

## **Identifying and prioritizing the dimensions of organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qassem Soleimani**

**Mehdi Alizadeh<sup>1</sup>, Mohammad Jalal Kamali<sup>2</sup>, Bahareh Naseri, Zahra Anjem Shoa<sup>3</sup>, Hojjat Babaei<sup>4</sup>**

***Received Date:1402/12/05***

***Accept Date:1403/03/13***

### **Abstract**

The purpose of the current research is to identify and prioritize the dimensions of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qassem Soleimani. This research has a mixed approach which is developmental-applied in terms of purpose and survey in terms of nature and method. The method of collecting information in this research was a combination of library and field studies, and the means of collecting information were referring to documents, interviews with experts, and questionnaires, and the validity and reliability of the interviews were confirmed with a high percentage. The statistical population of this research includes university professors, experts in the field of Islamic resistance culture, and senior managers of the governorate and the comrades of Shahid Soleimani. The sample size is 21 people who were selected by purposeful sampling. In this research, NVIVO version 11 and SPSS version 26 software were used in the qualitative part to extract and analyze the codes related to interviews with experts. The results of the open coding of the collected qualitative data led to the extraction of 99 primary codes, 33 basic themes and 11 organizing themes of strategy-oriented culture, culture of promoting Islamic values, justice-oriented culture, service culture in the organization, knowledge-oriented culture, ethical culture, culture commitment-oriented, the culture of resistance and stability, the culture of participation and cooperation, the culture of criticism, and the culture of jihadism and revolutionism; 88 of the codes related to the research model were approved by the experts in the fuzzy Delphi process. The results of Dimtel's analysis show that the theme of "Resistance and Sustainability Culture" is considered the most influential factor. The theme of "justice-centered culture" is also the most influential factor.

**Keywords:** Culture, organizational culture, Islamic resistance, school of martyr Haj Qassem Soleimani

<sup>1</sup> . PhD student in Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

<sup>2</sup> . Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author). [mohammadjalalkamali@iau.ac.ir](mailto:mohammadjalalkamali@iau.ac.ir)

<sup>3</sup> . Assistant Professor, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

<sup>4</sup> . Assistant Professor, Department of Mathematics, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

## **Detailed abstract**

### **Introduction**

in societies and social systems, there are common beliefs, convictions, values, and behavioral patterns that collectively constitute the culture and social systems of that society. Societies have different and specific cultures according to their intellectual and belief foundations, and all human actions, as the most important element in societies, are influenced by the culture to which they are accustomed. Organizations, as a social system, also have different cultures according to their worldview, commitments, goals, technology, organizational structure, and implementation methods. Organizational culture is one of the important topics of behavioral science management; and it has attracted the attention of many scientists in the past decade. This culture influences all aspects of the organization; and its importance is today to such an extent that management scientists consider the most important task of organization leaders to be the establishment of appropriate cultural values and their development at the organizational level. The cultivation and development of organizational culture, given its profound definition, is doubly important in the Islamic school; Because with the dominance of Islamic resistance values, not only are the organization's lofty goals realized, but the organization's productive and profitable aspects also grow.

### **Research Methodology**

Given that the aim of the present study is to identify and prioritize the dimensions of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani; the research method is fundamental-applied in terms of purpose and mixed (quantitative and qualitative) in terms of data collection method, cross-sectional in terms of data collection time, and survey in terms of the nature of the research. In this study, in order to explain the codes and themes of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani, first the codes and themes of the research variables were identified through library studies (referring to written documents such as books, magazines, etc.) and interviews with experts using the method of content analysis.

### **Innovation and Novelty**

The development of Islamic resistance can rely on organizational culture, because organizational culture is a form of assumptions that are implicitly accepted by a group of organizational individuals and shows how employees feel, think, and act in response to different environments.

### **Findings**

The results showed that the extracted concepts related to the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani in the Sistan and Baluchestan Governorate included 99 primary codes, 33 basic themes, and 11 organizing themes.

The results of the DEMATEL analysis of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani in Table 6 show that

the theme of "culture of resistance and sustainability" is considered the most influential factor. The theme of "justice-centered culture" is also the most influential factor.

### **Conclusion**

What can create an organization's identity is to establish a spiritual intellectual flow in the workplace, to define and act clearly and explicitly on organizational values, to model and highlight some moral characteristics in the organization, to give employees a sense of superiority so that they feel a sense of belonging to the organization and to support employees in difficult and difficult situations; therefore, if the political culture that governs society flows from its true source, which is pure Muhammadan Islam (PBUH), in all governance infrastructures, and if people trust that the political culture that governs is based on that source, it can properly respond to security needs and establish and strengthen security in all parts of society.





## شناسایی و اولویت بندی ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید

حاج قاسم سلیمانی

مهدی علیزاده<sup>۱</sup>، محمد جلال کمالی<sup>۲</sup>، بهاره ناصری<sup>۳</sup>، زهرا انجم شعاع<sup>۴</sup>، حجت بابایی<sup>۵</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی است. این پژوهش دارای رویکردی آمیخته است که از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی و از حیث ماهیت و روش، پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بوده است و ابزار گردآوری اطلاعات مراجعه به اسناد، مصاحبه با خبرگان و پرسشنامه بود که روایی و پایایی مصاحبه با درصد بالایی به تأیید رسید. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری و هم‌زمان شهید سلیمانی می‌باشد حجم نمونه ۲۱ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند؛ در این پژوهش در بخش کیفی به منظور استخراج و تحلیل کدهای مربوط به مصاحبه با خبرگان از نرم‌افزار NVIVO و ویراست ۱۱ و SPSS و ویراست ۲۶ استفاده گردید. نتایج حاصل از کدگذاری باز داده‌های کیفی گردآوری شده منجر به استخراج ۹۹ کد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ راهبرد محور، فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی، فرهنگ عدالت محوری، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان، فرهنگ دانش محور، فرهنگ اخلاق مدار، فرهنگ تعهد محور، فرهنگ مقاومت و پایداری، فرهنگ مشارکت و همکاری، فرهنگ انتقاد پذیری و فرهنگ جهادی و انقلابی گری گردید؛ که ۸۸ کد از کدهای مربوط به مدل پژوهش در فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. همچنین نتایج تحلیل دیمتال نشان می‌دهد مضمون «فرهنگ مقاومت و پایداری» تأثیرگذارترین عامل به حساب می‌آید. مضمون «فرهنگ عدالت محوری» نیز تأثیرپذیرترین عامل است.

### واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، مقاومت اسلامی، مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

<sup>۱</sup>. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

<sup>۲</sup>. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

mz.alizadeh@yahoo.com

<sup>۳</sup>. استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

<sup>۴</sup>. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

<sup>۵</sup>. استادیار، گروه ریاضی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

## مقدمه

فرهنگ هر کشور، بستر اصلی حرکت عمومی آن کشور است. حرکت سیاسی و علمی اش هم در بستر فرهنگی است (رهبر انقلاب، ۱۳/۱۱/۸۳). لذا اگر بتوانیم با درک درست نسبت به اهمیت این مقوله، ورود دقیق و جامعی نسبت به مسائل فرهنگی جامعه داشته باشیم می‌توانیم بسترسازی مناسبی برای مرتفع شدن دیگر مسائل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جامعه داشته باشیم. در نظام اسلامی (به‌طور خاص در ایران) یکی از کار ویژه‌های اصلی دولت که مأخذ رنگ و لعاب سایر کار ویژه‌های دولت است، کار ویژه‌ی یکپارچه‌سازی همه‌ی وظایف دولت در راستای رشد و تعالی یک‌یک مردم است. بر این اساس، هدف دولت از طراحی انواع خدمات، حرکت مردم در راستای تعالی الهی، شخصی و اجتماعی است. حاکم ساختن ارزش‌های دینی، محمل مهم دولت برای ارائه‌ی تعریفی خاص از انواع کار ویژه‌های دولت است. از این رو، هر عملی که از دولت ساطع می‌شود، باید در راستای ارتقا و نزدیکی انسان‌ها به اهداف متعالی مندرج در قانون اساسی کشور باشد (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵).

گسترش انقلاب اسلامی در بیرون از مرزهای جغرافیایی ایران، یکی از مهم‌ترین مسائلی بوده است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران تاکنون مورد بحث و بررسی تحلیل‌گران و صاحب‌نظران بوده است. در این میان یکی از الگوهای اجرا شده برای این صدور، تاکنون شکل‌گیری و حمایت از هسته‌های مقاومت اسلامی بوده است که نمونه‌های بارز آن را در جنبش حزب الله لبنان، برخی گروه‌های مقاومت اسلامی فلسطینی و... می‌توان مشاهده کرد (اخوان و تاجیک، ۱۳۹۹)؛ بنابراین انقلاب اسلامی، به‌عنوان عامل اصلی شکل‌گیری، تداوم و گسترش مقاومت در برابر قدرت‌های استکباری و استعماری، موجب زنده شدن روحیه استکبارستیزی ملل مسلمان و مستضعف و دولت‌های مستقل در دهه‌های پایانی قرن گذشته و قرن جاری در منطقه و جهان شده است. جمهوری اسلامی ایران توانست به‌عنوان یک نظام سیاسی با به صحنه آوردن اسلام، استضعاف زدایی و استکبارستیزی در انسجام ملی، منطقه‌ای، حفظ و بسط امنیت الگویی الهام-بخش ایجاد نماید. همبستگی و انسجام در سطوح و لایه‌های مختلف طی چهار دهه پس از پیروزی انقلاب، جبهه مقاومت را از جمهوری اسلامی به منطقه‌ای گسترده‌تر از غرب آسیا و شمال آفریقا گسترش داده است. جبهه مقاومت در حرکت رو به رشد انقلاب اسلامی جهت تداوم آرمان‌ها و دستیابی به اهداف آن، ظرفیت‌ها و فرصت‌های گسترده‌ای را در اختیار انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی قرار داده است (جباری و چگینی، ۱۴۰۰).

