



بررسی رابطه جهت‌گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی دانشجویان دانشگاه آزاد

اسلامی واحد تهران شمال

مینا فرامرزی پلنگر^۱

مجتبی معظمی^۲

اسماعیل کاوسی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱

چکیده

این تحقیق در راستای رابطه جهت‌گیری استراتژیک و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌باشند. که حدوداً ۳۵۰۰۰ نفر می‌باشند. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۲۴ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون پارامتری همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، جهت‌گیری استراتژیک بر توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

جهت‌گیری استراتژیک فرهنگی، مقاومت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۱- گروه مهندسی معماری، مرکز تهران شرق، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. mina.faramarzi1990@yahoo.com

۲- گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) m_moazzamiii@yahoo.com

۳- گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ekavousy@gmail.com

مقدمه

دوران هشت سال دفاع مقدس، به‌عنوان نقطه عطفی در نمایاندن توان، شجاعت و استعداد بی‌نظیر جوانمردان و غیرتمندان ایران‌زمین به شمار می‌رود؛ در این دوران جامعه توانست با اتکای بر آموزه‌های دینی در این آزمون الهی، پیروزمند ظاهر شود. دستاوردهای دیرین تاریخ، مبین این واقعیت است که ایثار و شهادت به‌عنوان کارآمدترین عنصر فرهنگی در تأثیر بر فرآیندها و پدیده‌های اجتماعی تلقی می‌شود. اعتلای فکری و معنوی جامعه منوط به مؤلفه‌هایی است که در ساختار جامعه، ترسیم وجهت یابی می‌شوند و در راستای این هدف، تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر حرکت و پویایی، آزادی و آزادی، تعهد و مسئولیت و حتی ارزش‌های ملی و مذهبی بسیار بارز و برجسته است.

مقاومت از اصول اولیه زندگی بشری است که انسان بدون بهره‌مندی از آن هرگز قادر به زندگی نخواهد بود. قرآن آن را واجب شرعی و ضرورت بشری می‌داند که فقدان آن، موجب فساد در زمین خواهد شد. مقاومت، سیاست و سلوکی ممتد است و نه حادثه یا لحظه، بلکه کاری تمدنی و فراگیر و مستمر و متکامل و مستقل در رویارویی با مبارزه‌طلبی‌ها، دشمنی‌ها و تجاوزگری‌ها یا هر چیز دیگری است که برهم زنده تعادل و توازن باشد. بر این اساس مقاومت، بر کلیه عکس‌العمل‌هایی اطلاق می‌گردد که ممکن است به شکل تدابیر اجرایی و بازدارنده باشد و گروه یا سازمان یا فردی در رویارویی با تهدیدها و خطرهای تجاوزهای خارجی یا داخلی با آن روبه‌رو می‌شود (میرقادر؛ کیانی، ۱۳۹۰: ۷۰).

لذا امروز به اعتراف صریح نظریه‌پردازان غربی درگیری اصلی بین فرهنگ دینی انقلاب و نظام اسلامی با فرهنگ غربی است. هانتیگتون نظریه‌پرداز آمریکایی می‌گوید: «تقابل اصلی آینده جوامع بشری برخورد فرهنگ اسلامی و فرهنگ غربی است» (معاونت سیاسی نمایندگی ولی‌فقیه در قرارگاه ثارلله، ۱۳۷۸: ۲۷). دیوید کیو، مأمور سازمان سیا چنین می‌گوید: «مهم‌ترین حرکت در جهت براندازی جمهوری اسلامی، تغییر فرهنگ جامعه فعلی ایران است و ما مصمم به آن هستیم» (نگارش، ۱۳۸۰: ۱۸۴). ناتوی فرهنگی به دلیل ویژگی‌های خود از پیچیدگی خاصی برخوردار است و خطرش افزون‌تر از ناتوی نظامی است و قهراً مقابله با آن نیز با مشکلات بیشتری مواجه خواهد بود. برخی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: ۱. نامحسوس و نامرئی بودن اقدامات، فعالیت‌ها و تجهیزات مخصوص به خود. ۲. به‌ظاهر رسمی و قانونی بودن؛ ۳. دراز مدت و دیرپا بودن و ماندگار در روح و فکر و تخریب اندیشه‌ها. ۴. هدف گرفتن فرهنگ به‌عنوان سنگ زیرین و پایه اصلی جامعه و نسخ هویت اسلامی و ملی و بیگانه کردن انسان‌ها از خود. ۵. استفاده از تمامی حربه‌های سیاسی، اقتصادی، نظامی، روانی، تبلیغاتی و... ۶. با برنامه عمل کردن و داشتن طرح و برنامه در فواصل کوتاه‌مدت، میان‌مدت و دراز مدت. ۷. استفاده از

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

ابزارها و امکانات تکنولوژی گسترده و متنوع با تخصیص بودجه‌های کلان. ۸. استفاده از ادبیات و الفاظ مردم‌پسند. ۹. بهره‌گیری گسترده از مواد مخدر، سایت‌های مستهجن و فساد و فحشاء. ۱۰. سود جستن از شیوه‌های نوین و متنوع. ۱۱. حرمت‌شکنی و توهین به مقدسات. در بررسی مصادیق و ویژگی‌های ناتوی فرهنگی، تهدیداتی که در این راستا وجود دارد و خساراتی که ممکن است در این راستا متحمل شویم می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: ۱- در معرض خطر قرار گرفتن هویت‌های ملی، دینی و نژادی. ۲- تضعیف و ایجاد شبهه در باورهای دینی و انقلابی مردم. ۳- جایگزین رسانه‌های جهانی به جای رسانه‌های ملی. ۴- تحول در تلقی و الگوهای زندگی اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (میرقادری؛ کیانی، ۱۳۹۰: ۷۰). الگویی که برای مقابله با این هجمه‌ها و این ناتوی دشمن می‌توان به کاربرد چیست؟ مقام معظم رهبری می‌فرماید: «الگوی مقاومت و مبارزه پیش روی ماست؛ یعنی می‌توان با مقاومت و مبارزه و البته تحمل خسارت، به پیروزی رسید» (مقام معظم رهبری، ۸۰/۲/۴). به تعبیر قرآن: بنیان مرصوص؛ تصویری محکم شکل می‌گیرد. ممکن است کم باشیم ولی قدرت بالایی داریم: کَمُ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَتَهُ كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ (بقره، ۲۴۹). یک نوع تصویر را باید خودمان تولید کنیم و یک نوع تصویر را خودمان از خود داریم. این جمله از امام خمینی که آمریکا هیچ غلطی نمی‌تواند بکند، بر همین مبناست (افتخاری، ۱۳۹۴).

از طرفی محیط امروزی، امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمان‌ها نسبت به قبل پویاتر شده و باعث گردیده است تا سازمان‌ها در پی یافتن پاسخ‌هایی برای این پویایی باشند تا موفقیت و عملکرد بالاتر را برای خود رقم زنند (کووین و ویلز، ۲۰۱۱: ۱۸۲).

