

الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی (مورد مطالعه؛ دادگستری ج.ا.ا)

طاهره سادات آروین اصل^۱ - حسن سلطانی^۲ - سعید رازقی^۳

چکیده

زمینه: نهاد دادگستری یکی از سازمان‌هایی است که پیوسته در ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش داشته است، لذا فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی بر عملکرد مطلوب این نهاد و رضایت شهروندان نقش موثری خواهد داشت. هدف: هدف این پژوهش، طراحی الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

روش‌ها: پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع پیمایشی و از نظر روش اجرا کیفی است. بر این اساس ضمن بررسی مفاهیم و ادبیات موضوع، مولفه‌ها استخراج و در چارچوب مراحل مطالعه انجام شده است. جامعه هدف پژوهش، در بخش کیفی اساتید و خبرگان مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه بوده است. حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین گردید و روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی بود.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت، صبر؛ و عوامل مداخله‌گر نیز عبارتند از: توحیدی بودن مدیران، امر به معروف، اهمیت به واجبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و قوانین، که نهایتاً بر اساس متغیرهای شناسایی شده، الگوی تحقیق ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد زمانی که کارکنان از سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر در سطح مطلوبی برخوردار باشند از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار می‌باشند.

کلید واژه‌ها: الگو، فرهنگ سازمانی مطلوب، مدیریت جهادی، دادگستری ج.ا.ا

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت برنامه ریزی فرهنگی، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران
^۲ دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول) - Soltani.hassan74@gmail.com
^۳ استادیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

فرهنگ سازمانی باورها و انتظاراتی است که موجب ایجاد هنجارها می‌گردد و بر انتخاب ابزارهایی که در اداره سازمان‌ها بکار می‌روند، تاثیر می‌گذارد (گراهام^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). تمامی ابزارهای مورد استفاده در بخش‌های مختلف یک سازمان برای کنترل، ارتقا و ایجاد نوآوری به نوعی تحت تاثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند (تبیانپان و جلالیون، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک است که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند داده، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود (شریف زاده و حاجی پور، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مانع یا ابزار قوی برای هرگونه فعالیت مدیریتی باشد (بینه^۲، ۲۰۲۲). ایفای نقش فرهنگ در رفتار انسان، یکی از مفاهیم پر کاربرد در علوم رفتاری می‌باشد. فرهنگ سازمانی تاکنون کاملاً مورد ارزیابی قرار نگرفته است. لذا فرهنگ آن چیزی است که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند (امیدی فر و همکاران، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است (کورما^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است (پاتیرانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی شامل بسیاری از آرمان‌های مشترک می‌باشد که بر دو متغیر رفتار و اندیشه اعضای سازمان موثر می‌باشد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (ون دانگ^۵، ۲۰۲۰).

مسئله اصلی در پژوهش حاضر از این قرار است که چنانچه شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری ج. ا. ایران شناسایی نشود، سازمان از فرهنگ سازمانی مطلوبی مبتنی بر معیارهای جهادی برخوردار نخواهد بود و نهاد حساسی مثل دادگستری جمهوری اسلامی ایران در زمینه خدمت به ارباب رجوع، در نظر داشتن خدا در کلیه امور قضاوت، داشتن روحیه مردمی توسط قضات و مسئولین دادگستری‌ها، تزکیه نفس، ترجیح منافع جمعی بر منافع

نهاد دادگستری یکی از سازمان‌هایی است که پیوسته در ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش داشته و به نظر می‌رسد مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی از عملکرد مطلوب‌تری برخوردار باشد. از اهداف مهم مدیریت در زمان معاصر، نگاهی روش مند به آینده می‌باشد (نوری اردی، ۱۳۹۹). حال این مدیریت، پس از نگاه به آینده باید برای تغییر، حرکتی علمی، پر قدرت، با برنامه، مردم محور، فساد ستیز و از روی جهد داشته باشد پس از این باید روحیه جهادی را در خود تقویت نماید، یعنی باید کار را برای خدا، با جدیت و به صورت خستگی ناپذیر انجام دهد. بعد از آن نیز باید بتواند موانع چه بزرگ و چه کوچک را از طریق گام‌های بلند از سر راه بردارد و حرکتی شتابدار همراه با تدبیر را در پیش داشته باشد (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱).

مدیریت جهادی عنوانی است به سبکی از مدیریت که تلاش و جهد فراوان در آن در اولویت باشد اطلاق می‌شود (محمدی و رسولی، ۱۴۰۰). مدیریت جهادی همزاد انقلاب اسلامی ایران می‌باشد که آثار آن در نهاد جهاد سازندگی هویدا می‌باشد و نتیجه آن ادای تکالیف، همسویی با اراده الهی، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی، تجهیز سرمایه‌های انسانی، برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات سازنده با استفاده از آموزه‌های دینی، فرمانبری آگاهانه از ولی امر و بهره‌گیری از علم و فناوری هم جهت با اراده الهی می‌باشد، که مهمترین شاخص آن، تلفیق اراده انسان در اراده الهی می‌باشد (معدنی، ۱۴۰۱). مدیریت جهادی به این معناست که نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد، نه به جای آن. ترکیب نظام ارزشی اسلامی با مدیریت در روش‌های عملی مدیران تاثیر بسزایی دارد و به حرکت مدیریتی آنها جهتی ارزشی می‌بخشد (بنیادی نایینی و کامفیروزی، ۱۳۹۵). یکی از سازه‌های مدیریتی بسیار مهم که بر اساس شاخص‌های مدیریت جهادی می‌تواند تبیین گردد فرهنگ سازمانی است. بنابراین اجرای موثر مدیریت جهادی در سازمان به زیر ساخت‌های گوناگونی نیاز دارد که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین آنها است (علی شیری و همکاران، ۱۳۹۵).