اصول و ارزش‌هایی که هسته‌های مقاومت را تشکیل می‌دهند عبارت‌اند از تفکیک‌ناپذیری دین از سیاست، جهان‌شمولی انقلاب اسلامی، ولایت و رهبری، جهاد در راه خدا و شهادت‌طلبی، ظلم‌ستیزی و دفاع از مظلوم، تقابل استکبار و استضعاف، آمادگی همه‌جانبه، تصاحب قدرت بر محور حق، وحدت‌گرایی، استقلال تمام‌عیار امت اسلامی (سیاسی، فرهنگی و اقتصادی)، عدالت‌خواهی، مقاومت علیه اشغالگری (اخوان و تاجیک، ۱۳۹۹). بر این اساس فرهنگ مقاومت اسلامی یکی از موضوعات بنیادین ساختار سیاسی ایران محسوب می‌شود. اسلامیت، جمهوریت، حاکمیت، استقلال، امنیت، تمامیت ارضی، افتخارات ملی، عدالت و رفاه و از همه مهم‌تر کیان اسلام و تشیع در جهان، محورهای اصلی منافع ملی انقلاب اسلامی ایران را تشکیل می‌دهند که همواره در جبهه تقابل انقلاب با دنیای استکبار قرار داشته است (اسدی و رجبی، ۱۳۹۶).

در این بین باید خاطر نشان کرد که امروزه سازمان‌ها جایگاه مهمی در جامعه دارند سازمان‌ها به‌عنوان یک نظام اجتماعی، بر حسب اهداف و رسالت، تعهدات، ساختار سازمانی، فناوری و سیستم‌های خود، فرهنگ‌های متفاوتی دارند. مطالعات

مختلف نشان داده است فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد، نقش بسیار مهمی در سازمان و رفتار ایفا می‌کند. دانشمندان معتقدند که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل، مهم‌ترین وظیفه مدیریت عالی سازمان را شکل‌دهی و مدیریت فرهنگ سازمانی می‌دانند (باگا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). در واقع اصطلاح فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده چتری برای طرز تفکری که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد استفاده می‌شود. این به جهت‌گیری مشترک به واقعیت اجتماعی اشاره دارد که از طریق تعاملات اجتماعی ایجاد می‌شود. پاتر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان ارزش‌ها، باورها و هنجارهای بیان‌شده در اعمال و رفتار واقعی اعضای سازمان تعریف کرده است (ابوبکر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). فرهنگ سازمانی اغلب به‌عنوان روشی برای انجام کارها توضیح داده می‌شود و چیزهایی که ارزشمند یا بی‌ارزشی هستند، توسط فرهنگ مشخص می‌شود و این مقوله، توسط مصنوعات مانند نمادها، داستان‌ها، قهرمانان، مناسک و آیین‌هایی تقویت می‌شود که به مردم یادآوری می‌کنند که یک سازمان چیست (سها و کومار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان در محل کار تأثیر بگذارد (مانارانگ و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). عدم توجه مناسب به عامل فرهنگ سبب شده است تا برنامه‌های تحول اداری هیچ کدام به سرمنزل مقصود نرسند و همچنان نظام اداری کشور با چالش‌های مختلف مواجه است. با توجه به بومی که سازمانها مخصوصاً سازمانهای دولتی در آن به فعالیت می‌پردازند و همچنین اعتقاد به جامعیت دین اسلام و مقاومت اسلامی و دربرگیری عوامل فردی و اجتماعی در آن، بهره‌بردن از ارزشهای اسلامی جهت غنی‌سازی و بهبود فرهنگ سازمانها می‌تواند مسئله فرهنگی سازمان را برطرف سازد (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بنابراین جهت توسعه مقاومت اسلامی می‌توان بر فرهنگ سازمانی تکیه نمود، چراکه فرهنگ سازمانی شکلی از مفروضات است که به‌طور ضمنی توسط مجموعه افراد سازمانی موردپذیرش قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که کارکنان در واکنش به محیط‌های مختلف چگونه احساس می‌کنند، فکر می‌کنند و عمل می‌کنند. در همین حال، می‌توان گفت که فرهنگ، یک سیستم معنایی مشترک است که یک سازمان را از سایر سازمانها متمایز می‌کند؛ اما فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی از ارزش‌های معنوی اسلام نشأت می‌گیرد که از قرآن و احادیث برآمده است فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، به کارگیری ارزش‌های معنوی را ترویج می‌دهد و فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند تا از فداکاری، رشد و پیشرفت شخصی بالاتری برخوردار شوند (ماریانتی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

بنابراین آنچه که گفته شد در جوامع و نظام‌های اجتماعی، اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مشترکی وجود دارد که در مجموع، فرهنگ و نظام‌های اجتماعی آن جامعه را تشکیل می‌دهد. جوامع با توجه به مبانی فکری و اعتقادی خویش، فرهنگ‌های متفاوت و مختص به خود دارند و تمام اعمال انسان‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در جوامع، تحت تأثیر فرهنگی است که بدان خو گرفته‌اند. سازمان‌ها نیز، به‌عنوان یک نظام اجتماعی، برحسب جهان‌بینی، تعهدات، هدف‌ها، تکنولوژی، ساختار سازمانی و روش‌های اجرایی خود، فرهنگ‌های متفاوت دارند. فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم مدیریت علوم رفتاری است؛ و توجه بسیاری از دانشمندان را، در دهه گذشته به خود جلب نموده است.

<sup>1</sup> Bagga et al

<sup>2</sup> Potter

<sup>3</sup> Abubakar et al

<sup>4</sup> Saha& Kumar

<sup>5</sup> Manurung et al

<sup>6</sup> Mariyanti, et al

این فرهنگ بر تمام جنبه‌های سازمان نفوذ دارد؛ و اهمیت آن، امروزه به حدی است که دانشمندان مدیریت، مهم‌ترین وظیفه رهبران سازمان را وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب و توسعه آن در سطح سازمان می‌دانند. پرورش و توسعه فرهنگ سازمانی، با توجه به تعریف عمیق آن، در مکتب اسلام اهمیتی دوچندان دارد؛ زیرا با حاکم شدن ارزش‌های مقاومت اسلامی، نه تنها اهداف متعالی سازمان تحقق می‌یابد، بلکه جنبه‌های تولیدی و سودآوری سازمان نیز رشد می‌یابد؛ در همین راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

شناسایی و اولویت بندی ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی چگونه است؟

### مبانی نظری

**فرهنگ سازمانی:** بنا به نظر رایینز «مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود» (رایینز، ۱۳۹۹).

اغلب صاحب‌نظران مدیریت عقیده دارند که فرهنگ سازمانی رفتار کارکنان را در سازمان شکل می‌دهد. گرواسچ و دوهرتی<sup>۱</sup> به علت تبیین پیچیدگی موضوع فرهنگ سازمانی تعابیری را بیان داشته‌اند و می‌گویند: «به رغم این حقیقت که محافل علمی و صاحبان کسب و کار به صورت فزاینده‌ای به اهمیت فرهنگ در سازمان پی برده‌اند هنوز فهم و درک مشترکی در زمینه فرهنگ به دست نیامده است» (هریس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). وان دن برگ و وایلدروم<sup>۳</sup> فرهنگ سازمانی را چنین تعریف کرده‌اند: «استنباط مشترک واحدهای سازمانی از رویه‌های کاری که ممکن است موجب تمایز آن‌ها از سایر واحدهای سازمانی باشد» (کالیگیس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳). به طور کلی وجه مشترک همه این تعاریف و تعاریف دیگری که از فرهنگ سازمانی صورت گرفته، وجود سلسله باورها، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای یک سازمان است؛ از این رو فرهنگ سازمانی، نظام باورها و ارزش‌های مشترکی است که در یک سازمان به وجود می‌آید و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می‌کند (جنسر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳).

**مقاومت اسلامی:** مقاومت اسلامی در قرآن کریم شامل استقرار حکومت اسلامی؛ دفاع از نظام اسلامی مستقر؛ بازدارندگی دشمن از اقدامات نظامی، سیاسی و اقتصادی علیه امت اسلامی؛ دفاع از مستضعفان؛ تأمین امنیت و آزادی دینی و عدالت اجتماعی است و نه تنها به هم پیوسته‌اند و یک حقیقت را شکل می‌دهند (یوسفی مقدم، ۱۳۹۹).

### پیشینه تحقیق

امرای و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان شناسایی و تحلیل چالش‌های نظامی-امنیتی، فراروی فرهنگ مقاومت اسلامی با تأکید بر آیات و روایات انجام دادند. نتایج نشان داد چالش‌های و آسیب‌های نظامی-امنیتی فراروی فرهنگ مقاومت اسلامی در دو بُعد درونی چون: دشمن‌هراسی، برتر پنداری کاذب، خوش‌بینی و... و بُعد بیرونی از قبیل ترور، شایعه‌پراکنی، تطمیع و... می‌باشد که هر یک به نحوی می‌تواند فرهنگ مقاومت اسلامی را در تقابل با دشمنان با چالش‌های جدی و آسیب‌پذیری روبرو نماید. اصغری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در

