

Validation of Organizational Culture Model Based on Islamic Resistance in Martyr Haj Qassem Soleimani School

Mehdi Alizadeh ¹, Mohammad Jalal Kamali ^{2*}, Bahareh Naseri ³,
Zahra Anjom Shoaee ²

1. Ph.D. Candidate in public administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Assistant Prof. Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
3. Assistant Prof. Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Mohammad Jalal Kamali
mz.alizadeh@yahoo.com

Received: February 14, 2024

Accepted: July 13, 2024

Published: Summer 2024

Citation: Alizadeh, M., Jalal Kamali, M., Naseri, B., Anjom Shoaee, Zahra. (2024). Validation of Organizational Culture Model Based on Islamic Resistance in Martyr Haj Qassem Soleimani School. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 4(2), 1-27.

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aims to validate the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qassem Soleimani. This research has a mixed approach of developmental application in terms of purpose and survey in terms of nature and method. The tools of data collection were documents, interviews, and questionnaires. The socio-statistical research in the qualitative part includes university professors, experts in Islamic resistance culture, senior managers of Sistan and Baluchistan Governorate, and Shahid Soleimani's comrades in a number of 21 people selected by purposeful sampling. The statistical population of this research in the quantitative part is 812 managers and experts from Sistan and Baluchistan province. The sample size based on Cohen's table is 205 people who were selected in a stratified manner. In this research, NVIVO, EXCEL, and SMART PLS software were used for data analysis. The results of open coding led to the extraction of 88 primary codes, 33 basic themes, and 11 organizing themes. Also, the results show that 11 themes of the research model are placed in three levels "strategy-oriented culture", "culture of promoting Islamic values", "commitment-oriented culture", "resistance and sustainability culture" and "participation and cooperation culture" are the most influential themes and themes. "Justice-oriented culture", "Ethical culture", "Criticism culture" and "Jihadist and revolutionary culture" are the most influential themes. The most effective relationship between a knowledge-oriented culture and a moral-oriented culture to implement the organizational culture model based on Islamic resistance exists in the school of Martyr Haj Qasim Soleimani in Sistan and Baluchistan Governorate.

Keywords: Organizational Culture, Islamic Resistance, Martyr Haj Qasim Soleimani School, Sistan and Baluchistan Governorate.

Extended Abstract

Introduction

The principles and values that form the core of the resistance are the inseparability of religion from politics, the universality of the Islamic revolution, governorship and leadership, jihad in the way of God and seeking martyrdom, anti-tyranny and defense of the oppressed, confrontation between arrogance and weakness, all-round preparation. , seizing power on the axis of right, Unitarian, full-fledged independence of the Islamic nation (political, cultural and economic), seeking justice, resistance against occupation (Akhavan & Tajik, 2019). Based on this, the culture of Islamic resistance is considered one of the fundamental issues of Iran's political structure. Islamism, republicanism, sovereignty, independence, security, territorial integrity, national honors, justice and prosperity, and most importantly, the existence of Islam and Shi'ism in the world, constitute the main axes of the national interests of the Islamic Revolution of Iran, which are always at the front of the revolution's confrontation with the arrogant world. (Asadi & Rajabi, 2016).

In the meantime, it should be noted that today, organizations have an important place in society. Organizations as a social system have different cultures in terms of their goals and mission, commitments, organizational structure, technology and systems. Various studies have shown that organizational culture, which has a close link with the general culture of society, plays a very important role in organization and behavior. Scientists believe that organizational culture affects all aspects of the organization. For this reason, the most important task of the top management of the organization is the formation and management of organizational culture (Bagga et al., 2023). Therefore, considering that the Islamic resistance is one of the most important elements influencing the foreign policy of the Islamic Republic of Iran and supporting the resistance groups has always been on the agenda during the years after the victory of the Islamic Revolution. In this regard, the main question of the research is raised as follows: To what extent is the validity of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qassem Soleimani?

Case Study

The statistical population of this research in the quantitative part includes managers and experts of Sistan and Baluchistan province, whose number is estimated to be 812 people.

Theoretical framework

The principles and values that form the core of the resistance are the inseparability of religion from politics, the universality of the Islamic revolution, governorship and leadership, jihad in the way of God and seeking martyrdom, anti-tyranny and defense of the oppressed, confrontation between arrogance and weakness, all-round preparation. , seizing power on the axis of right, Unitarian, full-fledged independence of the Islamic nation (political, cultural and economic), seeking justice, resistance against occupation (Akhavan & Tajik, 2019). Based on this, the culture of Islamic resistance is considered one of the fundamental issues of Iran's political structure. Islamism, republicanism, sovereignty, independence, security, territorial integrity, national honors, justice and prosperity, and most importantly, the existence of Islam and Shi'ism in the world, constitute the main axes of the national interests of the Islamic Revolution of Iran, which are always at the front of the revolution's confrontation with the arrogant world. (Asadi & Rajabi, 2016).

In the meantime, it should be noted that today, organizations have an important place in society. Organizations as a social system have different cultures in terms of their goals and mission, commitments, organizational structure, technology and systems. Various studies have shown that organizational culture, which has a close link with the general culture of society, plays a very important role in organization and behavior. Scientists believe that organizational culture affects all aspects of the organization. For this reason, the most important task of the top management of the organization is the formation and management of organizational culture (Bagga et al., 2023).

Methodology

The present research method is mixed (quantitative and qualitative) of exploratory type, according to the purpose, fundamental-applied, according to the time of data collection, cross-sectional and according to the method of data collection or the nature and method of the research, survey. The statistical population of the qualitative part of the research includes university professors, experts in the field of Islamic resistance culture, and senior managers of the Sistan and Baluchistan Governorate and the comrades of Shahid Soleimani; which were selected by purposeful sampling method. The statistical population of this research in the quantitative part includes the managers and experts of the governorate of Sistan and Baluchistan province, whose number is estimated to be 812 people. According to Cohen's table, the sample size in the quantitative section (testing the validity of the model) is 205 people. The random sampling method was stratified according to the size of the classes. In this research, the tool of interviewing experts was used to collect information in the qualitative part. A questionnaire was used to collect the required data in the quantitative section. The ISM method questionnaire examines the relationships between organizational culture themes based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qasim Soleimani. In order to check the validity of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qassem Soleimani. This questionnaire contains 88 questions; The scoring method of this questionnaire was based on a 5-point Likert scale. NVIVO version 11, EXCEL version 2019 and SMART PLS version 3.3 software were used in this research to analyze the data.

Discussion and Results

The results showed that the extracted concepts related to the organizational culture model based on Islamic resistance in Martyr Haj Qasim Soleimani School in Sistan and Baluchistan Governorate include 88 primary codes, 33 basic themes and 11 organizing themes.

The final organizational culture model based on Islamic resistance in the Martyr Haj Qassem Soleimani School consists of three levels. Based on the results of the structural modeling of interpretation in the first level, the themes of "justice-oriented culture", "ethical culture", "criticism culture" and "jihadi and revolutionary culture" have been placed. In other words, the mentioned topics are most influenced by other research topics.

In the second level of the model, two themes "service culture in the organization" and "knowledge-oriented culture" are placed. The themes placed in the second level affect the themes of the first level and are influenced by the themes of the third level. In the first level, there are five themes of "strategy-oriented culture", "culture of promoting Islamic values", "commitment-oriented culture", "resistance and sustainability culture" and "participation and cooperation culture", which have the greatest impact on the themes of the lower level.

Conclusion

In the governorate, a long-term plan should be carried out to diagnose and identify anti-value behavior, actions, thoughts, programs and activities, so that the work of promoting moral integrity can be done with a stronger foundation. The organization can discover intellectual and cultural damages by starting a blog and encouraging membership in these spaces.

Contribution of authors

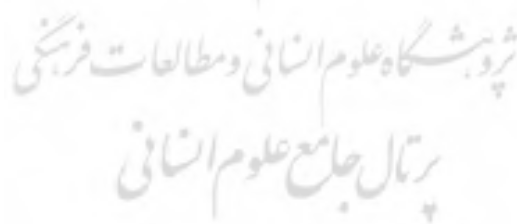
This article is extracted from the doctoral dissertation entitled "Design and explanation of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of martyr Haj Qasim Soleimani (Case Study: Governorate of Sistan and Baluchistan)" of the Islamic Azad University of Kerman under the guidance of Dr. Mohammad Jalal Kamali and Dr. Bahareh Naseri and consulting of Dr. Zahra Anjom Shoaee.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.



مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳ - صفحه ۲۷-۱

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds>

اعتبار سنجی مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب

شهید حاج قاسم سلیمانی

مهدی علیزاده^۱ ID، محمد جلال کمالی^{۲*} ID، بهاره ناصری^۳ ID، زهرا انجم شعاع^۲ ID

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده: هدف این پژوهش، اعتبارسنجی 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. ابزار گردآوری داده‌ها اسناد، مصاحبه و پرسشنامه بود. جامعه‌آماري پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری سیستان و بلوچستان و هم‌زمان شهید سلیمانی به تعداد ۲۱ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی، مدیران و کارشناسان استانداری استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۸۱۲ است. حجم نمونه براساس جدول کوهن ۲۰۵ نفر می‌باشد که به‌صورت طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای EXCEL، NVIVO و SMART PLS استفاده گردید. نتایج حاصل از کدگذاری باز منجر به استخراج ۸۸ کد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده گردید. همچنین، نتایج نشان می‌دهد ۱۱ مضمون مدل پژوهش در سه سطح قرار گرفته است و «فرهنگ راهبردمحور»، «فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی»، «فرهنگ تعهدمحور»، «فرهنگ مقاومت و پایداری» و «فرهنگ مشارکت و همکاری»، تأثیرگذارترین مضامین و مضامین «فرهنگ عدالت‌محوری»، «فرهنگ اخلاق‌مدار»، «فرهنگ انتقادپذیری» و «فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری» تأثیرپذیرترین مضامین هستند. تأثیرگذارترین رابطه بین فرهنگ دانش‌محور و فرهنگ اخلاق‌مدار به‌منظور اجرای مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان وجود دارد.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: محمد جلال کمالی

mz.alizadeh@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۳

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۳

استناد: علیزاده، مهدی، جلال کمالی، محمد، ناصری، بهاره، انجم‌شعاع، زهرا. (۱۴۰۳). اعتبار سنجی مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲۷(۲)، ۱-۲۷.