⁴ . Pathiranage et al

⁵ . Van Dang

¹ . Graham et al

² . Binh

³ . Korma et al

فردی، استفاده صحیح و دقیق از بیت‌المال، تواضع و فروتنی در قبال ارباب رجوع، جامع‌نگری، نگاه به آینده، رعایت عدالت و حکمفرمایی ضوابط به جای روابط و ایمان اصیل به خدای متعال از مطلوبیت کافی برخوردار نخواهد بود و رفته رفته مردم به این نهاد بدگمان شده و دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران را برای برقراری قسط و عدالت به رسمیت نمی‌شناسند. با توجه به این که در زمینه شاخص‌های مدیریت جهادی موثر بر فرهنگ سازمانی تحقیق جامعی در دادگستری جمهوری اسلامی انجام نشده است، لذا انجام این پژوهش می‌تواند به پیاده‌سازی فرهنگ مطلوب مبتنی بر سبک مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران کمک نماید و در نهایت رضایت شهروندان را به همراه داشته باشد. بنابراین در پژوهش به این سؤال پاسخ داده می‌شود که فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران را به صورت چه الگویی می‌توان طراحی نمود؟

پور صادق و قادرپناه (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان الگوی فرهنگ سازمانی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا. ایران به این نتیجه رسیدند که ابعاد پنج‌گانه ارزش‌های رفتاری، ارزش‌های ساختاری، ارزش‌های معنایی، ارزش‌های محیطی و ارزش‌های مکتبی و انقلابی بر فرهنگ سازمانی ارتش ج.ا.ا. ایران تاثیر گذار است.

بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافتند که در این الگو شرایط علی مفهیمی همچون: روحیه خدمتگزاری و مردم‌داری، معنویت‌افزایی، نظم و انضباط، اعتماد به وعده‌های الهی، الهام‌بخشی و امیدآفرینی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس و خودباوری، ولایت‌مداری، مدیریت جهادی، عدالت‌محوری، خلاقیت و نوآوری و شرایط پیش‌برنده مفهیمی شامل: روحیه انقلابی‌گری، نظارت، ارزیابی و بهبود مستمر، فرهنگ کتاب و کتابخوانی، فرهنگ عاشورایی، ایثار و شهادت، فرهنگ صرفه‌جویی، تقویت قابلیت‌ها، اقتناع‌سازی، اولویت‌بندی و هدفگذاری، محبوبیت مردمی و توجه به فضای مجازی و

سایبری و شرایط بازدارنده مفهیمی شامل: تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری، غرور و تکبر، ریخت و پاش و ولنگاری، ترس و اندوه، بی‌صبری و ناامیدی، بی‌انضباطی و سهل‌انگاری، بی‌عدالتی و تبعیض و نگاه بودجه‌ای قرار دارند. بهشت آیین (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها به این نتیجه دست یافته است که تبیین مفهوم، شاخص‌ها و مولفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبیر در قرآن کریم و منابع اسلامی است. فرهنگ سازمانی جهادی به مثابه شخصیت یک سازمان تاثیر بسزایی در موفقیت یا شکست آن دارد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته است که مدیریت جهادی می‌تواند به ترتیب اولویت از ابعاد اشتراک دانش و ظرفیت جذب بر روی بهبود عملکرد سازمان‌ها تاثیرگذار باشد. شاه نظری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی به این نتیجه دست یافته است که در بین مدیران میانی هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معناداری دارد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که مولفه‌های مدیریت جهادی در هفت مفهوم مشارکت سازمانی؛ انعطاف‌پذیری سازمانی؛ رسالت و مأموریت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق‌پذیری سازمانی؛ نوآوری و خلاقیت و فرهنگ جهادی و مولفه‌های مدیریت جهادی در چهار مفهوم دینی و اخلاقی؛ مدیریتی؛ سازمانی و شخصیتی دسته‌بندی گردیدند. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود

توافق دارند که یک فرهنگ سازمانی قوی کارایی کارکنان را بهبود می‌بخشد، میزان این کار محل مناقشه است.

حسین^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی و موفقیت سازمانی پرداخته است که این مطالعه شش عامل مهم را که بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد و ۴ عامل مهم مؤثر بر موفقیت پروژه را شناسایی کرد. این مطالعه شاخص اهمیت عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی و موفقیت پروژه در پروژه‌های ساختمانی پاکستان را شناسایی می‌کند. سویاتنو^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان استراتژی توسعه فرهنگ سازمانی در سازمان در اندونزی به این نتیجه دست یافته است که استراتژی توسعه ارزش، هنجار و باور سازمان، توسعه، القاء و به اشتراک گذاری اعضا از طریق فعالیت‌های کسب‌وکار اصلی سازمان برای تحقق چشم‌انداز و مأموریت سازمان است. فرآیند القا و ایجاد فرهنگ کار عادت در تحقیق و توسعه عمومی در اندونزی بر اساس مقررات است.

فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که مبتنی بر سازمان بوده و همهٔ اعضاء سازمان اتفاق نظر دارند که به اصطلاح، یک دست‌نابینا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند (آلخادرا^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوهٔ ایجاد و دوام آن به فرد کمک می‌کند تا بهتر بتواند رفتار افراد در سازمان را توجیه نماید. مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک می‌باشد که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (بالاکریشان و همکاران، ۲۰۱۹). جورج گوردون^۶ فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزش‌های سازمان می‌داند که بطور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (دیجیانگون^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی؛ میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف؛ شرایط نرم افزاری محیط کاری؛ ارزش‌ها و رفتار سازمانی؛ دین محوری و عدالت سازمانی و کمال‌گرایی و عوامل محتوایی در بهبود فرهنگ سازمانی نقش دارند. عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه به این نتیجه دست یافته است که معنویت، عدالت، اخلاص، رهبری خدمت‌گذار، یادگیری و دانش‌افزایی، وجدان کاری، شایسته‌سالاری، بهبود مستمر، مردم‌داری، نظم و انضباط، مشورت و هم‌اندیشی و خودارزیابی از مولفه‌های الگوی فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و نهج البلاغه می‌باشند. تیدور و مورار^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان تغییر فرهنگ سازمانی برای عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافته است که تغییر فرهنگ کاری دشوار و بلندمدت است، اما از نظر ما با توجه به ویژگی‌های خاص شرکت‌های کوچک و متوسط دستیابی به تغییر آسان‌تر است و دوره زمانی که ممکن است فرهنگ تغییر کند کوتاه‌تر خواهد بود. هر تغییری در یک سازمان باید با تغییر فرهنگ شروع شود. پالاسادکا^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان پرداخته، که رابطه بین موفقیت یک سازمان و فرهنگ آن را به طور گسترده مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش محققان از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ارتباطات بین سازمان‌های مختلف را بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که در حالی که توافق وجود دارد که این دو رابطه خوبی دارند، دانشمندان در مورد میزان آن رابطه اختلاف نظر دارند. در حالی که محققان

⁵ . Alkhadra

⁶ . George Gordone

⁷ . Djangone

¹ . Tidor & Morar

² . Pallathadka

³ . Hussain et al

⁴ . Suyatno

الف) حوزه‌ی تمایلات و گرایش‌ها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت فقیه، گرایش به نظم و قانون و...