<sup>1</sup> Groesch & doherthy

<sup>2</sup> Haris et al

<sup>3</sup> Vande berg & Wilderom

<sup>4</sup> Kaligis et al

<sup>5</sup> Gencer et al

جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتز پژوهی) انجام داد. کدهای بدست بر اساس یافته ها در مولفه های رهبری تحول آفرین (۱۲) مقوله در سیره عملی سردار سلیمانی شناسایی شد. در مفهوم نفوذ آرمانی (۳) مورد، در انگیزش الهام بخش (۳) مورد، در مفهوم ملاحظات فردی (۳) مورد و در مفهوم ترغیب ذهنی (۳) مورد شامل (شایسته سالاری، حمایت الهی از کارگزاران صادق نظام، تاثیر خلاقیت مدیران در مدیریت بحران ها) استخراج گردید، بررسی ها نشان داد در مکتب سردار سلیمانی تمام مولفه های رهبری تحول آفرین با تکیه بر خدامحوری محقق گردیده اند و می توان سردار قاسم سلیمانی را به عنوان الگوی بارز رهبر تحول آفرین در مدیریت معرفی نمود. رنج دوست و شوکتی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «تعلیم و تربیت اسلامی با تأکید بر فرهنگ مقاومت در ایران (دلایل و الزامات)» انجام دادند. کشور ایران به واسطه ی تاریخ و گذشته فرهنگی و اعتقاد راسخ به نهضت حسینی و وقوع انقلاب اسلامی با رهبری امام خمینی (ره) دارای فرهنگ مقاومتی در بسیاری از ابعاد اقتصادی و اجتماعی است و با اتکا به این فرهنگ بر بسیاری از مشکلات داخلی و خارجی غلبه یافته است. آموزش و پرورش به عنوان سرمایه ای ملی و نهادی که تربیت آینده سازان کشور را بر عهده دارد، نقش کلیدی را در پیشبرد اهداف فرهنگی ایفا می کند. دهشیری و حسینی فرجی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان محور مقاومت اسلامی و انتظار پویا در مکتب شهید سلیمانی انجام دادند. نتایج نشان داد انتظار پویا، منتج از رویکرد نظام مند به مسئله انتظار و مهدویت است؛ انتظاری که شاخصه عنصر رفتاری آن، آماده سازی خود و جامعه برای تحقق حکمرانی مهدوی است، امری که از مهم ترین اهداف و آرمان های انقلاب اسلامی نیز محسوب می گردد. تلاش ها و مجاهدت های صلح ساز و ثبات آفرین شهید سلیمانی در قالب سپاه قدس و جبهه مقاومت اسلامی در منطقه غرب آسیا با کارکرد مقابله با تجاوز، ظلم و بی عدالتی قدرت های استکباری در منطقه غرب آسیا به ویژه در منازعه مقاومت فلسطین و رژیم صهیونیستی و مقابله با نیروهای افراط گرا، خشونت طلب و تروریست داعش و تکفیری در این منطقه نیز در همین راستا قابل ارزیابی است. مهدی پور (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تبیین الگوی مقاومت در مکتب سلیمانی انجام دادند. نتایج این بررسی نشان می دهد دفاع مقدس نقطه آغاز مقاومت است و الگوی تجربه شده موفق جامعه امام زمانی و آخرالزمانی محسوب می شود. در مکتب شهید سلیمانی جامعه مقاوم آخرالزمانی نه یک آرمان در افق آینده که یک الگوی عملی واقعی تجربه شده است که باید از آن درس گرفت، آن را ارج نهاد و به عنوان راه حل برون رفت از موانع و مشکلات و چراغ راه آینده قرارداد. الگوی مقاومت در مکتب شهید سلیمانی در ابعاد دینی، اخلاقی، اجتماعی و سیاسی قابل تبیین است. صادقی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «ارائه مدل توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش (مطالعه موردی: شهرستان های استان تهران)» انجام دادند. نتایج نشان داد، پنج بعد (ارزشی، تشکیلاتی، توسعه ای، انسانی و چشم انداز) از برآزش مطلوبی برخوردارند و هم چنین مشخص گردید بعد انسانی و بعد ارزشی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند.

### سؤالات تحقیق

۱. ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی کدامند؟
۲. اعتبار ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی به چه میزان است؟
۳. اولویت بندی ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی چگونه است؟



## روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی است؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی - کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت پژوهش، پیمایشی است. در این پژوهش به منظور تبیین کدها و مضامین مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، ابتدا کدها و مضامین متغیرهای پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) و مصاحبه با خبرگان به روش تحلیل مضمون مورد شناسایی قرار گرفته است. تحلیل مضمون فراگردی بازگشتی است؛ که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد. به علاوه تحلیل مضمون فراگردی است که در طول زمان انجام می‌پذیرد. مراحل مختلفی برای انجام تحلیل مضمون معرفی شده که شباهت‌هایی زیادی دارند. فرآیند تحلیل مضمون یکی از راهبردهای پژوهش محسوب می‌شود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد؛ یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این راهبرد حرکت از جز به کل است. در فرایند تحلیل مضمون داده‌های مصاحبه‌ای و متنی در قالب مضمون‌های اولیه قرار می‌گیرند. سپس مضمون‌های اولیه در سه دسته قرار می‌گیرند: مضمون‌های پایه، مضمون‌های سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر. سپس به منظور نهایی‌سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان (اساتید و متخصصان مدیریت و مدیران و متخصصان سازمان‌های دولتی) به روش دلفی فازی استفاده شده است و به منظور اولویت بندی ابعاد مدل تکنیک دیمتل مدنظر قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد شناسایی مضامین و کدهای مربوط به مدل پژوهش، تأیید مضامین استخراج شده و اولویت‌بندی مضامین می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری و هم‌زمان شهید سلیمانی می‌باشد؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش را در اختیار داشتند. حجم نمونه پژوهش شامل ۲۱ نفر می‌باشد و با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه بوده است. مصاحبه‌های انجام شده به صورت نیمه ساختارمند بوده یعنی؛ بنابر مقتضیات شخصیتی، رفتاری و زمان مصاحبه‌ها که در این پژوهش بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه است. در این پژوهش در مجموع با ۲۱ نفر از خبرگان مصاحبه انجام شد. از مصاحبه شانزدهم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد. به این معنا که نمونه‌گیری پژوهش در مصاحبه هفدهم به اشباع رسید اما برای اطمینان با چهارتن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد. پرسشنامه دلفی فازی به منظور تأیید عوامل استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان طراحی شده است. در این پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. عبارت‌های مورد استفاده در این پرسشنامه به کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۹۹ سؤال می‌باشد.

جدول ۱. گروه‌بندی سؤالات پرسشنامه الگوی پژوهش

| ابعاد                       | تعداد سؤال‌ها | شماره سؤال‌ها |
|-----------------------------|---------------|---------------|
| فرهنگ راهبرد محور           | ۱۰            | ۱ تا ۱۰       |
| فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی | ۹             | ۱۱ تا ۱۹      |
| فرهنگ عدالت محوری           | ۱۱            | ۲۰ تا ۳۰      |

| ابعاد                     | تعداد سؤال‌ها | شماره سؤال‌ها |
|---------------------------|---------------|---------------|
| فرهنگ خدمتگزاری در سازمان | ۹             | ۳۹ تا ۳۱      |
| فرهنگ دانش محور           | ۸             | ۴۷ تا ۴۰      |
| فرهنگ اخلاق مدار          | ۹             | ۵۶ تا ۴۸      |
| فرهنگ تعهد محور           | ۹             | ۶۵ تا ۵۷      |
| فرهنگ مقاومت و پایداری    | ۹             | ۷۴ تا ۶۶      |
| فرهنگ مشارکت و همکاری     | ۹             | ۸۳ تا ۷۵      |
| فرهنگ انتقاد پذیری        | ۹             | ۹۲ تا ۸۴      |
| فرهنگ جهادی و انقلابی گری | ۷             | ۹۹ تا ۹۳      |

در پرسشنامه دیمتیل نیز سطوح اندازه گیری را می توان در چهار سطح تقسیم نمود و با اعداد ۰، ۱، ۲ و ۳ نشان داد که به ترتیب بیانگر عدم ارتباط و اثر گذاری، سطح پایین اثر گذاری، سطح بالای اثر گذاری و سطح بسیار بالای اثر گذاری هستند نشان داد.

روایی بخش کیفی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون شوندگان (خبرگان پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. به منظور تعیین روایی بخش کمی پرسشنامه پژوهش، از روایی محتوا استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوایی<sup>۱</sup> پرسشنامه از نظرات ۵ نفر از همان خبرگانی که در ساخت مدل مشارکت داشته اند، بهره گرفته شده است.

جدول ۲. روایی محتوا متغیرهای پژوهش

| فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی | X    | F   | P <sub>x</sub> | X.P <sub>x</sub> |
|--------------------------------------|------|-----|----------------|------------------|
| کاملاً نامناسب                       | ۰    | ۰   | ۰/۰۰۰          | ۰/۰۰۰            |
| نامناسب                              | ۰/۲۵ | ۰   | ۰/۰۰۰          | ۰/۰۰۰            |
| نسبتاً مناسب                         | ۰/۵  | ۲   | ۰/۰۱۱          | ۰/۰۰۵            |
| مناسب                                | ۰/۷۵ | ۸۱  | ۰/۴۳۸          | ۰/۳۲۸            |
| کاملاً مناسب                         | ۱    | ۱۰۲ | ۰/۵۵۱          | ۰/۵۵۱            |
| کل                                   |      |     | ۰/۸۸۵          |                  |

برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون<sup>۲</sup> استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می شوند (هولستی<sup>۳</sup>، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۸۵۱ محاسبه شده است.

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات } 2 \times}{\text{تعداد کل کدها}}$$

<sup>۱</sup> Content Validity

<sup>۲</sup> Re-Test Reliability

<sup>۳</sup> Holsti

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

| ردیف | مصاحبه   | تعداد کدها | کدهای مورد توافق | پایایی (درصد) |
|------|----------|------------|------------------|---------------|
| ۱    | مصاحبه ۱ | ۳۴         | ۱۵               | ۰/۸۸۲         |
| ۲    | مصاحبه ۲ | ۲۹         | ۱۳               | ۰/۸۹۶         |
| ۳    | مصاحبه ۳ | ۳۱         | ۱۲               | ۰/۷۷۴         |
|      | جمع کل   | ۹۴         | ۴۰               | ۰/۸۵۱         |

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای NVIVO ویراست ۱۱ و SPSS ویراست ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

### یافته‌های پژوهش

#### گام‌های فرآیند تحلیل مضمون (یافته‌های کیفی پژوهش)

در این پژوهش برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوی موجود در داده‌های کیفی پیرامون معیارها و شاخص‌های مبحث مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان با روش تحلیل مضمون از روش تحلیل مضمون استفاده گردید. با اقتباس از روش آتراید-استرلینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) فرآیند انجام این پژوهش در چهار مرحله انجام شد که عبارت‌اند از:

≠ نخست خرد کردن متن و کدگذاری پاره گفتارها

≠ دوم اکتشاف شبکه مضامین از متن

≠ سوم یکپارچه کردن اکتشاف‌ها و ارائه الگو

≠ دسته‌بندی کدهای پژوهش بر اساس یک مضمون انتزاعی

#### گام‌های اجرا شده شناسایی کدها و مضامین ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

خلاصه مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره گفتارهای مشارکت کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره گفتارهای استخراج شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضامین پایه، دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده به مضمون فراگیر، مربوط به ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در جدول ۴ بیان شده است.