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2024 by the authors. کمی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مقاومت اسلامی، مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، استانداری سیستان و بلوچستان.

مقدمه

بیداری اسلامی که در سال‌های اخیر از تونس شروع و در مصر به اوج خود رسید و سپس با استمرار در لیبی، یمن، بحرین و غیره همچنان در اوج است، مسیری برگشت ناپذیر دارد و چهره خاورمیانه را دگرگون خواهد کرد. این تحولات اتفاقی ساده و خطی نبوده، بلکه بسیار پیچیده و محصول سال‌ها انتظار و کنش توأمان و علل و عوامل گوناگون بوده است که عنصر مقاومت اسلامی برجسته‌ترین آن‌ها است (Nazemi Ardakani & Khaledian, 2017). تقویت جبهه مقاومت نیازمند تقویت «فرهنگ مقاومت» در مقابل «فرهنگ استکبار» و نظام سلطه است و امت اسلامی با توجه به شرایط عصر حاضر به دلیل حضور اشغالگرانه نظام سلطه در بلاد اسلامی، بیش از هر زمان دیگری نیازمند همگرایی بر اساس باورها و ارزش‌های مقاومت اسلامی هستند. اهداف مقاومت اسلامی عبارت است از استقرار نظام اسلامی، دفاع از نظام اسلامی مستقر، بازدارندگی از تجاوز و جنایت توسط دشمن، دفاع از مستضعفان، تأمین امنیت، تأمین آزادی دینی، عدالت اجتماعی، به‌هم‌پیوستگی اهداف مقاومت (Yousefi Moghadam, 2019).

اصول و ارزش‌هایی که هسته‌های مقاومت را تشکیل می‌دهند عبارت‌اند از تفکیک ناپذیری 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 (Akhavan & Tajik, 2019). 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 (Asadi & Rajabi, 2016).

در این بین باید خاطر نشان کرد که امروزه سازمان‌ها جایگاه مهمی در جامعه دارند. سازمان‌ها به‌عنوان یک نظام اجتماعی، برحسب 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 (Bagga et al., 2023).

در واقع اصطلاح فرهنگ سازمانی نشان دهنده چتری است که برای نهادینه شدن طرز تفکری در سازمان‌ها استفاده می‌شود و به جهت‌گیری مشترکی اشاره دارد که از طریق تعاملات اجتماعی ایجاد می‌شود. پاتر^۱ (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان ارزش‌ها، باورها و هنجارهای بیان‌شده در اعمال و رفتار واقعی اعضای سازمان تعریف کرده است (Abubakar et al., 2023). فرهنگ سازمانی اغلب به‌عنوان روشی برای انجام کارها توضیح داده می‌شود و چیزهایی که

^۱ Potter

ارزشمند یا بی‌ارزش هستند، توسط فرهنگ مشخص می‌شود و این مقوله، توسط مصنوعاتمانند نمادها، داستان‌ها، قهرمانان، مناسک و آیین‌هایی تقویت می‌شود که به مردم یادآوری می‌کنند که یک سازمان چیست (Saha & Kumar, 2018).

فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان در محل کار تأثیر بگذارد (Manurung et al., 2022). عدم توجه مناسب به عامل فرهنگ سبب شده است تا برنامه‌های تحول اداری هیچ‌کدام 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، بهره بردن از ارزش‌های اسلامی جهت غنی‌سازی و بهبود فرهنگ سازمان‌ها می‌تواند مسئله فرهنگی سازمان را برطرف سازد (Sharifzadeh et al., 2018). بنابراین، جهت توسعه مقاومت اسلامی می‌توان بر فرهنگ‌سازمانی تکیه نمود، چرا که 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 فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی از ارزش‌های معنوی اسلام نشأت می‌گیرد که از قرآن و احادیث برآمده است فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، به‌کارگیری ارزش‌های معنوی را ترویج می‌دهد و فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند تا از فداکاری، رشد و پیشرفت شخصی بالاتری برخوردار شوند (Mariyanti et al., 2020).

همچنین، اندیشه اسلامی نیز از جنبه‌های مختلف نظری و علمی به جنبه‌های فرهنگی و اداری در زندگی مردم پرداخته است، زیرا اسلام رویکردی یکپارچه به زندگی داشته که همه ابعاد زندگی را در بر می‌گیرد؛ بنابراین افراد جامعه اسلامی دارای ارزش‌ها و باورهای بسیاری هستند (Al-Fuhaid et al., 2021). اهمیت و گسترش فرهنگ اسلامی از زمانی بیشتر احساس شده است که مسئله جهانی شدن فرهنگ بیش‌ازپیش در جوامع دینی پررنگ ظاهر شده است. این گسترش، چالش‌هایی را هم از لحاظ نظری و هم از جنبه عملی میان موافقان و مخالفان به وجود آورده که به‌منظور رفع‌و‌رجوع آن مطالعات متعددی در مراکز علمی مختلف انجام شده است (Sultonov & Maxmatqulov, 2023).

باید توجه داشت هر ملتی برای اثرگذاری بیشتر و ثبات دائمی نیازمند آن است تا جهت حفظ ثبات برخی آثار فرهنگی را به فرهنگ عمومی تبدیل کند. هر موضوعی تا وقتی زمینه فرهنگی پیدا نکند، نمی‌تواند بقا و ماندگاری خویش را تضمین نماید. فرهنگ با ابعاد مختلف زندگی انسان‌ها پیوند خورده و در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، امنیتی و ... دیده می‌شود. کشور ایران به واسطه 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 (Ranjdoost & Shokati, 2022).

انقلاب اسلامی با مفهوم مقاومت پیوندی عمیق دارد. درک این مفهوم بدون ریشه‌یابی چپستی مقاومت و چگونگی تبدیل شدن آن به الگوی عملی جامعه‌ای متکی بر توانمندی‌های درونی، عزت و استقلال ملی امکان‌پذیر نیست. در این میان آنچه در افق‌های بخش‌گفتمان انقلاب اسلامی به مکتب و مدرسه مقاومت عمق و حیات عملی وسیع‌تری بخشید، مکتب شهید سلیمانی است. واکاوی و تبیین الگوی مقاومت در مکتب شهید سلیمانی یکی از مفاهیم این مقاله است. باید گفت اندیشه و راهبرد مقاومت در گفتمان انقلاب اسلامی در تداوم آموزه‌های شیعی و مکتب عدالت‌خواه ظلم‌ناپذیری حسینی نقش مؤثری ایستادگی در دوران ۸ سال جنگ تحمیلی داشته است. همچنین، این گفتمان با ایجاد تحولات فرهنگی معنوی، سیاسی گسترده بر جامعه ایران و نیز سایر ملت‌های مسلمان (لبنان، فلسطین، عراق، یمن و...) موجب تداوم ایستادگی و تکیه بر قدرت درون‌زا در ابعاد مختلف شده است (Mahdipour, 2021).

واقعیت موجود در جامعه حاکی از این است که پدیده «مقاومت اسلامی» همانند دیگر پدیده‌های اجتماعی، با چالش‌های متنوعی مواجه است؛ چالش‌های مقاومت از منظر قرآن کریم عبارت است از ۱- چالش‌های سیاسی نافرمانی، توطئه، شکست، استبداد، استعمار، استکبار، دشمن، ۲- چالش‌های اعتقادی کفر، الحاد، نفاق ۳- چالش‌های اخلاقی (دروغ، طمع، حسادت، گناه، فساد) ۴- چالش‌های فقهی (حرام محرمات...) ۵- چالش‌های اجتماعی (اختلاف، ظلم، استثمار، سرقت) ۶- چالش‌های امنیتی (افشاگری، جاسوسی، ...) ۷- چالش‌های اقتصادی (اسراف، رباخواری، احتکار، تبذیر...) بی‌تردید، غفلت از هر یک از این چالش‌ها و کوتاهی در مقابله با آنها، موجب فروریختن شالوده مقاومت اسلامی خواهد شد. لذا، با توجه به آنکه مقاومت اسلامی یکی از مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار بر سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران بوده و حمایت از گروه‌های مقاومت در طول سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی همواره در دستور کار بوده است. در این راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود: اعتبار مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی به چه میزان است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است. در هر سازمانی الگویی از باورها، سمبل‌ها، شعائر، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان به وجود آمده‌اند. این الگوها باعث می‌شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به وجود آید (Robbins, 2019). مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. کریس آرجریس^۱، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده

^۱ Chris Argyris

می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی باهم رفتار می‌کنند، تعریف می‌کند (Purwanto et al., 2023).

اهداف مقاومت در آموزه‌های اسلامی

امر به مقاومت در اسلام همان امر به دین و برپایی توحید و عدالت می‌باشد و امر به اجرای دین مقدس اسلام چنانکه علامه طباطبائی هدف از مقاومت را بروز دادن و نمایان ساختن استعدادها و قابلیت‌های گوناگون به‌حسب شخصیت هر فرد می‌داند که به حفظ و ثبات دستورات دین در زمینه‌های مختلف می‌انجامد. هدف از مقاومت همانا پایداری بر محور دستورات الهی اوامر و نواهی حق در زندگی می‌باشد. در حقیقت می‌توان اظهار داشت که هدف نهایی مقاومت عبارت است از عمل بر اساس معارف اسلامی پایداری در اعتقادات و ایستادگی در برابر انحرافات و از میان برداشتن موانع سعادت و امنیت دینی و دنیوی می‌باشد. اسلام به‌عنوان آخرین دین وحیانی بیشترین چالش را با معاندان خود داشته و با منطق خاصی که امروزه ما آن را مقاومت می‌خوانیم با آن برخورد کرده است. هدف از مقاومت در آموزه‌های اسلامی ایستادگی مقاومت عدم تسلیم در مقابل مشکلات موانع، در برابر طاغوت‌ها می‌باشد (Zahedi Tir & Amin Naji, 2018).

