Journal of Development Studies and Resource Management
Vol 1, No 3, Autumn 2023
Journal Homepage: https://sanad.iau.ir/journal/jdsrm



Research Paper

Consequences of Ineffective Organizational Culture based on Jihadi Management Indicators in Islamic Republic of Justice of Iran

Tahera Sadat Arvinasl: PhD Students in Cultural Planning Management, Department of Management, Fars Science and Research Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
Hassan Soltani*: Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
Saeed Razeghi: Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Received: 2023/06/05 **PP** 111-126 **Accepted:** 2023/08/31

Abstract

If the Judiciary of the Islamic Republic of Iran does not enjoy sufficient favor in the field of serving clients, considering God in all matters of judgment, having a public spirit by judges and its officials, self-cultivation, correct and accurate use of the treasury, etc. Gradually, it loses its popularity among the people. Therefore, the purpose of the current research is the consequences of the ineffectiveness of the organizational culture based on Jihadi management indicators in the judiciary of the Islamic Republic. The present research is applied in terms of purpose and mixed in terms of execution method. The target population of the present research in the qualitative and quantitative part will be professors and experts of organizational management and jihadi management with at least 10 years of experience. The sample size is determined based on the theoretical saturation approach and the sampling method is the snowball method. In order to analyze the interview data, in the qualitative stage, thematic analysis method is used. The process in the foundation data method includes coding. Also, in the quantitative stage, the validity of the interview items has been confirmed. Finally, the findings indicate that the consequences of the lack of a favorable organizational culture based on jihadi management indicators are: waste of resources, lack of responsibility, lack of godly orientation, lack of self-confidence, lack of attention to participation, lack of respect for each other, bad mood, Ignoring religious actions.

Keywords: Strategy, optimal organizational culture, jihadi management, judiciary.

Citation: Arvinasl, T. S. , Soltani, H. , & Razeghi, S. (2023). **Consequences of Ineffective Organizational Culture based on Jihadi Management Indicators in Islamic Republic of Justice of Iran.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, Vol 1, No 3, Shiraz, PP 111-126..

*. **Corresponding author:** Hassan Soltani, **Email:** soltani.hassan74@gmail.com,

Extended Abstract

Introduction

Organizational culture is the beliefs and expectations that create norms and affect the choice of tools that are used in the management of organizations. Studying organizational culture is a relatively important way to study the organization and can be considered a bridge between society and organization. All the tools used in different parts of an organization to control, promote and create innovation are somehow influenced by organizational culture. Organizational culture can be an obstacle or a strong tool for any management activity. Organizational culture is a topic that has recently entered the field of management knowledge and organizational behavior. Playing the role of culture in human behavior is one of the most used concepts in behavioral sciences. Organizational culture has not been fully evaluated yet. Therefore, culture is what a person learns and also determines his behavior. Organizational culture includes many common ideals that are effective on the two variables of behavior and thinking of organization members and can be considered a starting point for movement and dynamism or an obstacle on the way to progress. Organizational culture is a phenomenon that is based on the organization and all the members of the organization agree that, so to speak, an invisible hand guides people towards a kind of invisible behavior. Knowing and understanding what makes up the organization's culture, how it is created and sustained, helps a person to better justify the behavior of people in the organization.

Methodology

In this research, the participants will be selected according to the purpose of the research from the community (the participants of the present research in the qualitative part of all professors in the field of organizational management and jihadi management with at least 10 years of work experience will be selected by non-random snowball method, gathering information in this research to An in-depth interview will be used because in this type of studies the main source of information is the in-depth conversation between the researcher and the participants. In order to ensure the accuracy of the findings, the interview method will be used and if necessary, some interview topics will be repeated and also the additional opinion of some experts will be used. Since in qualitative research, the focus is more on the information obtained from the situation rather than the sample size, in this study, the information will continue after the in-depth interview until reaching saturation (when the researcher realizes that nothing new will be discovered by continuing the interview). That during the interview, the consequences of not having the desired organizational culture based on Jihadi management indicators will be determined. The target population of the current research in the qualitative part will be all the professors and experts in the field of organizational management and jihadi management, as well as judicial managers of the Islamic Republic of Iran, with at least 10 years of work experience. The sample size is determined based on the theoretical saturation approach. The sampling method is the snowball method.