#### جدول ۴. تحلیل مضامین سه گانه مربوط به ابعاد مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

| ردیف | کدهای اولیه                                     | مضامین پایه     | مضامین سازمان دهنده | مضمون فراگیر |
|------|-------------------------------------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| ۱    | پرهیز از تک‌روی در پیگیری آرمان‌ها و اهداف      | هماهنگی در مسیر | فرهنگ راهبرد        | مضمون        |
| ۲    | محور قرار دادن منافع ملی                        | هدف             | محور                | مضمون        |
| ۳    | هماهنگی با نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری |                 |                     | مضمون        |

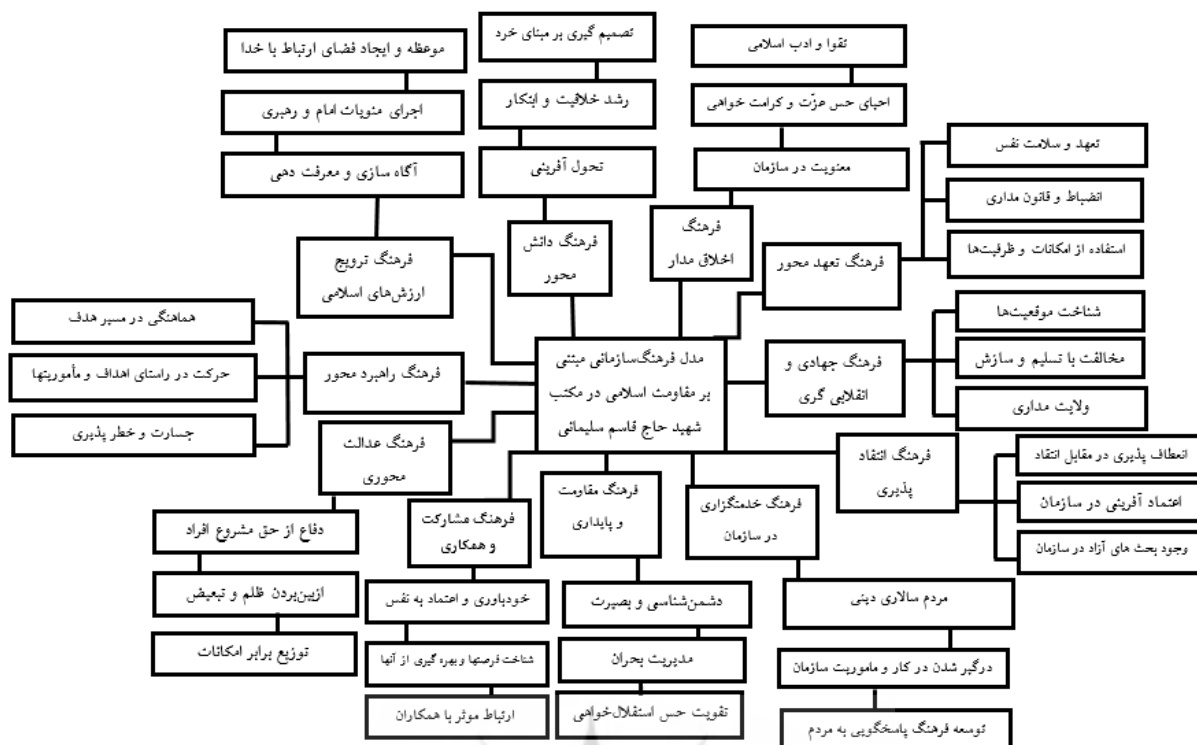
<sup>۱</sup> Attridge-Stirling

| ردیف | کدهای اولیه                                               | مضامین پایه                        | مضامین سازمان دهنده       | مضمون فراگیر |
|------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|--------------|
| ۴    | آشتی پذیری هدف های فرد و سازمان                           |                                    |                           |              |
| ۵    | عدم تخطی از اصول و آرمان های مشترک در تصمیم گیری های کلان | حرکت در راستای                     |                           |              |
| ۶    | قدرت بالای حل مسئله                                       | اهداف و مأموریت ها                 |                           |              |
| ۷    | تفکر استراتژیک                                            |                                    |                           |              |
| ۸    | شجاعت در مواجهه با خطر                                    |                                    |                           |              |
| ۹    | گسترش سرمایه اجتماعی سازمان                               | جسارت و خطرپذیری                   |                           |              |
| ۱۰   | مدیریت تغییرات سازمانی                                    |                                    |                           |              |
| ۱۱   | شناخت درست از مصلحت ها                                    |                                    |                           |              |
| ۱۲   | هشدار دهی و غفلت زدایی در سازمان                          | آگاه سازی و معرفت دهی              |                           |              |
| ۱۳   | جلو گیری از تحریف اسلام واقعی                             |                                    |                           |              |
| ۱۴   | تعهد به آرمان های انقلاب و شهدا                           |                                    | فرهنگ ترویج               |              |
| ۱۵   | هم راستایی با ارزش های نظام                               | اجرای منویات امام و رهبری          | ارزش های اسلامی           |              |
| ۱۶   | القا حس امنیت در پناه جمهوری اسلامی                       |                                    |                           |              |
| ۱۷   | ترویج شعائر دینی در بین کارکنان                           | موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا   |                           |              |
| ۱۸   | حفظ ارزش ها و سنت های نیک                                 |                                    |                           |              |
| ۱۹   | ترویج امر به معروف و نهی از منکر                          |                                    |                           |              |
| ۲۰   | محرومیت زدایی از جامعه محلی                               | دفاع از حق مشروع افراد             |                           |              |
| ۲۱   | عدم اتصال به کانون های قدرت و ثروت                        |                                    |                           |              |
| ۲۲   | اهمیت به حوزه نظارت و ارزشیابی سازمان                     |                                    |                           |              |
| ۲۳   | حمایت از اصلاح عادلانه عملکرد نهادها و سازمان             |                                    |                           |              |
| ۲۴   | حفظ شفافیت رفتارها و عملکرد                               | از بین بردن ظلم و تبعیض            | فرهنگ عدالت محوری         |              |
| ۲۵   | پرهیز از رابطه مداری در انتصاب افراد                      |                                    |                           |              |
| ۲۶   | به کارگیری افراد پاک دست و معتقد و پرهیز از تبعیض جنسیتی  |                                    |                           |              |
| ۲۷   | عدالت و انصاف در پرداخت حقوق، دستمزد، ترفیعات و تنبیه     |                                    |                           |              |
| ۲۸   | پرهیز از مادی گرایی                                       |                                    |                           |              |
| ۲۹   | مدیریت اقناعی و اهمیت دادن به بیت المال                   | توزیع برابر امکانات                |                           |              |
| ۳۰   | عدم تبعیض در برخورد با فساد                               |                                    |                           |              |
| ۳۱   | استفاده از ظرفیت های مردمی                                |                                    |                           |              |
| ۳۲   | القای حس شایستگی به مردم                                  | مردم سالاری دینی                   |                           |              |
| ۳۳   | روحیه همدلی و ارتباط دوطرفه                               |                                    |                           |              |
| ۳۴   | اشراف و کنترل بر ارکان حیطه مأموریت خود                   | در گیر شدن در کار و مأموریت سازمان | فرهنگ خدمتگزاری در سازمان |              |
| ۳۵   | بی اعتنایی به امتیازات شغلی                               |                                    |                           |              |
| ۳۶   | کار و تلاش مضاعف در سازمان                                |                                    |                           |              |
| ۳۷   | خود کنترلی و مدیریت عملکرد                                | توسعه فرهنگ پاسخگویی به مردم       |                           |              |
| ۳۸   | رعایت اخلاق در تعامل با مردم و زیردستان                   |                                    |                           |              |
| ۳۹   | پیش قدمی در حل مشکلات مردم                                |                                    |                           |              |
| ۴۰   | کمک به پیشرفت های همه جانبه سازمان                        | تحول آفرینی                        |                           |              |

| ردیف | کدهای اولیه                                | مضامین پایه                   | مضامین سازمان دهنده    | مضمون فراگیر |
|------|--------------------------------------------|-------------------------------|------------------------|--------------|
| ۴۱   | ایجاد رفاه و آرامش در سازمان               |                               |                        |              |
| ۴۲   | قدرت تعقل و تفکر معطوف به افق بلند         |                               |                        |              |
| ۴۳   | ارائه راهبردهای خلاقانه                    | رشد خلاقیت و ابتکار           | فرهنگ دانش محور        |              |
| ۴۴   | مدیریت استعداد در سازمان                   |                               |                        |              |
| ۴۵   | سنجیدگی و تدبیر در امور                    | تصمیم گیری بر مبنای خرد       |                        |              |
| ۴۶   | حرکت مبتنی بر علم و درایت                  |                               |                        |              |
| ۴۷   | دانش و تخصص سازمانی                        |                               |                        |              |
| ۴۸   | وجدان کاری و اخلاص در عمل                  |                               |                        |              |
| ۴۹   | درک صحیح از مبانی دینی                     | معنویت در سازمان              |                        |              |
| ۵۰   | دنیا گریزی و فانی بودن دنیا                |                               |                        |              |
| ۵۱   | دوری از خودنمایی و ریا                     | احیای حس عزت و کرامت خواهی    | فرهنگ اخلاق مدار       |              |
| ۵۲   | سخت کوشی و اعتدال                          |                               |                        |              |
| ۵۳   | دوری از غرور و تکبر                        |                               |                        |              |
| ۵۴   | دعوت به وسیله عمل و رفتار خوش              | تقوا و ادب اسلامی             |                        |              |
| ۵۵   | تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار          |                               |                        |              |
| ۵۶   | حق گوئی و حق خواهی                         |                               |                        |              |
| ۵۷   | ترویج تعهد درونی                           | تعهد و سلامت نفس              | فرهنگ تعهد محور        |              |
| ۵۸   | احساس مسئولیت و انسجام                     |                               |                        |              |
| ۵۹   | تعهد به ارزش ها                            |                               |                        |              |
| ۶۰   | پیروی از قوانین و مقررات                   | انضباط و قانون مداری          |                        |              |
| ۶۱   | مدیریت بر مبنای قانون                      |                               |                        |              |
| ۶۲   | قاطعیت در تصمیم گیری                       |                               |                        |              |
| ۶۳   | فراجناحی عمل کردن در سازمان                | استفاده از امکانات و ظرفیت ها |                        |              |
| ۶۴   | توجه و باور به توانمندی های کارکنان        |                               |                        |              |
| ۶۵   | ایجاد انگیزه در کارکنان                    |                               |                        |              |
| ۶۶   | آسیب شناسی برنامه ها و فعالیت های ضد ارزشی | دشمن شناسی و بصیرت            | فرهنگ مقاومت و پایداری |              |
| ۶۷   | ترویج روحیه استکبار ستیزی                  |                               |                        |              |
| ۶۸   | شناسایی خرده فرهنگ های منحرف               |                               |                        |              |
| ۶۹   | شجاعت و قدرت اداره بحران                   | مدیریت بحران                  |                        |              |
| ۷۰   | بیداری در برابر توطئه سازی های دشمنان      |                               |                        |              |
| ۷۱   | آینده نگری و دوراندیشی                     |                               |                        |              |
| ۷۲   | توجه به لزوم خود کفایی                     | تقویت حس استقلال خواهی        |                        |              |
| ۷۳   | جانشین پروری در سازمان                     |                               |                        |              |
| ۷۴   | ایجاد شوق درونی در سازمان                  |                               |                        |              |
| ۷۵   | اطمینان به موفقیت                          | خودباوری و اعتماد به نفس      | فرهنگ مشارکت و همکاری  |              |
| ۷۶   | بهسازی کارکنان                             |                               |                        |              |
| ۷۷   | پاسخ به نیاز عاطفی زیردستان                |                               |                        |              |
| ۷۸   | عمل گرایی و دانایی محوری و آموزشی          |                               |                        |              |

