان را محکم بسته‌اند و در میدان هستند تا با تفکر بسیجی و جهادی به خلق خدمت کنند.	آماده و در میدان خدمت به خلق با تفکر بسیجی و جهادی
۲	PA2	مدیریت مؤثر زمان توسط جهادگران در افزایش تاب‌آوری بسیار مؤثر است.	مدیریت مؤثر زمان
۳	PA3	برای موفقیت در مدیریت زمان باید لحظه‌به‌لحظه توجه به زمان حال داشته باشیم.	مدیریت مؤثر زمان
۴	PA4	موفقیت در مدیریت زمان وقتی حاصل می‌شود که تمام جوانب امور سنجیده شود	سنجش تمام جوانب امور
۵	PA5	از تجربیات قبلی و دانش کسب‌شده جهت اجرای امور استفاده شود.	استفاده از تجربیات قبلی و دانش کسب‌شده
۷	PA7	بی‌توجهی به بزرگان، سرآمدان و نخبگان منطقه هدف باعث کاهش استقبال مردم می‌شود. نتیجه این امر کم‌اثر شدن فعالیت گروه جهادی خواهد شد.	مهارت جذب و ارتباط صحیح با اهالی
۸	PA8	برای اینکه از این آسیب جلوگیری شود باید تنها انگیزه از ارتباط با اهالی خشنودی خداوند باشد.	انگیزه خشنودی خداوند در ارتباط با اهالی
۹	PA9	مدیران این گروه‌ها باید در ارتباطات خود از دو ابزار محبت، مهربانی و اقتدار و جذب در کنار هم استفاده کنند.	استفاده از دو ابزار محبت، مهربانی و اقتدار و جذب
۱۰	PA10	جهداگر باید از نگاه برتری‌جویانه به اهالی خودداری کند.	پرهیز از نگاه برتری‌جویانه
۱۱	PA11	افراد تاب‌آور شبکه حمایتی و عاطفی محکمی دارند.	شبکه حمایتی و عاطفی



۱۲	PA12	درواقع این شبکه‌ی ارتباطاتی به جهادگران کمک می‌کند، زمانی که با چالش و نگرانی روبرو می‌شوند بتوانند درباره نگرانی‌ها و چالش‌های خودشان با دیگران صحبت کنند و از مشورت، همدلی و همراهی آن‌ها بهره‌مند شوند.	صحبت و مشورت
۱۳	PA13	این مشورت به جهادگران کمک کند که راه‌حل‌های جدید را کشف کنند و در مجموع از لحاظ روانی احساس قدرت و آرامش کنند.	صحبت و مشورت
۱۴	PA14	ممکن است اهالی یک منطقه به دلیل عدم آگاهی علیه طرح و برنامه‌های گروه جهادی جبهه‌گیری و مخالفت کنند و اقدام به تخریب چهره جهادگران و فعالیت‌های آن کنند.	آگاهی اهالی نسبت به برنامه جهادگران
۱۵	PA15	بهتر است ذهنیت جهادگران برای مواجهه با انواع برخوردهای مردم از قبل آماده باشد.	آمادگی ذهنی جهادگران برای مواجهه با مشکلات
۱۶	PA16	باید آموزش‌های لازم جهت ایجاد ارتباط و مدیریت ارتباطات به جهادگر داده بشود.	آموزش‌های لازم جهت ایجاد ارتباط و مدیریت ارتباطات
۱۷	PA17	توجه به تاب‌آوری گروه‌های جهادی و استفاده از ظرفیت‌های موجود استانی و کشوری از جمله برگزاری اردوهای تفریحی و زیارتی برای افزایش روحیه و نشاط آن‌ها می‌تواند باعث افزایش سطح تاب‌آوری گروه‌های جهادی باشد.	برگزاری اردوهای تفریحی و زیارتی
۱۸	PA18	گروه‌های جهادی باید دنبال نوآوری در عمل باشند باید با تکنولوژی جدید و روز دنیا کارهایشان را انجام دهند مخصوصاً در انجام امور فرهنگی باید به‌روز باشند	استفاده از تکنولوژی‌های جدید در امور فرهنگی
۱۹	PA19	در مورد عواملی که باعث پایداری گروه‌های جهادی می‌شود باید گفت: عموماً گروه‌هایی که چندین سال در کنار هم کار و فعالیت می‌کنند، درواقع علاوه بر هویت‌سازمانی هویت حقیقی دارند.	هویت داشتن
۲۰	PA20	افرا و مؤسسين این گروه یک هویت دارند عموماً هم هیات امناء و مؤسس و شورا دارند که این مجموعه را اداره می‌کند مثل آل یاسین	هویت داشتن
۲۱	PA21	اولین مسئله گروه‌های جهادی هویت خود گروه‌های جهادی هست که اساسنامه و هیات امناء و برنامه چندین ساله دارند	داشتن اساسنامه و هیات امناء، داشتن برنامه چندین ساله
۲۲	PA22	گروه‌هایی ماندگار هستند؛ که با توجه به دولت‌هایی که سر کار آمده، کارهای خودشان را انجام می‌دهند ماندگاری آن‌ها سرچای خودش است و با تغییر دولت‌ها تغییر نمی‌کند.	عدم وابستگی به دولت



عدم وابستگی به دولت	PA23	۲۳	بعضی گروه‌های جهادی نقطه اتصالشان به دولت و حاکمیت بیشتر است مثل گروه امام رضایی که به آقای قالیباف وابسته است. وقتی آقای قالیباف شهردار تهران است این گروه قوت می‌گیرد و وقتی تغییر می‌کند این گروه هم کم‌رنگ می‌شود. به‌نوعی این گروه‌ها عقبه دارند و به مسئولین وابسته هستند.
---------------------	------	----	--

تحلیل مصاحبه اول مورد (A)

در جدول شماره ۲ به تحلیل مصاحبه اول مورد (A) پرداخته شد.

