

## Ranking the Dimensions of the Organizational Culture Model Based on Islamic Resistance in the School of Martyr Haj Qasem Soleimani Using Interpretive Structural Modeling

Mehdi Alizadeh<sup>1</sup> | Mohammad Jalal Kamali<sup>2</sup> | Bahareh Naseri<sup>3</sup> | Zahra Anjom Shoa<sup>4</sup>

### Abstract

This research aims to rank the dimensions of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Haj Qasem Soleimani using Interpretive Structural Modeling (ISM). This study follows a mixed-method approach (qualitative and quantitative) and is developmental-applied in its objective, utilizing a survey methodology. The data collection method combines both library research and field studies, employing documents, expert interviews, and questionnaires as tools.

The statistical population of this research includes university professors, experts in the field of Islamic resistance culture, senior managers of the governorate, and comrades of Martyr Soleimani, selected through purposive sampling, estimated at 21 individuals. Data analysis in this study was conducted using NVIVO version 11, EXCEL version 2019, and SPSS version 26 software.

The qualitative data collected resulted in the extraction of 99 initial codes, 33 basic themes, and 11 organizing themes. The results indicate that the 11 themes of the organizational culture model based on Islamic resistance in the school of Martyr Haj Qasem Soleimani in the governorate of Sistan and Baluchestan are categorized into three levels. The most influential themes identified are: "strategy-oriented culture," "culture of promoting Islamic values," "commitment-oriented culture," "culture of resistance and perseverance," and "culture of participation and cooperation." The most impacted themes include: "justice-oriented culture," "ethical culture," "culture of accepting criticism," and "culture of Jihad and revolutionary spirit."

**Keywords:** Organizational Culture, Islamic Resistance, Interpretive Structural Modeling, Martyr Haj Qasem Soleimani School

- 
1. Ph.D. Candidate in Public Administration: Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
  2. Assistant Professor: Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author: mz.alizadeh@yahoo.com)
  3. Assistant Professor: Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
  4. Assistant Professor: Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

## سطح‌بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی با روش معادلات ساختاری تفسیری

مهدی علیزاده<sup>۱</sup> | محمد جلال کمالی<sup>۲</sup> | بهاره ناصری<sup>۳</sup> | زهرا انجم شعاع<sup>۴</sup>

۱۰

سال ششم

بهار و تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۲/۰۱

صص: ۱۱۰-۸۵

شاپا چاپ: ۶۳۲۸-۲۵۳۸

الکترونیکی: ۱۶۵۵-۲۷۱۷



**چکیده**

هدف پژوهش حاضر، سطح‌بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی با روش معادلات ساختاری تفسیری است. این پژوهش دارای رویکردی آمیخته (کیفی و کمی) 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. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری و هم‌زمان شهید سلیمانی می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند که تعداد آن‌ها ۲۱ نفر برآورد شده است؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش به کمک نرم‌افزارهای NVIVO ویراست ۱۱ EXCEL ویراست ۲۰۱۹ و SPSS 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 گردید. همچنین نتایج نشان می‌دهد ۱۱ مضمون مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان در سه سطح قرار گرفته است و «فرهنگ راهبرد محور»، «فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی»، «فرهنگ تعهد محور»، «فرهنگ مقاومت و پایداری» و «فرهنگ مشارکت و همکاری» تأثیرگذارترین مضامین پژوهش و مضامین «فرهنگ عدالت محوری»، «فرهنگ اخلاق مدار»، «فرهنگ انتقادپذیری» و «فرهنگ جهادی و انقلابی گری» تأثیرپذیرترین مضامین پژوهش هستند.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ‌سازمانی، مقاومت اسلامی، معادلات ساختاری تفسیری و مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

DOR: 20.1001.1.25386328.1403.6.10.4.7

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

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. Email: mz.alizadeh@yahoo.com

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

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

## مقدمه و بیان مسئله

در عصر امروز، هر سازمانی برای عملکرد بهتر و حفظ موقعیت خود باید در بازار رقابت کند (جمال و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲) و فرهنگ‌سازمانی می‌تواند بر نگرش و رفتار کارکنان در محل کار تأثیر بگذارد (مانارانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲)؛ بنابراین فرهنگ‌سازمانی به دلیل تأثیرگذاری بر عملکرد کارکنان متغیر مهمی محسوب می‌گردد. گیدن<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) بر نیاز سازمان به داشتن فرهنگ مثبت تأکید کرده و این بیانیه توسط فیزل و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) بسط داده شده است که یک فرهنگ‌سازمانی مثبت می‌تواند شهروندان سازمانی را ایجاد کند که به صورت تیمی رفتار کنند (وی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). پژوهشگران متعددی همچون دفت<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) لوسیر و آکوا<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) و ویس<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) به ویژگی‌های فرهنگ‌های سازمانی‌ای که منجر به عملکرد مطلوب یا نامطلوب می‌شوند، پرداخته‌اند و از عواملی همچون ایفای نقش پررنگ رهبری، چشم‌انداز و مأموریت و راهبرد شفاف و صریح، تعهد به تعالی و اخلاق، باور به توانمندی، روابط شفاف و همکاری و کار تیمی مؤثر و... به‌عنوان ویژگی‌های فرهنگ‌سازمانی مطلوب یاد می‌کنند.