در این میان، سازمان‌ها انعطاف‌پذیری، پویایی و تمایلات کارآفرینانه را در جهت بقا و دستیابی به موفقیت‌های رقابتی به‌طور فزاینده‌ای به انجام می‌رسانند (کووین و اسلوین، ۲۰۰۸: ۱۸۲). علاوه بر این، سازمان‌ها جهت انطباق با دنیای متغیر و متحول امروزی برای نهادینه کردن جو خلاقیت و نوآوری در سازمان، باید قادر باشند استراتژی‌هایی را جهت هدایت و کنترل این تغییرات به مدد رهبران تحول‌آفرین ایجاد کنند. در واقع رهبران تحول‌آفرین با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جوسازمانی انعطاف‌پذیری به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آن‌ها را وامی‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند (گوماس اغلو و ایسلویو، ۲۰۰۹: ۴۶۲).

با توجه به تغییرات محیطی که در حال حاضر شتاب زیادی به خود گرفته است و پیچیده شدن تصمیمات سازمانی، لزوم به‌کارگیری برنامه‌ای جامع برای مواجهه با این‌گونه مسائل بیشتر از گذشته ملموس می‌شود؛ این برنامه چیزی جز برنامه استراتژیک نیست. مدیریت استراتژیک با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده‌نگر، جامع‌نگر و اقتضایی راه‌حل بسیاری از مسائل سازمان‌های امروزی است. پایه‌های مدیریت استراتژیک بر اساس میزان درکی است که مدیران از سازمان‌های رقیب، عرضه‌کنندگان، توزیع‌کنندگان، دولت‌ها، سهامداران و مخاطبان دارند و این عوامل موفقیت در دنیای امروز را سبب می‌شوند. (کووین و ویلز، ۲۰۱۱: ۱۸۲).

افراد، سازمان‌ها و جوامعی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام کنند دچار توقف، سکون و اضمحلال می‌شوند. مسلماً با توجه به پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان‌ها، مدیران به‌طور روزافزون تلاش می‌کنند، دریابند چگونه سازمان‌های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان‌هایشان شوند (کیاکجوری و دیلمی، ۱۳۹۱، ۳).

با توجه به مطالب فوق، در این تحقیق رابطه جهت‌گیری استراتژیک و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال مورد بررسی قرار گرفته است.

مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق

فرهنگ

فرهنگ به‌عنوان یکی از مفاهیم اصلی در علم اجتماعی، در طول تاریخ اندیشه از دوره روشننگری تاکنون معانی و کاربردهای گوناگونی یافته، و براین اساس نظریه‌پردازی‌های گوناگونی پیرامون آن صورت گرفته است. این گوناگونی در فهم از «فرهنگ» فقط نشان‌دهنده گستردگی یا تحول در درک آن نیست که سبب شکل‌گیری نظریه‌های مختلف شده است، بلکه به نظر می‌آید بیشتر نشان‌دهنده ابهام و پیچیدگی ذاتی این مفهوم است. هردر^۲ که در فهم از فرهنگ، همانند آدلونگ^۳، تحت تأثیر متفکران دوره روشننگری فرانسه، مانند ولتر^۴ بود، در سال ۱۷۷۴ در کتاب «فلسفه‌ای دیگر از تاریخ» درباره فرهنگ گفته بود که «هیچ‌چیز مبهم‌تر از خود اصطلاح فرهنگ نیست، هیچ‌چیز به‌اندازه بهره‌گیری از این اصطلاح برای تمامی ملل و اعصار ما را به بیراهه نخواهد کشاند» (تامپسون، ۱۳۷۷: ۲۰-۱۹). سر ادوارد تایلور^۵ مفهوم فرهنگ را در سال ۱۸۷۱ تعریف کرد. وی نخستین کسی است که ارائه تعریفی مشخص از تعریف فرهنگ را ضروری دانسته و این کار را به‌صورتی مبسوط انجام داده است، به‌طوری‌که هنوز طراوت خود را حفظ کرده است. به‌طور خلاصه به نظر تایلور «فرهنگ به مفهوم

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

وسیع انسان‌شناختی آن، کل پیچیده‌ای است که دانش، اعتقاد، هنر، اخلاق، قانون، رسم و هر نوع قابلیت و عادت دیگری را که انسان به‌صورت عضوی از جامعه کسب می‌کند. در برمی‌گیرد» (تایلور، ۱۸۷۱ به نقل از حیدرپور و محمدی مزینانی، ۱۳۹۳: ۳۴). ادوارد ساپیر^۶ فرهنگ را عبارت از سیستم رفتارها و حالت‌های متکی بر ضمیر ناخودآگاه می‌داند. به نظر وی «فرهنگ یک گروه شامل انواع مدل‌های اجتماعی رفتار است که به‌وسیله همه یا اکثریت اعضای گروه جامعه عمل به خود می‌پوشد و جامعه در حقیقت یک اصطلاح فرهنگی است که افراد به نسبت روابطی که با یکدیگر دارند برای بیان بعضی از صور رفتارهای خود به کار می‌برند» (روح الامینی، ۱۳۸۸: ۱۸). استوارت هال^۷ در تعریفی نوین، فرهنگ را این‌گونه معرفی می‌کند فرهنگ کارهای زیست شده‌ای است که مشخصه جامعه، طبقه یا گروه خاصی در دوره‌ای خاص از تاریخ است. فرهنگ شامل ایدئولوژی‌های عملی است که جامعه، گروه یا طبقه‌ای را قادر می‌سازد تا شرایط هستی خود را تجربه، تعریف و تفسیر و معنای آن را درک کنند (هال، ۱۹۸۲ به نقل از حیدرپور و محمدی مزینانی، ۱۳۹۳: ۳۵).

فرهنگ، یکی از مهم‌ترین عوامل بیرونی است که بر تمایل افراد به نوآوری در زمینه فناوری اطلاعات اثر می‌گذارد. فرهنگ به‌مثابه نرم‌افزاری ذهنی، شناخت و شخصیت فرد را شکل می‌دهد و او را برای بروز صفات انعطاف‌پذیری مانند نوآوری آماده می‌کند (اسرایت^۸، تاجر و گالی، ۲۰۰۸). فرهنگ از طریق نظام دادن به رفتار اجتماعی، منجر به مشارکت فرد با جامعه می‌گردد، بدون آنکه ناگزیر باشد مرتباً شیوه‌های فکر و عمل را ابداع و یا اختراع کند. از آنجاکه فرهنگ در بستر محیط اجتماعی قرار دارد، لذا، رابینز به موارد زیر به‌عنوان کارکردهای تبلیغات فرهنگی اشاره می‌نماید:

۱. فرهنگ، باعث ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود؛
۲. فرهنگ، در سازمان‌ها باعث ایجاد احساس هویت برای اعضای سازمان می‌کند؛
۳. فرهنگ، به‌صورت یک سیستم کنترل در جامعه عمل کرده و رفتارهای مشخص و قابل قبول را وضع نموده و از رفتارهای غیرقابل قبول، ممانعت به عمل می‌آورد؛
۴. فرهنگ، باعث می‌شود که در افراد، نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که بیش از منافع شخصی، فرد است.