جدول ۲. تحلیل داده‌های مصاحبه مورد (A) مفاهیم مرحله اول

ردیف	مرحله اول مفاهیم	نشانهگر
۱	آماده و در میدان خدمت به خلق با تفکر بسیجی و جهادی	PA1
۲	مدیریت مؤثر زمان	PA2 PA3
۳	سنجش تمام جوانب امور	PA4
۴	استفاده از تجربیات قبلی و دانش کسب‌شده	PA5
۵	مهارت جذب و ارتباط صحیح با اهالی	PA6 PA7
۶	انگیزه خشنودی خداوند در ارتباط با اهالی	PA8
۷	استفاده از دو ابزار محبت، مهربانی و اقتدار و جذب	PA9
۸	پرهیز از نگاه برتری‌جویانه	PA10
۹	شبکه حمایتی و عاطفی	PA11
۱۰	صحبت و مشورت	PA12 PA13
۱۱	آگاهی اهالی نسبت به برنامه جهادگران	PA14
۱۲	آمادگی ذهنی جهادگران برای مواجهه با مشکلات	PA15
۱۳	آموزش‌های لازم جهت ایجاد ارتباط و مدیریت ارتباطات	PA16
۱۴	برگزاری اردوهای تفریحی و زیارتی	PA17
۱۵	استفاده از تکنولوژی‌های جدید در امور فرهنگی	PA18
۱۶	هویت داشتن	PA19 PA20
۱۷	داشتن اساسنامه و هیات امناء، داشتن برنامه چندین ساله	PA21
۱۸	عدم وابستگی به دولت	PA22 PA23

کدگذاری محوری

در ادامه به کدگذاری محوری مصاحبه مورد A می‌پردازیم. کدگذاری محوری در جدول شماره ۳. تحت عنوان مفاهیم مرحله دوم عنوان شده است. این کدگذاری برای تمام



مصاحبه‌ها به صورت مجزا پیاده‌سازی شد، ولی به دلیل حجم بالا در این قسمت فقط مصاحبه مورد A آورده شد.

جدول ۳. تحلیل داده‌های مصاحبه مورد (A) مفاهیم مرحله دوم

ردیف	مفاهیم مرحله اول	مفاهیم مرحله دوم	نشانه‌گر
۱	آماده و در میدان خدمت به خلق با تفکر بسیجی و جهادی	تفکر بسیجی	PA1
۲	مدیریت مؤثر زمان	مدیریت زمان	PA2
۳	سنجش تمام جوانب امور		PA3
۴	استفاده از تجربیات قبلی و دانش کسب‌شده		PA4 PA5
۵	مهارت جذب و ارتباط صحیح با اهالی	مشارکت و ارتباط اصولی با اهالی منطقه	PA6
۶	انگیزه خشنودی خداوند در ارتباط با اهالی		PA7
۷	استفاده از دو ابزار محبت، مهربانی و اقتدار و جذب		PA8 PA9
۸	پرهیز از نگاه برتری‌جویانه		PA10
۹	شبکه‌های حمایتی و عاطفی	مهارت‌های اجتماعی	PA11
۱۰	صحبت و مشورت		PA12 PA13
۱۱	آگاهی اهالی نسبت به برنامه جهادگران		PA14
۱۲	آمادگی ذهنی جهادگران برای مواجهه با مشکلات	آگاه‌سازی اهالی نسبت به طرح و برنامه گروه جهادی	PA15
۱۳	آموزش‌های لازم جهت ایجاد ارتباط و مدیریت ارتباطات		PA16
۱۴	برگزاری اردوهای تفریحی و زیارتی	افزایش روحیه و نشاط	PA17
۱۵	استفاده از تکنولوژی‌های جدید در امور فرهنگی	به‌روزرسانی روش‌های جهاد فرهنگی	PA18
۱۶	هویت داشتن	داشتن هویت مستقل	PA19 PA20
۱۷	داشتن اساسنامه و هیات امناء، داشتن برنامه چندین ساله		PA21
18	عدم وابستگی به دولت		PA22 PA23



در نهایت ۲۵۵ کد مفهومی از مرحله اول، ۶۶ مفهوم از مرحله دوم استخراج گردید. روند استخراج هریک از ۶۶ مفهوم مستخرج از ۱۶ مصاحبه در جدول شماره ۴. قابل مشاهده است.

ردیف	مفاهیم	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
۱	تفکر بسیجی و جهادی	✓															
۲	مدیریت زمان	✓										✓					
۳	مشارکت و ارتباط اصولی با اهالی منطقه	✓				✓	✓	✓	✓			✓				✓	
۴	مهارت‌های اجتماعی	✓										✓				✓	
۵	آگاه‌سازی اهالی نسبت به طرح و برنامه گروه جهادی	✓										✓					
۶	افزایش روحیه و نشاط	✓															
۷	به‌روزرسانی روش‌های جهاد فرهنگی	✓															
۸	داشتن هویت مستقل	✓															✓
۹	تطبیق حرکت‌های جهادی با اهداف انقلاب اسلامی																✓
۱۰	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	✓					✓									✓	✓
۱۱	فعالیت در عرصه‌های مختلف بصورت تخصصی	✓											✓				✓
۱۲	هسته‌های خودجوش												✓				✓
۱۳	شبکه‌سازی قوی								✓								✓
۱۴	همدلی																✓
۱۵	مهارت مدیریت تغییر	✓															✓
۱۶	هوش هیجانی								✓								✓
۱۷	عدم مدیریت سلیقه‌ای مسئول گروه																✓
۱۸	بهره‌وری																✓
۱۹	خلوص در خدمت‌رسانی															✓	✓
۲۰	تفہیم فلسفه کار جهادی از دیدگاه اسلام و انقلاب														✓		✓
۲۱	هدفمند شدن دانشگاه																✓
۲۲	عدم وابستگی مردم به گروه‌های جهادی								✓								✓
۲۳	آموزش فرهنگ همدلی																✓
۲۴	مهارت حل مسئله	✓													✓		✓
۲۵	یادگیری تاب‌آوری	✓													✓		✓
۲۶	مراقب خود بودن از نظر روانی																✓



✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	پایداری منابع مالی	۲۷
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	سازمان‌دهی نیروها	۲۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	مسئولیت‌پذیری نسبت به تکالیف الهی	۲۹
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	تصویرسازی ذهنی	۳۰
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	داشتن اقدام‌های قاطعانه	۳۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	خودکاو	۳۲
-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	تحقق خواسته‌های گروه‌های جهادی	۳۳
-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	تأمین معیشت گروه‌های جهادی	۳۴
-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	عوامل سیاسی	۳۵
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	زدودن غبار فقر و محرومیت	۳۶
✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	افزایش انگیزه‌های معنوی	۳۷
-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	مسئله محوری	۳۸
-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	منطقه محوری	۳۹
-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	مهارت‌های خود مدیریتی	۴۰
-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	دریافت‌های مالی با نظارت	۴۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	برنامه‌ریزی جهت حضور خواهران	۴۲
-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	ارائه تبلیغات بلندمدت	۴۳
-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	اعتماد به نفس	۴۴
-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	گروه‌های جهادی ترکیبی	۴۵
-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جهاد تبیین	۴۶
-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	مراقب خود بودن از نظر جسمانی	۴۷
✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	حضور و جذب همیشگی نیروهای جوان انقلابی	۴۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	مدیر انقلابی و رهبر گروه جهاد	۴۹
-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	مدیریت برانگیختگی	۵۰
-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	مجموعه‌های تشکیل ساز	۵۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	از بین بردن تضادهای عملیاتی و اجرایی	۵۲
-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	یکپارچگی اهداف	۵۳



✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تلاش در راستای تکمیل نقشه جامع مهندسی فرهنگی	۵۴
-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	پرورش دیدگاه مثبتی از خود	۵۵
-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	همگن بودن نیروها	۵۶
-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	خدمات‌رسانی برای تحقق عدالت و پیشرفت	۵۷
-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	خود را خدمتگزار مردم دیدن	۵۸
-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	ترویج فرهنگ جهادی	۵۹
-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	آموزش درست و اصولی به مردم منطقه‌ی هدف و گروه جهادی	۶۰
-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اشتیاق شدید	۶۱
-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	خوش‌بینی	۶۲
-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	استفاده از مشاورین فرهنگی روحانیون و مبلغین باتجربه	۶۳
✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تضعیف رذایل اخلاقی	۶۴
-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تمرین ولا‌یتمداری	۶۵
-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ثبات هسته مرکزی سرمایه انسانی	۶۶

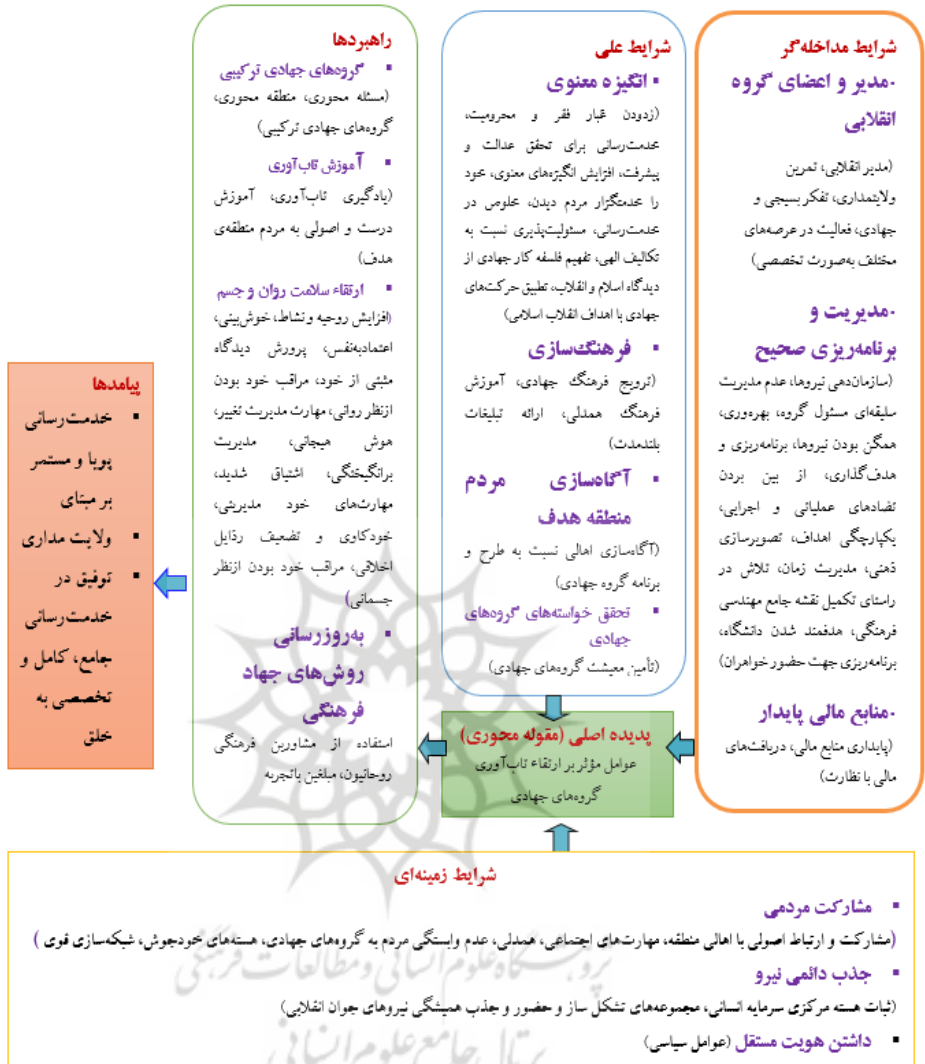
جدول ۴. روند استخراج مفاهیم نهایی از ۱۶ مصاحبه

کدگذاری انتخابی

سومین مرحله کدگذاری در روش داده بنیاد، کدگذاری انتخابی است. در مراحل قبل پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها به استخراج مفاهیم اولیه و ثانویه پرداخته شد و کدگذاری باز و کدگذاری محوری صورت پذیرفت در این مرحله (کدگذاری انتخابی) ارتباط بین مقوله‌ها مشخص می‌گردد.

در نهایت ۶۶ کد مفهومی مستخرج از مرحله دوم تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده از خبرگان موضوعی در ۱۴ مقوله هسته قرار گرفتند. در ادامه بر اساس مقوله‌های موضوعی به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها به ارائه مدل نهایی عوامل مؤثر بر ارتقا تاب‌آوری گروه‌های جهادی پرداخته خواهد شد.