ضرورت گفتمان مقاومت اسلامی

هدف اصیل مقاومت فرهنگی اسلامی در برابر نظام استکباری همانا نشر و گسترش دین سعادت‌بخش اسلام است که نه‌تنها آن نواقص فرهنگ ظالمانه غربی را ندارد، بلکه درصدد دمیدن روح ایمان و اخلاق در سیاست و مناسبات بشری است که انسان تک‌ساحتی تعریف شده توسط دنیای مدرن سرمایه‌داری که افراد در آن حذف می‌شوند و جامعه خالی از عدالت است را در خودش ندارد. بنابراین، گفتمان اسلام در جهت طرد، توسعه رفاه یا بازگشت به گذشته‌ای دور و تاریخی خود تعریف نمی‌کند؛ بلکه هدف اصلی آن اخلاقی کردن سیاست و دمیدن روح ایمان به انسان تک‌ساحتی مدرن و تزریق معنویت به دنیای قدسیت‌زدایی شده و شیء گونه سرمایه‌داری معاصر است. از این رو اسلام سیاسی مسائل اجتماعی را با رویکرد دینی در هم می‌آمیزد و می‌کوشد تا راه نوینی برای حل مسائل بگشاید (Davand et al., 2017).

انقلاب اسلامی و جبهه مقاومت

یکی از ویژگی‌های بدیع انقلاب اسلامی داشتن رهبر دینی بود که یک نقطه قوت برای آن محسوب می‌شود. در حقیقت دین انسان را رها نمی‌کند و همان‌طور که در بحث‌های معرفتی الگوسازی نموده، در سیاست نیز چنین است و به ارائه راهبرد در این زمینه می‌پردازد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی شاهد تشکیل دولت بودیم که یکی از نکات مهم در این زمینه این بود که این انقلاب به لحاظ سیاسی و معرفتی هیچ‌گونه وابستگی به نظام‌های شرق و غرب عالم نداشت و بلندگوی فلان دانشمند غربی هم نبود (Erfani Far, 2019). در سال‌های بعد از انقلاب شاهد تشکیل دولت‌ها بودیم

و شرایط به‌گونه‌ای پیش رفت که تعبیر برخی‌ها این‌گونه بود که خاورمیانه دچار زلزله شده است. البته به ظن کشورهای غربی که تصور می‌نمودند این انقلاب زمین خواهد خورد و از همین رو جنگ را پایه‌گذاری کرده و هیچ انقلابی هم نبوده که این چنین در ابتدای کار با چنین جنگی مواجه شود نیروهای ایرانی با روش و مدلی که داشتند، بسیج مردمی را تشکیل داده و باز هم موجب شکست آمریکا شدند. در حقیقت جنگ ایران و عراق یک جنگ منطقه‌ای بود، اما جنگ با داعش یک جنگ جهانی بود از همین رو انقلاب تصمیم گرفت که نیروهای مردمی را بسیج کند و سپاه نیز به همین صورت شکل گرفت که امام راحل نیز فرمودند که اگر سپاه نبود، کشور هم نبود. در جریان جنگ تحمیلی نیز در نهایت این قدرت ایمان مردم بود که موجب پیروزی شد (Jamshidiha, 2018).

حاج قاسم سلیمانی؛ یک اندیشه و تفکر

فرمانده شجاع و دلاور نیروی قدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی با داشتن تفکری نظامی اندیشه استراتژیک و به مانند یک دیپلمات زیرک به‌عنوان نیروی فعال در سیاست خارجی کشورمان نقشی مهم ایفا می‌کرد و شاید به جرأت می‌توان گفت موفقیت‌های سیاست خارجی کشورمان در منطقه مرهون تلاش‌ها و مجاهدت‌های این سردار بزرگ است. اما نکته‌ای که باید از سیره و منش سردار سپهبد شهید سلیمانی یاد کنیم و به‌عنوان یک الگو در بین مسئولان و خدمتگزاران نظام قرار گیرد، مردمی بودن این سردار رشید اسلام است. با مردم بودن، برای مردم خدمت کردن، و برای مردم تلاش کردن، از ویژگی‌های حاج قاسم سلیمانی می‌باشد. سردار سپهبد شهید سلیمانی امروز به‌عنوان یک اندیشه و تفکر مطرح می‌باشد و باید تلاش شود این تفکر هرچه بیشتر و بهتر در جامعه ترویج و گسترش یابد. مردمی بودن از ویژگی‌های سردار سلیمانی می‌باشد. از مختصات اندیشه سردار دل‌ها علاوه بر مردمی بودن، جهادی بودن سیدالشهدای مقاومت است. این شهید بزرگ اسلام و ایران مجاهدانه عارفانه و شجاعانه در میدان رزم حضور می‌یافت و با اندیشه جهادی ضمن مدیریت میدان حماسه‌ها می‌آفرید و همین روحیه اوست که موجب شد داعش نابود شود. این تفکر جهادی نیز که برگرفته از اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری است، باید در سطوح مدیریتی کشور نیز گسترش یابد و راهکار مقابله با نبرد اقتصادی دشمن مدیریت جهادی می‌یابد (Saleh Esfahani et al., 2019).

پیشینه پژوهش

اصغری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتز پژوهی) انجام داد. کدهای بدست بر اساس یافته‌ها در مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین ۱۲ مقوله در سیره عملی سردار سلیمانی شناسایی شد. در مفهوم نفوذ آرمانی ۳ مورد، در انگیزش الهام‌بخش ۳ مورد، در مفهوم ملاحظات فردی ۳ مورد و در مفهوم ترغیب ذهنی ۳ مورد (شامل شایسته‌سالاری، حمایت الهی از کارگزاران صادق نظام، تأثیر خلاقیت مدیران در مدیریت بحران‌ها) استخراج گردید. بررسی‌ها نشان داد در مکتب سردار سلیمانی تمام مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین با تکیه بر خدامحوری محقق گردیده‌اند و می‌توان سردار قاسم سلیمانی را به‌عنوان الگوی بارز رهبر تحول‌آفرین در مدیریت معرفی نمود (Asghari, 2021).

مهدی پور (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تبیین الگوی مقاومت در مکتب سلیمانی انجام داده است. نتایج این بررسی نشان می‌دهد دفاع مقدس نقطه آغاز مقاومت است و الگوی تجربه شده موفق جامعه امام زمانی و آخرالزمانی محسوب می‌شود. 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 به‌عنوان راه‌حل 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 (Mahdipour, 2021).

هاشمی نیا و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان سبک مدیریت سیاسی و نظامی حاج قاسم سلیمانی در تثبیت مقاومت علیه دشمنان انجام دادند. 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. حاج قاسم سلیمانی در صحنه‌های نبرد هشت سال دفاع مقدس با به‌کارگیری سیاست‌های نظامی حس ثبات و ایستادگی را در میان سپاه خود تقویت نمود و همچنین زمانی که رهبر انقلاب اسلامی دستور به دفاع از سوریه را صادر نمودند، برای کمک سپاهی گردآوری کرد و تا لحظه پیروزی از این راه بازنگشت. عوامل بسیاری در شکل‌گیری فرهنگ ایستادگی در راهبردهای سیاسی شهید سلیمانی نقش داشته‌اند (Hasheminia et al., 2019).

متوسل آرانی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی اسلامی: مطالعه‌ای مروری با رویکرد فراترکیب انجام دادند. عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها خلق و به‌کارگیری فرهنگ سازمانی قوی بر مبنای ساختار و راهبردهای سازمانی است. فرهنگ سازمانی تنظیم‌کننده مقاصد و اهداف کارکنان با مقاصد و اهداف سازمان‌ها است. سازگاری بین ماهیت و ساختار و مأموریت سازمان‌ها با کارکنان، به عملکرد و تفکر بهتر کارکنان منتهی می‌شود (Motevasel Arani et al., 2019).

ناظمی اردکانی و خالدیان (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان «مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در جهان اسلام» انجام دادند. این مقاله با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی در پی پاسخ به این پرسش اصلی پژوهش بود که مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگی گفتمان مقاومت اسلامی در خاورمیانه کدام‌اند؟ یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اعتقاد دینی، هویت ملی و ایدئولوژی اسلام سیاسی مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگی مقاومت اسلامی هستند که در ایجاد، تقویت و استمرار گفتمان مقاومت اسلامی در خاورمیانه و همچنین غلبه بر گفتمان‌های غربی و یا بنیادگرا نقش اساسی دارند و غفلت از هر کدام از این مؤلفه‌ها باعث خواهد شد تا گفتمان مقاومت اسلامی از سوی گفتمان‌های معاند به چالش کشیده شود (Nazemi Ardakani & Khaledian, 2017).

ویرانا^۱ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک سیاریاه اندونزی در سورابایا انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و

¹ Virana

عملکرد کارکنان بانک BSI در سورابایا تأثیر معناداری دارد. بانک BSI باید سیستم رهبری مبتنی بر اسلامی را حفظ و بهبود بخشد تا فرهنگ ایجاد شده بتواند تأثیر مثبتی بر تعهد کارکنان به شرکت و عملکرد در جهت دستیابی به اهداف مورد نظر شرکت داشته باشد (Virana, 2023).

هاراهاپ^۱ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان نقش ارزش‌های اسلامی در شکل‌گیری فرهنگ سازمانی و عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های تجاری انجام دادند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که ارزش‌های کاری اسلامی به دلیل داشتن اهداف دنیوی و اخروی در کارکرد بهینه نیروی انسانی نقش دارد. اسلام به‌عنوان یک دین کامل، دارای مجموعه‌ای از قوانین است که می‌تواند به‌عنوان راهنما در جهان از جمله در ارتقای نیروی انسانی در همه زمینه‌ها از جمله فعالیت‌های تجاری و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (Harahap et al., 2023).