تبلیغات شهری یکی از کارکردهای مهم شهرهای امروزی است که به دلیل اثرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود جایگاه خاصی را در شهرها به دست آورده است. تبلیغات نقش کلیدی در اداره شهر، فرهنگ‌سازی و تغییر نگرش شهروندان دارد و بر این اساس جایگاه ویژه‌ای در برنامه‌ریزی فرهنگی برای آن قائل هستند (موریلن^۹، ۲۰۱۳).

مقاومت فرهنگی

مقاومت، اصطلاحی است از ریشه‌ی قوام یا قیام، ریشه‌ای که در دین اسلام از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و به همین منظور مقاومت یک اصطلاح بومی محسوب می‌شود. مقاومت را به فارسی استواری یا ایستادگی یا پایداری می‌گویند. معنای غالب در واژه مقاومت، ایستادگی و مقاومت کردن در برابر چیزی است که توازن و تعادل را برهم زده، خواه این عامل درونی باشد مانند امیال نفسانی یا بیرونی، مانند بیماری یا تجاوز و اشغالگری (میرقادری؛ کیانی، ۱۳۹۱: ۷۰).

قوام و استحکام هر موجودی، راز بقا و سبب ماندگاری آن است. عاملی که ملت‌های ضعیف را در برابر دولت‌های گرج سیرت، بر سر پا نگه می‌دارد، صبر و مقاومت است. هر ملتی، برای اثرگذاری بیش‌تر و ثبات دائمی، نیازمند آن است تا مقاومت خود را به فرهنگ عمومی تبدیل کند. هر موضوعی تا وقتی زمینه‌ی فرهنگی پیدا نکند، نمی‌تواند بقا و ماندگاری خویش را تضمین نماید (فرهنگ، ۱۳۹۱).

فرهنگ مقاومت جمهوری اسلامی ایران را در مؤلفه‌هایی مانند استکبارستیزی، روحیه جهادی، تأکید بر هویت دینی و مردم‌سالاری دینی و... می‌توان تبیین نمود. اگر به تقابل استکبار جهانی با جمهوری اسلامی ایران در سه دهه گذشته نظر بیفکنیم درمی‌یابیم که در دهه اول تقابل در حوزه نظامی است و سراسر این دهه جنگ، کودتا و ترور می‌باشد. اما از ابتدای دهه دوم، بحث فراگیر عمومی در جامعه ایرانی مسئله «تهاجم فرهنگی» بود. استکبار در دهه سوم در راستای هجمه فرهنگی به فکر مهار انقلاب اسلامی در سطح جهان افتاد (والی زاده، ۱۳۸۸: ۸).

ابعاد و مؤلفه‌های مقاومت فرهنگی

۱- فرهنگ ایثار و شهادت

فداکاری و ازخودگذشتگی، یک ارزش جهانی و فرامذهبی است. همه انسان‌ها نسبت به افرادی که با شجاعت در مقابل ستم قد برافراشته‌اند و تن به ذلت و خواری نداده‌اند، ادای احترام کرده و آنان را ستایش می‌کنند. حتی افراد ناتوان و زبونی که جرأت اظهار وجود در برابر ستم و یارای مخالفت با ستمگری نیافته‌اند، نسبت به انسان‌های قهرمان و مقاوم ابراز احترام می‌کنند. پیامبر عزیز اسلام (ص)، قبل از بعثت در پیمان حلف الفضول که فلسفه آن دفاع از مظلومان و ستمدیدگان بود شرکت کرد. چون به رسالت مبعوث شد، فرمود: در خانه عبدالله بن جدعان، شاهد پیمانی بودم که اگر مالک همه شتران سرخ مو بودم، مرا چنین شادمان نمی‌کرد و اگر در اسلام نیز کسی بر این اساس از من یاری بطلبد آماده یاری او هستم (ابراهیمی ورکیانی، ۱۳۸۲: ۱۳۳).

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

«حضرت آیت الله خامنه‌ای» فرماندهی معظم کل قوا، حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای در خصوص فرهنگ ایثار و شهادت می‌فرماید: پاسدارانقلاب اسلامی، آگاهانه راه حسین (ع) را که ادامه‌ی راه انبیاء الهی است، انتخاب می‌کند و در این راه، فروغ خون حسین (ع) و شهیدان گلگون کفن کربلا را چراغ راه خویش قرار می‌دهد (پیام رهبری به سمینار سراسری سپاه، ۱۳۶۲)

هدف از ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، فروزان نگه‌داشتن این چراغ رهایی‌بخش، برای هرزمانی است که دشمنان خیره‌سر، قصد و آهنگ نابودی دین و ایمان و تعرض به میهن و ناموس نمایند؛ ولیکن لازمه‌ی تحقق این هدف مهم، ترویج و گسترش سیره و روش زندگی رهایی‌بخش شهدا و ایثارگران است. چنان چه واقعیت و زیبایی درونی و ظاهری فرهنگ ایثار و شهادت با شیوه‌هایی اثربخش برای عامه مردم به‌ویژه نسل جوان به تصویر کشیده شود و در عمق وجود آنانی که، ایثار و شهادت را تجربه نکرده‌اند، ریشه دواند، می‌توان شاهد الگوپذیری هرچه بیشتر از این گنجینه گران‌مایه بود (صفوی، ۱۳۷۰: ۳۰۵-۳۰۶) فرهنگ ایثار و شهادت، مجموعه دستاوردهای نظری و فکری است که قابلیت اکتساب داشته و بر اساس موازین الهی و از طریق همسان کردن رفتارها و ارزش‌ها و هنجارها در جامعه موجب انسجام یک جامعه ولایی می‌شود و نیز به سبب نوع نگرش، بستری از کمال و حرکت به‌سوی قرب الهی را برای افراد مهیا می‌سازد. این امر، جامعه ولایی را از جوامع دیگر متمایز می‌سازد؛ به تعبیر دیگر فرهنگ ایثار و شهادت ارزش‌هایی را مطرح و نهادینه می‌سازد که در آن افراد یک جامعه به‌منظور تحقق خواست‌ها و اهداف الهی خود بر اساس ارزش‌های الهی حاضر به جان‌فشانی و حضور در صحنه‌های مجاهده می‌شوند. علاوه بر این که در آموزه‌های دینی تلاش می‌گردد تا ریشه‌ها و موانع ایثار و شهادت را خشکانده و به‌جای آن حب الهی و ایمان و اعتقاد به خدا و روز رستاخیز، جایگزین گردد، عواملی وجود دارند که بستر را برای ایثار و از خود گذشتگی فراهم می‌سازد. این عوامل عمدتاً اعتقادی یا فرهنگی می‌باشند. علاوه بر مطالب ذکر شده که حس ایثار و از خود گذشتگی را در انسان تقویت می‌کند، باور داشتن امور ذیل که در ارزش شهید و شهادت است، انسان را مشتاق کشته شدن در راه خدا می‌سازد و آن را همانند اولیای الهی در دعای خویش از خدا می‌طلبد. چراکه:

شهیدان زنده و غرق در نعمت خدایند.