شکل ۴-۱ مدل عوامل مؤثر بر تاب‌آوری گروه‌های جهادی



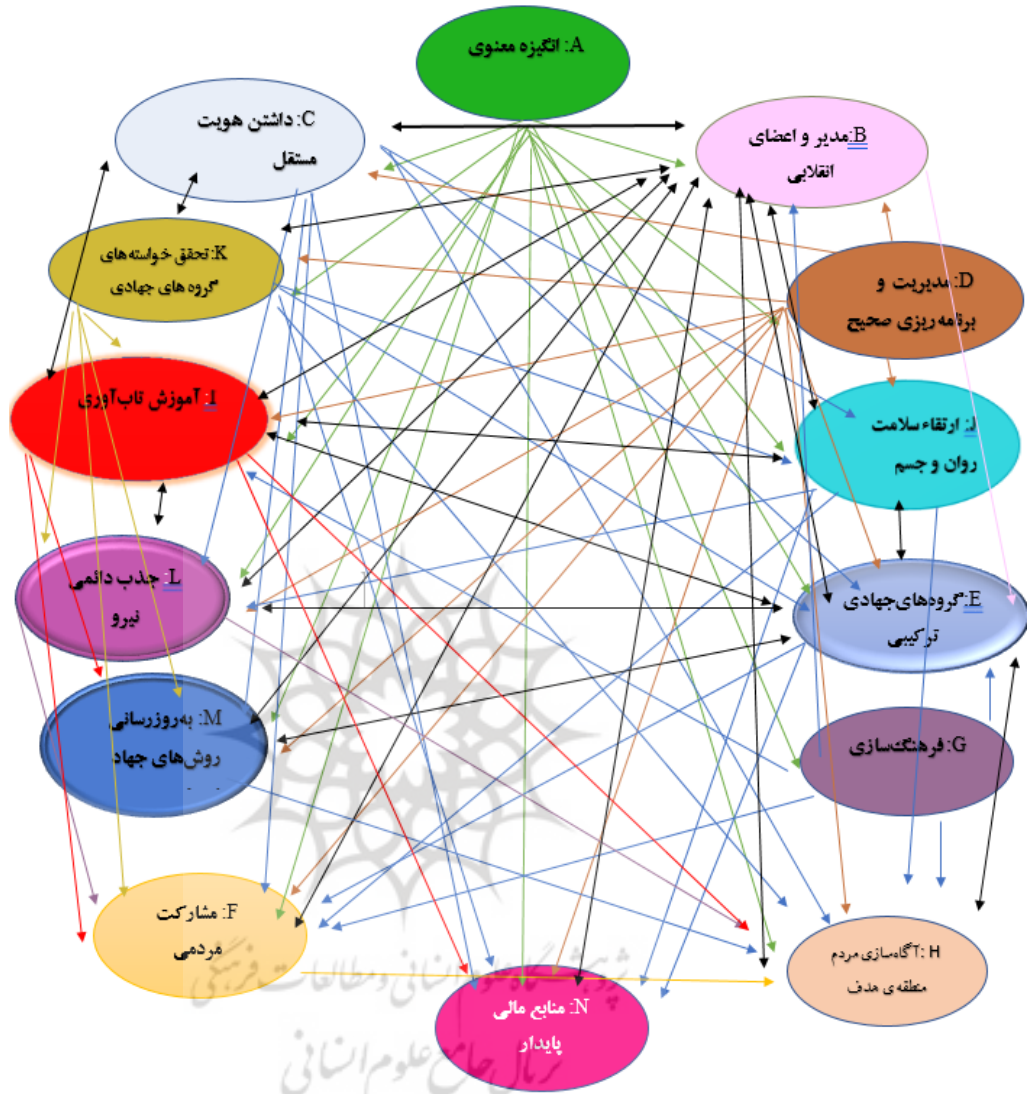
محاسبه میزان و نوع تأثیرگذاری مؤلفه‌های مستخرج از مصاحبه‌ها بر یکدیگر با روش دیمتل

دیمتل یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه است که در این پژوهش برای شناسایی الگوی روابط علی میان متغیرهای مورد مطالعه استفاده گردید. در واقع هدف تکنیک دیمتل شناسایی الگوی روابط علی میان یک دسته معیار است. این تکنیک شدت ارتباطات را به صورت امتیازدهی مورد بررسی قرار داده، بازخورها توأم با اهمیت آن‌ها را تجسس نموده و روابط انتقال ناپذیر را می‌پذیرد.

در این مرحله پرسشنامه دیمتل بر اساس ۱۴ مقوله نهایی مستخرج از مصاحبه‌ها تهیه گردید، در هر یک از پرسش‌ها هدف، بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها بر روی ۱۳ مخلفه دیگر است. این پرسشنامه بین ۱۰ نفر از خبرگان موضوعی توزیع گردید. این خبرگان در مصاحبه اولیه رساله شرکت داشته و آشنایی کافی با عنوان و هدف رساله را داشته‌اند. در پرسشنامه یادشده تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها بر روی مؤلفه‌های دیگر در پنج سطح (۴-۰) در نظر گرفته شده است. عدد صفر بیانگر کمترین تأثیر و عدد چهار بیانگر بیشترین تأثیر است.

بر اساس اطلاعات حاصله نمودار علی و معلولی زیر ترسیم شد. این نمودار نمایانگر وجود ارتباط بین مؤلفه‌ها است. جهت هر فلش نشانگر تأثیرگذاری هر مؤلفه بر روی مؤلفه دیگر است. به عبارت دیگر از طریق نمودار زیر می‌توان نقش علت و معلولی مؤلفه را بررسی نمود.





شکل Error! No text of specified style

- in document. ۱ نمودار علی و معلولی

مؤثرترین مقوله‌ها بر اساس روش دیمتل به ترتیب عبارت‌اند از: انگیزه‌های معنوی، مدیر و اعضای انقلابی، داشتن هویت مستقل، مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح، گروه‌های جهادی ترکیبی، ارتقاء سلامت روان و جسم، آموزش تاب‌آوری، تحقق خواسته‌های گروه‌های جهادی، جذب دائمی نیرو، فرهنگ‌سازی، به‌روزرسانی روش‌های جهاد، آگاه‌سازی مردم منطقه هدف، مشارکت مردمی، منابع مالی پایدار.