| ردیف | کدهای اولیه                                        | مضامین پایه       | مضامین سازمان دهنده | مضمون فراگیر |
|------|----------------------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------|
| ۷۹   | توسعه فرصت‌های مناسب برای مشارکت                   | شناخت فرصت‌ها و   |                     |              |
| ۸۰   | پرهیز از رکود و درجا زدن و بی‌حرکتی                | بهره‌گیری از آنها |                     |              |
| ۸۱   | وجود روابط مثبت و احترام‌آمیز                      | ارتباط مؤثر با    |                     |              |
| ۸۲   | اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق                      | همکاران           |                     |              |
| ۸۳   | تلاش در جهت ارتقا زبردستان                         |                   |                     |              |
| ۸۴   | رعایت انصاف در بیان حقایق                          | انعطاف‌پذیری در   |                     |              |
| ۸۵   | صداقت و درستی در اظهار حقایق                       | مقابل انتقاد      |                     |              |
| ۸۶   | خویش‌ن‌داری در گفتگو                               |                   |                     |              |
| ۸۷   | تبادل شفاف و مؤثر اطلاعات                          | اعتمادآفرینی در   | فرهنگ               |              |
| ۸۸   | تلاش در جهت رفع نواقص                              | سازمان            | انتقادپذیری         |              |
| ۸۹   | واگذاری اختیار به نیروها و اعتماد به آنها در کارها |                   |                     |              |
| ۹۰   | مذاکره و مصالحه با احزاب و گروه‌ها                 | وجود بحث‌های آزاد |                     |              |
| ۹۱   | دورنگه‌داشتن کارکنان از مباحث اختلاف‌برانگیز       | در سازمان         |                     |              |
| ۹۲   | پویایی محیط سازمانی                                |                   |                     |              |
| ۹۳   | جلوگیری از ایجاد اختلاف فکری، فرهنگی               | شناخت موقعیت‌ها   |                     |              |
| ۹۴   | استوار سازی پایه‌های اسلام ناب                     |                   |                     |              |
| ۹۵   | اهتمام جدی بر حفظ و توسعه وحدت ملی                 | مخالفت با تسلیم و | فرهنگ جهادی         |              |
| ۹۶   | روحیه استشهدادی در مواجهه با دشمنان                | سازش              | و انقلابی‌گری       |              |
| ۹۷   | ولایت محوری و مطیع فرمان رهبر بودن                 |                   |                     |              |
| ۹۸   | وفاداری به نظام اسلامی                             | ولایت مداری       |                     |              |
| ۹۹   | عمل‌گرایی در حفظ حریم انقلاب                       |                   |                     |              |

نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان شامل ۹۹ کد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.



شکل ۱. شبکه نهایی مضمون‌های مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان

## بررسی اعتبار کدهای اولیه مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی قطعی در دو مرحله کمتر از (۰/۱) باشد، بدین معنی است که خبرگان در زمینه کد اولیه مورد پرسش به اجماع نظر رسیده‌اند. بررسی نتایج نشان می‌دهد خبرگان درباره ۸۸ کد اولیه به اجماع نظر رسیده‌اند. از سوی دیگر چنانچه میانگین هر یک از کدهای اولیه در مرحله دوم نظرسنجی کمتر از حد آستانه (۰/۷) باشد بایستی اقدام به حذف کد اولیه مورد نظر کرد. در بررسی‌های انجام شده میانگین مرحله دوم چهار کد اولیه به شماره‌های ۳، ۱۱، ۲۴ و ۸۳ کمتر از (۰/۷) بود؛ لذا کدهای اولیه مذکور از روند مطالعه حذف گردیدند. همچنین نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد در کدهای اولیه شماره ۱۶، ۳۱، ۴۱، ۴۹، ۶۰، ۷۳ و ۹۰ اعضای گروه خبره به اتفاق نظر نرسیده‌اند و میزان اختلاف نظر در مراحل اول و دوم بیشتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است؛ لذا نظرسنجی در خصوص کدهای اولیه فوق که در مرحله دوم به نتیجه نرسیده است در مرحله سوم ادامه می‌یابد.

جدول ۵. بررسی اختلاف دیدگاه نظرات خبرگان درباره کدهای اولیه مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در مرحله اول و دوم (N=۲۱)

| شماره | کد اولیه                                          | میانگین مرحله اول | میانگین مرحله دوم | اختلاف میانگین | نتیجه |
|-------|---------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------|
| C1    | پرهیز از تک‌روی در پیگیری آرمان‌ها و اهداف        | ۰/۷۵۹             | ۰/۷۱۶             | ۰/۰۴۴          | تأیید |
| C2    | محور قرار دادن منافع ملی                          | ۰/۷۷۶             | ۰/۷۹۰             | ۰/۰۱۴          | تأیید |
| C3    | همه‌انگهی با نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری | ۰/۶۵۳             | ۰/۶۷۴             | ۰/۰۲۱          | رد    |

فصلنامه تعالی منابع انسانی، سال ششم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۴

| شماره | گُذ اولیه                                                 | میانگین مرحله اول | میانگین مرحله دوم | اختلاف میانگین | نتیجه              |
|-------|-----------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| C4    | آشتی پذیری هدف های فرد و سازمان                           | ۰/۷۲۲             | ۰/۷۵۳             | ۰/۰۳۱          | تأیید              |
| C5    | عدم تخطی از اصول و آرمان های مشترک در تصمیم گیری های کلان | ۰/۷۴۴             | ۰/۷۴۶             | ۰/۰۰۲          | تأیید              |
| C6    | قدرت بالای حل مسئله                                       | ۰/۷۴۷             | ۰/۷۳۰             | ۰/۰۱۸          | تأیید              |
| C7    | تفکر استراتژیک                                            | ۰/۷۴۳             | ۰/۷۱۷             | ۰/۰۲۵          | تأیید              |
| C8    | شجاعت در مواجهه با خطر                                    | ۰/۷۲۲             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۱۳          | تأیید              |
| C9    | گسترش سرمایه اجتماعی سازمان                               | ۰/۷۱۸             | ۰/۷۰۳             | ۰/۰۱۵          | تأیید              |
| C10   | مدیریت تغییرات سازمانی                                    | ۰/۷۵۶             | ۰/۷۹۵             | ۰/۰۳۹          | تأیید              |
| C11   | شناخت درست از مصلحت ها                                    | ۰/۶۲۸             | ۰/۶۷۷             | ۰/۰۴۹          | رد                 |
| C12   | هشدار دهی و غفلت زدایی در سازمان                          | ۰/۶۹۴             | ۰/۷۲۶             | ۰/۰۳۱          | تأیید              |
| C13   | جلوگیری از تحریف اسلام واقعی                              | ۰/۶۵۴             | ۰/۷۲۲             | ۰/۰۶۸          | تأیید              |
| C14   | تعهد به آرمان های انقلاب و شهدا                           | ۰/۷۱۱             | ۰/۷۶۹             | ۰/۰۵۸          | تأیید              |
| C15   | هم راستایی با ارزش های نظام                               | ۰/۷۱۸             | ۰/۸۰۰             | ۰/۰۸۳          | تأیید              |
| C16   | القا حس امنیت در پناه جمهوری اسلامی                       | ۰/۶۸۷             | ۰/۷۹۲             | ۰/۱۰۵          | ارجاع به مرحله بعد |
| C17   | ترویج شعائر دینی در بین کارکنان                           | ۰/۶۱۴             | ۰/۷۰۵             | ۰/۰۹۱          | تأیید              |
| C18   | حفظ ارزش ها و سنت های نیک                                 | ۰/۶۲۵             | ۰/۷۲۴             | ۰/۰۹۹          | تأیید              |
| C19   | ترویج امر به معروف و نهی از منکر                          | ۰/۶۸۵             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۲۴          | تأیید              |
| C20   | محرومیت زدایی از جامعه محلی                               | ۰/۶۲۳             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۸۵          | تأیید              |
| C21   | عدم اتصال به کانون های قدرت و ثروت                        | ۰/۷۴۱             | ۰/۷۴۹             | ۰/۰۰۸          | تأیید              |
| C22   | اهمیت به حوزه نظارت و ارزشیابی سازمان                     | ۰/۷۲۹             | ۰/۷۰۵             | ۰/۰۲۴          | تأیید              |
| C23   | حمایت از اصلاح عادلانه عملکرد نهادها و سازمان             | ۰/۷۳۷             | ۰/۷۶۳             | ۰/۰۲۶          | تأیید              |
| C24   | حفظ شفافیت رفتارها و عملکرد                               | ۰/۶۳۷             | ۰/۶۷۸             | ۰/۰۴۱          | رد                 |
| C25   | پرهیز از رابطه مداری در انتصاب افراد                      | ۰/۶۶۴             | ۰/۷۰۱             | ۰/۰۳۷          | تأیید              |
| C26   | به کارگیری افراد پاکدست و معتقد و پرهیز از تبعیض جنسیتی   | ۰/۶۹۲             | ۰/۷۸۴             | ۰/۰۹۲          | تأیید              |
| C27   | عدالت و انصاف در پرداخت حقوق، دستمزد، ترفیعات و تنبیه     | ۰/۶۲۷             | ۰/۷۲۵             | ۰/۰۹۸          | تأیید              |
| C28   | پرهیز از مادی گرایی                                       | ۰/۷۲۷             | ۰/۷۵۴             | ۰/۰۲۶          | تأیید              |
| C29   | مدیریت اقناعی و اهمیت دادن به بیت المال                   | ۰/۶۱۴             | ۰/۷۰۴             | ۰/۰۹۰          | تأیید              |
| C30   | عدم تبعیض در برخورد با فساد                               | ۰/۷۸۵             | ۰/۷۸۲             | ۰/۰۰۳          | تأیید              |
| C31   | استفاده از ظرفیت های مردمی                                | ۰/۶۰۴             | ۰/۷۷۵             | ۰/۱۷۴          | ارجاع به مرحله بعد |
| C32   | القای حس شایستگی به مردم                                  | ۰/۶۹۱             | ۰/۷۲۰             | ۰/۰۲۸          | تأیید              |
| C33   | روحیه همدلی و ارتباط دوطرفه                               | ۰/۶۲۹             | ۰/۷۱۰             | ۰/۰۸۰          | تأیید              |
| C34   | اشراف و کنترل بر ارکان حیطه مأموریت خود                   | ۰/۷۴۵             | ۰/۷۹۱             | ۰/۰۴۶          | تأیید              |
| C35   | بی اعتنایی به امتیازات شغلی                               | ۰/۶۶۶             | ۰/۷۱۸             | ۰/۰۵۳          | تأیید              |
| C36   | کار و تلاش مضاعف در سازمان                                | ۰/۷۸۴             | ۰/۷۹۱             | ۰/۰۱۰          | تأیید              |
| C37   | خود کنترلی و مدیریت عملکرد                                | ۰/۶۸۲             | ۰/۷۷۹             | ۰/۰۹۸          | تأیید              |
| C38   | رعایت اخلاق در تعامل با مردم و زیردستان                   | ۰/۷۲۷             | ۰/۷۸۴             | ۰/۰۵۷          | تأیید              |