اکاواتی^۲ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ‌سازمانی با محوریت اصول اسلامی و عملکرد شرکت» انجام دادند. این تحقیق با هدف ارائه شواهد تجربی مبنی بر نیاز به اتخاذ سیستم حسابداری مدیریت و فرهنگ سازمانی در دیدگاه اسلامی برای ارتقای توان رقابتی بانکداری سیریا انجام شد. نظرسنجی با ارسال پرسشنامه برای ۸۵ نفر از پاسخگویان در بانکداری سیریا انجام شد. نتایج نشان داد که متغیر سیستم حسابداری مدیریت و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسلام بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد. این نتیجه نشان داد که شرکتی که سیستم مدیریتی مبتنی بر اصول اسلامی را اتخاذ کرده است، شانس برنده شدن در رقابت را دارد. دامنه پژوهش با استفاده از نمونه کوچک و مقطعی بوده و به همین دلیل نمی‌توان آن را به‌تمامی بانک‌های سیاری تعمیم داد. مفهوم این تحقیق، آگاهی از اهمیت در نظر گرفتن عامل فرهنگ‌سازمانی اسلامی و حسابداری مدیریت بود که در نهایت عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. برخلاف فرهنگ سازمانی در پژوهش‌های قبلی، فرهنگ سازمانی مورد استفاده در این پژوهش، فرهنگ سازمانی از منظر اسلامی به‌عنوان پاسخی به نیاز فرهنگی در کشوری بود که اکثریت جامعه را معتقد به اسلام است (Ekawati et al., 2019).

روش پژوهش

در این پژوهش به‌منظور اعتبار سنجی مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، ابتدا از طریق روش تحلیل مضمون و بررسی مبانی نظری مربوط به موضوع پژوهش و مصاحبه با خبرگان، مضامین و کدهای مربوط به الگو شناسایی شد. در بخش کمی پژوهش به‌منظور بررسی روابط و تأثیرگذاری مضامین و کدهای استخراج شده از روش معادلات ساختاری تفسیری (ISM)^۳، میک‌مک^۴ استفاده شد. در نهایت نیز به‌منظور بررسی اعتبار مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان الگوی مربوطه در جامعه هدف مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به موارد گفته شده، روش پژوهش

¹ Harahap

² Ekawati

³ Interpretive Structural Modelling

⁴ MICMAC

حاضر آمیخته (کمی و کیفی) از نوع اکتشافی، برحسب هدف، بنیادی-کاربردی، برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش بخش کیفی شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری سیستان و بلوچستان و هم‌زمان شهید سلیمانی می‌باشد؛ مرتبط بودن تجربه کاری خبرگان با فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ مقاومت اسلامی در سازمان، وجود خبرگانی از سمت‌های مدیران ارشد آموزش و پرورش و داشتن سابقه کار حداقل ۱۵ سال برای شرکت در مصاحبه پژوهش از ویژگی‌های خبرگان پژوهش است. مصاحبه شونده‌گان بر اساس اهداف پژوهش انتخاب می‌شوند و نمونه‌گیری و مصاحبه تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که فرآیند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری برسد. بر این اساس 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 و حجم نمونه پژوهش ۲۱ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان استانداری سیستان و بلوچستان هستند که تعداد آن‌ها ۸۱۲ نفر برآورد شده است. حجم نمونه در بخش کمی (بررسی اعتبار مدل) با توجه به جدول کوهن ۲۰۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات بود. جدول شماره ۱ تعداد مدیران و کارشناسان استانداری سیستان و بلوچستان (که شامل فرمانداری‌ها هم است) را نشان می‌دهد.

جدول ۱. جامعه آماری بخش کمی پژوهش (Source:By author)

ردیف	شهر	حجم جامعه	نمونه آماری (اعتبار مدل)	ردیف	شهر	حجم جامعه	نمونه آماری (اعتبار مدل)
۱	زاهدان	۴۵	۱۳	۱۴	نیک شهر	۱۵	۵
۲	زابل	۲۳	۹	۱۵	سیب و سوران	۱۳	۳
۳	ایرانشهر	۲۵	۷	۱۶	نیمروز	۲۲	۹
۴	چابهار	۲۶	۹	۱۷	دلگان	۹	۲
۵	سراوان	۲۲	۵	۱۸	قصر قند	۹	۳
۶	خاش	۲۱	۷	۱۸	تفتان	۱۱	۳
۷	کنارک	۱۸	۶	۲۰	مهرستان	۱۴	۴
۸	بمپور	۱۶	۵	۲۱	هامون	۱۷	۵
۹	فنوج	۱۳	۴	۲۲	دشتیاری	۹	۲
۱۰	زهک	۲۰	۵	۲۳	میرجاوه	۱۳	۴
۱۱	هیرمند	۱۴	۴	۲۴	زرآباد	۶	۲
۱۲	گلشن	۲	۱	۲۵	سرباز	۱۱	۴
۱۳	راسک	۱۶	۵	۲۶	مرکزی	۴۰۲	۷۹
					جمع کل	۸۱۲	۲۰۵

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از ابزار مصاحبه با خبرگان استفاده شده 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. جهت گردآوری داده‌های موردنیاز در بخش کمی، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه روش ISM روابط بین مضامین سازمان دهنده فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. نحوه نمره دهی پرسشنامه به صورت جدول شماره ۲ می‌باشد.

جدول ۲. نمره دهی پرسشنامه ISM (Source:By author)

تأثیر ا بر عامل ز عامل می‌گذارد	تأثیر می‌گذارد ز بر عامل ا عامل	تأثیر دوطرفه با یکدیگر دارند ز و ا عامل	هیچ ارتباطی بین دو عامل وجود ندارد
A	V	X	O

به منظور بررسی اعتبار مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی پرسشنامه‌ای تنظیم شده است. این پرسشنامه شامل ۸۸ سؤال می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بود. ۱۱ بعد اصلی این پرسشنامه 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 انقلابی‌گری می‌باشد.

جدول ۳. گروه‌بندی سؤالات پرسشنامه سنجش اعتبار متغیرهای پژوهش (Source:By author)

شماره سؤال‌ها	تعداد سؤال‌ها	ابعاد
۱ تا ۹	۹	فرهنگ راهبرد محور
۱۰ تا ۱۶	۷	فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی
۱۷ تا ۲۶	۱۰	فرهنگ عدالت محوری
۲۷ تا ۳۴	۸	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
۳۵ تا ۴۱	۷	فرهنگ دانش محور
۴۲ تا ۴۹	۸	فرهنگ اخلاق مدار
۵۰ تا ۵۷	۸	فرهنگ تعهد محور
۵۸ تا ۶۵	۸	فرهنگ مقاومت و پایداری
۶۶ تا ۷۳	۸	فرهنگ مشارکت و همکاری
۷۴ تا ۸۱	۸	فرهنگ انتقاد پذیری
۸۲ تا ۸۸	۷	فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری

روایی کیفی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون شوندهگان (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند، می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. برای سنجش پایایی بخش کیفی از روش پایایی باز آزمون استفاده شد که از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه

به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌گردد (Holsti, 1969). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۸۵۱ محاسبه شده است.

به منظور بررسی روایی بخش کمی از شاخص KMO استفاده شده است این مقدار در باب مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی نمونه‌گیری برابر با ۰/۹۴۲ است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به معناداری آزمون بارتلت ($p < ۰/۰۵$ -مقدار) شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است (جدول شماره ۴).

جدول ۴. آزمون اعتبار و صحت نمونه‌گیری مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی (Source:By author)

آزمون	آماره	درجه آزادی	p-مقدار
کایزر، میجر، ال‌کین ^۱	۰/۹۴۲	-	-
آزمون کرویت بارتلت ^۲	۲۷۵۵۶/۲۲۱	۳۸۲۸	۰/۰۰۱

پایایی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده و با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از (۰/۷) قرار گرفته است. پایایی درونی تمامی بعدها مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۵).

جدول ۵. پایایی مضامین مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی (Source:By author)

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات هر بعد
فرهنگ راهبرد محور	۰/۷۵۵	۹
فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی	۰/۷۶۵	۷
فرهنگ عدالت محوری	۰/۸۹۱	۱۰
فرهنگ خدمتگزاری در سازمان	۰/۸۸۱	۸
فرهنگ دانش محور	۰/۸۳۳	۷
فرهنگ اخلاق مدار	۰/۸۵۱	۸
فرهنگ تعهد محور	۰/۷۶۳	۸
فرهنگ مقاومت و پایداری	۰/۷۴۷	۸
فرهنگ مشارکت و همکاری	۰/۸۰۵	۸
فرهنگ انتقاد پذیری	۰/۸۴۴	۸
فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری	۰/۸۷۴	۷

در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای NVIVO ویراست ۱۱ (شکل ۱)، EXCEL ویراست ۲۰۱۹ (نمودار ۱) و SMART PLS ویراست ۳/۳ (نمودار ۲ و ۳) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

گام‌های فرآیند تحلیل مضمون (یافته‌های کیفی پژوهش)