۵-۱- نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پیاده‌سازی و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده از خبرگان موضوعی نشان از تأثیر ۱۴ مقوله هسته بر ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی دارد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی بر اساس نیاز انقلاب، برخی نهادهای انقلابی، تأسیس و منشاء خدمات گوناگون و فراوانی برای جامعه به‌ویژه اقشار محروم گشت. مدیریت بر این نهادها به‌سرعت به فرهنگ و سبکی از مدیریت مبدل گشت تا آنجا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی و تقدسی در محافل علمی نیز به‌عنوان فرهنگی پویا و سبکی خاص از مدیریت مورد توجه قرار گرفت. این نهادها که از جمله ویژگی‌های آن‌ها می‌توان به خدامحوری، دین‌مداری، ولایت محوری، انعطاف‌پذیری، مردم‌گرایی، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد، به دلیل حاکمیت دیوانسالاری سازمان‌ها، دچار چالش‌ها و آسیب‌های جدی شد؛ چرا که نظام دیوان‌سالاری به دلیل ویژگی‌هایی که بر آن مترتب است، موجب شده که نهادها که سازگار با ساختارهای منعطف و ارگانیک بود، به سمت عدم کارایی و اثربخشی کم جهت پیدا کنند و برخی از آن‌ها منحل و یا در دیگر سازمان‌ها ادغام شوند و تعدادی نیز به مرور زمان، کارکرد سازمانی پیدا کنند (سلطانی، ۱۳۹۳). حرکت‌های جهادی جریانی است، ولایی، منسجم، مردمی و فراگیر در میان آحاد بسیجیان، مراکز علمی و فرهنگی کشور و ملل مسلمان، الهام‌بخش در جهان اسلام؛ متشکل از سرمایه‌های انسانی مؤمن، بصیر، کارآمد و دست‌یافته به الگوی زندگی مبتنی بر فرهنگ جهادی و تفکر بسیجی؛ مؤثر در تحکیم عدالت و پیشرفت مادی و معنوی جامعه و کارآمدی نظام اسلامی در راستای دستیابی به قله‌های عالی اهداف انقلاب اسلامی ایران. طبق فرمایشات امام خامنه‌ای مدظله‌العالی، ما از اول انقلاب، هر کار بزرگی که توانسته‌ایم انجام بدهیم، به برکت اعتماد به نفس و بلندپروازی و کار جهادی بوده است. در قرآن، آیات زیادی با این مضمون وجود دارد که اگر مسلمین، تنبلی و انزوا را دور کرده و با انگیزه و تلاش والا دست‌به‌کارهای جهادی بزنند، مشمول رحمت الهی خواهند شد و در دنیا و آخرت رستگار می‌شوند. به‌عنوان مثال به برخی از این آیات اشاره می‌کنیم: خداوند در آیه‌ی ۱۱۰ سوره‌ی نحل، گروهی را می‌ستاید که بعد از گرفتار فتنه و انحراف شدن، با هجرت و جهاد و صبر به ایمان برگشته و توبه کردند و دین خود را حفظ کردند، « **ثُمَّ إِنَّ رَبَّكَ لِلَّذِينَ هَاجَرُوا مِنْ بَعْدِ مَا فُتِنُوا ثُمَّ جَاهَدُوا وَصَبَرُوا إِنَّ رَبَّكَ مِنْ بَعْدِهَا لَغَفُورٌ رَحِيمٌ** » (نحل: ۱۱۰) لذا طبق آیات این دسته، مرتد اگر بعد از انحراف، اهل هجرت



و جهاد و صبر باشد مورد عفو قرار می‌گیرد. پس همین که بعد از انقلاب، مسلمین عزم خود را جزم نمودند و کارهای جهادی را سرلوحه‌ی امور خود قرار دادند، مورد غفران و رحمت خدا قرار می‌گیرند و دست به امور بزرگ می‌زنند و بارحمت الهی، موفق و پیروز می‌شوند. خداوند همچنین در آیه‌ی ۱۵۳ سوره‌ی بقره فرموده‌اند: ای اهل ایمان، (در پیشرفت کار خود) از صبر و مقاومت کمک بگیرید و به ذکر خدا و نماز توسّل جوئید که خدا با صابران است، «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ» (بقره: ۱۵۳). صبر در قرآن کریم، مهم‌ترین راهبرد در برابر فشارهای گوناگون جسمی و روانی است و معنی حقیقی آن مقاومت و استقامت در حوادث سهمگین و در برابر گناهان و شداید است و سبب ایجاد روحیه‌ی قوی در راه اهداف عالیّه انسانی و انجام‌وظیفه می‌شود (محمدی اشتهاردی، ۱۳۸۳)؛ و انسان برای مقابله با حوادث و ناملایمات زندگی و حفظ سلامت روان و توانایی ادامه زندگی پرشور و نشاط به آن نیازمند است، آن قدر که در هیچ شرایطی تسلیم نشود و با درایت و تلاش، گره‌ها را بگشاید (ثابت، ۱۳۸۶). تاب‌آوری در متون دینی مصادیقی مثل صبر، حلم و استقامت داشته باشد، پروردگار تبارک و تعالی در قرآن کریم سوره بقره آیه ۲۵ می‌فرماید: در هنگام مصیبت از خدا به صبر و نماز یاری خواهید. کاری دشوار است مگر بر خداپرستان و در سوره جن آیه ۱۶ می‌فرماید: «اگر بر طریقه اسلام و ایمان استقامت می‌برند، البته با آن‌ها آب فراوان و رزق وسیع نصیب می‌گردانیدیم» و در جای دیگر می‌فرماید: «شما را به مال و جان آزمایش خواهند کرد و از زبان اهل کتاب و مشرکان آزار فراوان خواهید شنید. اگر شکیبایی کنید و پرهیز کار باشید، این موجب تبلور اراده شماست . به‌صورت کلی مفهوم تاب‌آوری، بیشتر در مواجهه با ناشناخته‌ها و عدم قطعیت به‌کاربرده می‌شود. تبیین تاب‌آوری در برابر تهدیدات، در واقع شناخت نحوه تأثیرگذاری ظرفیت‌های اجتماعی، اقتصادی، نهادی، سیاسی و اجرایی و جوامع شهری برافزایش تاب‌آوری و شناسایی ابعاد مختلف تاب‌آوری در شهرهاست. در این میان نوع نگرش به مقوله تاب‌آوری و نحوه تحلیل آن، از یک‌طرف در چگونگی شناخت تاب‌آوری وضع موجود و علل آن نقش کلیدی دارد و از طرف دیگر سیاست‌ها و اقدامات تقلیل خطر و نحوه رویارویی با آن را تحت تأثیر اساسی قرار می‌دهد. از این‌روست که تبیین رابطه تاب‌آوری در برابر تهدیدات و کاهش اثرات آن، با توجه به نتایجی که دربر خواهد داشت و تأکیدی که این تحلیل بر بُعد تاب‌آوری دارد،