ب) حوزه‌ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه‌ی افکار، هم‌فکری و مشورت و...

ج) حوزه‌ی رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه‌نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه‌ی صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره‌ی امور سازمانی (پورصادق و ذاکری، ۱۴۰۰: ۲۰).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا کیفی است. در مرحله کیفی پژوهش به منظور جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات از نظریه داده بنیاد استفاده شد. در این پژوهش ابتدا به منظور شناخت و تبیین طرح تحقیق، مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با تحقیق در حوزه الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در ادبیات پژوهشی داخلی و متون مرتبط مورد بررسی قرار گرفت و سپس به شناسایی مولفه‌های الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی پرداخته شد تا از طریق آن الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی طراحی گردد. طراحی الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی از طریق دو منبع متون مرتبط با الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی و مصاحبه با متخصصان تهیه شد. بنابراین متونی که به صورت مستقیم به موضوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی اشاره کرده‌اند جمع‌آوری شد و سپس سوالات مربوط به مصاحبه‌ها طراحی شد که متخصصان حوزه

از تعاریف دیگر فرهنگ سازمانی می‌توان به تعریف لوئیس^۱ (دانشمند بنام در قلمرو فرهنگ سازمانی) اشاره نمود، وی فرهنگ سازمانی را این چنین تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از دریافت‌ها و تفاهم‌های مشترک برای سازمان دادن کنش‌ها است که زبان و دیگر محمل‌های نمادی را برای بیان این تفاهم‌های مشترک به کار می‌گیرد (مومن و همکاران، ۲۰۲۰). هوکزینسکی و بوچانان^۲ (۲۰۰۱) فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه نسبتاً یکنواخت از ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار می‌دانند که توسط اعضای سازمان تسهیم (انتقال) می‌یابد. این تعریف سودمند است، زیرا ماهیت جمعی فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهد و بیان می‌کند که فرهنگ در هر دو سطح عقاید و رفتارها وجود دارد (ردهد^۳، ۲۰۲۰).

کامرون و کوئین نیز معتقدند فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است (سویانتو^۴، ۲۰۲۱). فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد (تیدور و مورار^۵، ۲۰۲۲). (هندراتو^۶ و همکاران، ۲۰۲۱).

از طرفی هم مدیریت جهادی دارای سه بعد مهم گرایش‌ها، افکار و رفتار می‌باشد. مدیریت جهادی دارای سه مولفه بنیادی می‌باشد که به واسطه این سه مولفه، مدیریت جهادی از سایر مولفه‌ها متمایز می‌گردد زیرا در سایر مدیریت‌ها هر سه این مولفه‌ها با یکدیگر دخیل نمی‌باشند. جهت تبیین مولفه‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه ادراکی شناخته‌شده، که به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌گردد:

۵ . Suyatno

۶ . Tidor A, Morar

۷ . Hendrato

1. Louis

2 . Memon

3. Huczynski & Buchanan

4 . Reidhead

مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی تحت مصاحبه عمیق قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، از روش نظریه داده بنیاد استفاده شد. فرایند در روش داده بنیاد شامل کدگذاری است. کدگذاری عملیاتی است که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شود. بنابراین مطابق با روش نظریه مبنایی، ابتدا کدگذاری اولیه باز انجام می‌شود و سپس با استفاده از معنادارترین و فراوان‌ترین کدهای اولیه میزان زیادی از داده‌ها غربال و شناسه‌های مشابه در قالب یک مقوله قرار داده شد. از این رو هر مقوله کد محوری در برگزیده پیش زمینه‌های الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی به دست آید کدگذاری داده‌ها به کمک نرم افزار ماسکیودا انجام می‌گیرد و سپس بر اساس پیش زمینه‌های مرتبط استخراج شده، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی تدوین می‌شود.

در مرحله اول روش کیفی از نوع پدیدارشناسی استفاده شد. زیرا در پژوهش حاضر، شناسایی گزاره‌های مهم، جملات و عبارات مبین چگونگی شکل‌گیری تجربه خبرگان در خصوص پدیده مورد مطالعه، مطرح بود. در این تحقیق ابتدا مشارکت کنندگان با توجه به هدف پژوهش از میان جامعه مشارکت کنندگان پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید حوزه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار به روش غیرتصادفی گلوله برفی انتخاب شد، گردآوری اطلاعات در این پژوهش به وسیله مصاحبه ژرف نگر صورت گرفت چرا که در این گونه مطالعات منبع اصلی اطلاعات گفتگوی عمیق و ژرف پژوهشگر و مشارکت کنندگان است. به منظور دقت یافته‌ها از روش مصاحبه و در صورت لزوم تکرار برخی مباحث مصاحبه و همچنین استفاده از نظر تکمیلی برخی خبرگان استفاده شد. از آنجاکه در تحقیقات کیفی تمرکز بیشتر بر روی اطلاعات مکتسب از موقعیت هست تا اندازه نمونه، در این مطالعه نیز اطلاعات پس از انجام مصاحبه عمیق تا زمان رسیدن به اشباع (زمانی که محقق متوجه می‌شود با ادامه مصاحبه چیز جدیدی کشف نمی‌گردد ادامه یافت) که طی مصاحبه عوامل زمینه ساز و مداخله‌گر موثر بر الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی و راهبردهای بهبود فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی

بر شاخص‌های مدیریت جهادی و پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی مشخص شد. جامعه هدف پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید و خبرگان عرصه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار خواهند بود و حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین گردید. روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی بوده است.