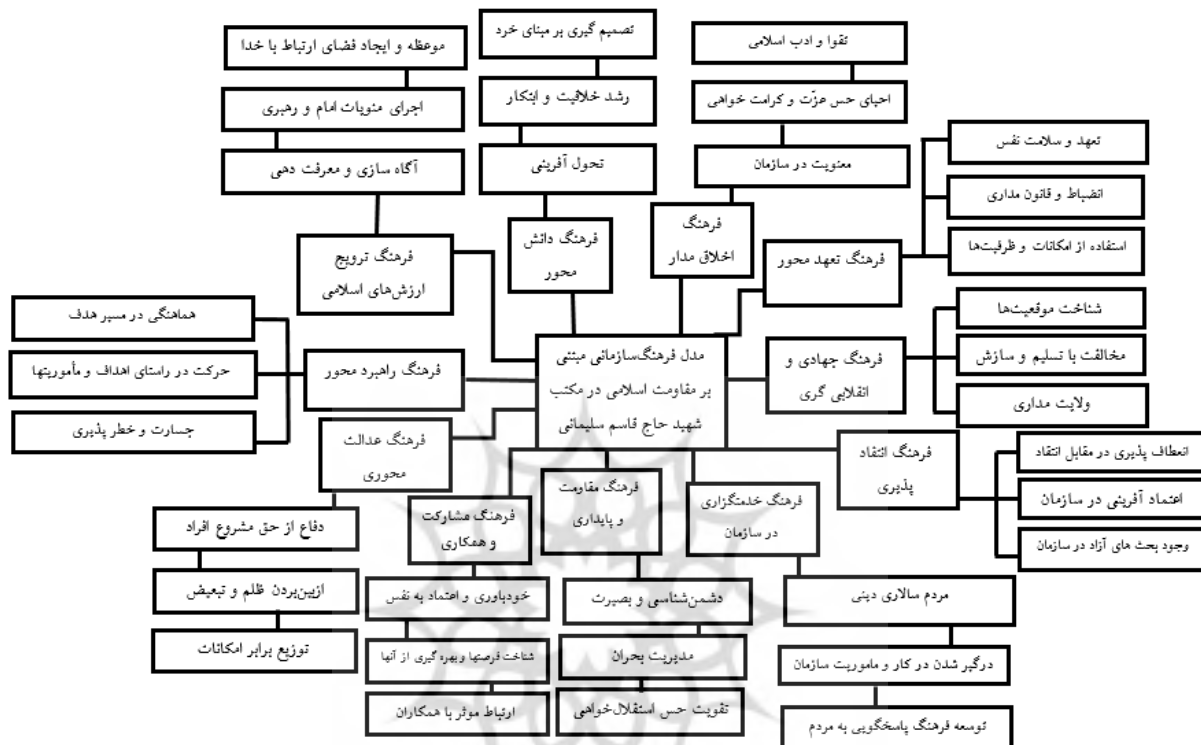
خلاصه مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای استخراج‌شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضامین پایه، دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده به مضمون فراگیر، مربوط به مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. کدگذاری مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان (Source:By author)

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
مضمون فراگیر مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی	فرهنگ راهبرد محور	هماهنگی در مسیر هدف	پرهیز از تک‌روی در پیگیری آرمان‌ها و اهداف- محور قرار دادن منافع ملی- هماهنگی با نیروی انسانی به‌عنوان منابع مهم کاری- آشتی‌پذیری هدف‌های فرد و سازمان
		حرکت در راستای اهداف و مأموریت‌ها	عدم تخطی از اصول و آرمان‌های مشترک در تصمیم‌گیری‌های کلان- قدرت بالای حل مسئله- تفکر استراتژیک
		جسارت و خطرپذیری	شجاعت در مواجهه با خطر- گسترش سرمایه اجتماعی سازمان- مدیریت تغییرات سازمانی
فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی	آگاه‌سازی و معرفت‌دهی	اجرای منویات امام و رهبری	شناخت درست از مصلحت‌ها- هشداردهی و غفلت‌زدایی در سازمان- جلوگیری از تحریف اسلام واقعی
		موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا	تعهد به آرمان‌های انقلاب و شهدا- هم‌راستایی با ارزش‌های نظام- القاء حس امنیت در پناه جمهوری اسلامی
		ارتباط با خدا	ترویج شعائر دینی در بین کارکنان- حفظ ارزش‌ها و سنت‌های نیک- ترویج امر به معروف و نهی از منکر
فرهنگ عدالت محوری	از بین بردن ظلم و تبعیض	دفاع از حق مشروع افراد	محرومیت‌زدایی از جامعه محلی- عدم اتصال به کانون‌های قدرت و ثروت- اهمیت به حوزه نظارت و ارزشیابی سازمان
		توزیع برابر امکانات	حمایت از اصلاح عادلانه عملکرد نهادها و سازمان- حفظ شفافیت رفتارها و عملکرد- پرهیز از رابطه مداری در انتصاب افراد- به‌کارگیری افراد پاک‌دست و معتقد و پرهیز از تبعیض جنسیتی- عدالت و انصاف در پرداخت حقوق، دستمزد، ترفیعات و تنبیه
		توزیع برابر امکانات	پرهیز از مادی‌گرایی- مدیریت اقتناعی و اهمیت دادن به بیت‌المال- عدم تبعیض در برخورد با فساد
فرهنگ خدمت‌گزاری در سازمان	مردم‌سالاری دینی	درگیر شدن در کار و مأموریت سازمان	استفاده از ظرفیت‌های مردمی- القای حس شایستگی به مردم- روحیه همدلی و ارتباط دوطرفه
		توسعه فرهنگ	اشراف و کنترل بر ارکان حیطة مأموریت خود- بی‌اعتنایی به امتیازات شغلی- کار و تلاش مضاعف در سازمان
		پاسخگویی به مردم	خودکنترلی و مدیریت عملکرد- رعایت اخلاق در تعامل با مردم و زیردستان- پیش‌قدمی در حل مشکلات مردم

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
فرهنگ دانش‌محور	فرهنگ	تحول‌آفرینی	کمک به پیشرفت‌های همه‌جانبه سازمان- ایجاد رفاه و آرامش در سازمان- قدرت تعقل و تفکر معطوف به افق بلند
		رشد خلاقیت و ابتکار	ارائه راهبردهای خلاقانه- مدیریت استعداد در سازمان
		تصمیم‌گیری بر مبنای خرد	سنجیدگی و تدبیر در امور- حرکت مبتنی بر علم و درایت-دانش و تخصص سازمانی
فرهنگ اخلاق مدار	فرهنگ اخلاق مدار	معنویت در سازمان	وجدان کاری و اخلاص در عمل- درک صحیح از مبانی دینی- دنیا‌گریزی و فانی بودن دنیا
		احیای حس عزت و کرامت خواهی	دوری از خودنمایی و ریا- سخت‌کوشی و اعتدال- دوری از غرور و تکبر
		تقوا و ادب اسلامی	دعوت به‌وسیله عمل و رفتار خوش- تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار- حق‌گویی و حق‌خواهی
فرهنگ تعهد محور	فرهنگ تعهد محور	تعهد و سلامت نفس	ترویج تعهد درونی- احساس مسئولیت و انسجام- تعهد به ارزش‌ها
		انضباط و قانون‌مداری	پیروی از قوانین و مقررات- مدیریت بر مبنای قانون- قاطعیت در تصمیم‌گیری
		استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها	فراجحاحی عمل کردن در سازمان- توجه و باور به توانمندی‌های کارکنان- ایجاد انگیزه در کارکنان
فرهنگ مقاومت و پایداری	فرهنگ مقاومت و پایداری	دشمن‌شناسی و بصیرت	آسیب‌شناسی برنامه‌ها و فعالیت‌های ضد ارزشی- ترویج روحیه استکبارستیزی- شناسایی خرده‌فرهنگ‌های منحرف
		مدیریت بحران	شجاعت و قدرت اداره بحران-بیداری در برابر توطئه‌سازی‌های دشمنان- آینده‌نگری و دوراندیشی
		تقویت حس استقلال خواهی	توجه به لزوم خودکفایی- جان‌نشین پروری در سازمان- ایجاد شوق درونی در سازمان
فرهنگ مشارکت و همکاری	فرهنگ مشارکت و همکاری	خودباوری و اعتمادبه‌نفس	اطمینان به موفقیت- بهسازی کارکنان- پاسخ به نیاز عاطفی زیردستان
		شناخت فرصت‌ها و بهره‌گیری از آن‌ها	عمل‌گرایی و دانایی محوری و آموزشی- توسعه فرصت‌های مناسب برای مشارکت- پرهیز از رکود و درجا زدن و بی‌حرکتی
		ارتباط مؤثر با همکاران	وجود روابط مثبت و احترام‌آمیز- اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق- تلاش در جهت ارتقا زیردستان
فرهنگ انتقادپذیری	فرهنگ انتقادپذیری	انعطاف‌پذیری در مقابل انتقاد	رعایت انصاف در بیان حقایق- صداقت و درستی در اظهار حقایق- خویش‌داری در گفتگو
		اعتمادآفرینی در سازمان	تبادل شفاف و مؤثر اطلاعات- تلاش در جهت رفع نواقص- واگذاری اختیار به نیروها و اعتماد به آن‌ها در کارها
		وجود بحث‌های آزاد در سازمان	مذاکره و مصالحه با احزاب و گروه‌ها- دور نگه‌داشتن کارکنان از مباحث اختلاف‌برانگیز- پویایی محیط سازمانی
فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری	فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری	شناخت موقعیت‌ها	جلوگیری از ایجاد اختلاف فکری، فرهنگی- استوار سازی پایه‌های اسلام ناب
		مخالفت با تسلیم و سازش	اهتمام جدی بر حفظ و توسعه وحدت ملی- روحیه استشهادی در مواجهه با دشمنان
		ولایت‌مداری	ولایت محوری و مطیع فرمان رهبر بودن- وفاداری به‌نظام اسلامی- عمل‌گرایی در حفظ حریم انقلاب

شبکه نهایی مضمون‌های استخراج و در شکل ۱ آورده شده است. نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان شامل ۸۸ گد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.