از اهمیت بالایی برخوردار است (میتچل و هریس، ۲۰۱۲). بر اساس نظر آکجور (۲۰۱۵) عواملی چون؛ فقدان بودجه برای اجرای برنامه‌های سازمانی، فقدان فرصت‌های شغلی، رشوه‌خواری و فساد، عدم صلاحیت برخی مدیران، عدم شفافیت و پاسخگویی، فقدان برنامه‌ریزی برای مدیریت مطلوب اهداف عمومی، عدم همکاری مدیران در حل مسائل اجتماعی-اقتصادی کارکنان، بهره‌برداری ضعیف از ظرفیت تصمیم‌گیری‌ها و مواردی از این قبیل، در تضعیف مدیریت سازمان مؤثرند. در مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، می‌توان این‌گونه استنباط نمود که تا به امروز، الگوی مشخصی در جهت ارتقاء تاب‌آوری گروه‌های جهادی ارائه نشده است. تحقیقاتی مرتبطی که در این زمینه به انجام رسیده، عمدتاً اقدامات مدیریت جهادی، مدیریت منابع انسانی جهادی و... را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج پژوهش حاضر همچنین با برخی از نتایج پژوهش ابراهیم‌پور و خلقانی (۱۳۸۶) هم‌راستا است. ایشان ویژگی‌های نیروی انسانی و مدیریتی جهادگران که در موفقیت و محبوبیت جهاد سازندگی نقش داشتند را فهرست‌وار بیان می‌کنند. ایشان اعتقاد دارند، امروزه بسیاری از این ویژگی‌ها را می‌توان در جوانان عضو گروه‌های جهادی یافت. خدمت محوری ایثارگونه و عاشقانه همدلی و همکاری همه‌جانبه با حداقل تمایزات تخصصی و مدیریتی مردم محوری و تقدم وجودی توأم با احترام و استفاده از نظرات مردم اقدامات اقناعی و از پایین به بالا حداقل تکلیف جهت‌گیرانه استفاده از حداقل امکانات اعتماد و احترام در روابط شخصی و اداری فراغت هنجاری درخواستن توانستن است و اثبات عملی آن در عرصه‌های فعالیت ایمان‌راسخ به الهی بودن و عبادی بودن تلاش‌ها و برنامه‌های توسعه روستایی یادگیری از مردم روستایی و توانمندسازی آن‌ها در بیان خواسته‌ها و ارائه راهکارها فراغت از ملاحظات اداری که خاص سازمان‌های مدرنی نظیر وزارت کشاورزی، وزارت بهداشت و... بوده و محو حداکثری فاصله اجتماعی به علت شناخت روابط و شبکه‌های روستایی فعالیت گاه شبانه‌روزی و مستمر بدون چشم‌داشت مادی ترجمان اندیشه‌های امام و رهبری و انقلاب در مناطق روستایی برنامه‌ریزی و اقدامات از پایین به بالا توانایی بالفعل و پتانسیل بالقوه در وضعیت‌های موقعیتی و شروط وضعیتی عشق به خدمت به‌مثابه اجرای تکلیف الهی که آبادانی و عمران روستایی را عبادت والایی تلقی می‌کردند. توانایی بالای تعامل به‌مثابه یکی از شاخص‌های توسعه روستایی است (ابراهیم‌پور و خلقانی، ۱۳۸۶).

^{۱-} Mitchell & Harris



۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

مقاله‌ها

۱. افتخاری، اصغر، حسین زاده، احمد. (۱۳۹۵). کارکردهای اجتماعی انقلاب اسلامی: مطالعه اردوهای جهادی. مطالعات دولت پژوهی در جمهوری اسلامی ایران، ۲(۲)، ۲۸-۷.
۲. امیری، مقصود، الفت، لعیا. فیضی، کامران. صالحی ابرقویی، محمدعلی. (۱۳۹۷). طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی. مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۱)، ۳۵-۶۵.
۳. خلقانی، جعفر و ابراهیم پور، محسن، ۱۳۸۶، نگرشی نهادی - هنجاری به جهاد سازندگی، اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، <https://civilica.com/doc/101901>
۴. دعایی، حبیب‌الله و پور، سمیرا (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر بازارگرایی با تأکید بر نقش واسط تعارض سازمانی (مورد مطالعه: صنعت مبلمان در شهر مشهد). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴(۳)، ۴۵-۱۵.
۵. سلطانی، محمد رضا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ۹-۳۹.
۶. سیاح پور، علی. همیتان، فاطمه. شول، عباس. (۱۳۹۸). تحلیل فرایند تاب‌آوری سازمانی با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: ساپکو). مطالعات مدیریت دولتی/ایران، ۲(۱)، ۱۲۳-۱۴۷.
۷. محمدی شهردی، حامد، رحیم نیا، فریبرز، ملک‌زاده، غلامرضا، خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۷). پیامدهای روان‌شناختی و غیر روان‌شناختی تاب‌آوری سازمانی: ترغیب‌کننده‌هایی برای حرکت به سمت تاب آوردن سازمان‌ها. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۴(۱)، ۶۳-۷۷.
۸. منصوریان، یزدان (۱۳۸۶). گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟ ارائه شده در همایش چالش‌های علم اطلاعات. اصفهان، دانشگاه اصفهان، ۹ خرداد ۱۳۸۶.
۹. کوثر، زهرا، ندایی، امیر، سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر و پیامدهای تاب‌آوری سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۳(۴)، ۱-۲۲.
۱۰. لطفی، علی (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روانی ملی به‌منظور تدوین یک مدل ساختاری با نگاه به ارتقاء قدرت ملی. رساله دکتری. دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
۱۱. محمدی اشتهازدی، محمد (۱۳۸۳). صبر و مقاومت در سیره پیشوایان. پاسدار اسلام ۲۷۴(۳)، ۲۹-۳۱.
۱۲. مرتضوی، مهدی. زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌الله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. فصلنامه مهندسی فرهنگی ۷۱(۳)، ۱۱۴-۱۰۰.