فرهنگ مقاومت اسلامی سازمان از قرآن و حدیث سرچشمه می‌گیرد. توتو تاسمارا<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) بیان می‌کند، فرهنگ مقاومت اسلامی سازمان یعنی «به‌کارگیری تمام پتانسیل‌های ایمان، افکار و هشدارها و دانش خود برای ارزش بخشیدن به هستی برای سعادت». فهمی ادریس<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۹) نیز اذعان نمود که فرهنگ مقاومت اسلامی که در چارچوب اسلام اداره می‌شود، البته یک ارزش اصلی مورد توافق اسلام است، یعنی ارزش‌های برگرفته از قرآن و سنت (کردیس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۳). هوقه<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۳) بیان می‌کند که فرهنگ‌سازمانی در دیدگاه اسلامی مجموعه‌ای از ارزش‌ها بر

- 
- 1 Jamal et al
  - 2 Manurung et al
  - 3 Gidden
  - 4 Faizal et al
  - 5 Wei et al
  - 6 Daft
  - 7 Lussier & Achua
  - 8 weiss
  - 9 Toto Tasmara
  - 10 Fahmi Idris
  - 11 Kirdiş
  - 12 Hoque

اساس قرآن، سنت، اجماع و قیاس است که به اعضای خود در ارتباط با درک آن‌ها از معنای سازمان، نحوه عملکرد و تغییر آن کمک می‌کند. چندین ارزش و رفتار کاری سازمان‌ها از دیدگاه اسلامی عبارت است از اخلاص، صمیمانه، همدلی، صبوری، پیوستگی، صداقت، مسئولیت‌پذیری، اشتیاق، بهبود کیفیت کار، احساس تحت نظر بودن خداوند در محل کار، به یاد آوردن زندگی پس از مرگ بدون نادیده گرفتن جهان و ارتباط مؤثر به‌عنوان یک رهبر. ارزش‌های برگرفته از اصول اسلامی را می‌توان به دو استاندارد اصلی فرهنگ‌سازمانی اسلامی، یعنی احسان و اتقان، ساده‌سازی کرد (جوهایر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). احسان تصویری از احساس فرد نسبت به نظارت خداوند در هنگام انجام کار است در درک بیشتر، به این معنی است که یک فرد تلاش می‌کند تا در کار خود جدی باشد، با تعهد بی‌امان به بهینه‌سازی تا حداکثر نتایج را به دست آورد؛ و اما اتقان عبارت است از ساختن یا انجام کاری با جدیت و احتیاط به‌نحوی که مرتب و زیبا و منظم و تصادفی با یکدیگر باشد. معنی و اجرای احسان و اتقان از شاخص‌های مشارکت کارکنان است (فحری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲).

اسلام همواره برای مفهوم مقاومت جایگاه و اعتبار خاصی قائل بوده است و به همین اعتبار این اصطلاح را به‌عنوان مفهومی بومی در نظر می‌گیرد. در رویارویی با ظلم قرار داشتن این مفهوم را شکل داده است (ربانی خواه، ۱۴۰۱). مقاومت واکنش طبیعی به قدرت سلسله مراتبی عمودی، بسته و انقیادگر است تا خود را از انقیاد و سلطه نجات بخشد و در عرصه قدرت افقی، برابر و متکثر قرار گیرد. عرصه‌ای که اراده ملی برای دستیابی به منافع ملی و اهداف متعالی از جمله کسب استقلال، آزادی و عدالت از هرگونه نیروی محدودساز، مداخله‌گر و مهاجم رهایی می‌یابد. انقلاب اسلامی بر مبنای آموزه‌های رهایی‌بخش عدالت‌خواه ظلم‌ستیز و مساوات‌طلبانه اسلامی استوار است. الگو و نظریه مقاومت چراغ راه و عنصر اصلی گفتمان جمهوری اسلامی ایران در سیاست‌گذاری‌های داخلی و برنامه‌های راهبردی خارجی است (مهدی پور، ۱۴۰۰). الگویی که بر خوداتکایی درونی و قدرت درون‌زا، مبارزه با هرگونه سلطه و دستیابی به بازدارندگی چندبعدی تأکید دارد. یکی از دریچه‌های مهم شناخت این الگو و راهبرد در گفتمان جمهوری اسلامی، بررسی ابعاد مقاومت در مکتب سلیمانی است. استفاده از تعبیری مانند چهره بین‌المللی مقاومت،

1 Jumahir

2 Fahri et al

اسم رمز بسیج مقاومت، تجسم ارزش‌های فرهنگی ایرانی و مظهر مقاومت در توصیف شهید سلیمانی در بیانات مقام معظم رهبری (۱۳۹۸/۱۰/۱۳ و ۱۳۹۹/۹/۲۶) بیانگر اهمیت این مسئله است. 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 برمی‌گیرد؛ بنابراین افراد جامعه اسلامی دارای ارزش‌ها و باورهای بسیاری هستند (الفاهید و یعقوب<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). 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 شده است (سلتونوف و ماکسماتکولوف<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

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 به‌واسطه 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 (رنج دوست و شوکتی، ۱۴۰۱). انقلاب اسلامی با مفهوم مقاومت پیوندی عمیق دارد. درک این مفهوم بدون ریشه‌یابی چستی 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

1 Al-Fuhaid & Yaakub

2 Sulonov & Maxmatqulov

هشت 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 (مهدی پور، ۱۴۰۰).

## 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: «به‌رغم این حقیقت که محافل علمی و صاحبان کسب‌وکار به‌صورت 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<sup>۳</sup> و وایلدروم<sup>۴</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).