Results and discussion

The consequences of the inefficiency of the desired organizational culture based on jihadist management indicators in the judiciary were extracted based on interviews, which include: lack of motivation for progress, lack of sufficient attention to development, not based on science, uncalculated steps, lack of planning in solving problems, Not being able to use tact alongside science, not using all capacities, not being able to use facilities, not being serious in the work environment, not having a critical look at issues, not having tact alongside science and knowledge, indifference to transformation, not being efficient in work environment, lack of speed of action, lack of dedication along with the motivation to serve, indifference to hard work in the work environment, lack of enthusiasm for work

Conclusion

The explanation that can be given for this section is that when employees do not have a favorable organizational culture, it is natural that the characteristics of wasting resources, lack of responsibility, lack of godly orientation, lack of self-confidence, lack of attention to participation, lack of respect each other, bad temper, neglecting religious deeds, neglecting development, weak relationships, not being people, neglecting values.

It was found that the consequences of the lack of a favorable organizational culture based on jihadi management indicators are: waste of resources, lack of responsibility, lack of godly orientation, lack of self-confidence, lack of attention to participation, lack of respect for each other, bad mood, neglect of religious deeds Indifference to development, weak relationships, lack of people, indifference to values. Tidore and Morar (2022) in a research entitled changing the organizational culture for organizational performance have reached the conclusion that wasting resources and neglecting development are the consequences of the absence of a favorable organizational culture, which is in line with the present research. Aditya et al. (2022) in a research titled Analysis of organizational culture factors that affect the performance of health care professionals: a review of the literature have concluded that not paying attention to participation, not respecting each other is one of the consequences of the absence of a favorable organizational culture. It is in line with the present research.

فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع

دوره 1، شماره 3، پاییز 1402

Journal Homepage: https://sanad.iau.ir/journal/jdsrm



مقاله پژوهشی

پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران

طاهره سادات آروین اصل: دانشجوی دکترای مدیریت برنامه‌ریزی فرهنگی، گروه مدیریت، پردیس علوم و تحقیقات فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

حسن سلطانی [1]: دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

سعید رازقی: استادیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

دریافت: 1402/03/15 **صص** 126-111 **پذیرش:** 1402/06/09

چکیده

چنانچه 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 آن، تزکیه نفس، استفاده صحیح و دقیق از بیت المال و ... از مطلوبیت کافی برخوردار نباشد رفته رفته محبوبیت خود را میان آحاد مردم از دست می‌دهد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا آمیخته است. جامعه هدف پژوهش حاضر در بخش کیفی و کمّی اساتید و خبرگان مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل 10 سال سابقه خواهند بود. حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین می‌گردد و روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، در مرحله کیفی، از روش تحلیل مضمون استفاده می‌شود. فرایند در روش داده بنیاد شامل کدگذاری است. همچنین در مرحله کمّی، روایی گویه‌های مصاحبه تأیید شده است. در نهایت یافته‌ها حاکی از آن است 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، بی توجهی به کردار دینی و ....

واژه‌های کلیدی: پیامد، فرهنگ سازمانی مطلوب، مدیریت جهادی، دادگستری جمهوری اسلامی ایران

استناد: آروین اصل، طاهره‌السادات؛ سلطانی، حسن؛ رزاقی، سعید. (1402). **پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری‌های جمهوری اسلامی ایران**. *فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع*، سال 1، شماره 3، شیراز، صص 111-126.

[1]. **نویسنده مسئول:** حسن سلطانی، **پست الکترونیکی:** soltani.hassan74@gmail.com، **تلفن:**