۱۳. یارمحمدی واصل، مسیب، قنادی، فاطمه، غفاری، فائزه. (۱۳۹۹). مهارت تاب آوری و ویژگی‌های آن از دیدگاه امام علی (ع) در نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۸(۳۱)، ۱۲۹-۱۵۰.
کتاب‌ها:

۱. استراوس، آنسلم و جولیت کوربین. (۱۳۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. ثابت، حسین. (۱۳۸۶). پرسش‌نامه و مقیاس سنجش صبر. تحت وب.
۳. درویش، حسن. الماسی فرد، محمدرسول (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. تهران: پیام نور.

منابع اینترنتی

۱. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۶۹/۰۱/۲۲). بیانات در دیدار اعضای حزب وحدت اسلامی افغانستان. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=2292&nt=2&year=1369&tid=1711>
۲. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۲/۰۲/۰۶). بیانات در دیدار مسؤولان سازمان تبلیغات اسلامی سراسر کشور. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=7586&nt=2&year=1372&tid=2976>
۳. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۹/۰۹/۱۲). بیانات در دیدار کارگزاران نظام. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-print?id=3039&nt=2&year=1379&tid=1713>
۴. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۱/۱۲/۰۶). بیانات در دیدار جوانان و دانشجویان سیستان و بلوچستان بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=8798&nt=2&year=1381&tid=1263>
۵. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۲/۱۰/۱۴). بیانات در دیدار جمعی از کشاورزان. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3213&nt=2&year=1382&tid=1617>
۶. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۴/۰۶/۰۲). بیانات در مراسم صبحگاه رده‌های مختلف نیروی مقاومت بسیج. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3303&nt=2&year=1384&tid=1711>
۷. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۵/۰۹/۰۴). بیانات در مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشکده‌ی افسری دانشگاه امام حسین(ع). بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3370&nt=2&year=1385>
۸. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۶/۰۴/۲۵). بیانات در بازدید از پژوهشکده‌ی رویان. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3393&nt=2&year=1386&tid=1803>



۹. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۶/۰۵/۲۸). بیانات در دیدار میهمانان شرکت کننده در چهارمین مجمع جهانی اهل بیت (ع). بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3397&nt=2&year=1386&tid=2244>
۱۰. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۰/۰۳/۲۳). بیانات در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=18292&nt=2&year=1390&tid=1711>
۱۱. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲/۰۲/۲۵). بیانات در دیدار با اقشار مختلف مردم بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=22566&nt=2&year=1392&tid=2208>
۱۲. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲/۰۶/۰۶). بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=1378>
۱۳. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲/۱۰/۲۳). بیانات در دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران بازیابی شده از <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=24963>
۱۴. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲/۱۲/۱۵). بیانات در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=25696&nt=2&year=1392&tid=2976>
۱۵. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۲/۱۲/۲۰). بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=25795>
۱۶. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۵/۰۳/۱۴). بیانات در مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله). بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=2976>
۱۷. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۴۰۱/۰۵/۰۵). بیانات در دیدار ائمه جمعه سراسر کشور. بازیابی شده از: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=26000>

۶-۲- منابع لاتین

مقاله‌ها

1. Amiri, M. Alfat, L. Faizi, K. Salehi Abargoui, M.A. (2017). Designing a model for organizational resilience. *Productivity Management*. 12(1), 35-65. (in persian).
2. Doaei, H. Pour, S. (2013). The Influence of Organizational Culture on Market Orientation, with Emphasis on the Mediator Role of Organizational Conflict (Case Study: The Furniture Industry in Mashhad City). *Journal of Applied Sociology*, 24(3), 115-130(in persian).



3. Eftekhari, A. Hosseinzadeh, A. (2015). Social Functions of Islamic Revolution: A Study of Jihadi Camps. *Government research studies in the Islamic Republic of Iran*, 2(2), 28-7(in persian).
4. Khalkhani, J. Ebrahimpour, M. (2007). Institutional-normative approach to constructive jihad, the first national conference on jihadi culture and management, Tehran, <https://civilica.com/doc/101901>(in persian)
5. Kowsar, Z. Nedaei, A. Seyednaghavi, M. (2019). Effective Factors and Consequences of Organizational Resilience, *Management Research in Iran*, 23(4), 1-22. magiran.com/p2068416 (in persian)
6. Lotfi, A. (2017). Factors affecting national psychological resilience in order to formulate a structural model with a view to the promotion of national power. Doctoral dissertation. Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences. (in persian).
7. Mansourian, Yazdan (2007). What is grounded theory and what is its application? Presented at the Information Science Challenges Conference. Isfahan, Isfahan University, June 9, 2013(in persian)
8. Mohammadi Eshtradi, Mohammad (2013). Patience and resistance in the life of leaders. *Pasdar Islam* 274(3), 29-31(in persian).
9. Mohammadi Shahahroodi, H. Rahimnia, F. Malekzadeh, G. & Khorakian, A. (2018). The Psychological and Non-Psychological Consequences of Organizational Resilience: Persuaders for Moving to Resilience of Organizations. *Positive Psychology Research*, 4(1), 63-78. doi: 10.22108/ppls.2018.112482.1499 (in persian).
10. Mortazavi, Mehdi. Zarepour Nasirabadi, Fadlullah (2012). Jahadi organizational culture; The key factor of jahadi management. *Cultural Engineering Quarterly* 71(3), 100-114(in persian)
11. Sayahpoor, A. Hematiyan, F. & Shoul, A. (2019). Organizational Resilience Process Analysis Using Interpretative Structural Modeling (Case study: Sapco). *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 2(1), 123-147. doi: 10.22034/jipas.2019.90667(in persian)
12. Soltani, M. R. (2015). Jehadic Management, Challenges and Requirements. *Scientific Journal of Islamic Management*, 22(2), 9-39(in persian).
13. Yarmohamadi Vasel, M. Ghannadi, F. Ghafari, F. (2020). Resilience skills and its characteristics from the perspective of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balaghah, *Quarterly Journal of Nahj al-Balaghah*, 8(31), 129-150. magiran.com/p219732 (in persian)