### 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 به‌هم پیوسته‌اند و یک حقیقت را شکل می‌دهند (یوسفی مقدم، ۱۳۹۹).

1 Groesch & doherty

2 Haris et al

3 Vande berg & Wilderom

4 Kaligis et al

## فرهنگ اسلامی

برای فرهنگ تعاریف مختلفی ارائه شده است. در برخی تعاریف، فرهنگ دربرگیرنده اعتقادات، ارزش‌ها و اخلاق و رفتارهای تحت تأثیر این سه و همچنین، آداب و رسوم و عرف جامعه معین است. در گونه‌ای دیگر از تعاریف، آداب و رسوم به‌عنوان شالوده اصلی فرهنگ تعریف می‌شود و صرفاً ظواهر رفتارها بدون در نظر گرفتن پایه‌های اعتقادی آن به‌عنوان فرهنگ جامعه معرفی می‌شود و سرانجام در برخی دیگر از تعاریف، فرهنگ عاملی شناخته می‌شود که به زندگی انسان‌ها معنا و جهت می‌دهد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۷).

### مکتب شهید سلیمانی قله دستاوردهای معنوی و انسانی انقلاب اسلامی

اصولاً تعلیم و تربیت اسلامی دو حوزه ارزش‌های شخصی و ارزش‌های اجتماعی را در برمی‌گیرد و چه‌بسا دومین حوزه مهم‌تر باشد. بر این اساس باید به مؤلفه‌های اصلی مکتب امام (ره) که بر همین نگاه استوار است بازگشت، مکتبی که در آن عرفان، فقه، فلسفه و سیاست و حتی مبارزه با ظلم و جهاد یک جا جمع می‌شود. اسلام فقط به ارزش‌های شخصی و تجربه‌های معنوی فرد تقلیل نمی‌یابد، بلکه نظام ارزش‌های اجتماعی‌اش مورد توجه است (عرفانی فر، ۱۳۹۹).

شهید سلیمانی به‌عنوان شاگرد این مکتب توانست جامع ارزش‌های اخلاق فردی و اجتماعی باشد و این امر اهمیت بسیار زیادی دارد، چون این وجه امتیاز دین‌داری انقلابی از دین‌داری عافیت‌طلبانه و انقلابی‌گری سکولار است. ایشان نمونه موفقی از جمع بین معنویت دینی و جامعه‌گرایی ارائه کرده و عرفان را با سیاست و مبارزه گره‌زده است و در مقام عمل آن را در حوزه نظامی نیز اعمال می‌کند. رهبر انقلاب حاج قاسم را سرباز بدون مرز معرفی کردند. ایده جهان، وطنی که آن را می‌توان در اندیشه امام خمینی و رهبری دید. شهادت شهید سلیمانی نشان داد که قلمرو اثر او از ایران و حتی جهان شیعه و اسلام فراتر رفته است. به فرموده رهبری او و دیگر سربازان انقلاب اسلامی هرجایی که امر مقدسی در خطر است و یا ظلمی صورت می‌گیرد وارد می‌شوند؛ یعنی گستره حضور ما هرجایی است که ارزش‌های کلیدی قداست و عدالت به خطر بیفتد (مه‌دیه، ۱۳۹۹). مقام معظم رهبری درباره شهید سلیمانی می‌فرمایند:

- «شهید سلیمانی قهرمان ملت ایران است، به خاطر اینکه ملت ایران داشته‌های فرهنگی و معنوی و انقلابی و ارزش‌های خودش را در او متبلور و مجسم دید» (۱۳۹۹/۹/۲۶).



- «دارای شجاعت و روحیه مقاومت بود؛ شجاعت و مقاومت جزو خصلت‌های ایرانی است» (۱۳۹۹/۹/۲۶).
- «این مسئله بروز یک جریان به‌ظاهر مذهبی متمایل به یکی از فرقه‌ها و علیه مقاومت را ایشان مدّت‌ها قبل پیش‌بینی کرد. بعد از مدّتی داعش به وجود آمد. آدم با درایت و باهوشی بود» (۱۳۹۹/۹/۲۶).
- «روحیه فداکاری و نوع‌دوستی داشت، یعنی برایش این ملت و آن ملت و مانند این‌ها مطرح نبود؛ نوع‌دوست بود، واقعاً حالت فداکاری برای همه داشت» (۱۳۹۹/۹/۲۶).
- «شهید سلیمانی اهل معنویت و اخلاص و آخرت‌جویی بود و اهل تظاهر نبود» (۱۳۹۹/۹/۲۶).
- «آن مردی که می‌رود جلوی دشمن و وا همه نمی‌کند و در همه میدان‌ها نه خستگی می‌فهمد، نه سرما می‌فهمد، نه گرما می‌فهمد، این اگر چنانچه در درون خودش در آن جهاد اکبر پیروز نشده بود، این جور نمی‌توانست جلوی دشمن برود» (۱۳۹۸/۱۰/۱۳).
- «حاج قاسم صدبار در معرض شهادت قرار گرفته بود؛ این بار اول نبود، ولی در راه خدا و انجام وظیفه و جهاد فی سبیل‌الله از هیچ چیز پروا نداشت؛ نه از دشمن پروا داشت، نه از حرف این‌وآن پروا داشت، نه از تحمل زحمت پروا داشت» (۱۳۹۸/۱۰/۱۳).

### پیشینه داخلی پژوهش

اصغری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتزپژوهی)» انجام داد. کدهای به دست آمده 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، ۱۳ 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.



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 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. تلاش‌ها و مجاهدت‌های صلح‌ساز و ثبات‌آفرین شهید سلیمانی در قالب سپاه قدس و جبهه مقاومت اسلامی در منطقه غرب آسیا با کارکرد مقابله با تجاوز، ظلم و بی‌عدالتی قدرت‌های استکباری در منطقه غرب آسیا به‌ویژه در منازعه مقاومت فلسطین و رژیم صهیونیستی و مقابله با نیروهای افراط‌گرا، خشونت‌طلب 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 می‌دهد دفاع مقدس نقطه آغاز مقاومت است و الگوی تجربه‌شده 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 برون‌رفت از موانع و مشکلات و چراغ راه آینده قرار داد. الگوی مقاومت در مکتب شهید سلیمانی در ابعاد دینی، اخلاقی، اجتماعی و سیاسی قابل تبیین است.