ابن مسعود از پیامبر اکرم نقل می‌کند که خداوند به ارواح شهیدان احد خطاب کرد و از آن‌ها پرسید: چه آرزویی دارید؟ آن‌ها گفتند: پروردگارا! ما بالاتر از این چه آرزویی می‌توانیم داشته باشیم که غرق نعمت‌های جاویدان توایم و در سایه عرش تو مسکن داریم، تنها تقاضای ما این است که بار دیگر به جهان برگردیم و مجدداً در راه تو شهید شویم، خداوند فرمود: فرمان تخلف ناپذیر من این است که

کسی دوباره به دنیا بازنگردد، عرض کردند: حالا که چنین است تقاضای ما این است که سلام ما را به پیامبر ۶ برسانی و به بازماندگانمان، حال ما را بگویی و از وضع ما به آن‌ها بشارت دهی که هیچ‌گونه نگران نباشند در این هنگام آیات ذیل نازل شد (سیوطی، ۱۴۰۴ هـ، ج ۲: ۹۶)

فرهنگ جهادی

ارائه‌ی تعریفی جامع و مانع، که دربرگیرنده‌ی تمام جنبه‌ها و شاخصه‌ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ جهادی باشد، کار راحتی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت، اما رسیدن به مقصود و ارائه‌ی بیانی گویا از این فرهنگ، با اتکا به معیارها و ویژگی‌های مورد انتظار از کار جهادی، که خود نمود روحیه و فرهنگ جهادی است، امکان‌پذیر است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله با حافظان وضع موجود که به یک معنا ضدتحول و ضدانقلاب هستند، قرار می‌گیرد.

فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به‌نوعی نقش الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است؛ به‌گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه‌ی بخش عمده‌ای از مسئولین و سیاست‌گذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است.

فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است. انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آن‌ها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت. این سبک مدیریت در سال‌های بعد، به‌عنوان مدیریت جهادی شناخته شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در سال‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷). بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشئت گرفته و پایه‌ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، آغاز حرکت شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت‌های پُرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

آرائه‌ی خدمات بسیار ارزنده، اثرات زیادی برجای گذاشت و به سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که هم‌اینک در سراسر روستاهای کشور اسلامی، روستاییان در همه حال، با لبخند رضایت بر لب، از جهاد سازندگی می‌گویند. با تحلیل پیام‌های امام خمینی (ره) و واقعیت وجودی جهاد سازندگی در سال‌های اولیه، متوجه می‌شویم که کار جهاد سازندگی و مدیریت آن پدیده‌ای منحصربه‌فرد، تاریخی و کم‌سابقه است.

فرهنگ جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر این‌ها محقق شود کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. با کار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴). مدیریت جهادی نوعی رهبری مشارکتی است. اعتماد داشتن به نیروهای جهاد، اهمیت دادن و لحاظ کردن نظرات آن‌ها، میدان دادن و تفویض اختیار به جهادگران از ویژگی‌های مدیریت جهادی است. مدیر از انتقاد آن‌ها نمی‌هراسد و پاسخگوی سؤالاتشان است. احترام متقابل مدیران و کارکنان در جهاد به چشم می‌خورد و هر یک از نیروهای جهاد تنها از یک رئیس مافوق دستور گرفته و رعایت سلسله مراتب و تعیین خطوط اختیار و ارتباط در بین جهادگران وجود دارد (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

فرهنگ دینی

طباطبایی (ره) دین را مجموعه‌ای مشتمل بر یک سلسله عقاید، اخلاق و عبادات (دستورات عملی) می‌داند که پیامبران از طرف خداوند - از طریق وحی و در قالب کتاب مقدس- برای راهنمایی و هدایت بشر آورده‌اند. از دید ایشان؛ ریشه گرایش به دین را باید در فطرت جست که همانا خصیصه خلقت ویژه انسان است و او را به سوی مبدأ و منشأ کمالات و نیکی‌ها فرا می‌خواند؛ یعنی بنیاد و اساس دین، مبتنی بر دستگاه واقعی آفرینش و نفع و ضرر حقیقی انسان شکل گرفته و تحقق یافته است، نه مقتضای عواطف و خواسته‌های مردم (امید، ۱۳۸۴).

دیانت مفهومی عام‌تر از مذهب را در بردارد و منبع مشترک هر سه منبع هویتی ایرانیان به حساب می‌آید. دیانت در هر عصری جلوه‌ای متمایز می‌یابد اما استمرار خود را حفظ می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت برخی از مفاهیم دینی از دوره‌ای به دوره دیگر انتقال یافته و در فرآیندی فرهنگی باز تعریف شده‌اند. در دوران معاصر نیز انقلاب اسلامی با تکیه بر هویت دینی به پیروزی رسید.

در این راستا سیاست‌گذاران حوزه فرهنگ نیز توجه و دقت زائد الوصفی را به این معنا مبذول داشته‌اند. دیانت را می‌توان در حوزه دین و حوزه جزئی‌تر مذهب مورد توجه قرار داد. استمرار مؤلفه دیانت در هویت فرهنگی ایرانیان غیرقابل‌انکار است گو اینکه دین نیز مانند زبان در حوزه هویت فرهنگی و هویت ملی مورد نظر بوده است (به‌عنوان مثال باگرا و بکر ۱۰، ۲۰۰۵؛ خانیکی، ۱۳۸۳). این موضوع با تراکم بالایی در اسناد فرهنگی نیز به چشم می‌خورد: قانون اساسی اصول ۱، ۲ و ۳ و غیره سیاست فرهنگ بند الف ۱ و الف ۵؛ «رشد و تعالی فرهنگ اسلامی انسانی و بسط پیام و فرهنگ انقلاب اسلامی در جامعه و جهان» و «تحقق کامل انقلاب فرهنگی در جهت استقرار ارزش‌های مورد نظر اسلام و انقلاب اسلامی در زندگی جمعی و فردی و نگرهبانی از آن‌ها و استمرار حرکت فرهنگی برای رسیدن به جامعه مطلوب». در این معنا علاوه بر اینکه بر هویت اسلامی برخاسته از کلمه توحید تأکید می‌شود، شناخت جامع فرهنگ اسلامی و ترویج اخلاق و معارف دینی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد.