| شماره | کُد اولیه                                  | میانگین مرحله اول | میانگین مرحله دوم | اختلاف میانگین | نتیجه              |
|-------|--------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| C39   | پیش قدمی در حل مشکلات مردم                 | ۰/۶۶۸             | ۰/۷۰۰             | ۰/۰۳۲          | تأیید              |
| C40   | کمک به پیشرفت های همه جانبه سازمان         | ۰/۶۵۳             | ۰/۷۲۹             | ۰/۰۷۷          | تأیید              |
| C41   | ایجاد رفاه و آرامش در سازمان               | ۰/۶۶۱             | ۰/۷۷۰             | ۰/۱۰۹          | ارجاع به مرحله بعد |
| C42   | قدرت تعقل و تفکر معطوف به افق بلند         | ۰/۷۳۹             | ۰/۷۶۶             | ۰/۰۲۷          | تأیید              |
| C43   | ارائه راهبردهای خلاقانه                    | ۰/۷۶۹             | ۰/۷۷۶             | ۰/۰۰۷          | تأیید              |
| C44   | مدیریت استعداد در سازمان                   | ۰/۶۱۱             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۹۸          | تأیید              |
| C45   | سنجیدگی و تدبیر در امور                    | ۰/۶۳۱             | ۰/۷۲۵             | ۰/۰۹۴          | تأیید              |
| C46   | حرکت مبتنی بر علم و درایت                  | ۰/۶۰۳             | ۰/۷۰۰             | ۰/۰۹۷          | تأیید              |
| C47   | دانش و تخصص سازمانی                        | ۰/۶۳۹             | ۰/۷۲۰             | ۰/۰۸۱          | تأیید              |
| C48   | وجدان کاری و اخلاص در عمل                  | ۰/۶۶۵             | ۰/۷۳۷             | ۰/۰۷۲          | تأیید              |
| C49   | درک صحیح از مبانی دینی                     | ۰/۶۶۸             | ۰/۷۷۰             | ۰/۱۰۲          | ارجاع به مرحله بعد |
| C50   | دنیا گریزی و فانی بودن دنیا                | ۰/۶۹۲             | ۰/۷۶۹             | ۰/۰۷۶          | تأیید              |
| C51   | دوری از خودنمایی و ریا                     | ۰/۷۳۷             | ۰/۷۶۳             | ۰/۰۲۹          | تأیید              |
| C52   | سخت کوشی و اعتدال                          | ۰/۶۳۱             | ۰/۷۲۵             | ۰/۰۹۴          | تأیید              |
| C53   | دوری از غرور و تکبر                        | ۰/۷۴۳             | ۰/۷۶۴             | ۰/۰۲۱          | تأیید              |
| C54   | دعوت به وسیله عمل و رفتار خوش              | ۰/۷۹۶             | ۰/۷۵۹             | ۰/۰۳۷          | تأیید              |
| C55   | تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار          | ۰/۶۸۵             | ۰/۷۳۹             | ۰/۰۵۴          | تأیید              |
| C56   | حق گوئی و حق خواهی                         | ۰/۷۹۵             | ۰/۷۳۰             | ۰/۰۶۵          | تأیید              |
| C57   | ترویج تعهد درونی                           | ۰/۷۶۰             | ۰/۷۰۶             | ۰/۰۵۴          | تأیید              |
| C58   | احساس مسئولیت و انسجام                     | ۰/۶۹۲             | ۰/۷۹۱             | ۰/۰۹۹          | تأیید              |
| C59   | تعهد به ارزش ها                            | ۰/۶۷۱             | ۰/۷۴۷             | ۰/۰۷۶          | تأیید              |
| C60   | پیروی از قوانین و مقررات                   | ۰/۶۲۴             | ۰/۷۲۲             | ۰/۱۰۱          | ارجاع به مرحله بعد |
| C61   | مدیریت بر مبنای قانون                      | ۰/۶۵۸             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۵۰          | تأیید              |
| C62   | قاطعیت در تصمیم گیری                       | ۰/۷۹۶             | ۰/۷۹۲             | ۰/۰۰۴          | تأیید              |
| C63   | فراجناحی عمل کردن در سازمان                | ۰/۷۲۸             | ۰/۷۶۹             | ۰/۰۴۱          | تأیید              |
| C64   | توجه و باور به توانمندی های کارکنان        | ۰/۷۲۰             | ۰/۷۰۱             | ۰/۰۱۹          | تأیید              |
| C65   | ایجاد انگیزه در کارکنان                    | ۰/۷۰۸             | ۰/۷۵۶             | ۰/۰۴۸          | تأیید              |
| C66   | آسیب شناسی برنامه ها و فعالیت های ضد ارزشی | ۰/۷۲۷             | ۰/۷۶۷             | ۰/۰۴۰          | تأیید              |
| C67   | ترویج روحیه استکبارستیزی                   | ۰/۷۲۳             | ۰/۷۹۰             | ۰/۰۶۷          | تأیید              |
| C68   | شناسایی خرده فرهنگ های منحرف               | ۰/۷۹۴             | ۰/۷۷۹             | ۰/۰۱۵          | تأیید              |
| C69   | شجاعت و قدرت اداره بحران                   | ۰/۷۵۳             | ۰/۷۶۶             | ۰/۰۱۳          | تأیید              |
| C70   | بیداری در برابر توطئه سازی های دشمنان      | ۰/۷۷۶             | ۰/۷۵۸             | ۰/۰۱۸          | تأیید              |
| C71   | آینده نگری و دوراندیشی                     | ۰/۶۶۰             | ۰/۷۳۱             | ۰/۰۷۱          | تأیید              |
| C72   | توجه به لزوم خود کفایی                     | ۰/۶۵۷             | ۰/۷۰۵             | ۰/۰۴۷          | تأیید              |