کتاب‌ها

1. Darvish, H. Almasi Fard, M.R. (2019). Human resource management in government organizations. Tehran: Payam Noor. (in persian).
2. Sabet, Hossein. (2007). Questionnaire and patience measurement scale. Under the web. (in persian)
3. Strauss, A. Corbin, J. (2011). Principles of qualitative research method: basic theory, procedures and methods. Translated by Buyuk Mohammadi. Tehran: Research Institute of Human Sciences and Cultural Studies. (in persian).

منابع اینترنتی

1. Khamenei, Seyyed Ali (11/04/1990). Statements in the meeting of members of Islamic Unity Party of Afghanistan. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=2292&nt=2&year=1369&tid=1711>. (in persian).
2. Khamenei, Seyyed Ali (24/08/1993). Statements in the meeting of officials of the Islamic Propaganda Organization across the country. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=7586&nt=2&year=1372&tid=2976>. (in persian).
3. Khamenei, Seyed Ali (02/12/2009). Statements in the meeting with the officials of the system. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-print?id=3039&nt=2&year=1379&tid=1713>. (in persian).
4. Khamenei, Seyyed Ali (12/06/2013). Statements in the meeting of youth and students of Sistan and Baluchistan retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=8798&nt=2&year=1381&tid=1263>. (in persian).
5. Khamenei, Seyed Ali (14/10/2013). Statements in a group meeting of farmers. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3213&nt=2&year=1382&tid=1617>. (in persian).
6. Khamenei, Seyyed Ali (06/02/2014). Statements in the morning ceremony of different ranks of the Basij resistance force. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3303&nt=2&year=1384&tid=1711>. (in persian).
7. Khamenei, Seyyed Ali (09/04/2016). Statements at the graduation ceremony of the students of Imam Hossein University (AS). Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3370&nt=2&year=1385>. (in persian).
8. Khamenei, Seyed Ali (16/07/2007). Statements during the visit to Royan Research Institute. Retrieved from:

<https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3393&nt=2&year=1386&tid=1803>. (in persian).



9. Khamenei, Seyed Ali (28/05/2016). Statements in the meeting of the guests participating in the 4th World Assembly of Ahl al-Bayt (AS). Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=3397&nt=2&year=1386&tid=2244>. (in persian).
10. Khamenei, Seyed Ali (23/03/2019). Statements at the meeting of the members of the Supreme Council of the Cultural Revolution. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=18292&nt=2&year=1390&tid=1711>. (in persian).
11. Khamenei, Seyed Ali (25/02/2013). Statements in the meeting with different strata of people retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=22566&nt=2&year=1392&tid=2208>. (in persian).
12. Khamenei, Seyyed Ali (06/06/2013). Statements in the meeting between the president and members of the government. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=1378>. (in persian).
13. Khamenei, Seyyed Ali (10/23/2013). Statements in the meeting between the mayor and the members of the Tehran Islamic Council retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=24963>. (in persian).
14. Khamenei, Seyyed Ali (15/12/2013). Statements in the meeting of the members of the Council of Leadership Experts. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=25696&nt=2&year=1392&tid=2976>. (in persian).
15. Khamenei, Seyed Ali (12/20/2013). Statements in the explanation meeting of counter-economic policies. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=25795>. (in persian).
16. Khamenei, Seyed Ali (03/14/2015). Statements at the ceremony of the 27th anniversary of the death of Imam Khomeini (may Allah have mercy on him). Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=2976>. (in persian).
17. Khamenei, Seyed Ali (27/07/2022). Statements at the meeting of Friday imams across the country. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=26000> (in persian).

منابع لاتین:

مقاله‌ها:

1. Akujuru, ch. a. (2015). Local government, good governance and sustainable development in nigeria: a case study of emohua local government area of rivers state (2001-2012). *Global journal of political sciences and administration*. 3(1),1-19.
2. *Britt, T.W. Shen, W. Sinclair, R.R. Grossman, M.R. & Klieger, D. (2016). How Much Do We Really Know About Employee Resilience? Industrial and Organizational Psychology, 9, 378 - 404.*



3. Gibson C. A. & Tarrant, M. (2010), "A Conceptual Models' Approach to Organisation Resilience", *Australian Journal of Emergency Management*, 25(2), 6-12.
4. Graber, R. Turner, R. Madill, A. (2115). Best friends and better coping: Facilitating psychological resilience through boys' and girls' closest friendships. *British journal of psychology*. 25 (2); 121-135.
5. Mondal, D. Chowdhury, S. & Basu, D. (2015), Role of non-governmental organization in disaster management. In *Research Journal of Agricultural Sciences*. 6(2). 1485- 1489.
6. Mylant, M. Ide, B. Cuevas, E. & Meehan, M. (2002). Adolescent children of alcoholics: Vulnerable or resilient? *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 8(2), 57-64.
7. Sudmeier-Rieux, K. I. 2014. "Resilience – an emerging paradigm of danger or of hope? *Disaster Prevention and Management*. 231.67-80.

کتاب‌ها:

1. Colten, C. E. et al. (2008). Community resilience: lessons from New Orleans and Hurricane Katrina, CARRI Research Report 3, Community and Regional Resilience Initiative, pp. 1-5.
2. Walsh-Dilley, M. Wolford, W. & Pfeifer, K.J. (2014). *Rights for Resilience: Bringing Power, Rights and Agency into the Resilience Framework*.
3. Tierney, K. (2003) Conceptualizing and Measuring Organizational and Community Resilience: Lessons from the Emergency Response Following the September 11, 2001 Attack on the World Trade Center. University of Delaware, Disaster Research Center, Newark.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