استکبارستیزی

در نظام پرورشی مبتنی بر فرهنگ اسلام که هدف غایی خلقت انسان، عبادت و نیل به مقام عبودیت (به استناد آیه: وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ "ذاریات/۵۶") است، ایثار و جهاد و شهادت دارای جایگاه رفیع و قابل تأمل است (باقری، ۱۳۶۸: ۶۴)

جهاد با دشمن، یکی از فروع دین مقدس اسلام است و با فرمان امام واجب می‌شود و زمانی که بلاد مسلمین یا مرزهای آن مورد هجوم قرار گیرد، برمسلمانان، واجب است که از آن به هر وسیله‌ای که ممکن است با بذل جان و مال خویش دفاع نمایند. این دفاع مشروط به اذن امام معصوم یا نایب خاص و عام او نیست. (خمینی، ۱۳۶۸: ۳۲۷) در قرآن مجید پارها فرمان جهاد و مقاتله با دشمن صادر شده استدر تعالیم قرآن و سنت، عدالت امر مقدسی است و ظلم و ستم از امور چیز زشت و ناخوشایند. این آموزه‌ها و تعالیم به‌گونه‌ای است که اگر عدالت (آرمان نهایی همه‌ی انبیاء) به خطر افتد و ظلم و ستم جایگزین آن شود، احساسات فطری و پاک انسان‌ها، علیه ظلم و به نفع عدالت برخاسته خواهد شد. برای اثبات مدعا نمونه‌هایی از این آموزه‌ها بیان می‌شود: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آن‌ها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند) (حدید/۲۵) (از این آیه استفاده می‌شود که هدف از ارسال پیامبران و انزال کتاب‌های آسمانی، اقامه عدل و قسط به‌وسیله‌ی مردم است. در آیه‌ی دیگر، خداوند ما را به اجرای عدالت و احسان به

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

بندگان دستور داده است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ» (خداوند به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد و از فحشا و منکر و ستم، نهی می‌کند خداوند به شما اندرز می‌دهد، شاید متذکر شوید) (نحل/۹۰)

مردم سالاری دینی

مطهری (۱۳۷۱) در بیان ویژگی‌ها و مشخصات اصلی دین اسلام می‌نویسد: اسلام مکتبی است جامع و واقع‌گرا. در اسلام، به همه جوانب نیازهای انسانی، اعم از دنیایی یا آخرتی، جسمی یا روحی، عقلی و فکری یا احساسی و عاطفی، فردی یا اجتماعی توجه شده است. مجموعه تعلیمات اسلامی، از یک لحاظ، سه بخش را تشکیل می‌دهند: (۱) اصول عقاید: چیزهایی که وظیفه هر فرد، کوشش درباره تحصیل عقیده درباره آن‌هاست. کاری که در این زمینه بر عهده انسان است؛ از نوع کار تحقیقی و علمی است. (۲) اخلاقیات: خصلت‌هایی که وظیفه یک فرد مسلمان، این است که خویشتن را به آن خصلت‌ها و خوبی‌ها بیاراید و از اضرار آن‌ها، خویشتن را دور نگه دارد. کاری که در این زمینه بر عهده انسان است؛ از نوع مراقبت نفس و خودسازی است. (۳) احکام: دستورهایی که مربوط است به فعالیت‌های خارجی و عینی انسان، اعم از فعالیت‌های معاشی و معادی، دنیوی و اخروی، فردی و اجتماعی.

جوادی آملی (۱۳۸۱)، دین را این‌گونه تعریف می‌نماید: مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی که برای اداره فرد و جامعه انسانی و پرورش انسان‌ها از طریق وحی و عقل، در اختیار آنان قرار داده شده است. دین با این تعریف، هم به اصول بینشی بشر نظر دارد، هم درباره اصول گرایشی وی سخن می‌گوید و هم اخلاق و شئون زندگی انسان را تحت پوشش قرار می‌دهد. از دید ایشان، دین مبتنی بر وحی، متشکل از این بخش‌ها و ابعاد است: (۱) عقاید: باور و اعتقاد به حقایق و واقعیت‌های جهان هستی بر اساس توحید، مانند اعتقاد به وجود خدا، نبوت، قیامت، بهشت، دوزخ و ... (۲) اخلاقیات: تعالیمی که فضایل و رذایل اخلاقی را به انسان شناسانده، راه تهذیب نفس از رذایل و تخلق به فضایل را به او نشان می‌دهد و (۳) شریعت، مناسک، احکام و مقررات: که تنظیم روابط اجتماعی، حقوقی، مدنی، اقتصادی، سیاسی، نظامی و سلوک فرد با خود، خدا و دیگران را بر عهده دارد.

جهت‌گیری استراتژیک فرهنگی

جهت‌گیری استراتژیک، یکی از موضوع‌های ویژه در ادبیات مدیریت راهبردی، کارآفرینی و بازاریابی است. امروزه شناسایی ترکیب موفقیت‌آمیزی از این جهت‌گیری‌ها چالش عمده‌ای برای مدیریت محسوب می‌شود. جهت‌گیری‌های استراتژیک اصولی هستند که بر فعالیت‌های بازاریابی و تدوین

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

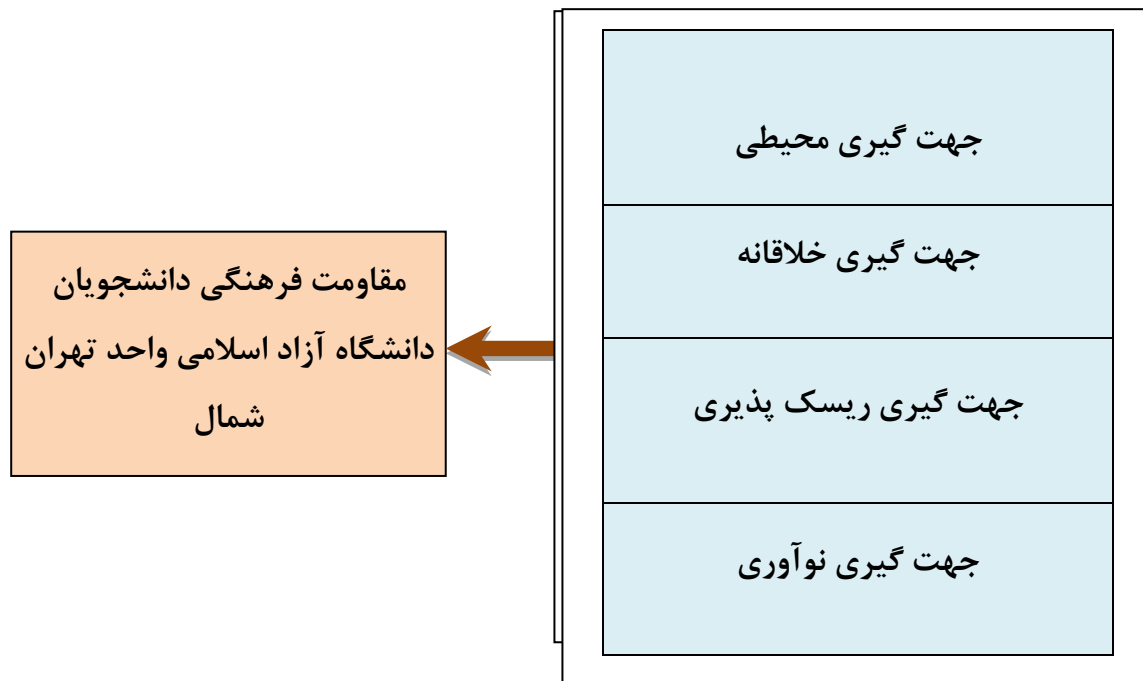
استراتژی سازمان تأثیر می‌گذارند و برای ایجاد رفتارهای مناسب که منجر به عملکرد بهتر می‌شود، به کار می‌روند. مطالعات نشان داده که سازمان‌های با جهت‌گیری استراتژیک تک‌سویه (مشتري‌گرا، رقیب‌گرا، محصول‌گرا و امثال آن) در افزایش مداوم عملکرد سازمان، شکست‌خورده‌اند ولی شرکت‌هایی با دو یا چند گرایش راهبردی، به عملکرد بالاتری دست یافتند. این محققان ادعا می‌کنند که سازمان‌ها می‌توانند با رویکردهای راهبردی دیگری که با محیط و ویژگی‌های سازمانی آن‌ها متناسب باشد، عملکرد خود را بهینه کنند (تئودوسیو و همکاران، ۲۰۱۲).