مقدّمه

از اهداف مهم مدیریت در زمان معاصر، نگاهی روش‌مند به آینده می‌باشد. حال این مدیریت، پس از نگاه به آینده باید برای تغییر، حرکتی علمی، پرقدرت، 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 یعنی 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 گام های بلند از سر راه بردارد و حرکتی شتابدار همراه با تدبیر را در پیش داشته باشد(افجه‌ای و همکاران، 1398) دادگستری جمهوری اسلامی ایران یکی از نهادهایی است که پیوسته در ارتقای فرهنگ سازمانی خود تلاش داشته و به نظر می‌رسد مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی از عملکرد مطلوبت‌تری برخوردار باشد. از اهداف مهم مدیریت در زمان معاصر، نگاهی روش‌مند به آینده می‌باشد(نوری اردی، 1399:19). از اهداف مهم مدیریت در زمان معاصر، نگاهی روش‌مند به آینده می‌باشد(محمدی و همکاران، 1401). حال این مدیریت، پس از نگاه به آینده باید برای تغییر، حرکتی علمی، پرقدرت، 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 یعنی 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(افجه‌ای و همکاران، 1398) 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، بهره‌گیری از علم و فناوری هم جهت با اراده الهی می‌باشد که مهمترین شاخص آن، تلفیق اراده انسان در اراده الهی می‌باشد(مهری، 1401:7) در مدیریت جهادی پایه و اساس مدیریت بر روی هدایت انسان‌ها به سمت تکالیف خود و سازندگی می‌باشد که ارزش‌های محیطی می‌تواند بر روی افزایش انگیزه مدیریت جهادی بهتر تأثیر بگذارد(شریف‌زاده و حاجی پور، 1399) که نتیجه آن تحقق بهتر مدیریت جهادی و حل شدن در خدمت به دیگران و ایمان، فراموش کردن خود می‌باشد در حقیقت میزان این انگیزه را می توان فرهنگ جهادی نامید و در نتیجه این گونه مطرح کنیم که مدیریت جهادی مبتنی بر فرهنگ جهادی می‌باشد(نیکنام، 1401:16). یکی از سازه‌های مدیریتی بسیار مهم که براساس شاخص‌های مدیریت جهادی می‌تواند تبیین گردد فرهنگ سازمانی است(بنیادی نایینی و کامفیروزی، 1395). بنابراین اجرای مؤثر مدیریت جهادی در سازمان به زیر ساخت‌های گوناگونی نیاز دارد که فرهنگ سازمانی یکی از مهم ترین آن‌ها است(علی شیری و همکاران، 1395:33).

فرهنگ سازمانی باورها و انتظاراتی است که موجب ایجاد هنجارها می‌گردد و بر انتخاب ابزارهایی که در اداره سازمان‌ها بکار می‌روند، تأثیر می‌گذارد. (تبیانیان و جلالیون، 1399). مطالعه فرهنگ سازمانی روشی نسبتاً مهم برای مطالعه سازمان است و می‌تواند پل ارتباطی بین اجتماع و سازمان در نظر گرفته شود(ممون [1] و همکاران، 2020:36). تمامی ابزارهای مورد استفاده در بخش‌های مختلف یک سازمان برای کنترل، ارتقا و ایجاد نوآوری به نوعی تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند(تبیانیان و جلالیون، 1399:13). فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مانع یا ابزار قوی برای هرگونه فعالیت مدیریتی باشد(بینه [2] و همکاران، 2022:29). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است(کورما [3] و همکاران، 2022:7). ایفای نقش فرهنگ در رفتار انسان، یکی از مفاهیم پر کاربرد در علوم رفتاری می‌باشد. فرهنگ سازمانی [4] تاکنون کاملاً مورد ارزیابی قرار نگرفته است. لذا فرهنگ آن چیزی است که انسان یاد می گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند(امیدی فر و همکاران، 1399). فرهنگ سازمانی شامل بسیاری از آرمان‌های مشترک می‌باشد که بر دو متغیر رفتار و اندیشهٔ اعضای سازمان مؤثر می‌باشد(سویانتو [5]، 2022) و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید(ون دانگ [6]، 2020:9). فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که مبتنی بر سازمان بوده و همهٔ اعضاء سازمان اتفاق نظر دارند که به اصطلاح، یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند(اوگوو [7] و همکاران، 2020:2). 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(ریدهد [8]، 2020:18) درک اهمیت فرهنگ سازمانی، شرط لازم موفقیت سازمان و برقراری ارتباط سالم و مؤثر با ارباب رجوع و کارکنان است(سلیمی و همکاران، 1395:23) و به این نکته توجه داشته باشد که فرهنگ سازمانی، هویت درونی و بیرونی سازمان را تعیین می‌کند (گرشاسبی و همکاران،

---

[1] . Memon
[2] . Binh
[3] . Korma
[4] . Organization Culture
[5] . Suyatno
[6] . Van Dang
[7] . Ugwu
[8] . Reidhead