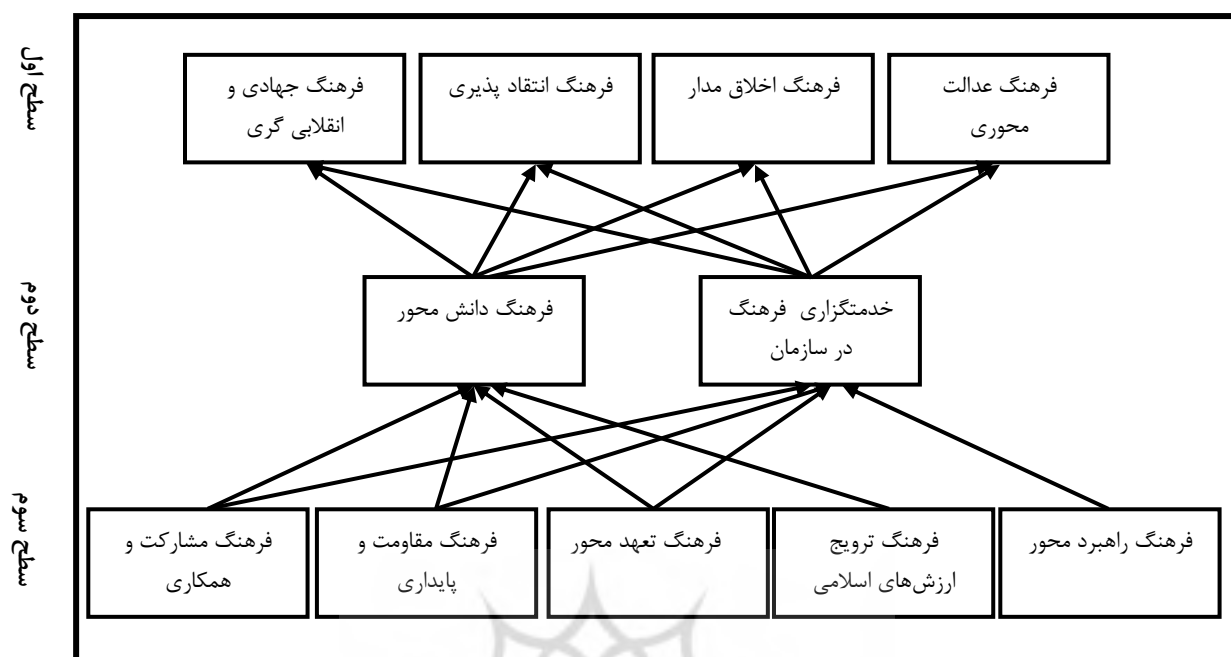
شکل ۱. شبکه نهایی مضمون‌های مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری

سیستان و بلوچستان (Source:By author)

مدل‌سازی ساختاری تفسیری

مدل نهایی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از سه سطح تشکیل شده است. بر اساس نتایج حاصل از مدل‌سازی ساختاری تفسیر در سطح اول، مضامین «فرهنگ عدالت محوری»، «فرهنگ اخلاق مدار»، «فرهنگ انتقاد پذیری» و «فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری» قرار گرفته‌اند. به عبارتی، مضامین مذکور بیشترین تأثیر را از سایر مضامین پژوهش می‌پذیرند.

در سطح دوم مدل، دو مضمون «فرهنگ خدمت‌گزاری در سازمان» و «فرهنگ دانش محور» قرار گرفته‌اند. مضامین قرار گرفته در سطح دوم بر مضامین سطح اول تأثیر گذاشته و از مضامین سطح سوم تأثیر می‌پذیرند. در سطح اول نیز پنج مضمون «فرهنگ راهبرد محور»، «فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی»، «فرهنگ تعهد محور»، «فرهنگ مقاومت و پایداری» و «فرهنگ مشارکت و همکاری» قرار گرفته‌اند که بیشترین تأثیر را بر مضمون‌های سطح پایین‌تر دارند.



نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری تفسیری مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

(Source:By author)

بررسی اعتبار مدل پژوهش

شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان تفاوت بین همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی ضمنی مدل تعریف می‌شود. این شاخص امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار را به عنوان معیار مطلق معیار برازش (مدل) فراهم می‌کند. هر چه این معیار به صفر نزدیک‌تر باشد، نیکوتری برازش مدل بالاتر است. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد، مناسب‌تر است. در این تحقیق مقدار این شاخص برای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی ۰/۰۶۸ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسبیت مدل است.

شاخص برازش مدل ساختاری (Q2) که توسط گیسر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شده، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد وی مدلهایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه سؤال‌ها به درستی تأیید شوند. هنسلر^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد

¹ Geisser

² Henseler

شاخص‌های برازش مدل ساختاری مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در سطح مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

جدول ۷. همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (Source:By author)

پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	CV Com	CV Red	میانگین واریانس استخراج (AVE)	مضمون سازمان‌دهنده
۰/۹۳۰	۰/۹۱۱	۰/۴۹۳	-	۰/۶۰۸	فرهنگ راهبرد محور
۰/۸۸۲	۰/۸۴۳	۰/۳۶۰	-	۰/۵۱۸	فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی
۰/۹۰۳	۰/۸۸۰	۰/۳۶۰	۰/۲۷۶	۰/۴۸۳	فرهنگ عدالت محوری
۰/۸۶۷	۰/۸۲۳	۰/۲۹۲	۰/۲۰۳	۰/۴۵۱	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
۰/۹۱۹	۰/۸۹۶	۰/۴۸۱	۰/۳۵۱	۰/۶۲۲	فرهنگ دانش محور
۰/۹۲۹	۰/۹۱۲	۰/۴۸۳	۰/۳۶۵	۰/۶۲۰	فرهنگ اخلاق مدار
۰/۸۹۹	۰/۸۷۱	۰/۳۸۶	-	۰/۵۳۰	فرهنگ تعهد محور
۰/۹۳۸	۰/۹۲۳	۰/۵۳۰	-	۰/۶۵۴	فرهنگ مقاومت و پایداری
۰/۸۹۸	۰/۸۷۱	۰/۳۸۲	-	۰/۵۲۵	فرهنگ مشارکت و همکاری
۰/۸۹۰	۰/۸۵۹	۰/۳۶۲	۰/۱۵۹	۰/۵۰۶	فرهنگ انتقاد پذیری
۰/۸۹۶	۰/۸۶۵	۰/۴۰۲	۰/۱۸۷	۰/۵۵۴	فرهنگ جهادی و انقلابی گری
>۰/۶	>۰/۶			>۰/۴	مقدار قابل قبول

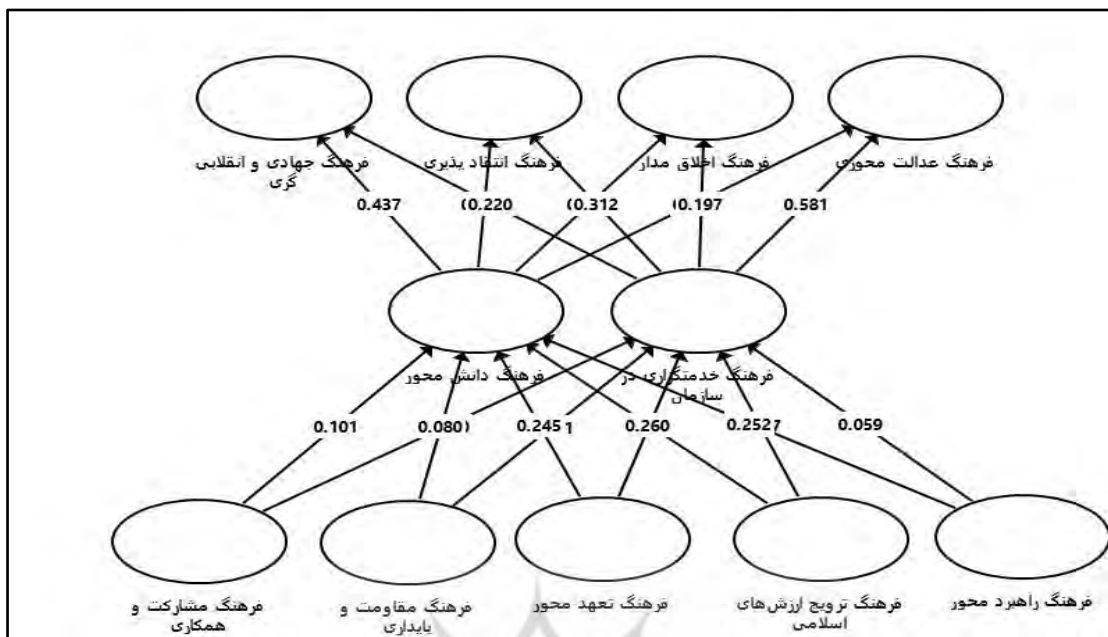
با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۲ و ۳ نمایش داده شده است. برای بررسی معنی‌داری متغیرهای پژوهش از آماره t استفاده شده است. چنانچه آماره t ، بیشتر از $۱/۹۶$ یا کمتر از $-۱/۹۶$ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می‌شود. نتایج ارائه شده در جدول ۸، نشان‌دهنده رابطه معنادار بین فرهنگ راهبرد محور با فرهنگ دانش محور ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۲۵۲$)، فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۳۱۷$) و فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی با فرهنگ دانش محور ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۲۶۰$) است. با توجه به مثبت شدن ضریب مسیر این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) می‌باشند.