در جهان معاصر، مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک یکی از شاخه‌های مهم و راهگشا در حوزه مدیریت و رهبری قلمداد می‌شود. البته ورود این دانش و فن به کشور ما سابقه زیادی ندارد؛ اما استقبال رو به رشد برخی از مدیران از این دانش و فن، نشان‌دهنده ثمرات کاملاً ملموس و قابل‌بهره‌برداری از دانش مزبور می‌باشد. فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک جهت‌گیری‌های اصلی حرکت سازمان‌ها را در آینده و شیوه تخصیص منابع محدود سازمانی را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی در بخش‌های مختلف از جمله بخش فرهنگی مشخص می‌سازد. برنامه‌ریزی استراتژیک فرهنگی عبارت است از نگرشی کل‌نگر به کلیه پدیده‌های دخیل و مؤثر در نظام فرهنگی به‌نحوی که محصول اجرا و پیاده‌سازی آن نگاه انسجامی و سازوکاری در عرصه مدیریت نهادها و موسسات فرهنگی می‌باشد. (کووین و اسلوین، ۲۰۰۸: ۱۸۲).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: جهت‌گیری استراتژیک (جهت‌گیری محیطی، جهت‌گیری خلاقانه، جهت‌گیری ریسک‌پذیری و جهت‌گیری نوآوری)

متغیر وابسته: مقاومت فرهنگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی و مردم‌سالاری دینی)



نمودار ۱: مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین جهت گیری استراتژیک و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین جهت گیری محیطی و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد.

بین جهت گیری خلاقانه و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد.

بین جهت گیری ریسک پذیری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد.

بین جهت‌گیری نوآوری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به‌قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می‌باشند. که حدوداً ۳۵۰۰۰ نفر می‌باشند. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به‌منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به‌کارگیری آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

۱- فرضیه اصلی

" بین جهت‌گیری استراتژیک و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد."

جدول (۱): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

متغیر		توسعه مقاومت فرهنگی
جهت‌گیری استراتژیک	مقدار ضریب همبستگی	۰/۴۲۷**
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۴۲۷ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و می توان گفت بین جهت گیری استراتژیک و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تائید می گردد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می یابد.

جدول (۲): آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری استراتژیک و ابعاد توسعه مقاومت فرهنگی

متغیر	فرهنگ ایثار و شهادت	فرهنگ جهادی	فرهنگ دینی	استکبار ستیزی	مردم سالاری دینی
جهت گیری استراتژیک	مقدار ضریب همبستگی	۰/۲۲۸*	۰/۴۸۴*	۰/۳۵۵*	۰/۱۰۵*
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۶
	تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲ مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری استراتژیک و متغیرهای فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، فرهنگ استکبارستیزی و مردم سالاری دینی به ترتیب برابر ۰/۲۲۸، ۰/۴۸۴، ۰/۳۵۵، ۰/۱۳۹ و ۰/۱۰۵ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولیو به دست آمده برای رابطه بین متغیرهای جهت گیری استراتژیک و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی کمتر از ۰/۰۱ می باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت بین جهت گیری استراتژیک و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی رابطه معنی دار وجود دارد.

مقدار معنی داری پی-ولیو به دست آمده برای رابطه بین متغیر جهت گیری استراتژیک و مردم سالاری دینی کمتر از ۰/۰۵ می باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۵ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت بین جهت گیری استراتژیک و مردم سالاری دینی رابطه معنی دار وجود دارد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

بیشترین همبستگی بین جهت‌گیری استراتژیک و فرهنگ جهادی با ضریب همبستگی ۰/۴۸۴ است و کمترین همبستگی بین دو متغیر جهت‌گیری استراتژیک و مردم‌سالاری دینی با ضریب ۰/۱۰۵ می‌باشد.

۲- فرضیه اول

" بین جهت‌گیری محیطی و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد."

جدول (۳): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اول

متغیر		توسعه مقاومت فرهنگی
جهت‌گیری محیطی	مقدار ضریب همبستگی	***۰/۳۶۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۳۶۳ می‌باشد و مقدار معنی‌داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و می‌توان گفت بین جهت‌گیری محیطی و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۴): آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر جهت‌گیری محیطی و ابعاد توسعه مقاومت فرهنگی

متغیر	فرهنگ ایثار و شهادت	فرهنگ جهادی	فرهنگ دینی	استکبار ستیزی	مردم‌سالاری دینی
جهت‌گیری محیطی	مقدار ضریب همبستگی	***۰/۴۷۳	***۰/۱۲۷	***۰/۵۶۱	***۰/۱۲۱
	سطح معنی‌داری	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۳	۰/۰۱۶
	تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴-۲۱ مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری محیطی و متغیرهای فرهنگ جهادی، استکبارستیزی به ترتیب برابر ۰/۴۷۳ و ۰/۵۶۱ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولیمو به دست آمده برای رابطه بین متغیرهای جهت گیری محیطی و فرهنگ جهادی، استکبارستیزی کمتر از ۰/۰۱ می باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت بین جهت گیری محیطی و فرهنگ جهادی، استکبارستیزی رابطه معنی دار وجود دارد.

مقدار معنی داری پی-ولیمو به دست آمده برای رابطه بین متغیر جهت گیری محیطی و فرهنگ دینی، مردم سالاری دینی کمتر از ۰/۰۵ می باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۵ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت بین جهت گیری محیطی و فرهنگ دینی، مردم سالاری دینی رابطه معنی دار وجود دارد.

مقدار معنی داری پی-ولیمو به دست آمده برای رابطه بین متغیر جهت گیری محیطی و فرهنگ ایثار و شهادت برابر ۰/۷۴۶ می باشد که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۵ بیشتر است (خطای تحقیق ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت بین جهت گیری محیطی و فرهنگ ایثار و شهادت رابطه معنی دار وجود ندارد.

بیشترین همبستگی بین جهت گیری محیطی و استکبارستیزی با ضریب همبستگی ۰/۵۶۱ است و کمترین همبستگی بین دو متغیر جهت گیری محیطی و مردم سالاری دینی با ضریب ۰/۱۲۱ می باشد.

۳- فرضیه دوم

" بین جهت گیری خلاقانه و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد."