نوروزی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی نوآوری‌های نظامی مدیریتی سردار سلیمانی در جبهه مقاومت» انجام دادند. نتایج نشان داد نوآوری‌های نظامی نهادی و مدیریتی سردار قاسم سلیمانی عامل مؤثر بر تألیف قلوب و ایجاد اتحاد در منطقه خاورمیانه بوده است. ایجاد شأن و جایگاه برای مرجعیت شیعه به‌عنوان متولی دین و سیاست اسلامی در عراق و لبنان اساسی‌ترین نوآوری نظامی نهادی وی شناسایی شد.

صالح اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «الگوی جبهه مقاومت از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)» انجام دادند. بر اساس منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، 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.

### پیشینه خارجی پژوهش

ویرانا<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اسلامی بر فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک سیاریه اندونزی در سورابایا» انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اسلامی بر فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی و 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 موردنظر شرکت داشته باشد.

هاراهاپ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «نقش ارزش‌های اسلامی در شکل‌گیری فرهنگ‌سازمانی 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.

السود<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ‌سازمانی: دیدگاه اسلامی» انجام داد. این پژوهش به بررسی مفهوم فرهنگ‌سازمانی از منظر غربی و اسلامی می‌پردازد. با تکیه بر آموزش اسلام، الگوی فرهنگ‌سازمانی اسلامی معرفی شد. به‌عنوان مبانی، مدل معرفی شده شامل ۱۶ 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

1 Virana

2 Harahap et al

3 Eleswed

خصوصی، اعتماد، گفت‌وگو، صرفه‌جویی در هزینه، صرفه‌جویی در زمان، مراقبت و سهیم شدن، رحمت. نسبت به انسان‌ها، حیوانات و محیط‌زیست و اشتیاق به یادگیری.

## روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش به منظور سطح‌بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداردی سیستم و بلوچستان 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 به منظور بررسی روابط و تأثیرگذاری مضامین و کدهای استخراج‌شده از روش معادلات ساختاری تفسیری (ISM)<sup>۱</sup>، میک مک<sup>۲</sup> استفاده شد با توجه به موارد گفته‌شده، روش پژوهش 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 شامل اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه فرهنگ مقاومت اسلامی و مدیران ارشد استانداری 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. حجم نمونه پژوهش شامل ۲۱ نفر می‌باشد و با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات 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 چهار تن دیگر از خبرگان مصاحبه ادامه پیدا کرد.

روایی کیفی از طریق ارائه نتایج به دست‌آمده به آزمون‌شوندگان (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن‌ها نیز یافته‌ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می‌توان نسبت

1 Interpretive Structural Modelling

2 MICMAC

به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. برای سنجش پایایی بخش کیفی از روش پایایی باز آزمون<sup>۱</sup> استفاده شد که از میان مصاحبه‌های انجام گرفته 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 (هولستی<sup>۲</sup>، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۸۵۱ محاسبه شده است.

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

جدول ۱. 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

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز 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 ۲ می‌باشد.

جدول ۲. نمره دهی پرسشنامه ISM

i بر عامل j عامل	تأثیر j بر عامل i عامل	تأثیر دو طرفه با j و i عامل	هیچ ارتباطی بین دو عامل وجود ندارد
A	V	X	O

به منظور بررسی روایی بخش کمی روایی محتوا مدنظر قرار گرفته است. بر اساس نتایج جدول ۳، روایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی برابر با (۸۹/۳ درصد) محاسبه گردید و در سطح قابل قبول (۰/۷ >) قرار گرفته است.

1. Re-Test Reliability

2. Holsti

جدول ۳. روایی محتوا متغیر فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

گزینه	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	۳۳	۰/۰۷۵	۰/۰۳۸
مناسب	۰/۷۵	۱۲۳	۰/۲۸۰	۰/۲۱۰
کاملاً مناسب	۱	۲۸۴	۰/۶۴۵	۰/۶۴۵
کل			۰/۸۹۳	

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای NVIVO و SPSS ویراست ۱۱ و EXCEL ویراست ۲۰۱۹ استفاده شده است.

### سوالات پژوهش

۱. عوامل مرتبط با مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان کدام‌اند؟
۲. ارتباط بین ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان چگونه است؟
۳. سطح‌بندی ابعاد مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان چگونه 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 سازمان‌دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهنده به مضمون فراگیر، مربوط به مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. کدگذاری مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان

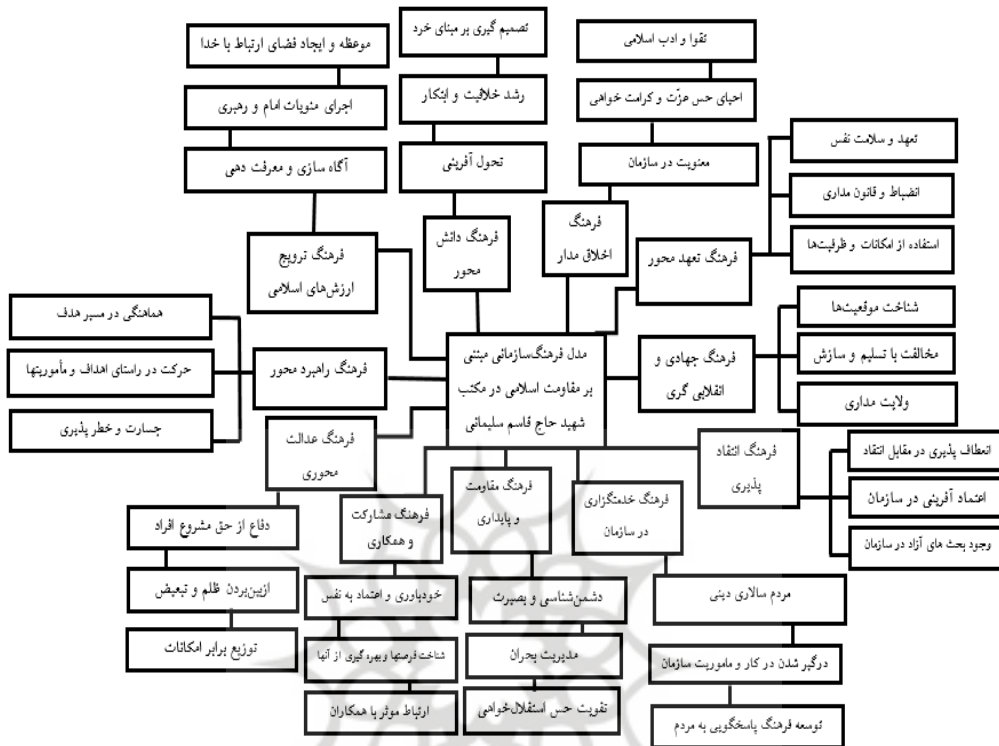
مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
مضمون فراگیر مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی	فرهنگ راهبرد محور	هماهنگی در مسیر هدف	پرهیز از تک‌روی در پیگیری آرمان‌ها و اهداف- محور قرار دادن منافع ملی- هماهنگی با نیروی انسانی به‌عنوان منابع مهم کاری- آشتی‌پذیری هدف‌های فرد و سازمان
		حرکت در راستای اهداف و مأموریت‌ها	عدم‌تخطی 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	شناخت درست از مصلحت‌ها- هشدار دهی و غفلت‌زدایی در سازمان- جلوگیری از تحریف اسلام واقعی
		اجرای منویات امام و رهبری	تعهد به آرمان‌های انقلاب و شهدا- هم‌راستایی با ارزش‌های نظام- القا حس امنیت در پناه جمهوری اسلامی
		موعظه و ایجاد فضای 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	دفاع از حق مشروع افراد	محرومیت‌زدایی از جامعه محلی- عدم اتصال به کانون‌های قدرت و ثروت- اهمیت به حوزه نظارت و ارزشیابی سازمان
		از بین بردن ظلم و تبعیض	حمایت از اصلاح عادلانه عملکرد نهادها و سازمان- حفظ شفافیت رفتارها و عملکرد- پرهیز از رابطه‌مداری در انتصاب افراد- به‌کارگیری افراد پاک دست 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	استفاده از ظرفیت‌های مردمی- القای حس شایستگی به مردم- روحیه همدلی و ارتباط دوطرفه
		درگیر شدن در کار و	اشراف و کنترل بر ارکان حیطة مأموریت خود- بی‌اعتنایی به

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
		مأموریت سازمان	امتیازات شغلی - کار و تلاش مضاعف در سازمان
		توسعه فرهنگ پاسخگویی به مردم	خودکنترلی و مدیریت عملکرد- رعایت اخلاق در تعامل با مردم و زیردستان- پیش‌قدمی در حل مشکلات مردم
		تحول‌آفرینی	کمک به پیشرفت‌های همه‌جانبه سازمان- ایجاد رفاه و آرامش در سازمان- قدرت تعقل و تفکر معطوف به افق بلند
فرهنگ دانش‌محور		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
		معنویت در سازمان	وجدان کاری و اخلاص در عمل- درک صحیح از مبانی دینی- دنیا‌گریزی و فانی بودن دنیا
فرهنگ اخلاق‌مدار		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
		تعهد و سلامت نفس	ترویج تعهد درونی- احساس مسئولیت و انسجام- تعهد به ارزش‌ها
فرهنگ تعهد‌محور		انضباط و قانون‌مداری	پیروی از قوانین و مقررات- مدیریت بر مبنای قانون- قاطعیت در تصمیم‌گیری
		استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها	فراجتاحتی عمل کردن در سازمان- توجه و باور به توانمندی‌های کارکنان- ایجاد انگیزه در کارکنان
		دشمن‌شناسی و بصیرت	آسیب‌شناسی برنامه‌ها و فعالیت‌های ضد ارزشی- ترویج روحیه استکبارستیزی- شناسایی خرده‌فرهنگ‌های منحرف
فرهنگ مقاومت و پایداری		مدیریت بحران	شجاعت و قدرت اداره بحران- بیداری در برابر توطئه‌سازی‌های دشمنان- آینده‌نگری و دوراندیشی
		تقویت حس استقلال‌خواهی	توجه به لزوم خودکفایی- جانشین‌پروری در سازمان- ایجاد شوق درونی در سازمان
		خودباوری و	اطمینان به موفقیت- بهسازی کارکنان- پاسخ به نیاز عاطفی



مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کدهای اولیه
	مشارکت و همکاری	اعتماد به نفس	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 بی‌تحرکی
		ارتباط مؤثر با همکاران	وجود روابط مثبت و احترام‌آمیز - اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق - تلاش در جهت ارتقا زیردستان
فرهنگ انتقادپذیری	انعطاف‌پذیری در مقابل انتقاد	رعایت انصاف در بیان حقایق - صداقت و درستی در اظهار حقایق - خویش‌داری در گفتگو	
	اعتماد آفرینی 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	شناخت موقعیت‌ها	جولوگیری 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	
	ولایت مداری	ولایت محوری و مطیع فرمان رهبر بودن - وفاداری به نظام اسلامی - عمل‌گرایی در حفظ حریم انقلاب	

شبهه نهایی مضمون‌های استخراج و در شکل ۱ آورده شده است؛ 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 کُد اولیه، ۳۳ مضمون پایه و ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.