نتایج ارائه شده در جدول ۸ نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) بین فرهنگ تعهد محور با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۳۲۵$) و فرهنگ تعهد محور با فرهنگ دانش محور ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۲۴۵$) و نیز رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) میان فرهنگ مقاومت و پایداری و فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۱۳۱$) و فرهنگ مشارکت و همکاری با فرهنگ دانش محور ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۱۰۱$) است. نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) میان مضامین سازمان‌دهنده فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ عدالت محوری ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۵۸۱$)، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ اخلاق مدار ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۱۹۷$)، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ انتقاد پذیری ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۳۱۲$) و فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ جهادی و انقلابی گری ($p < ۰/۰۵$ ، مقدار $\beta = ۰/۲۲۰$) است. همچنین رابطه معنادار و

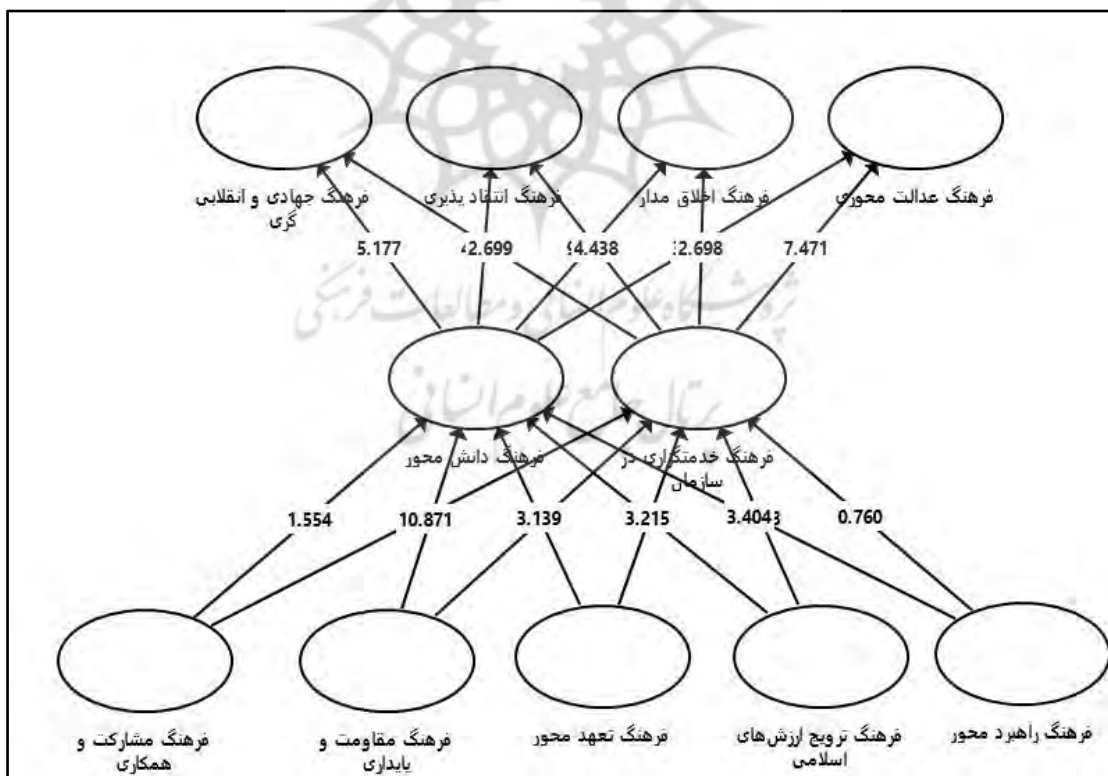
افزایشی (مستقیم) میان مضامین سازمان دهنده فرهنگ دانش محور با فرهنگ عدالت محوری ($p < 0/05$) مقدار، $\beta = 0/257$)، فرهنگ دانش محور با فرهنگ اخلاق مدار ($p < 0/05$) مقدار، $\beta = 0/650$)، فرهنگ دانش محور با فرهنگ انتقاد پذیری ($p < 0/05$) مقدار، $\beta = 0/322$) و فرهنگ دانش محور با فرهنگ جهادی و انقلابی گری ($p < 0/05$) مقدار، $\beta = 0/437$) برقرار است. نتایج نشان می دهد رابطه میان مضامین سازمان دهنده فرهنگ راهبرد محور با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان، فرهنگ مقاومت و پایداری با فرهنگ دانش محور و فرهنگ مشارکت و همکاری با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان معنادار نبودند ($p > 0/05$).

جدول ۸. بررسی رابطه متغیرها در سؤال سوم پژوهش (Source:By author)

مقدار-p	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
0/448	0/760	0/059	فرهنگ راهبرد محور ← فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
0/001	3/404	0/252	فرهنگ راهبرد محور ← فرهنگ دانش محور
0/002	3/113	0/317	فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی ← فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
0/001	3/215	0/260	فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی ← فرهنگ دانش محور
0/001	3/669	0/325	فرهنگ تعهد محور ← فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
0/002	3/139	0/245	فرهنگ تعهد محور ← فرهنگ دانش محور
0/005	2/289	0/131	فرهنگ مقاومت و پایداری ← فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
0/384	0/871	0/080	فرهنگ مقاومت و پایداری ← فرهنگ دانش محور
0/231	1/199	0/100	فرهنگ مشارکت و همکاری ← فرهنگ خدمتگزاری در سازمان
0/047	2/001	0/101	فرهنگ مشارکت و همکاری ← فرهنگ دانش محور
0/001	7/471	0/581	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ← فرهنگ عدالت محوری
0/007	2/698	0/197	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ← فرهنگ اخلاق مدار
0/001	4/438	0/312	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ← فرهنگ انتقاد پذیری
0/007	2/699	0/220	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان ← فرهنگ جهادی و انقلابی گری
0/001	3/526	0/257	فرهنگ دانش محور ← فرهنگ عدالت محوری
0/001	9/705	0/650	فرهنگ دانش محور ← فرهنگ اخلاق مدار
0/001	4/163	0/322	فرهنگ دانش محور ← فرهنگ انتقاد پذیری
0/001	5/177	0/437	فرهنگ دانش محور ← فرهنگ جهادی و انقلابی گری



نمودار ۲. ضرایب مسیر الگوی پژوهش (خروجی نرم افزار Smart PLS) (Source:By author)



نمودار ۳. ضرایب معنی‌داری آماره t الگوی پژوهش (خروجی نرم افزار Smart PLS) (Source:By author)

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان دهنده رابطه معنادار بین فرهنگ راهبرد محور با فرهنگ دانش‌محور، فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان و فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی با فرهنگ دانش‌محور است. با توجه به مثبت شدن ضریب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) می‌باشند. همچنین، نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) بین فرهنگ تعهد محور با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان و فرهنگ تعهد محور با فرهنگ مشارکت رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) میان فرهنگ مقاومت و پایداری و فرهنگ خدمتگزاری در سازمان و فرهنگ مشارکت و همکاری با فرهنگ دانش‌محور است. نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) میان مضامین سازمان دهنده فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ عدالت محوری، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ اخلاق مدار، فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ انتقادپذیری و فرهنگ خدمتگزاری در سازمان با فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری است. همچنین، رابطه معنادار و افزایشی (مستقیم) میان مضامین سازمان دهنده فرهنگ دانش‌محور با فرهنگ عدالت محوری، فرهنگ دانش‌محور با فرهنگ اخلاق مدار، فرهنگ دانش‌محور با فرهنگ انتقادپذیری و فرهنگ دانش‌محور با فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری برقرار است و رابطه میان مضامین سازمان دهنده فرهنگ راهبرد محور با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان، فرهنگ مقاومت و پایداری با فرهنگ دانش‌محور و فرهنگ مشارکت و همکاری با فرهنگ خدمتگزاری در سازمان معنادار نبودند.

با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد تأثیرگذارترین رابطه بین فرهنگ دانش‌محور و فرهنگ اخلاق مدار به‌منظور اجرای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان وجود دارد، می‌توان استدلال کرد مدیریت فرهنگ‌سازمانی فرآیندی است که به‌طور مداوم به شناسایی فرهنگ‌سازمانی مطلوب و موجود پرداخته می‌شود و به‌منظور تغییر فرهنگ موجود سازمان‌ها و توسعه و پرورش ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مطلوب، برنامه‌های تغییر و تحول فرهنگ‌سازمانی باید در سازمان‌های کشور انجام گردد. فرهنگ سازمانی بر رفتار و ارتباط افراد در سازمان و همچنین بر فعالیت‌های هر یک از افراد سازمان تأثیر بسزایی می‌گذارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند فرایند دریافت، ذخیره و پردازش داده و اطلاعات توسط هر یک از افراد سازمان را تسهیل کند و یا به مانعی اساسی برای تولید و تسهیم اطلاعات و دانش تبدیل شود. وجود فرهنگ دانش‌محور و توسعه آن به سازمان امکان می‌دهد که پیاده‌سازی مدیریت اطلاعات و دانش را تسریع کرده و ارتباط افراد و اشتراک اطلاعات بین آن‌ها را تسهیل کند. در واقع، فرهنگ دانش‌محور از سازمان، یک سازمان یادگیرنده و دانش‌محور خواهد ساخت. سازمان دانش‌محور سازمانی است که تفکر استفاده مستمر از اطلاعات و دانش جهت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری مبنی بر بینش در آن سازمان نهادینه شود. سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی را توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کارا هستند. از طرفی اخلاق، بحثی مهم و جدی است که تا این مسئله حل نشود شکوفایی علمی، پیشرفت و رفاه اجتماعی رخ نخواهد داد و جامعه از آرامش خاطر و شادی

برخوردار نخواهد شد. این دانش است که قدرت را تعیین می‌کند و قدرت در دست فرد و یا گروهی است که دانش را در اختیار دارد و مسائل اخلاقی متعددی همچون حفاظت از حریم خصوصی، مالکیت معنوی، محافظت از داده‌ها در مقابل سرقت و تحریف، اعتماد، انصاف، عدالت، صحت، دسترس‌پذیری، حفاظت از سرمایه‌های فکری، آزادی اطلاعات، حفظ امنیت ملی و... به واسطه آن به وجود می‌آید.