جدول (۵): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه دوم

متغیر		توسعه مقاومت فرهنگی
جهت گیری خلاقانه	مقدار ضریب همبستگی	***۰/۴۲۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۵ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۴۲۶ می‌باشد و مقدار معنی‌داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و می‌توان گفت بین جهت‌گیری خلاقانه و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۶): آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر جهت‌گیری خلاقانه و ابعاد توسعه مقاومت فرهنگی

متغیر	فرهنگ ایثار و شهادت	فرهنگ جهادی	فرهنگ دینی	استکبار ستیزی	مردم‌سالاری دینی
جهت‌گیری خلاقانه	مقدار ضریب همبستگی	۰/۴۱۱	۰/۴۹	۰/۱۴۴	۰/۲۱۸
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۶ مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر جهت‌گیری خلاقانه و متغیرهای فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی به ترتیب برابر ۰/۴۱۱ و ۰/۴۹، ۰/۱۴۴، ۰/۲۱۸ می‌باشد و مقدار معنی‌داری پی-ولیو به‌دست‌آمده برای رابطه بین متغیرهای جهت‌گیری خلاقانه و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی کمتر از ۰/۰۱ می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین جهت‌گیری خلاقانه و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

مقدار معنی‌داری پی-ولیو به‌دست‌آمده برای رابطه بین متغیر جهت‌گیری خلاقانه و مردم‌سالاری دینی برابر ۰/۸۹۲ می‌باشد که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۵ بیشتر است (خطای تحقیق ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین جهت‌گیری خلاقانه و مردم‌سالاری دینی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

بیشترین همبستگی بین جهت‌گیری خلاقانه و فرهنگ جهادی با ضریب همبستگی ۰/۴۹ است و کمترین همبستگی بین دو متغیر جهت‌گیری خلاقانه و فرهنگ دینی با ضریب ۰/۱۴۴ می‌باشد.

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

۴- فرضیه سوم

" بین جهت گیری ریسک پذیری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد."

جدول (۷): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه سوم

متغیر		توسعه مقاومت فرهنگی
جهت گیری ریسک پذیری	مقدار ضریب همبستگی	۰/۵۸۴**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۷ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۵۸۴ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و می توان گفت بین جهت گیری ریسک پذیری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می گردد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می یابد.

جدول (۸): آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری ریسک پذیری و ابعاد توسعه مقاومت فرهنگی

متغیر		فرهنگ ایثار و شهادت	فرهنگ جهادی	فرهنگ دینی	استکبار ستیزی	مردم سالاری دینی
جهت گیری ریسک پذیری	مقدار ضریب همبستگی	۰/۳۱۸**	۰/۳۶۵**	۰/۵۸۹**	۰/۴۰۴**	۰/۳۲۷**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۸ مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری ریسک پذیری و متغیرهای فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبار ستیزی، مردم سالاری دینی به ترتیب برابر ۰/۳۱۸، ۰/۳۶۵، ۰/۵۸۹، ۰/۴۰۴، ۰/۳۲۷ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولیو به دست آمده برای رابطه بین متغیرهای جهت گیری ریسک پذیری و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبار ستیزی، مردم سالاری دینی کمتر از ۰/۰۱ می باشند. با

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین جهت‌گیری ریسک‌پذیری و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی، مردم‌سالاری دینی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

بیشترین همبستگی بین جهت‌گیری ریسک‌پذیری و فرهنگ دینی با ضریب همبستگی ۰/۵۸۹ است و کمترین همبستگی بین دو متغیر جهت‌گیری ریسک‌پذیری و فرهنگ ایثار و شهادت با ضریب ۰/۳۱۸ می‌باشد.

۵ - فرضیه چهارم

"بین جهت‌گیری نوآوری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد."

جدول (۹): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

متغیر		توسعه مقاومت فرهنگی
جهت‌گیری نوآوری	مقدار ضریب همبستگی	۰/۴۷۶***
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۹ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۴۷۶ می‌باشد و مقدار معنی‌داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر رد شده و می‌توان گفت بین جهت‌گیری نوآوری و توسعه مقاومت فرهنگی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۱۰): آزمون همبستگی پیرسون بین متغیر جهت‌گیری نوآوری و ابعاد توسعه کارآفرینی

متغیر	فرهنگ ایثار و شهادت	فرهنگ جهادی	فرهنگ دینی	استکبارستیزی	مردم‌سالاری دینی
جهت‌گیری نوآوری	مقدار ضریب همبستگی	۰/۷۱۸***	۰/۲۲۴***	۰/۴۶۳***	۰/۱۶۹***
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱
	تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۰ مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر جهت گیری نوآوری و متغیرهای فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی، مردم سالاری دینی به ترتیب برابر ۰/۷۱۸، ۰/۲۲۴ و ۰/۴۶۳، ۰/۱۷۶، ۰/۱۶۹ می باشد و مقدار معنی داری پی-ولییو به دست آمده برای رابطه بین متغیرهای جهت گیری نوآوری و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی، مردم سالاری دینی کمتر از ۰/۰۱ می باشند. با توجه به اینکه مقدار معناداری از ۰/۰۱ کمتر است (خطای تحقیق ۰/۰۱) با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت بین جهت گیری نوآوری و فرهنگ ایثار و شهادت، فرهنگ جهادی، فرهنگ دینی، استکبارستیزی، مردم سالاری دینی رابطه معنی دار وجود دارد.

بیشترین همبستگی بین جهت گیری نوآوری و فرهنگ ایثار و شهادت با ضریب همبستگی ۰/۷۱۸ است و کمترین همبستگی بین دو متغیر جهت گیری فرهنگ ایثار و شهادت و مردم سالاری دینی با ضریب ۰/۱۶۹ می باشد.

نتیجه گیری

از گذشته تاکنون توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب نظران در حوزه مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان ها نام نهاده اند. از آنجایی که هنر مدیران این است که بتوانند امور سازمان ها را به نحو مطلوب انجام دهند، بنابراین داشتن دانش و مهارت های ذی ربط در رفتار سازمانی اهمیت زیادی دارد. بنابراین نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن ها از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نخواهد کرد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد که علاوه بر بالندگی خود در جهت عظمت و ترقی سازمان گام برمی دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک تر می شود (نژادسلیم، ۱۳۸۷).

مدیریت یکی از مباحث کلیدی و اساسی جوامع در مقوله توسعه به شمار می رود. به عبارت دیگر تردیدی وجود ندارد که سازمان ها و جوامع برای نیل به اهداف خود بیش از هر چیز دیگر به مدیرانی کارآمد و متخصص نیاز دارند. به اعتقاد کارشناسان مدیریت موتور محرکه یک سیستم به شمار می رود که چنانچه از کارآمدی مؤثر برخوردار باشد می تواند باعث پویایی و موفقیت آن سیستم در نیل به اهداف غایی باشد. بر همین اساس در نظام مدیریتی متأثر از تعلیم اسلامی بر نقش کلیدی مدیران به عنوان رهبران سازمان ها و سیستم ها بسیار تاکید شده است. در مطالعه ی احوال بشر هیچ گروه و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