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

### مدل سازی ساختاری تفسیری

ارتباط بین مضامین مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان چگونه است؟  
سطح‌بندی مضامین مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در استانداری سیستان و بلوچستان چگونه است؟

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 انتقادپذیری» و «فرهنگ

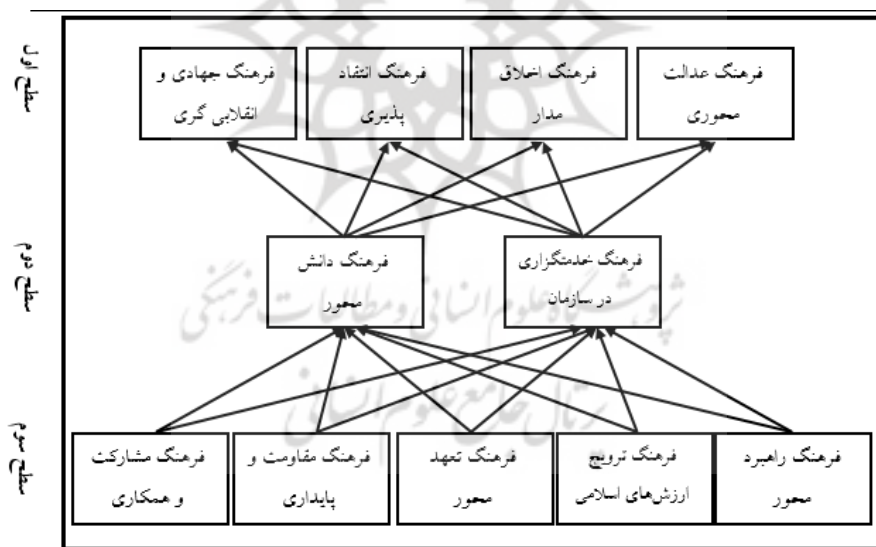
جهادی و انقلابی گری» قرار گرفته‌اند. به عبارتی مضامین مذکور بیشترین تأثیر را از سایر مضامین پژوهش می‌پذیرند.

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 پایین تر دارند.

جدول ۵. ماتریس نهایی برای مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

فرهنگ سازمان دهنده	فرهنگ راهبرد محور	فرهنگ اسلامی	فرهنگ ترویج ارزش‌های	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 انتقادپذیری	فرهنگ جهادی و انقلابی گری
فرهنگ راهبرد محور	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ عدالت محوری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ خدمتگزاری در سازمان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ دانش محور	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ اخلاق مدار	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ تعهد محور	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
فرهنگ مقاومت و	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

فرهنگ جهادی و انقلابی گری	فرهنگ انتقادپذیری	فرهنگ مشارکت و همکاری	فرهنگ مقاومت و پایداری	فرهنگ تعهد محور	فرهنگ اخلاق مدار	فرهنگ دانش محور	فرهنگ خدمتگزاری در سازمان	فرهنگ عدالت محوری	فرهنگ ترویج ارزش های اسلامی	فرهنگ راهبرد محور	مضمون سازمان دهنده
											پایداری
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	فرهنگ مشارکت و همکاری
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	فرهنگ انتقادپذیری
۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	فرهنگ جهادی و انقلابی گری



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تفسیری مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم

سلیمانی

## تحلیل میک مک

نتایج تحلیل میک مک نشان داد ده مضمون مؤثر بر مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از بعد قدرت نفوذپذیری و وابستگی به چهار دسته عوامل نفوذی، پیوندی، وابسته، خودمختار تقسیم می‌شوند. هر یک از ابعاد نیز بسته به قدرت نفوذپذیری و وابستگی‌شان در ارتباط به موضوع در یکی از چهار دسته عوامل نفوذی، پیوندی، وابسته، خودمختار قرار می‌گیرند (جدول ۶). بر اساس نتایج حاصل از تحلیل میک مک مضامین «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 انتقادپذیری» و «فرهنگ جهادی و انقلابی گری» در ناحیه عوامل پیوندی قرار گرفته‌اند.

جدول ۶. ماتریس تصمیم‌گیری میک مک برای مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج

قاسم سلیمانی

مضمون سازمان‌دهنده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	نفوذ
۱. فرهنگ راهبرد محور	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۲. فرهنگ ترویج ارزش‌های اسلامی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۳. فرهنگ عدالت محوری	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۹
۴. فرهنگ خدمتگزاری در سازمان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۹
۵. فرهنگ دانش محور	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۸
۶. فرهنگ اخلاق مدار	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۷. فرهنگ تعهد محور	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۸. فرهنگ مقاومت و پایداری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۹. فرهنگ مشارکت و همکاری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۱۰. فرهنگ انتقادپذیری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
۱۱. فرهنگ جهادی و انقلابی گری	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۹
وابستگی	۱۰	۱۱	۱۱	۱۰	۱۰	۱۱	۹	۹	۱۰	۱۱	۱۱	۱۱



مقاومت اسلامی را می‌توان در مدیریت و رهبری جهادی، شناخت و عمل به تکلیف، مردم‌داری، فروتنی، حمایت از مظلومان عالم، جهاد با نفس و اتکا بر اهل بیت (ع)، ولایت‌پذیری، کارآمدی در مدیریت مأموریت‌ها و آشنایی با فنون جنگی نوین باید جستجو کرد. در راستای نتایج حاصل از این سؤال در پژوهش اصغری (۱۴۰۱) 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. در پژوهش دهشیری و حسینی فرجی (۱۴۰۱) نتایج نشان داد تلاش‌ها و مجاهدت‌های صلح‌ساز و ثبات‌آفرین شهید سلیمانی در قالب سپاه قدس و جبهه مقاومت اسلامی در منطقه غرب آسیا با کارکرد مقابله با تجاوز، ظلم و بی‌عدالتی قدرت‌های استکباری در منطقه غرب آسیا به‌ویژه در منازعه مقاومت فلسطین و رژیم صهیونیستی و مقابله با نیروهای افراط‌گرا، خشونت‌طلب و تروریست داعش و تکفیری در این منطقه نیز در همین راستا قابل ارزیابی است.