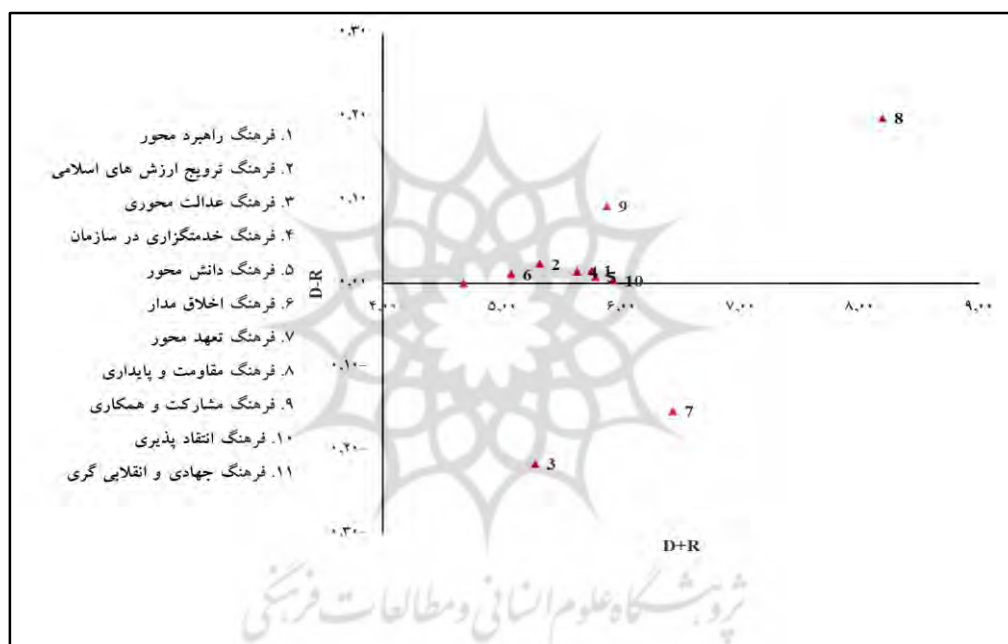
| شماره | گد اولیه                                            | میانگین مرحله اول | میانگین مرحله دوم | اختلاف میانگین | نتیجه              |
|-------|-----------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| C73   | جانشین پروری در سازمان                              | ۰/۶۰۱             | ۰/۷۰۹             | ۰/۱۰۸          | ارجاع به مرحله بعد |
| C74   | ایجاد شوق درونی در سازمان                           | ۰/۶۴۷             | ۰/۷۴۱             | ۰/۰۹۴          | تأیید              |
| C75   | اطمینان به موفقیت                                   | ۰/۶۳۲             | ۰/۷۳۱             | ۰/۰۹۸          | تأیید              |
| C76   | بهسازی کارکنان                                      | ۰/۶۳۸             | ۰/۷۰۹             | ۰/۰۷۰          | تأیید              |
| C77   | پاسخ به نیاز عاطفی زیردستان                         | ۰/۷۲۷             | ۰/۷۹۹             | ۰/۰۷۲          | تأیید              |
| C78   | عملگرایی و دانایی محوری و آموزشی                    | ۰/۷۰۳             | ۰/۷۲۹             | ۰/۰۲۶          | تأیید              |
| C79   | توسعه فرصت‌های مناسب برای مشارکت                    | ۰/۶۳۷             | ۰/۷۳۳             | ۰/۰۹۶          | تأیید              |
| C80   | پرهیز از رکود و درجا زدن و بی‌حرکی                  | ۰/۷۶۷             | ۰/۷۷۳             | ۰/۰۰۶          | تأیید              |
| C81   | وجود روابط مثبت و احترام آمیز                       | ۰/۷۱۵             | ۰/۷۸۵             | ۰/۰۷۰          | تأیید              |
| C82   | اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق                       | ۰/۷۵۱             | ۰/۷۹۵             | ۰/۰۴۴          | تأیید              |
| C83   | تلاش در جهت ارتقا زیردستان                          | ۰/۷۸۳             | ۰/۶۷۴             | ۰/۱۰۹          | رد                 |
| C84   | رعایت انصاف در بیان حقایق                           | ۰/۷۴۲             | ۰/۷۵۷             | ۰/۰۱۵          | تأیید              |
| C85   | صداقت و درستی در اظهار حقایق                        | ۰/۷۶۲             | ۰/۷۹۰             | ۰/۰۲۹          | تأیید              |
| C86   | خوبشستن داری در گفتگو                               | ۰/۶۷۰             | ۰/۷۰۳             | ۰/۰۳۳          | تأیید              |
| C87   | تبادل شفاف و موثر اطلاعات                           | ۰/۷۱۷             | ۰/۷۶۹             | ۰/۰۵۲          | تأیید              |
| C88   | تلاش در جهت رفع نواقص                               | ۰/۷۰۴             | ۰/۷۳۵             | ۰/۰۳۱          | تأیید              |
| C89   | واگذاری اختیار به نیروها و اعتماد به آن‌ها در کارها | ۰/۷۳۷             | ۰/۷۵۸             | ۰/۰۲۱          | تأیید              |
| C90   | مذاکره و مصالحه با احزاب و گروه‌ها                  | ۰/۷۱۳             | ۰/۸۱۷             | ۰/۱۰۴          | ارجاع به مرحله بعد |
| C91   | دور نگه‌داشتن کارکنان از مباحث اختلاف‌برانگیز       | ۰/۷۷۵             | ۰/۷۹۳             | ۰/۰۱۸          | تأیید              |
| C92   | پویایی محیط سازمانی                                 | ۰/۶۸۸             | ۰/۷۲۶             | ۰/۰۳۸          | تأیید              |
| C93   | جلوگیری از ایجاد اختلاف فکری، فرهنگی                | ۰/۷۲۸             | ۰/۷۸۸             | ۰/۰۶۰          | تأیید              |
| C94   | استوار سازی پایه های اسلام ناب                      | ۰/۷۶۳             | ۰/۷۰۴             | ۰/۰۵۹          | تأیید              |
| C95   | اهتمام جدی بر حفظ و توسعه وحدت ملی                  | ۰/۶۸۴             | ۰/۷۳۸             | ۰/۰۵۴          | تأیید              |
| C96   | روحیه استشهادی در مواجهه با دشمنان                  | ۰/۷۶۵             | ۰/۷۶۲             | ۰/۰۰۳          | تأیید              |
| C97   | ولایت محوری و مطیع فرمان رهبر بودن                  | ۰/۷۷۶             | ۰/۷۲۷             | ۰/۰۴۹          | تأیید              |
| C98   | وفاداری به نظام اسلامی                              | ۰/۶۳۶             | ۰/۷۲۷             | ۰/۰۹۱          | تأیید              |
| C99   | عمل‌گرایی در حفظ حریم انقلاب                        | ۰/۶۸۰             | ۰/۷۵۸             | ۰/۰۷۸          | تأیید              |

## اولویت‌بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان چگونه است؟

نتایج تحلیل دیمتل مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در جدول ۶، نشان می‌دهد مضمون «فرهنگ مقاومت و پایداری» تاثیر گذارترین عامل به حساب می‌آید. مضمون «فرهنگ عدالت محوری» نیز تاثیرپذیرترین عامل است.

جدول ۶. ماتریس تأثیرگذاری و تأثیرپذیری برای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

| مضمون سازمان دهنده          | تأثیر گذاری (D) | تأثیر پذیری (R) | D+R   | D-R    |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-------|--------|
| فرهنگ راهبرد محور           | ۲/۸۸۴           | ۲/۸۶۸           | ۵/۷۵۲ | ۰/۰۱۶  |
| فرهنگ ترویج ارزش های اسلامی | ۲/۶۶۸           | ۲/۶۴۴           | ۵/۳۱۲ | ۰/۰۲۴  |
| فرهنگ عدالت محوری           | ۲/۵۳۱           | ۲/۷۴۷           | ۵/۲۷۷ | -۰/۲۱۶ |
| فرهنگ خدمتگزاری در سازمان   | ۲/۸۲۱           | ۲/۸۰۷           | ۵/۶۲۸ | ۰/۰۱۴  |
| فرهنگ دانش محور             | ۲/۸۹۴           | ۲/۸۸۶           | ۵/۷۸۰ | ۰/۰۰۸  |
| فرهنگ اخلاق مدار            | ۲/۵۴۲           | ۲/۵۳۱           | ۵/۰۷۳ | ۰/۰۱۱  |
| فرهنگ تعهد محور             | ۳/۱۳۹           | ۳/۲۹۱           | ۶/۴۳۰ | -۰/۱۵۳ |
| فرهنگ مقاومت و پایداری      | ۴/۱۹۵           | ۳/۹۹۶           | ۸/۱۹۲ | ۰/۱۹۹  |
| فرهنگ مشارکت و همکاری       | ۲/۹۸۴           | ۲/۸۹۲           | ۵/۸۷۶ | ۰/۰۹۳  |
| فرهنگ انتقاد پذیری          | ۲/۹۶۶           | ۲/۹۶۳           | ۵/۹۲۹ | ۰/۰۰۴  |
| فرهنگ جهادی و انقلابی گری   | ۲/۳۳۷           | ۲/۳۳۷           | ۴/۶۷۵ | ۰/۰۰۰  |



نمودار ۱. نمودار تأثیر گذاری و تأثیر پذیری نهایی مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

## بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی شامل ۹۹ کد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان دهنده فرهنگ راهبرد محور، فرهنگ ترویج ارزش های اسلامی، فرهنگ عدالت محوری، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان، فرهنگ دانش محور، فرهنگ اخلاق مدار، فرهنگ تعهد محور، فرهنگ مقاومت و پایداری، فرهنگ مشارکت و همکاری، فرهنگ انتقاد پذیری و فرهنگ جهادی و انقلابی گری گردید؛ که ۸۸ کد از کدهای مربوط به مدل پژوهش در فرایند دلفی فازی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. نتایج تحلیل دیتمتال نشان می دهد مضمون «فرهنگ مقاومت و پایداری» تأثیر گذارترین عامل به حساب می آید. مضمون «فرهنگ عدالت محوری» نیز تأثیر پذیرترین عامل است.

با توجه می‌توان نتایج بخش کیفی می‌توان گفت اصول اعتقادی، ارزش‌ها، اهداف و رفتار بنیان‌گذار سازمان مشخص‌کننده نوع انتظارات حال و آینده سازمان بوده، این اعتقادات و رفتارها توسط دیگر مدیران سازمان به زیرمجموعه منتقل می‌شود. کارمندان رفتار مدیران را پیوسته زیر نظر دارند و هر واقعه مهمی که نتیجه عمل مدیریت است را به خاطر می‌سپارند. این رفتار نشانگر این است که سازمان واقعاً از آن‌ها چه می‌خواهد. چه چیزهایی در ارتقای کارکنان مهم است، چگونه باید مسائل را حل کرد. همه این‌ها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را تشکیل می‌دهند. گروه‌های کار این قوانین را به‌عنوان هنجارهای کار پذیرفته و آن‌ها را یاد می‌گیرند و به افراد تازه‌وارد می‌آموزند و به این ترتیب یک فرهنگ سازمان تداوم می‌یابد. در صورت نهادینه شدن فرهنگ، پیاده‌سازی مجموعه ارزش‌ها و فرهنگ مبتنی بر آموزه‌های اسلام و اهداف مقاومت، می‌توان با به‌کارگیری منابع کمتر از سوی سازمان و مقاومت و سهل‌انگاری کمتر از سوی کارمندان با سهولت بیشتری به سرمنزل مقصود رسید. در بافت سازمان با رویکرد اسلامی، بعد اخلاقی و معنوی همیشه مهم‌ترین بعد در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها محسوب می‌شود.