برای اعتبار بخشی در این تحقیق سعی شد، چهار معیار تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی یعنی موثق بودن، باورپذیری، قابلیت تصدیق و قابلیت انتقال مورد نظر قرار گیرد. در نهایت جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش ۷ مرحله‌ای کلایزی انجام شده است. بنابراین:

- ۱- خواندن تمام توصیف‌های ارائه شده توسط خبرگان (پروتکل) جهت بدست آوردن یک احساس و مانوس شدن با آنها
 - ۲- مراجعه به هریک از پروتکل‌ها و استخراج عبارات مهم مرتبط به پدیده مورد مطالعه (فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی)
 - ۳- تلاش در راستای پی بردن به معنای هر یک از جملات مهم (فرموله کردن معانی)
 - ۴- تکرار مراحل فوق برای هر پروتکل و قرار دادن معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از تم‌ها (مقوله‌ها)
 - ۵- تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش
 - ۶- فرموله کردن توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی (ساختار ذاتی پدیده)
 - ۷- مراجعه مجدد به هریک از خبرگان و انجام مصاحبه منفرد و پرسیدن نظرات آنها پیرامون یافته‌ها و اقدام برای اعتبارسنجی نهایی
- در بخش کیفی برای شناسایی مضامین از روش اکتشافی داده بنیاد اشتراوس و کوربین، تحلیل مضامین و برای تعیین روایی محتوایی از تحلیل محتوا استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

دادگستری جمهوری اسلامی ایران استخراج شدند که کدگذاری ثانوی مصاحبه‌ها از قرار جدول ۱ می‌باشد :

بر اساس مصاحبه‌ها عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در

جدول ۱: مفاهیم استخراج شده ثانویه از کدهای اولیه عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
سلامت محیطی	سلامت محیط کار، سلامت خانواده‌های همکاران، محیط شغلی
مشارکت	شرکت همکاران در جلسات مشاوره، مشارکت همکاران در مرتفع نمودن مشکلات مشارکت همکاران با یکدیگر در حل نمودن مسائل، مشورت دادن به ارباب رجوع مشورت دادن به همکاران، مشاوره صحیح همکاران به یکدیگر، تسهیم دانش
روابط	پرهیز از فرار گرفتن روابط ناسالم، کنترل تعامل با دیگر همکاران، ارتباطات صمیمانه احترام به یکدیگر، فن بیان مطلوب، احترام به ارباب رجوع، دوری از روابط نامتعارف با جنس مخالف در محل کار، رعایت مرزها در روابط در محیط کار، همراهی/همدلی
اخلاق	اخلاق مداری، اخلاق حسنه
دانش کافی	شناخت مسائل روز سازمان، تحصیلات مطلوب
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری، پذیرش مسئولیت اشتباهات، پاسخگویی، روحیه تکلیف محوری
فرمان‌پذیری	اهتمام و توجه به امر سرپرست
توجه به بیت‌المال	اهمیت به اموال سازمان، اهمیت به بیت‌المال، هدر ندادن منابع سازمان سوء استفاده از امکانات سازمان
تجربه بالا	شناخت مسائل روز سازمان، تجربه بالا، توانایی تحلیل اطلاعات محیطی اشراف کامل بر مسائل روان‌شناختی سازمان
فرهنگ‌سازی صحیح	فرهنگ‌سازی مطلوب در سازمان، آموزش و فرهنگ‌سازی در سازمان
تمیز کار از خانواده	پرهیز از تداخل مسائل کاری با خانواده، پرهیز از تداخل روابط کاری با خانوادگی تداخل روابط کاری با خانوادگی
صداقت	صداقت با همکاران، صداقت با ارباب رجوع، صداقت همکاران با یکدیگر
وجدان کاری	تعهد و وجدان کاری، وجدان کاری، اشتیاق نشان دادن در انجام کار ارباب رجوع
تعهد	تعهد کارکنان به سازمان، تعهد کاری، تعهد نسبت به سازمان، اعتماد کافی به سازمان
شرایط اقتصادی	شرایط اقتصادی کارکنان، وضعیت اقتصادی کارکنان
نظم	انضباط کاری، رعایت نظم در سازمان، انضباط گرایي
خلاقیت	خلاقیت در امور
صبر	داشتن صبر، روحیه صبر و استقامت

(دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) از قرار جدول ۲ می‌باشد :

عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه

جدول ۲: مفاهیم استخراج شده ثانویه از کدهای اولیه عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
توحیدی بودن مدیران	پرورش توحیدی خود، موحد بودن مدیران، اعتقاد قلبی به حضور خدا اهمیت قائل شدن برای رابطه با خدا، ناظر دانستن خدا لحظه به لحظه بر اعمال خود، عمل صالح و بنابراین رسیدن به مطلوب (خدا)، داشتن معرفت به خدا، خودشناسی و بنابراین خداشناسی، هر لحظه خود را در آغوش خدا دیدن، خدایی کردن تمام وجود، سبقه الهی داشتن نیت، توسل به معصومین، خدایی شدن کارها و برای خدا عمل کردن، ارتقای ظرفیت خود برای خدایی شدن، داشتن حرکت جوهری به سمت خدا طلب کمک از خدا در راستای تکالیف خود، فرهنگ‌سازی سیستم تربیتی خوف و رجای خداوندی، شکرگذاری در قبال نعمت‌های خدا، اشباع یکدیگر از مهر و محبت، بودن در راستای هر آنچه وی را به خدا نزدیک تر کند توحیدی بودن رفتار و کردار، شناخت دام‌های شیطان، یاد دادن به یکدیگر جهت معامله همیشگی با خدا، شناخت وسوسه‌های شیطانی
امر به معروف	کوشا بودن در امر به معروف در قبال یکدیگر، فرهنگ‌سازی امر به معروف
اهمیت به واجبات و مستحبات	فرهنگ‌سازی واجبات و محرمات در محیط کار، دعوت یکدیگر به مناسک دینی، فرهنگ‌سازی مناسک دینی در میان همکاران نداشتن افراط و تفریط در میان همکاران بر سر مسائل عقیدتی
پرهیز از غرور	فاصله گرفتن از خودپنداری و نزدیکی به خود واقعی، دوری از خودخواهی و نزدیکی به خداخواهی، خوددوستی و نه خودخواهی اعضای خانواده در نتیجه دیگر دوستی، مقابله با خود بزرگ بینی
کسب روزی حلال	لقمه حلال، اهمیت قائل شدن برای کسب روزی حلال، اعتقاد به کسب روزی حلال
تکریم یکدیگر	آموزش روابط حسنه به یکدیگر، احترام به شخصیت و شأن یکدیگر در محیط کار، احترام به شأن یکدیگر در خانواده، دل رحم بودن نسبت به یکدیگر در سازمان، برخورد ملاطفانه با یکدیگر در سازمان، حفظ احترام به یکدیگر، احترام به کرامت نفس یکدیگر در محیط کار، خوبی و بدی در حق سایرین را خوبی و بدی در حق خود دیدن، مهرورزی و دلسوزی نسبت به یکدیگر در محیط کار، نمایان شدن محبت در رفتار، دعوت یکدیگر به نیکوکاری، عدم تحقیر یکدیگر، پرهیز از عیب جویی از یکدیگر در محیط کار، دعوت یکدیگر به محبت و رأفت و عطف، نمایان شدن خیرخواهی نسبت به دیگری در محیط کار، داشتن رفتارهای خیرخواهانه
حساب شده بودن امر و نهی	پرهیز از امر و نهی به یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی ها به یکدیگر عدم امر و نهی زیاد به یکدیگر، عدم تشویق دیگران در برابر رفتار اشتباه آنها
مردم‌داری	اعتقاد به مردم‌داری، نیکی به مردم
اعتقاد به روز جزا	مراقبت از دنیا و آخرت خود، اعتقاد قلبی به روز رستاخیز
حفظ خویشتنداری	خویشتنداری در برخوردها با یکدیگر، خویشتنداری
یادگیری مهارت‌های ارتباطی	یاد گرفتن مهارت‌های ارتباطی در محیط کار، داشتن مهارت‌های ارتباطی
راز دار بودن	راز دار بودن در قبال همکاران، حفظ اسرار دیگران
قوانین	احترام به منشور قوانین سازمانی