با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد «فرهنگ عدالت محوری»، «فرهنگ اخلاق مدار»، «فرهنگ انتقادپذیری» و «فرهنگ جهادی و انقلابی‌گری» تأثیرپذیرترین مضامین پژوهش در استانداری سیستان و بلوچستان به‌منظور اجرای مدل فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر مقاومت اسلامی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی می‌باشد؛ می‌توان استدلال کرد فرهنگ مبتنی بر عدالت، نقشی مهم را در استانداری بر عهده دارد. نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها، ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از نقش آن‌ها می‌شود. همچنین رعایت قواعد و ارزش‌های اخلاقی در استانداری باعث می‌شود، تصمیم‌گیری‌ها ساده‌تر و هوشمندانه‌تر شود. مدیران سازمان‌هایی که ارزش‌های اخلاقی دقیقی دارند، راحت‌تر می‌توانند تبعات تصمیمات خود را ارزیابی کنند و کمتر دچار خطا یا تردید خواهند شد. در همین راستا با توجه به نتایج حاصل استفاده اثربخش از فرهنگ انتقادپذیری توانمندی زیادی را برای تغییر ایجاد نموده و کارکنان برای بهبود مهارت‌های خود از انتقاد مؤثر استفاده می‌کنند. رعایت این روش‌ها، به ایجاد تحول در زمینه انتقاد از خود، روسا، همکاران و زیردستان منجر می‌شود. در فرهنگ سازمان استانداری توجه شده شهید سلیمانی تنها یک الگو در عرصه نظامی و جنگاوری



نبود بلکه او برای همه کارگزاران و دست‌اندرکاران اداره بخش‌های مختلف کشور و یک الگوی جامع اخلاقی، فکری، معرفتی، معنوی و نمونه‌ای برجسته از مدیریت جهادی است و برای تحقق اهداف و رویکردهای این بیانیه بایستی به مؤلفه‌های مکتب شهید سردار سلیمانی توجه داشت و آن‌ها را در مقام عمل دنبال نمود. در راستای نتایج حاصل از این سؤال در پژوهش رنج دوست و شوکتی (۱۴۰۱) مشخص شد کشور ایران به‌واسطه 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. نوروزی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه خود بیان کرد ایجاد ائتلاف برای بهره‌گیری از توان غیر مسلمین همراه، علیه جبهه استکبار یکی دیگر از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نوآوری‌های نظامی مدیریتی سپهد سلیمانی در سال‌های اخیر است که ایشان به دولتمردان و مدیران انتقال دادند.

### نتیجه‌گیری

هر سازمانی برای داشتن فرهنگ، بایستی اهداف خود را به فراتر از آنچه هست سوق دهد و این هدف با به‌کارگیری معنویت در سازمان می‌تواند تحقق یابد چراکه معنویت همیشه به فراتر از آنچه هست توجه دارد. اگر فرهنگ سیاسی حاکم بر جامعه از آبخشور 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 آبخشور در جریان است، به‌درستی می‌توان به نیازهای امنیتی نیز پاسخ داده و امنیت را در جای‌جای جامعه استقرار و استحکام بخشید. 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. 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 هیئت حاکمه، بلکه ناشی از باور و اعتقاد قلبی مردم بوده و این نوید یک امنیت پایدار در حرکت به‌سوی تمدن بزرگ اسلامی را می‌دهد. تفکر شهید سلیمانی حاصل همین تمدن بود. با مردم بودن برای مردم خدمت کردن و برای مردم تلاش کردن از ویژگی‌های حاج قاسم سلیمانی ملت ایران می‌باشد. سردار 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.

### محدودیت‌ها و پیشنهادها

یکی از محدودیت‌های مهم فرا روی پژوهشگر جلب همکاری و اعتماد و اطمینان خبرگان و مدیران استانداری و هم‌زمان شهید سلیمانی و عدم دسترسی به ایشان بود. در این پژوهش نیز تغییر زمان انجام مصاحبه و هماهنگی مجدد آن‌ها بارها اتفاق افتاد و این امر، بر زمان‌بندی کار اثر نامطلوبی می‌گذارد.

پیشنهاد می‌شود: با توجه به آنکه فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌هایی بعضاً دیربازده است، سیاست‌گذاران استانداری باید فضایی را ایجاد نمایند که مجریان به‌دوراز شتاب‌زدگی ناشی از سیاست‌زدگی، به صورتی منطقی به اجرای سیاست‌های فرهنگی با محور مقاومت بپردازند. تکریم نیروهای انقلابی و جهادی و خانواده‌های شهدا در نظام‌های ارزشیابی و نظارت اجتماعی و اداری از ویژگی‌های کلیدی یک مسئول اسلامی تلقی می‌گردد تا از این طریق بتوان مکتب سلیمانی را ادامه داد. پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت‌ها و نهادینه نمودن ثبات مدیریت از اصولی است که می‌تواند تحقق عدالت را تسریع بخشد. فرهنگ عدالت سازمانی ایجاد 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؛ همچنین به محققین آینده پیشنهاد می‌شود الگوی فرهنگی تدوین‌شده در این تحقیق که مبتنی بر آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی است را به‌صورت عملیات و آزمایشی در سطح محدود در سایر استان اجرا نمایند و نتایج آن را مقایسه نمایند تا مشخص شود بافت فرهنگی شهرها تا چه میزان در اجرای الگوی فرهنگ مقاومت در سازمان مؤثر است.