هم راستا با نتایج حاصل که نشان می‌دهد تأثیرگذارترین رابطه بین فرهنگ دانش‌محور و فرهنگ اخلاق مدار وجود دارد در پژوهش دهشیری و حسینی فرجی (۱۴۰۱) نتایج نشان داد انتظار پویا، منتج از رویکرد نظام‌مند به مسئله انتظار و مهدویت است؛ انتظاری که شاخصه عنصر رفتاری آن، آماده‌سازی خود و جامعه برای تحقق حکمرانی مهدوی است، امری که از مهم‌ترین اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی نیز محسوب می‌گردد. در تحقیق مهدی پور (۱۴۰۰) مشخص شد در مکتب شهید سلیمانی جامعه مقاوم آخرالزمانی نه یک آرمان در افق آینده که یک الگوی عملی واقعی تجربه‌شده است که باید از آن درس گرفت، آن را ارج نهاد و به‌عنوان راه‌حل برون‌رفت 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. در مطالعه صالح اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹) مشخص شد بر اساس منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله العالی) جبهه مقاومت در ابعاد و مؤلفه‌های ارکان (رهبران، دولت‌ها، ملت‌ها، وحدت و...)، مبانی و جهت‌سازها (آرمان، اندیشه، مکتب، اصول و...)، عوامل پیش‌برنده (توان و آمادگی دفاعی، استحکام ساخت درونی و...)، موانع و چالش‌ها (نفوذ، نفاق، نابسامانی داخلی، استبداد، استکبار و...)، اهداف مقاومت (دولت‌سازی، رهبری‌سازی و...) دستیابی به استقلال و عزت دولت‌ها و ملت‌های جبهه مقاومت، اعتمادسازی، بازدارندگی و کاهش حضور نظامی استکبار در کشورهای محور مقاومت و سرانجام پیروزی مقاومت را تسهیل می‌نماید. یافته‌های تحقیق ناظمی اردکانی و خالدیان (۱۳۹۷) حاکی از آن است که اعتقاد دینی، هویت ملی و ایدئولوژی اسلام سیاسی مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگی مقاومت اسلامی هستند که در ایجاد، تقویت و استمرار گفتمان مقاومت اسلامی در خاورمیانه و همچنین غلبه بر گفتمان‌های غربی و یا بنیادگرا نقش اساسی دارند. در مطالعه ماریانتی و همکاران (۲۰۲۰) مشخص شد این مطالعه اهمیت رهبری معنوی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی را در بهبود عملکرد هتل‌های اسلامی نشان می‌دهد. نتایج باید برای مدیران و صاحبان هتل‌های اسلامی مفید باشد که هدف آن‌ها بهبود روابط با کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها باشد. در پژوهش منگا و برگر (۲۰۱۸) نتایج نشان داد که فرهنگ‌سازمانی قوی و عملکرد رهبر می‌تواند بر مشارکت کارکنان اعتماد و رضایت شغلی متخصصان روابط عمومی تأثیر بگذارد.

با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد تأثیرگذارترین رابطه بین فرهنگ دانش‌محور و فرهنگ اخلاق مدار به‌منظور اجرای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان وجود دارد؛ در این راستا 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. به‌منظور ایجاد همبستگی تیمی قوی در

استانداردی می‌بایست از روش‌های مدیریت تیمی، مدیریت مشارکتی، تنظیم دقیق و روشن اهداف تیم، آموزش مستمر اعضای تیم چه از لحاظ رفتاری و چه از لحاظ فنی جهت نیل به اهداف تعیین‌شده، تفویض وظایف به‌طور دقیق به‌منظور جلوگیری از دوباره‌کاری‌ها، ایجاد رقابت سالم در میان تیم‌های کاری استفاده نمود. در استانداردی طرح بلندمدتی جهت آسیب‌شناسی و شناسایی رفتار، اعمال، افکار، برنامه‌های و فعالیت‌های ضد ارزشی، انجام شود تا کار ترویج مکارم اخلاقی با زیربنای محکم‌تری انجام شود. سازمان می‌تواند با راه‌اندازی وبلاگ و تشویق به عضویت در این فضاها، آسیب‌های فکری و فرهنگی را کشف نماید.

مشارکت نویسندگان

این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان «طراحی و تبیین مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی (مطالعه موردی: استانداری سیستان و بلوچستان)» دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان با راهنمایی دکتر محمدجلال کمالی و دکتر بهاره ناصری و مشاوره دکتر زهرا انجم شعاع می‌باشد.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- 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), 1-10. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.611>
- Akhavan, M., & Tajik, H. (2019). Examining the theoretical foundations of Islamic resistance cores in the discourse of the Islamic Revolution. *Islamic Revolution Journal*, 10(35), 43-57. <https://doi.org/10.22084/RJIR.2020.21205.3018> [In Persian]
- Al-Fuhaid, S. A., Bin Yaakub, A., Bin Marni, N., & Al-Harbi, Y. S. (2021). The Relation between the Islamic organizational culture and the electronic management (The Kingdom of Saudi Arabia-Case Study). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(3), 1605-1620.
- Asadi, H., & Rajabi, H. (2016). The role of the culture of resistance in the internal security of the Islamic Republic of Iran. *Political Quarterly*, 4(16), 87-104. [In Persian]
- Asghari, M. (2021). Explanation of Martyr Soleimani's management model in the resistance front (a synthesis study). *Journal of Islamic Awakening Studies*, 3(25), 177-199. <https://doi.org/20.1001.1.23225645.1401.11.3.7.8> [In Persian]
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>

- Davand, M., Eslami, M., & Davand, H. (2017). The impact of the Islamic revolution on the geometry of Islamic resistance in West Asia. *Journal of Political Studies of the Islamic World*, 7(1), 79-99. <https://doi.org/10.30479/PSIW.2018.1377> [In Persian]
- Ekawati, E., Bangsawan, S., Yuliansyah, Y., & Razimi, M. S. (2019). Organization Culture Oriented on Islamic Principle and Company Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 301-312. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>
- Erfani Far, A. (2019). Haj Qassem Soleimani's strategic role in the formation of the axis of resistance and its monotheistic management. *Transcendent governance magazine*, 1(1), 63-80. [In Persian]
- Harahap, S. A. R., Adila, A., Anugraheni, I. W., Lesmana, M., & Husni, I. S. (2023). The Role of Islamic Values in the Formation of Corporate Culture and Human Resource Performance in Business Organizations. In *Proceeding International Conference on Economy, Management, and Business*, 1(1), 503-511. <https://doi.org/10.1177/14705958221136691>
- Hasheminia, M., Mohammadi Soleimani, Y., & Yarmohammadi, M. (2019). *The political and military management style of Haj Qassem Soleimani in stabilizing resistance against enemies* The 6th International Conference on Religious Studies and Human Sciences in the Islamic World, Tehran. [In Persian]
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jamshidiha, G. (2018). *Quran International News Agency, Andisheh Group, Aql Red Meeting, IKNA News Agency report*. University of Tehran. [In Persian]
- Mahdipour, A. (2021). Explaining the pattern of resistance in the Soleimani school. *Strategic Management Quarterly*, 24(93), 173-204. <https://doi.org/20.1001.1.1735501.1400.24.93.6.2> [In Persian]
- Manurung, Y. I. P., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2022). 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. *International Journal of Research & Review*, 9(8), 31-55. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220825>
- 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, <https://doi.org/10.2478/9788395720406-022>
- Motevasel Arani, M., Parsa, M., Seydin, S. H., Isazadeh, N., Rostamian, A., & Parviz, M. (2019). Identifying the components of organizational culture based on Iranian-Islamic values: a review study with a meta-composite approach. *Iran's ethics and history of medicine*, 13(2), 343-377. [In Persian]
- Nazemi Ardakani, M., & Khaledian, S. (2017). Cultural components of Islamic resistance discourse in the Islamic world. *Political Studies of the Islamic World*, 7(2), 59-86. <https://doi.org/10.30479/PSIW.2018.1460> [In Persian]
- Purwanto, A., Fahmi, K., & Sulaiman, A. (2023). Linking of Transformational Leadership, Learning Culture, Organizational Structure and School Innovation Capacity: CB SEM AMOS Analysis. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 1-8. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.306>
- Ranjdoost, S., & Shokati, S. (2022). *Islamic education and education with an emphasis on the culture of resistance in Iran (reasons and requirements)* The 8th scientific research conference on the development and promotion of educational sciences and psychology in Iran, Tehran. [In Persian]
- Robbins, S. (2019). Management of organizational behavior, volume three, translated by Ali Parsaiyan and Seyyed Mohammad Arabi. *Tehran Institute of Business Studies and Research*, 974-972. [In Persian]
- 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*, 31(2), 184-206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>

- Saleh Esfahani, A., Nizamipour, Q., Kazemi Qomi, H., & Faraji, I. (2019). The model of the resistance front from the perspective of Imam Khamenei. *Strategic Defense Studies*, 18(82), 81-98. <https://doi.org/20.1001.1.20084897.1399.18.82.4.6> [In Persian]
- Sharifzadeh, F., Rezaei Manesh, B., & Ezzati, A. (2018). Effective factors on the institutionalization of organizational culture based on Islamic values. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 28(92), 135-163. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.10108> [In Persian]
- Sultonov, I. Z., & Maxmatqulov, I. T. (2023). Scientific Analysis Of Monuments Included In The List Of Cultural Heritage Of The Islamic World In Bukhara. *Journal of Architectural Design*, 15, 14-23. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/Y9ZF3>
- Virana, T. A. (2023). *Influence of Islamic Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance at Bank Syariah Indonesia in Surabaya* In 1st UMSurabaya Multidisciplinary International Conference 2021 (MICon 2021), https://doi.org/10.2991/978-2-38476-022-0_55
- Yousefi Moghadam, M. (2019). The position and goals of Islamic resistance from the point of view of commentators; With emphasis on the verses of Jihad. *Scientific Research Quarterly of Political Science*, 23, 59-74. <https://doi.org/10.22081/psq.2020.69351> [In Persian]
- Zahedi Tir, A., & Amin Naji, M. (2018). Investigating the concept of resistance with a social approach in the verses of the Qur'an. *Interpretive Studies*, 10(38), 221-236. <https://doi.org/20.1001.1.22287256.1398.10.38.9.0> [In Persian]