قضایه (دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) مبتنی بر مصاحبه‌ها از قرار جدول ۳ می‌باشد :

همچنین راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه

جدول ۳: کدهای ثانویه راهبردهای کارآمدتر شدن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
تفکر خدایی کردن امور	افزایش معرفت خود به خدا، توکل به خدا در همه امور، فرهنگ‌سازی کار برای خدا تقویت تفکر کار کردن برای خدا، تسلیم در برابر مقدرات الهی، فرهنگ شکر گذاری
مراجعه به مشاوره	مراجعه به مشاور ذی صلاح حین بروز مسائل، استفاده از کمک‌های مشاورین
پذیرفتن خطاهای خود و جبران	ابراز پشیمانی از خطاها به دیگری و سعی در جبران، پرهیز از دلیل تراشی برای اشتباهات، پذیرفتن سهم خطای خود
آموزش مسئولیت‌پذیری	پرورش احساس مسئولیت در محیط کار، مسئولیت‌پذیری محیط کار، سعی در راستای تکلیف شناسی بیشتر
آموزش احترام به یکدیگر	ممانعت از توهین و سرزنش یکدیگر در محیط کار، احترام متقابل همکاران به یکدیگر احترام به ارباب رجوع، احترام به باورهای فردی دیگران در محیط کار، ارج نهادن به ارباب رجوع، تقویت پیوسته حس محبت و رزق به یکدیگر در محیط کار تکریم متقابل، همراه یکدیگر بودن در مشکلات، برقراری تعامل کرامتی و عزتی برخورد فروتنانه با یکدیگر
خوشرویی در محیط کار	تمرین پیوسته ابراز عواطف مثبت به یکدیگر، تمرین خوشرویی در محیط کار
پرورش کارکنان	پرورش فضیلت‌جویی، پرورش مثبت‌اندیشی در محیط کار، پرورش تحمل‌پذیری پرورش حس شاد و نشاط همیشگی در محیط کار، برقراری عدالت در سازمان به جای پارتی بازی
اهمیت به بیت‌المال	اهمیت قائل شدن برای بیت‌المال، اهمیت دادن به بیت‌المال
وضع قوانین	وضع قوانین مشخص در سازمان در راستای مشخص شدن چارچوب‌ها
ارتقای اعتماد به نفس	ارتقای تفکر خودباوری، ارتقای اعتماد به نفس خود در همه امور
استفاده از ظرفیت‌ها	استفاده از کلیه امکانات و ظرفیت‌ها، استفاده از تمامی توانمندی‌های کارکنان حرکت مبتنی بر علم و درایت
ارتقای تعهد کارکنان	شوق به کار، سخت کوشی همیشگی در محیط کار، پویایی همیشگی در محیط کار ممانعت از انجام کارهای شخصی در محیط کار
توسعه مشارکت	توسعه مشارکت‌پذیری در محیط کار
نهادینه کردن رفتار دینی	نهادینه کردن اخلاق دینی نهادینه کردن ارزش‌های دینی، همسویی گفتارها و کردارها با اوامر الهی
تفکر توسعه	سعی در راستای حرکت شتابان به توسعه، ارتقای تفکر تحول آفرینی
قناعت	فرهنگ‌سازی قناعت در محیط کار و زندگی، قناعت پیشگی
جهد بسیار	خستگی ناپذیری، نهراسیدن از سختی‌های کار
آموزش‌های صحیح به کارکنان	یادگیری مهارت‌های کنترل استرس و مدیریت هیجان در محیط کار، آموزش و فرهنگ‌سازی صحیح در محیط کار، آموزش رسانه‌ای مبنی بر محاسن پیاده سازی مدیریت جهادی در سازمان، ترویج تفکر مدیریت جهادی در سازمان افزایش پیوسته روحیه انقلابی کارکنان