1395:17) و نشان‌دهنده ارزش‌های اصلی سازمان است. همچنین می‌تواند کارکنان را تبدیل به مدافعان یا منتقدان سازمان نماید(معصومی و فیضی، 1400:42). همچنین نرخ حفظ کارکنان در سازمان‌هایی که به اهمیت فرهنگ سازمانی و مبانی اجتماعی آن پی برده‌اند، بیشتر است. فرهنگی که به کارکنان، احساس ارزش را به‌عنوان عضوی از یک جامعه القا می‌کند، در حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان، موفق‌تر است. این تعلق‌خاطر می‌تواند برای اغلب کارکنان یک عامل انگیزشی بسیار قدرتمند باشد. (لطف کیا و همکاران، 2022:38) ایفای مؤثر نقش به‌عنوان یک عامل جهت‌دهنده، از دیگر علل اهمیت فرهنگ سازمانی است. این نقش مخصوصا در ارتباط با کارکنان جدید که معمولاً نسبت به فرهنگ سازمان، دچار ابهام وتردید هستند، بسیار حائز اهمیت می‌باشد(کورما [1]و همکاران، 2022:9) فرهنگ سازمانی، به‌عنوان یک نیروی هدایتگر کارکنان عمل می‌کند؛ بنابراین مهم است که این جهت‌دهی از همان مرحله همسوسازی آغاز شود. فرهنگ سازمانی غنی، فرایند همسوسازی کارکنان جدید را تسهیل می‌کند و باعث می‌شود آن‌ها خیلی سریع‌تر با محیط سازمان و ارزش‌های اساسی آن خو بگیرند. به‌این‌ترتیب، جامعه‌پذیری کارکنان آسان‌تر می‌شود و آن‌ها می‌توانند در کمترین زمان ممکن، به حداکثر هماهنگی و بازدهی برسند. (حفیظی، 1400:18) مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن، تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده‌ی انسان در اراده‌ی الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به‌عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده‌ی الهی و براساس نقشه‌ی الهی، به تمشیت امور می‌پردازد(ارحامی، 1396) بنابراین از آنجایی که تاکنون پژوهش‌های زیادی در زمینه مدیریت جهادی صورت گرفته است ولی تاکنون پژوهشی صورت نگرفته که الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه(دادگستری جمهوری اسلامی ایران‌های جمهوری اسلامی ایران) را استخراج نماید لذا با توجه به توطئه‌های بیش از پیش دشمن، نیاز بیشتری به مدیریت جهادی احساس می‌شود.

مسأله اصلی در پژوهش حاضر از این قرار است که چنانچه پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران شناسایی نشود، سازمان از فرهنگ سازمانی مطلوبی مبتنی بر معیارهای جهادی برخوردار نخواهد بود و نهادی چون 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 دادگستری جمهوری اسلامی ایران‌ها، تزکیه نفس، ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی، استفاده صحیح و دقیق از بیت‌المال، تواضع/فروتنی در قبال ارباب رجوع، جامع نگری، 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 محبوبیت خود را در میان مردم از دست می‌دهد و دادگستری جمهوری اسلامی ایران را برای برقراری قسط و عدالت به رسمیت نمی‌شناسند.

بنابراین در پژوهش حاضر قرار است بدین سؤال پاسخ داده شود که پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در دادگستری جمهوری اسلامی ایران جمهوری اسلامی ایران به چه صورت می‌باشند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی ازترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌ای تازه پدید آمده است که هیچ‌یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم وتربیت است درحالی‌که عناصر فرهنگ نه منظم هستند و نه با نظم(آلکاردا [2]و همکاران، 2022:16). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است(گراهام [3]و همکاران، 2022:35). فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شود(پالاسادکا [4]، 2022:8). ولی دربارهٔ فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است (مانالو [5]، 2022:36). تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست یعنی تعریفی که بطور عام، مورد پذیرش باشد وجود ندارد(سویاتنو [6]، 2022:38). با تمام این وجود ریچارد موریس[7] فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت، ارزش‌ها و ادراکات مشترک که توسط اعضای سازمان حفظ می‌گردد تعریف می‌کند(لطف کیا و همکاران، 2022:26).