ملتی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشند و زندگی کرده باشند مگر به داشتن قیم و رئیس که آن‌ها را در امور مادی و معنوی هدایت‌گر باشد. ضرورت دانش و مدیریت و سرپرستی منحصر به زمان حاضر نبوده و نیست از زمان پیدایش مدیریت تا به امروز، مدیریت و سرپرستی دستخوش تغییرات چشمگیری شده است با پیشرفت علم، تکنولوژی و فناوری اطلاعات، وجود کارکنان لایق و آموزش‌دیده که از سطح توقعات بالا برخوردارند سرپرستان را در زندگی شغلی و سازمانی با چالشی روزافزون روبرو ساخته تا جایی که بیشتر وقت سرپرستان به رتق و فتق امور زیردستان و حل مشکلات آن‌ها می‌گذرد و امروزه سرپرستی را سنگ بنای سازمان و نقطه‌ی پرگار مدیریت و بی‌شک حلقه‌ی ارتباطی بسیار مهم در زنجیره‌ی مدیریت و سازمان به شمار می‌آورند که موجب بقا و استحکام سازمان می‌گردند. فارغ از اینکه دانشمندان مدیریت اسلامی تا چه اندازه توانسته‌اند تئوری‌های همگنی برای شکل‌دهی مکتب مدیریت اسلامی تولید کنند، مشاهده می‌شود که در سال‌های اخیر واژه‌های جدید در ادبیات سازمان و مدیریت ظهور نموده است که به نظر می‌رسد همان‌قدر که در نگاه اول قرابت با مدیریت اسلامی دارد، مفهومی نو در این زمینه است (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸).

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

منابع

- ۱) ابراهیمی ورکیانی، (۱۳۸۲) محمد، تاریخ اسلام، قم، دفتر نشر معارف.
- ۲) افتخاری، اصغر (۱۳۸۰)، «مبانی فرهنگی مدیریت استراتژیک و امنیت داخلی در ایران»، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره سوم.
- ۳) امید، مسعود (۱۳۸۴). نظری به زندگی و برخی آرای علامه طباطبایی، تهران: نشر سروش
- ۴) باقری، خسرو (۱۳۷۹) نگاهی دوباره به تربیت اسلامی، انتشارات مدرسه.
- ۵) پورصادق، ن، ذاکری قزآنی، ز. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶
- ۶) حیدریپور، محمد و محمدی مزینانی، آتوسا (۱۳۹۳). جامعه‌شناسی فرهنگ، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- ۷) خامنه‌ای، سید علی. سخنرانی آیت‌الله خامنه‌ای در جمع فرماندهان و بسیجیان لشکر ۲۷ محمد رسول الله، عاشورای ۱۳۷۲ ش، روزنامه‌ی جمهوری اسلامی، (۷۶/۲/۲۶)
- خمينی، روح الله، (۱۳۶۱) صحیفه نور؛ چاپ اول، تهران: مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی
- ۸) خانیکی، هادی (۱۳۸۳) هویت و گفتمان‌های هویتی در ایران، تهران: پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی، چاپ اول
- ۹) خزائی، داود، افجه‌ای، خاشعی، وحید و فربهی، احمد. (۱۳۹۸). الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۷(۲۷)، ۱-۲۴.
- ۱۰) روح الامینی، محمود (۱۳۸۸). زمینه فرهنگ شناسی تألیفی در انسان‌شناسی، مردم‌شناسی، چاپ نهم، تهران: انتشارات عطار.
- ۱۱) زین الدینی، م، محمدی سیاهبومی، ح. ۱۳۹۷. ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۸، شماره ۲۸، صص ۲۳-۴۹
- ۱۲) سیوطی، جلال‌الدین، ۱۴۰۴ ق، الدرالمنثور فی تفسیر المأثور، انتشارات کتاب‌خانه آیت‌الله مرعشی نجفی، قم.
- ۱۳) صفوی، امان‌الله (۱۳۷۰)، کلیات روش‌ها و فنون تدریس، نشر معاصر، تهران.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۵، بهار ۱۴۰۱

۱۴) فرهنگ، احمد (۱۳۹۱)، فرهنگ مقاومت و مقاومت فرهنگی، قابل دسترسی در
: <http://farhangoffice.parsiblog.com>

۱۵) کیا کجوری، د و دیلمی، ه، (۱۳۹۱)، مطالعه تئوریک تجربی نقش نوآوری در کارآفرینی
سازمانی، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، مازندران.

۱۶) کیانی زاده، م، گلشنی، ع. ۱۳۹۶. شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی
بر مدیریت جهادی، مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷

۱۷) مطهری، مرتضی، ۱۳۸۳، مجموعه آثار، چ یازدهم، قم، صدرا.

۱۸) معاونت سیاسی نمایندگی ولی‌فقیه در قرارگاه ثارالله (۱۳۷۸)، نفوذ و استحاله، تهران.

۱۹) میرقادر، کیانی (۱۳۹۱)، «مقاله بن‌مایه‌های ادبیات مقاومت در قرآن»، دوره ۰۱، شماره ۱،
تابستان.

۲۰) نژاد سلیم، عادل (۱۳۸۷). کرامت انسانی و سازمان، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات
صنعتی، چاپ دوم

۲۱) نگارش، حمید (۱۳۸۰)، هویت دینی و انقطاع فرهنگی، نمایندگی ولی‌فقیه در سپاه.

۲۲) والی زاده، اسماعیل (۱۳۸۸)، «تهاجم فرهنگی و راه‌های مقابله با آن»، ماهنامه معارف، شماره
۶۹، پاییز.

۲۳) ولی زاده، رضا؛ سیدمهدی قدوسی فر و پریناز فتاحی، ۱۳۹۲، تأثیر عوامل فرهنگی و اقلیمی بر
روند شکل‌گیری معماری پایدار شهری مطالعه موردی: شهر تبریز، همایش ملی معماری پایدار و توسعه
شهری، بوکان، شرکت سازه کویر،

https://www.civilica.com/Paper-SAUD01-SAUD01_563.html

24) Baker, D (1998). Globalization and Progressive Economic Policy, Cambridge University press.

25) Covin JG, Slevin DP (1991). "A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior", Entrep Theory Pract, Vol.16, No.1, pp.7-25

26) Covin, J.G and Wales, W.J., (2011), "The Measurement of Entrepreneurial Orientation", ET&P Journal.

27) Gumusluoglu, L. and Ilsev, A., (2009), Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, Vol.62, 461-473.

بررسی رابطه جهت گیری استراتژیک فرهنگی و مقاومت فرهنگی.../فرامرزی پلنگر، معظمی و کاوسی

28) Moreillon, J. (2013). Building bridges for global understanding: Cultural literature collection development and programming. *Children & Libraries*, 11(2), 35.

29) Taylor, L. (2002). "From Ways of Life to Lifestyle TheOrdinari-ization'of British Gardening Lifestyle Television, *European Journal of Communication*, 17(4), 479-493.

30) Theodosiou, M., Kehgias, J., & Katsikea, E., (2012), Strategic orientations, marketing capabilities and firm performance: An empirical investigation in the context of frontline managers in service organizations, *Industrial Marketing Management*, 41 (7), 1058-1070

یادداشت‌ها:

-
- 1 Gumusluoglu and Ilsev
 - 2 - Herder
 - 3 -Adlong
 - 4 -Voltaire
 - 5 -Sir Edward Taylor
 - 6 - Edward Sapir
 - 7 -Stuart Hall
 8. Srite
 9. Moreillon
 - 10- Bhugra, D & Becker, M.