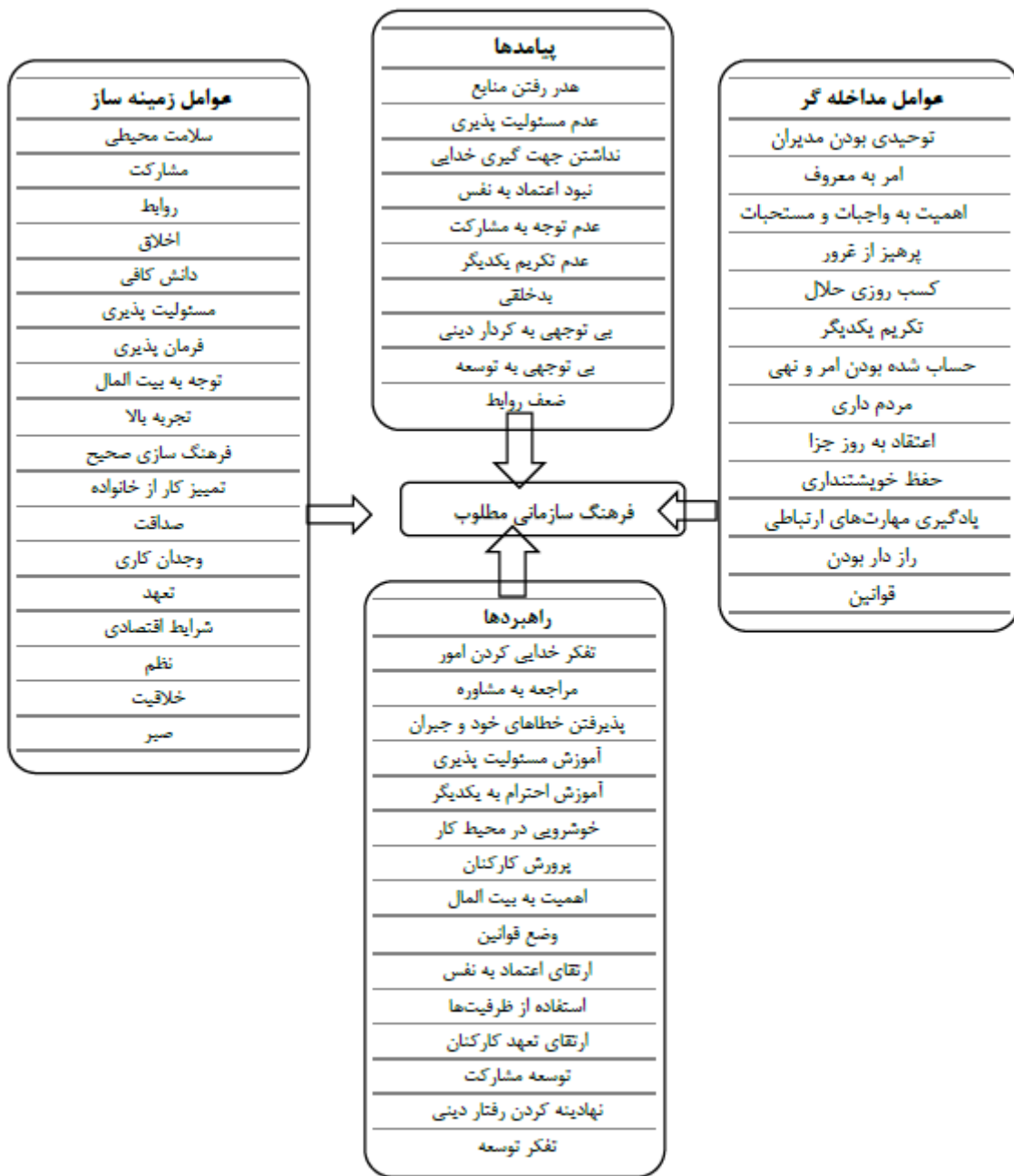
فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت

پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه (دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران) مبتنی بر مصاحبه‌ها از قرار جدول ۴ می‌باشد:

جدول ۴: کدهای ثانویه پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی

کدهای ثانویه	کدهای اولیه
هدر رفتن منابع	هدر رفت منابع سازمانی، اسراف سازمانی، بی تفاوتی نسبت به بیت‌المال، بی توجهی به قناعت پیشگی
عدم مسئولیت‌پذیری	عدم مسئولیت‌پذیری، بی مسئولیتی و عدم پذیرش خطاهای خود، عدم انجام صحیح تکالیف

نداشتن جهت گیری خدایی	نداشتن توکل به خدا و بنابراین نبود آرامش حین بروز مسائل، عدم اعتقاد قلبی به مقدرات الهی، بی توجهی به کار برای خدا بی توجهی به تفکر کار کردن برای خدا
نبود اعتماد به نفس	نداشتن خودباوری، نداشتن اعتماد به نفس، ترس از موانع در روند کارها، نبود خودباوری، هراس از مقابله نمودن با چالش‌ها
عدم توجه به مشارکت	کاهش مشارکت‌پذیری همکاران، بی توجهی به مشارکت
عدم تکریم یکدیگر	نداشتن فرهنگ تکریم دیگری، عدم احترام به باورهای فردی دیگران، پدید آمدن اختلافات بسیار در محیط کار
بدخلقی	نداشتن اخلاق خوب در برخورد با سایرین، بدخلقی در محیط کار، ناهنجاری‌های رفتاری در محیط کار، نداشتن خوشرویی در محیط کار
بی توجهی به کردار دینی	بی توجهی به اخلاق دینی در محیط کار، بی توجهی به ارزش‌های دینی در محیط کار
بی توجهی به توسعه	عدم انگیزه برای پیشرفت و تحول، عدم توجه کافی به توسعه مبتنی بر علم نبودن، گامهای حساب نشده، نداشتن تدبیر در مرتفع نمودن مسائل، عدم توانایی استفاده از درایت در کنار علم، عدم استفاده از کلیه امکانات و ظرفیت‌ها، عدم توانایی استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها، نداشتن جدیت در محیط کار نداشتن نگاه نقادانه به مسائل، نداشتن درایت در کنار علم بی تفاوتی به تحول آفرینی، کارآمد نبودن در محیط کار نداشتن سرعت عمل در کارها، عدم همراهی همت در کنار انگیزه خدمت، بی تفاوتی به سخت کوشی در محیط کار، نداشتن شوق کار در محیط کار
ضعف روابط	بی توجهی به مشکلات همکاران، نبود همدلی میان همکاران نبود روابط صمیمی میان همکاران
مردمی نبودن	بالا دانستن خود نسبت به دیگران و مردمی نبودن برخورد بالا به پایین با همکاران و ارباب رجوع
بی توجهی به ارزش‌ها	پایمال شدن ارزش‌های سازمانی، بی توجهی به آرمان‌ها



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر. با توجه به نتایج بدست آمده تا زمانی که کارکنان از سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه بالا، فرهنگ‌سازی صحیح، تمییز کار از خانواده، صداقت، وجدان کاری، تعهد، شرایط اقتصادی، نظم، خلاقیت و صبر در سطح مطلوبی برخوردار بوده، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار می‌باشند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲)، شاهزاده