---

[1] . Korma
[2] . Alkhadra
[3] . Graham
[4] . Pallathadka
[5] . Manalu
[6] . Suyatno
[7]. Richard Morris

جورج گوردون[1] فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزش‌های سازمان می‌داند که بطور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای‌رفتاری خاصی منجر می‌شود (دیجیانگون [2]و همکاران، 2020:16). از تعاریف دیگر فرهنگ سازمانی می‌توان به تعریف لوئیس[3] (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(ممون و همکاران، 2020:10). هوکزینسکی و بوچانان[4] (2001) 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[5]، 2020:15). رابینز [6]فرهنگ سازمانی را یک درک عمومی و مشترک بین افراد سازمان تعریف نموده است. دنیسون نیز بر این نقطه تأکید دارد که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی بازی می‌کند. از نظر سورن سن[7]، فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان است و یک سازمان زمانی دارای فرهنگی قوی خواهد بود که این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی در کل سازمان به صورت فراگیر درآمده باشد زیرا یکی از پیامد های فرهنگ سازمانی، ارتقاء سطح سازگاری و هماهنگی کارکنان یک سازمان است (معدنی، 1401). برخی ویژگی‌های فرهنگ سازمان ممکن است به شکل ملموس بیان‌نشده باشد و یا اعضا سازمان برداشت درستی از آن‌ها نداشته باشند، اما درهرحال فرهنگ‌سازمانی بسته به نوع سازمان حضوری مرئی یا نامرئی دارد که به هر شکل بر فرد و گروه اثر می‌گذارد. (کریگ و همکاران، 2016) 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. (بالاکریشنان و همکاران، 2019:40)

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[8]، 2022:26). آرمسترانگ2002) فرهنگ یک سازمان، باورها، نگرش‌ها، فرضیات و انتظارات مشترکی را دربر می‌گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را هدایت می‌کند(آدیتیا [9]و همکاران، 2022:19) و در اکثر سازمان‌ها، غالب موقعیت‌های مدیریتی این چنین است. فرهنگ می‌تواند منبع نیرومندی از هویت، هدف مشترک و رهنمود انعطاف‌پذیر باشد(هندراتو و همکاران، 2021:14).

فرهنگ چندین نقش مهم را در سازمان به عهده دارد و آشکارترین نقش آن این است که در سازمان یک حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند(مروان عطار، 2020:34). دومین نقش مهم فرهنگ در سازمان این است که مولد تعهد در جهت رسالت سازمان است و سومین اهمیت فرهنگ در سازمان عبارت است از روشن کردن و تقویت استانداردهای رفتار، مورد اخیر برای افراد تازه‌وارد ضروری است، اما همچنین برای افراد تازه‌کار و باتجربه نیز سودمند است. فرهنگ‌سازمانی سه کارکرد اساسی دارد که به‌صورت خلاصه در شکل شماره 1 ذکرشده است. (زیلایی، 1401:19)

در یک مطالعه برای فرهنگ‌سازمانی چهار کارکرد اساسی در نظر گرفته‌شده است که به شرح زیر هست.

1. به کارکنان سازمان هویت‌سازمانی می‌بخشد.
2. تعهد گروهی را آسان می‌کند.
3. ثبات نظام اجتماعی راترغیب می‌نماید.
4. با یاری‌دادن به اعضا، پی بردن به شرایط پیرامون کار خود رفتار آن‌ها را شکل می‌بخشد (زیلایی، 1401:20). اگر بستر مناسبی فراهم گردد، با ایجاد یک فرهنگ‌سازمانی توانمند می‌توان به‌خوبی سازمان را به بالندگی رهبری نمود و میسر خواهد، مگر اینکه شخصیت مدیران و کارکنان به‌تدریج متحول گردد.