با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد مضمون سازمان دهنده مضمون «فرهنگ عدالت محوری» نیز تأثیرپذیرترین عامل است در استانداری سیستان و بلوچستان به‌منظور اجرای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی می‌باشد می‌توان استدلال کرد یکی از مهم‌ترین اصولی که در سازمان‌ها باید اجرا شود، رعایت انصاف است. آنچه معمولاً سازمان یا جامعه را به انحراف می‌کشاند و باعث افزایش نارضایتی نیروی انسانی آن می‌شود، ظلم‌ها، ستم‌ها و تبعیضاتی است که به‌واسطه بی‌عدالتی انجام می‌شود. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. از دیدگاه اسلام مساوات و برابری میان افراد تنها در شرایطی محقق می‌شود که انسان‌ها از استحقاق و شایستگی یکسان مطابق با عدالت برخوردار باشند و شرافت کرامت آن‌ها در زیر دستگاه ظلم و نابرابری نادیده گرفته نشود. عدالت نه تنها یک وظیفه اسلامی بلکه یکی از مهم‌ترین عوامل فرهنگ‌سازمانی نیز می‌باشد. عدالت سازمانی ناظر بر نحوه‌ی نگرش رفتار مدیران نسبت به کارکنان سازمان است، به‌طوری که تداعی‌کننده‌ی ذهنیت و فرهنگ انصاف و عدالت در کل اجزا باشد. فرهنگ عدالت در سازمان کاملاً منطبق بر مکتب شهید سلیمانی است زیرا مکتب ایشان را می‌توان مسیر حق، عدالت، مردمی، انسانیت و بشریت دانست همه باید خود را در این مسیر قرار دهند چراکه می‌توانند هم در راستای اعتلای کلمه الحق و هم در جهت دفاع از حقوق انسانی و اسلامی در همه عرصه‌ها از آن استفاده کنند. در راستای نتایج حاصل از این سؤال در پژوهش باقری نژاد و قاسمی (۱۴۰۱) مشخص شد الگوی برخورد با نظام سلطه، الگوی تعامل‌گرایی ضد نظام سلطه از طریق همکاری واحدهای دولتی و غیردولتی با تکیه بر اشتراکات ارزشی هویتی، جهت مقابله و مهار سلطه‌گران و اشغالگران می‌باشد. در تحقیق هاشمی نیا و همکاران (۱۳۹۹) نتایج نشان داد از مهم‌ترین راه‌های توسعه این فرهنگ اعتقاد به داشتن احساس مسئولیت در برابر مسلمانان، دفاع از مظلومین و ایجاد اتحاد بین مسلمین است. در پژوهش السود (۲۰۱۹) مشخص شد مدل معرفی شده شامل شانزده ارزش فرهنگی اسلامی بود. این ارزش‌ها عبارت‌اند از: توحید، وحدت هدف، اعتقاد به آخرت، پاداش و کیفر، استقلال، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، مشارکت، عدالت، کرامت، احترام و حریم خصوصی، اعتماد، گفت‌وگو، صرفه‌جویی در هزینه، صرفه‌جویی در زمان، مراقبت و سهم‌شدن، رحمت. نسبت به انسان‌ها، حیوانات و محیط‌زیست، اشتیاق به یادگیری و جمع. در پژوهش علی (۲۰۱۰) مشخص شد کاربرد فلسفه احسان در محیط کار، چارچوب مفیدی برای محافظت مثبت از نگرانی‌های اجتماعی ارائه می‌دهد.

آنچه می‌تواند باعث به وجود آمدن هویت یک سازمان شود همان حاکم کردن یک جریان فکری معنوی در محیط کاری، تعریف و عمل نمودن شفاف و صریح به ارزش‌های سازمانی، الگو کردن و برجسته کردن برخی خصیصه‌های اخلاقی در سازمان، دادن روحیه برتری به کارکنان برای احساس تعلق به سازمان و حمایت از کارکنان در شرایط سخت و دشوار می‌باشد؛ بنابراین اگر فرهنگ سیاسی حاکم بر جامعه از آبشخور حقیقی آن که همان اسلام ناب محمدی (ص) است در همه زیرساخت‌های حاکمیتی جاری شود و نیز مردم با اعتماد به اینکه فرهنگ سیاسی حاکم بر پایه همان آبشخور در جریان است به‌درستی می‌تواند به نیازهای امنیتی نیز پاسخ داده و امنیت را در جای‌جای جامعه استقرار و استحکام بخشد ما برای پیروزی در انقلاب فرهنگ مقاومت و مبارزه را تجربه کردیم و در طول تاریخ انقلاب اسلامی همین فرهنگ را با مشارکت مردم در همه صحنه‌ها به منصف ظهور رساندیم و تجربه تاریخی استقرار نظام اسلامی نشان می‌دهد که هویت ملی و ایرانی و اسلامی بر سایر هویت‌های اقوام ملی ما غلبه داشته و این غلبه نه اینکه ناشی از انشا حکومت و هیأت حاکمه بلکه ناشی از باور و اعتقاد قلبی مردم بوده و این نوید یک امنیت پایدار در حرکت به سوی تمدن بزرگ اسلامی را می‌دهد. در پایان نیز پیشنهاد می‌شود: با توجه به آنکه فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌هایی بعضاً دیربازده است، سیاست‌گذاران استانداری باید فضایی را ایجاد نمایند که مجریان به دور از شتاب‌زدگی ناشی از سیاست‌زدگی به‌صورتی منطقی به اجرای سیاست‌های فرهنگی با محور مقاومت بپردازند. پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت‌ها و نهادینه نمودن ثبات مدیریت از اصولی است که می‌تواند تحقق عدالت را تسریع بخشد. فرهنگ عدالت سازمانی ایجاب می‌کند عاقل‌ترین و داناترین افراد مسند سازمان را به دست بگیرند. وجود نیروهای مجرب و خلاق و نوآور می‌تواند سازمان را دچار تحول و دگرگونی اساسی کند. اعتقاد و التزام عاشقانه و صددرصدی به ولایت فقیه به‌عنوان خیمه‌گاه اسلام و آزادسازی و نجات بشریت در عصر غیبت حضرت حجت (عج) در راستای ادامه دادن راه شهید سلیمانی

## منابع

- اخوان، محمدجواد. تاجیک، هادی. (۱۳۹۹). بررسی مبانی نظری هسته‌های مقاومت اسلامی در گفتمان انقلاب اسلامی. پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۱۰(۳۵)، ۴۳-۵۷.
- اسدی، حیدر. رجبی، هادی. (۱۳۹۶). نقش فرهنگ مقاومت در امنیت داخلی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه سیاست سال چهارم زمستان ۱۳۹۶ شماره ۱۶
- اصغری، ملیحه. (۱۴۰۱). تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتزپژوهی)، مجله مطالعات بیداری اسلامی سال یازدهم پاییز ۱۴۰۱ شماره ۳ (پیاپی ۲۵)، صص ۱۷۷-۱۹۹.
- امرائی، فرهاد. لزگی، علینقی. زروندی، جواد. (۱۴۰۱). شناسایی و تحلیل چالش‌های نظامی-امنیتی، فراروی فرهنگ مقاومت اسلامی با تأکید بر آیات و روایات، مجله آینده پژوهی انقلاب اسلامی تابستان ۱۴۰۱، شماره ۱۳، صص ۷۱-۹۴.
- باقری نژاد، سید اصغر. قاسمی، بهزاد. (۱۴۰۱). تحلیل الگوی مقاومت در تفکر انقلاب اسلامی و حزب الله لبنان، نشریه علمی آفاق امنیت، دوره ۱۵، شماره ۵۴، صص ۴۳-۶۷.
- جباری ثانی، عباسعلی. چگینی، عباس. (۱۴۰۰). تبیین جایگاه جبهه مقاومت اسلامی در امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، دوره ۷، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۸، صص ۱۱۱-۱۳۲.
- دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). گفتارهای جدید در خط مشی گذاری عمومی، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

- دهشیری، محمدرضا. حسینی فهرجی، مجتبی. (۱۴۰۱). محور مقاومت اسلامی و انتظار پویا در مکتب شهید سلیمانی، مجله مشرق موعود سال شانزدهم بهار ۱۴۰۱ شماره ۶۱ ویژه همایش شهید سلیمانی و مکتب انتظار و مقاومت، صص ۶۹-۸۶.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۹۶، صفحه ۹۷۲-۹۷۴.
- رنجدوست، شهرام. شوکتی، سعادت. (۱۴۰۱). تعلی و تربیت اسلامی با تأکید بر فرهنگ مقاومت در ایران (دلایل و الزامات)، هشتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
- شریف زاده، فتاح. رضایی منش، بهروز. عزتی، امیرحسن. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۲)، ۱۳۵-۱۶۳.
- صادقی، علی. مرادی، سعید. فقیه آرام، بتول. عراقیه، علیرضا. شریفیان، لیلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل توسعه فرهنگ سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش (مطالعه موردی: شهرستان های استان تهران). مدیریت فرهنگی، ۱۵(۵۴)، ۱۱-۳۱.
- مهدی پور، آسیه. (۱۴۰۰). تبیین الگوی مقاومت در مکتب سلیمانی، فصلنامه مدیریت راهبردی، دوره ۲۴، شماره ۹۳ - شماره پیاپی ۷۴۸، صص ۱۷۳-۲۰۴.
- هاشمی نیا، محمدمسیح. محمدی سلیمانی، یوسف. یارمحمدی، محمد. (۱۳۹۹). سبک مدیریت سیاسی و نظامی حاج قاسم سلیمانی در تثبیت مقاومت علیه دشمنان، ششمین همایش بین المللی مطالعات دینی و علوم انسانی در جهان اسلام، تهران.
- یوسفی مقدم، محمد صادق. (۱۳۹۹). جایگاه و اهداف مقاومت اسلامی از دیدگاه مفسران؛ با تأکید بر آیات جهاد. فصلنامه علمی پژوهشی علوم سیاسی، ۲۳(شماره ۹۱ - پاییز ۹۹)، ۵۹-۷۴.
- Abubakar, H., Hernita, H., Arimbawa, I. G. A. P., & Putra, A. H. P. K. (2023). The Effect of Organizational Citizens' Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Eleswed, M. (2019). Organizational Culture: An Islamic Perspective. *AAU Journal of Business and Law*, 3(2).
- Gencer, G., Atay, H., Gurdogan, A., & Colakoglu, U. (2023). The relationship between organizational culture, organizational silence and job performance in hotels: the case of Kuşadasi. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6666 00-89.
- Haris, N., Jamaluddin, J., & Usman, E. (2023). The effect of organizational culture, competence and motivation on the SMEs performance in the Covid-19 post pandemic and digital era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 29-40.
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kaligis, J. N., Tumbelaka, S. S. X., & Goni, D. (2023). Organizational Culture, Work Motivation, and Work Effectiveness (Case Study on Hotels in Tomohon and Tondano). *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 8(1), 89-100.

- Manurung, Y. I. P., Lumbanraja, P., & Siahaan, (2022). E. The Effect of The Implementation of Unique Quality Management and Organizational Culture on Teacher Performance with Work Motivation as Intervening Variable at SMK Satria Nusantara Binjai.
- Mariyanti, E., Husin, N. A., & Lenggogeni, S. (2020). Islamic Organizational Culture and Spiritual Leadership in Supporting Sharia Hotel Performance. In Proceedings of Tourism Development Centre International Conference,(October) (pp. 192-206).
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. International Journal of Public Sector Management.