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری ج.ا. ایران بود. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که عوامل زمینه ساز فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: سلامت محیطی، مشارکت، روابط، اخلاق، دانش کافی، مسئولیت‌پذیری، فرمان‌پذیری، توجه به بیت‌المال، تجربه

زمانی که کارکنان دارای خصلت‌های توحیدی بودن، امر به معروف، اهمیت به واجبات و مستحبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و پایبند به قوانین باشند، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار هستند. نتایج پژوهش با پژوهش‌های شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته است که تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که مردم‌داری و اعتقاد به روز جزا از مولفه‌های مدیریت جهادی است که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که پرهیز از غرور و یادگیری مهارت‌های ارتباطی از شاخص‌های مدیریت جهادی می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص گردید که راهبردهای فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای خود و جبران، آموزش مسئولیت‌پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوشرویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت‌المال، وضع قوانین، ارتقای اعتماد به نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان. لذا زمانی که کارکنان دارای خصلت‌های تفکر خدایی کردن امور، مراجعه به مشاوره، پذیرفتن خطاهای

صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸)، عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵)، عسکری وزیری و همکاران (۵۱) همسو می‌باشد.

بابایی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های حاکمیتی- میانداری به این نتیجه دست یافته‌اند که مشارکت، روابط و صداقت از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان) به این نتیجه دست یافته‌اند که مسئولیت‌پذیری، صداقت، وجدان کاری و تعهد از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافته است که تمییز کار از خانواده، صداقت و وجدان کاری از مولفه‌های مدیریت جهادی است که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری) به این نتیجه دست یافته است که اخلاق، دانش کافی و مسئولیت‌پذیری از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه به این نتیجه دست یافته است که خلاقیت، صبر و صداقت از عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: توحیدی بودن مدیران، امر به معروف، اهمیت به واجبات و مستحبات، پرهیز از غرور، کسب روزی حلال، تکریم یکدیگر، حساب شده بودن امر و نهی، مردم‌داری، اعتقاد به روز جزا، حفظ خویشتنداری، یادگیری مهارت‌های ارتباطی، راز دار بودن و قوانین. لذا می‌توان گفت

بهشت آیین، مهدی (۱۴۰۰) مدیریت جهادی اسلامی و بهره‌وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۸۲

پورصادق، ناصر، ذاکری، زهرا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره چهارم

پورصادق، صادق و قادرپناه، فریبرز (۱۴۰۲) الگوی فرهنگ سازمانی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. ایران، مجله مطالعات دفاعی استراتژیک، سال بیست و یکم، شماره ۹۳، ص ۳۲-۵

تبیانیان، حسن و جلالیون، صبا (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با استفاده از مدل دنیسون (مطالعه موردی: گروه صنعتی ایران دوش)، هشتمین کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم

حیدری، اکبر؛ حیدری، محمدتقی؛ حسنیوفرد، مسعود و حیدری، رها (۱۴۰۱) توانمندسازی و کارآفرینی زنان و اهداف گام دوم انقلاب اسلامی ایران، همایش ملی جلوه‌های جهادی شهیدان آقا مهدی باکری و حاج قاسم سلیمانی در مدیریت شهری

شاه نظری، حسین؛ کریمیان، مجتبی و روحانی، علیرضا (۱۴۰۰) رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی، پژوهش‌های مدیریت و فرماندهی نظامی، دوره ۱۶، شماره ۵۰

شاهزاده صفوی، فاطمه سادات و مسعودی، حمیدرضا (۱۴۰۰) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: بانک سپه استان گیلان)، هشتمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تأکید بر توانمندی و هوش رقابت

شریف زاده، مژگان و حاجی پور، نجمه (۱۳۹۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهرستان کرمان، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران

خود و جبران، آموزش مسئولیت‌پذیری، آموزش احترام به یکدیگر، خوشرویی در محیط کار، پرورش کارکنان، اهمیت به بیت‌المال، وضع قوانین، ارتقای اعتماد به نفس، استفاده از ظرفیت‌ها، ارتقای تعهد کارکنان، توسعه مشارکت، نهادینه کردن رفتار دینی، تفکر توسعه، قناعت، جهد بسیار، آموزش‌های صحیح به کارکنان باشند، طبیعی است که از فرهنگ سازمانی مطلوبی برخوردار هستند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های شاهزاده صفوی و مسعودی (۱۴۰۰)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری ماسوله و محمدیان (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که پیامدهای نبود فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی عبارتند از: هدر رفتن منابع، عدم مسئولیت‌پذیری، نداشتن جهت‌گیری خدایی، نبود اعتماد به نفس، عدم توجه به مشارکت، عدم تکریم یکدیگر، بدخلقی، بی‌توجهی به کردار دینی، بی‌توجهی به توسعه، ضعف روابط، مردمی نبودن، بی‌توجهی به ارزش‌ها. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲)، قرایی و پور صادق (۱۳۹۸) و عسکری وزیری و همکاران (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

مراجع و منابع

امیدی فر، احمد؛ ناظم، فتاح و صابر، افسانه (۱۳۹۹) مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک‌های رهبری (تحول‌گرا یا نوآورانه و عمل‌گرا)، تعهد سازمانی و توانمندسازی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۲

بنیادی نایینی، علی و کامفیروزی، محمدحسن (۱۳۹۵) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر استقرار اقتصاد مقاومتی با روش ویکور فازی، فصلنامه مدیریت دانش، شماره ۴۴، دوره ۱۴

بیک بیلندی، علی اصغر؛ آزادی نژاد، حسین؛ عسکری، داود؛ اکبری آلاشتی، مرتضی و پژوهان فر، مرتضی (۱۴۰۲) طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام خامنه‌ای (مد ظله العالی)، مجله مطالعات دفاعی استراتژیک، سال بیست و یکم، شماره ۹۲، ص ۹۳-۱۱۶

social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>

Binh V (2022) The Effect of Organizational Culture on the Quality of Accounting Information Systems: Evidence From Vietnam, *Sage Journals*, <https://doi.org/10.1177/21582440221121599>

Djangone, Armel and El-Gayar, Omar. (2020), "Transformational leadership, transactional leadership, organizational cultural behaviors and effectiveness of knowledge management practices in higher educational institutions" *MWAIS 2020 Proceedings*. 26.