مدیریت جهادی

---

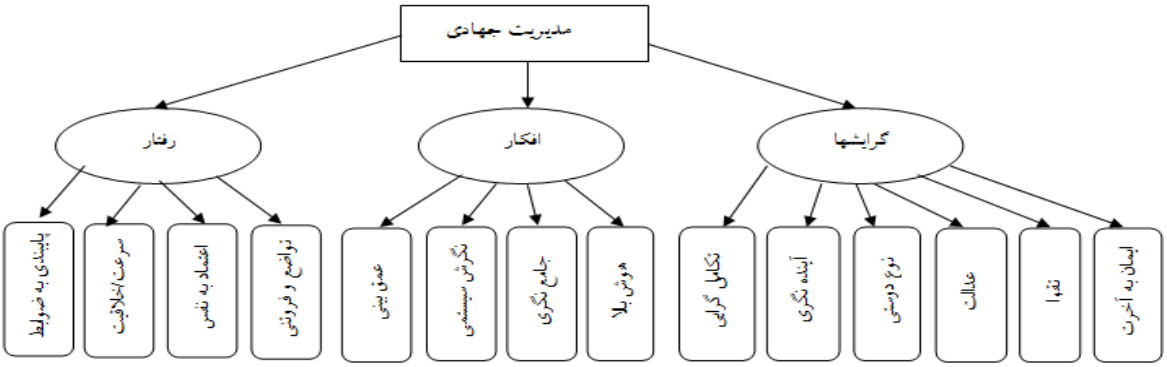
1. George Gordone
2. Djangone
3. Louis
4. Huczynski & Buchanan
5. Reidhead
6. Robbins
7. Sorensen
8. Tidor A, Morar
9. Aditya

مدیریت جهادی مدیریتی بر پایه علم تنها نمی‌باشد که تنها از طریق علوم و قوانین مطروحه در علم مدیریت پایه‌ریزی شده باشد و مهم‌ترین و اساسی‌ترین فرق این علم با علم مدیریت، همراه بودن آن با نظام ارزشی اسلامی است. به این معنا که نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد، نه به جای آن. ترکیب نظام ارزشی اسلامی با مدیریت در روش‌های عملی مدیران تأثیر بسزایی دارد و به حرکت مدیریتی آن‌ها جهتی ارزشی می‌بخشد(بهشت آئین، 1400:43) در حقیقت مدیریت جهادی مدیریتی است که بر سه عنصر خدمت به مردم، نیت خدایی، تکیه بر علم استواراباشد (زارع، 1393:68) مدیریت جهادی دارای سه مؤلفه مهم گرایش‌ها، افکار و رفتار می‌باشد که به واسطه این سه مؤلفه، مدیریت جهادی از سایر مؤلفه‌ها متمایز می‌گردد زیرا در سایر مدیریت‌ها هر سه این مؤلفه‌ها با یکدیگر دخیل نمی‌باشند. جهت تبیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه‌ی ادراکی شناخته‌شده، که به‌ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌گردد:

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

ب) حوزه‌ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه‌ی افکار، هم فکری 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، 1400:20).



شکل 1- مؤلفه‌های مدیریت جهادی

شیوه‌های نهادینه‌سازی مدیریت جهادی از منظر آیات و روایات:

شیوه‌های نهادینه‌سازی مدیریت جهادی از منظر آیات و روایات مبتنی بر پژوهش نویسنده عبارتند از:

- بذل جهد در دفع دشمن (حج، 78)
- فراجناحی بودن (بقره، 213)
- تقوای الهی (انفال، 29؛ (طلاق، 4)
- توکل (عنکبوت، 22؛ ابراهیم، 12)
- شرح صدر (طه، 25؛ بقره، 45)
- تقسیم کار (طه، 33/32/31/30/29)
- بسیار خدا را یادکردن (انفال، 45)
- نظم و برنامه داشتن (صف، 4)
- ایثار (بقره، 195)
- وحدت (آل عمران، 152، انفال، 46)
- مشارکت و شورا (آل عمران، 159)
- پرهیز از ریاست طلبی (قصص، 83)
- ایمان (بقره، 153)
- معیت پروردگار (ملک، 13)
- دوری از اختلافات(آل عمران، 103)
- استقرار نظام ارزشی(حج، 41)
- احساس مسئولیت (انفال، 29)
- خستگی ناپذیری (بقره، 87)
- بصیرت(ص، 45)
- نفی‌وابستگی‌اجتماعی(آل‌عمران، 141)

پیشینه پژوهش

در جدول 1 جمع‌بندی از پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در راستای موضوع پژوهش حاضر مطرح شده است:

جدول 1- جدول جمع‌بندی پیشینه

نویسنده(سال)	عنوان	نتیجه
بابایی و همکاران (1401)	طراحی الگوی فرهنگ سازمانی در سازمان های حاکمیتی- می‌انداری	ابعاد فرهنگ انسان‌محوری، فرهنگ تعاملی- محیط‌محوری، فرهنگ جهت‌محوری، فرهنگ تعالی‌محوری، فرهنگ قانون‌محوری شناسایی شده‌اند
بهشت آیین (1400)	مدیریت جهادی اسلامی و بهره وری عملکرد فرصت‌ها و چالش‌ها	درفرهنگ اسلامی نیز مدیریت عبارتست از ایجاد هماهنگی دراجزای یک نظام و فراهم کردن زمینه رشد و تعالی انسان‌ها از طریق ارائه خدمت شایسته به آن‌ها.
شاهزاده صفوی و مسعودی (1400)	بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب	مدیریت جهادی می‌تواند به ترتیب اولویت از ابعاد اشتراک دانش و ظرفیت جذب بر روی بهبود عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار باشد
شاه نظری و همکاران (1400)	رابطه هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی در بین مدیران میانی یک سازمان نظامی	در بین مدیران میانی هوش معنوی و فرهنگ سازمانی با فرهنگ مدیریت جهادی، رابطه معناداری دارد. برای انجام اموری که نیازمند برخورداری از شیوه‌های مدیریت جهادی است می‌توان مدیران میانی را که فرهنگ سازمانی و هوش معنوی بالایی دارند، به کار گرفت
نوری اردی (1399)	نقش فرهنگ در رابطه بین آموزش و منزلت سازمانی کارکنان اداری دادگستری جمهوری اسلامی ایران اردبیل	آموزش سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با ویژگی‌های فرهنگی دارد. ویژگی‌های فرهنگی نیز رابطه مثبت و معنی داری با فضیلت سازمانی داشت. آموزش سازمانی رابطه مثبت و معنی دار با فضیلت سازمانی داشت
قرائی و پور صادق (1398)	بررسی نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تأکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در هفت مفهوم مشارکت سازمانی؛ انعطاف‌پذیری سازمانی؛ رسالت و ماموریت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق‌پذیری سازمانی؛ نوآوری و خلاقیت و فرهنگ جهادی دسته‌بندی شدند
حسینی و شهرابی (1396)	مدل شاخص‌های مدیریت جهادی	با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی‌نیز در آن‌ها اجرا گردد تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسانی می‌باشد، دست یابند.
حسینی و همکاران (1395)	طراحی مدل سازمان جهادی	در بعد ساختاری، سازمان جهادی سازمانی متشکل از واحدهای اجرایی با تمرکز در سطح پایین؛ در بعد زمینه‌ای، سازمانی است که با اجرای طرح‌های جهادی در قالب تیم‌های کاری به دنبال پویایی می‌باشد. در بعد رفتاری، حمایت از کارکنان توسط رهبری، اشاعه ویژگی‌های اخلاقی شجاعت در سازمان و وجود فضای معنوی مبتنی بر ارزش‌های دینی، از ویژگی‌های یک سازمان جهادی است
عسکری ماسوله و همکاران (1395)	تبیین مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی	عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی؛ میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف؛ شرایط نرم‌افزاری محیط کاری؛ ارزش‌ها و رفتار سازمانی؛ دین محوری و عدالت سازمانی و کمال گرایی و عوامل محتوایی بر بهبود فرهنگ سازمانی مؤثر هستند
عسکری وزیری و همکاران (1391)	ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج البلاغه	معنویت، عدالت، اخلاص، رهبری خادم، دانش افزایی، وجدان کاری، شایسته سالاری، بهبود مستمر، مردم داری، نظم و انضباط، مشورت و هم اندیشی و خودارزیابی از مؤلفه های الگوی فرهنگ سازمانی اسلامی و نهج البلاغه می‌باشند
کاویانی و رستمی نیا (1394)	نقش پیش فرض‌ها و ارزش‌های اسلامی در فرهنگ سازمانی	در فرهنگ جامعه دین اسلام تأثیر بسزایی دارد و رعایت ارزش‌ها و اصول اخلاق اسلامی جزء قوانینی است که افراد باید آن‌ها را در سازمان‌ها در بر گیرند
همتی (1393)	سبک مدیریت اسلامی‌در نهج البلاغه	تجلی عدالت را فقط باید در مدیریت صحیحی که از سیره نبوی و مدیریت علوی مدد گرفته باشد دید زیرا مدیریت سالم مدیریتی است که در آن عدالت به مفهوم قرار دادن هر چیز در جای خود و انجام امور به دست افراد شایسته می‌باشد و این شایسته سالاری و مدیریت را می‌توان در آینه کلام علی(ع) دید

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا آمیخته است.