## فهرست منابع

- اصغری ملیحه (۱۴۰۱). «تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتز پژوهی)». مجله مطالعات بیداری اسلامی، سال ۱۱، شماره ۳ (پیاپی ۲۵)، صص ۱۹۹-۱۷۷.
- خزائی اصل، صادق؛ کشته‌گر، عبدالعلی؛ روشن، سید علیقلی؛ ایمانی، عبدالمجید و کرد، باقر (۱۳۹۸). «نقش روابط مبتنی بر اعتماد در پیش‌بینی و تبیین فرهنگ مطلوب مربی‌گری (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای سیستان و بلوچستان)». مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۴۵، صص ۳۴ - ۵۸.
- دهشیری، محمدرضا و حسینی فخرجی، مجتبی (۱۴۰۱). «محور مقاومت اسلامی و انتظار پویا در مکتب شهید سلیمانی». مجله مشرق موعود، سال ۱۶، 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.
- ربانی‌خواه، صمد (۱۴۰۱). «جایگاه گفتمان مقاومت فعال در گفتمان مقاومت جمهوری اسلامی ایران». تهران: دهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- رنجدوست، شهرام و شوکتی، سعادت (۱۴۰۱). «تعالی و تربیت اسلامی با تأکید بر فرهنگ مقاومت در ایران (دلایل و الزامات)». تهران: هشتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱). «تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ‌سازمانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی». فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۰(۱).
- صادقی، علی؛ مرادی، سعید؛ فقیه آرام، بتول؛ عراقیه، علیرضا و شریفیان، لیلی (۱۴۰۰). «ارائه مدل توسعه فرهنگ‌سازمانی اسلامی برای آموزش و پرورش (مطالعه موردی: شهرستان‌های استان تهران)». مدیریت فرهنگی، ۱۱(۵۴)، ۱۱-۳۱.
- صالح اصفهانی، اصغر؛ نظامی پور، قدیر؛ کاظمی قمی، حسن و فرجی، ایرج (۱۳۹۹). «الگوی جبهه مقاومت از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)». مطالعات دفاعی استراتژیک، دوره ۱۸، شماره ۸۲.
- عرفانی‌فر، علی (۱۳۹۹). «نقش راهبردی حاج قاسم سلیمانی در شکل‌گیری محور مقاومت و مدیریت توحیدی آن». مجله حکمرانی متعالی، سال اول، شماره ۱، صص ۶۳ - ۸۰.
- مهدی‌پور، آسیه (۱۴۰۰). «تبیین الگوی مقاومت در مکتب سلیمانی». فصلنامه مدیریت راهبردی، دوره ۲۴، شماره ۹۳، صص ۱۷۳-۲۰۴.
- مهدیه، امید (۱۳۹۹). «ویژگی‌های رفتاری، مکتبی و دستاوردهای سردار سلیمانی». تهران: دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن ساز.

- نوروزی، خلیل؛ حاجی حسینی، سعید؛ خاتمی، حسن؛ خاتمی، محمد اسماعیل؛ علی پور کندلجی، علی یعقوب (۱۴۰۱). «بررسی نوآوری‌های نظامی مدیریتی سردار سلیمانی در جبهه مقاومت». مجله راهبردی مطالعات بسیج، دوره ۲۵، شماره ۲، شماره پیاپی ۷۵۳، صص ۳۳-۶۹.
- یاسینی، علی؛ ایدی، فاطمه و آقایی، هادی (۱۳۹۷). «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران». مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۶، شماره ۱.
- یوسفی مقدم، محمدصادق (۱۳۹۹). «جایگاه و اهداف مقاومت اسلامی از دیدگاه مفسران؛ با تأکید بر آیات جهاد». فصلنامه علمی پژوهشی علوم سیاسی، ۲۳ (شماره ۹۱)، ۷۴-۵۹.
- 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.
- Eleswed, M. (2019). Organizational Culture: An Islamic Perspective. *AAU Journal of Business and Law*, 3(2).
- Fahri M F, Tunas B, Purwana D.(2022) Islamic Corporate Culture in Enhancing Employee Engagement. *Academy of Strategic Management Journal* (Print ISSN: 1544-1458; Online ISSN: 1939-6104)
- 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* (Volume 1, 2023) (Vol. 1, No. 1, pp. 503-511).
- 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.
- Hoque Z. (2013). Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective. *Journal of Humanoids*, 29(3): 31-56.
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. (2013). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*.
- Jamal, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1-20.
- Jumahir, J., Nurdin, N., Pettalongi, A., Fitri, A., & Aftori, R. (2023). Religious Culture Implementation in State Islamic Senior High School in Indonesia. *Research and Analysis Journal*, 6(2), 19-26.
- 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.
- Kirdiş, E. (2023). Education, media and civil society: The building of an Islamic cultural hegemony in Turkey. *The International Spectator*, 58(1), 146-161.
- Kirdiş, E. (2023). Education, media and civil society: The building of an Islamic cultural hegemony in Turkey. *The International Spectator*, 58(1), 146-161.
- 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.

- 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.
- 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) (pp. 517-525). Atlantis Press.
- Wei, K. K., bin Mohd Noor, M. A., binti Mansor, M., & Awang, Z. (2021). Mediating Role of Organizational Culture in The Relationship between Emotional Intelligence and Leadership Practices. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(12), 2190-2205.