Graham J, Grennan J, Campbell H (2022) Corporate culture: Evidence from the field☆, *Journal of Financial Economics*, Volume 146, Issue 2, <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2022.07.00>

Hendrato, M. L.; Subyantoro, A. (2021), "The Effect of Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Employee Satisfaction as a Mediator in The Electronic Court System (E-Court) in District Court of Sleman, Yogyakarta", In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020), pp. 242-246

Hussain A, Pathan A, Ahmed N. (2022), Identifying The Factors Affecting Organizational Culture And Project Success In Construction Industry Of Pakistan, university of engineering and technology jamshoro pakistan

Korma M, Kollojo N, Reddy H (2022) Impact of Organizational Culture on Organisational Performance: A Study on the Employees in Educational Institutions, *Business Systems Research Journal* 13(1):2022, DOI:10.2478/bsrj-2022-0009

LotfKia K, Kabaranzad M, Monfared J (2022) The Effect of Organizational Culture Dimensions on the Development of Knowledge Management in Academic Center for Education, Culture and Research, *Sciences and Techniques of Information Management*, Volume 8, Issue 2

Memon S, Jawaid A, Jokhio I (2020) The role of organizational culture in knowledge sharing and transfer in Pakistani banks: A qualitative study, *Global Business and*

عسکری ماسوله، سعید و محمدیان، محمود (۱۳۹۵) تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری)، فصلنامه مدیریت فردا، دوره ۱۶، شماره ۵۰

عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن و علی نقی، امیر (۱۳۹۵) ارائه الگوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه، نشریه: مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره اول، شماره سوم

علی شیرینی، محمدمهدی؛ تولایی، روح اله و بیدی، مجتبی (۱۳۹۵) اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور، نشریه: چشم انداز مدیریت دولتی، دوره اول، شماره بیست و هشتم

قرائی، محمدرضا و پور صادق، ناصر (۱۳۹۸) مقاله پژوهشی: بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، دوره ۹، شماره ۳۷

محمدی، افشین و رسولی، اسحاق (۱۴۰۰) "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت جانشین‌پروری در سازمان (بنیاد شهید و امور ایثارگران استان تهران)"، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره ۶۳، شماره ۶، صص ۱۵۶-۱۳۹، ۱۴۰۰

معدنی، جواد (۱۴۰۱) پیوند مفهومی شفافیت سازمانی و فرهنگ سازمانی سالم در نهادهای دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های نظارتی قوه قضائیه)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۲۰، شماره ۴

نوری اردی، فرهاد (۱۳۹۹) نقش فرهنگ در رابطه بین آموزش و منزلت سازمانی کارکنان اداری دادگستری اردبیل، سومین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق

Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (2022), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>

Balacrishnan, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (2019), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate

Organizational Excellence ,
<https://doi.org/10.1002/joe.21997>

Pallathadka H (2023) Influence Of Organizational Culture On Employee Behavior , Corpus ID: 236517898

Pathisrange Y, Jayatilake L, Abeysekera R (2020) A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance , Journal of Management Accounting and Economics 7(9):522-544

Reidhead Ch (2020) Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom , Journal of Economics and Business, Vol.3 No.1

Suyatno. (2021). Strategy for Developing Organisational Culture in the Public Organisation of Research and Development in Indonesia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(7), 1–17. <https://doi.org/10.14738/assrj.97.12587>

Tidor A, Morar L (2023) Changing Organizational Culture for Enterprise Performance, "Changing Organizational Culture for Enterprise Performance," *International Journal of Operations Management, Inovatus Services Ltd.*, vol. 2(2), pages 28-33, January

Van Duang H (2020) Impact of Organizational Culture on the Accounting Information System and Operational Performance of Small and Medium Sized Enterprises in Ho Chi Minh City , *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* , Volume 7 Issue 2 / Pages.301-308.



Ideal Organizational Culture Model based on Jihadi Management Indicators in the Judiciary (Courts of the Islamic Republic of Iran)

Tahereh sadat Arvinasl¹ - Hassan Soltani^{2*} - Saeed Razeghi³

Background: The judicial institution is one of the organizations that has been continuously striving to improve its organizational culture, the organizational culture based on Jihadi management indicators will have an effective role on the optimal performance of this institution and the satisfaction of citizens.

Purpose: The purpose of this research is to design an organizational culture model based on jihadi management indicators in the courts of the Islamic Republic of Iran.

Methods: The research is applied in terms of purpose, and in terms of the method of data collection and analysis, it is a survey type, and in terms of the implementation method, it is qualitative. Based on this, while examining the concepts and literature of the subject, the components have been extracted and done within the framework of the process. The target community of the research is the professors and experts of organizational management and jihadi management with at least 10 years of experience in the qualitative section. The sample size was determined based on the theoretical saturation approach and the sampling method was the snowball method.

Findings: The findings of the research showed that the underlying factors of organizational culture based on jihadi management indicators are: environmental health, participation, relationships, ethics, sufficient knowledge, responsibility, obedience, attention to the treasury, high experience, correct culture development, work distinction from family, honesty, work conscience, commitment, economic conditions, discipline, creativity, patience; And the intervening factors are: the monotheism of managers, the importance of the good, the importance of obligations, avoiding pride, earning a halal livelihood, respecting each other, being calculated about the commandments and prohibitions, people-oriented, believing in the Day of Judgment, maintaining self-control, learning communication skills. , secrecy, rules. Finally, based on the identified variables, the research model was presented.

Conclusion: The results of the research showed that when employees are satisfied with environmental health, participation, relationships, ethics, sufficient knowledge, responsibility, obedience, attention to property, high experience, correct culture, honesty, work conscience, commitment, economic conditions, order, creativity. and have a good level of patience, they have a good organizational culture.

Key words: model, ideal organizational culture, jihadi management, Justice of the Islamic Republic of Iran

¹ Ph.D. student in Cultural Planning Management, Department of Management, Fars Science and Research Branch, Islamic Azad University, Fars, Iran t.arvin5631@gmail.com

² Corresponding Author: Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran (Corresponding Author) -Soltani.hassan74@gmail.com

³ Assistant Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran razeghi.saeed@yahoo.com