الف) در مرحله کیفی

در مرحله کیفی پژوهش به منظور جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات از تحلیل مضمون استفاده می‌شود. در این پژوهش ابتدا به منظور شناخت و تبیین طرح تحقیق، مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با تحقیق در حوزه پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص های مدیریت جهادی در ادبیات پژوهشی داخلی و متون مرتبط مورد بررسی قرار می‌گیرد. که از طریق مصاحبه با متخصصان تهیه می‌شود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها (مصاحبه‌کننده بدون غرض و جهت دادن به مصاحبه به مصاحبه‌ها پرداخت. درحین مصاحبه

آن‌ها ضبط شده و فایل صوتی مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر گوش داده شد تا معلوم شود آیا محتوا قابل فهم است. یا نیاز به پیگیری دارد. سپس مصاحبه‌ها بر روی کاغذ پیاده‌سازی شد و کدگذاری آن‌ها انجام می‌شود)، از روش تحلیل مضمون استفاده می‌شود. در تحلیل مضمون، ابتدا برای پاسخ به هر یک از این سؤالات، داده‌های کیفی از گروهی از شرکت‌کنندگان مرتبط جمع‌آوری شده و سپس آن‌ها تجزیه و تحلیل می‌گردند (استراس و کوربین، 1390:63). کدگذاری داده‌ها به کمک نرم‌افزار ماسکیودا انجام می‌گیرد و سپس بر اساس پیش زمینه‌های مرتبط استخراج، راهبردها تدوین می‌شود.

در این تحقیق ابتدا مشارکت‌کنندگان با توجه به هدف پژوهش از میان جامعه (مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید حوزه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی با حداقل 10 سال سابقه کار به روش غیرتصادفی گلوله برفی انتخاب خواهندشد، گردآوری اطلاعات در این پژوهش به وسیله مصاحبه ژرف نگر صورت خواهدگرفت چرا که در این گونه مطالعات منبع اصلی اطلاعات گفتگوی عمیق و ژرف پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان 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 خواهدشد. از آنجا که 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 خواهدیافت.) که طی مصاحبه پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص های مدیریت جهادی مشخص خواهد شد.

جامعه هدف پژوهش حاضر در بخش کیفی کلیه اساتید و خبرگان عرصه مدیریت سازمانی و مدیریت جهادی و همچنین مدیران دادگستری جمهوری اسلامی ایران‌های کشور با حداقل 10 سال سابقه کار خواهند بود. حجم نمونه مبتنی بر رویکرد اشباع نظری تعیین می‌گردد. روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله برفی می‌باشد.

جدول 2- مشخصات خبرگان

متغیر جمعیت شناختی	مؤلفه	تعداد	درصد
جنسیت	زن	9	30٪
	مرد	21	70٪
سن	سن 35-45	12	40٪
	سن 45-60	18	60٪
تخصص	استاد حوزه روانشناسی اسلامی	15	50٪
	استاد علوم اسلامی	9	30٪
	مدیران دادگستری جمهوری اسلامی ایران	6	20٪

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 جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش ۷ مرحله‌ای کلایزی انجام شده است. بنابراین:

1- خواندن تمام توصیف‌های ارائه شده توسط خبرگان جهت بدست آوردن یک احساس و مأنوس شدن با آن‌ها

2- مراجعه به هریک از پروتکل‌ها و استخراج عبارات مهم مرتبط به پدیده مورد مطالعه (پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی)

3- تلاش در راستای پی بردن به معنای هر یک از جملات مهم (فرموله کردن معانی)

4- تکرار مراحل فوق برای هر پروتکل و قرار دادن معانی فرموله شده و مرتبط در خوشه‌هایی از تِم‌ها (مقوله‌ها)

5- تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش

6- 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)

7- مراجعه مجدد به هریک از خبرگان و انجام مصاحبه منفرد با آن‌ها پیرامون یافته‌ها و اقدام برای اعتبارسنجی

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 شد. بخش کیفی این پژوهش در چند گام صورت گرفت:

1- دعوت از مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه‌های عمیق در زمینه فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی تا زمانی که مصاحبه‌ها به اشباع برسد.

2- کدگذاری، طبقه‌بندی و دریافت مقوله‌ها و مضامین کشف شده از مصاحبه‌ها

3- طراحی و تدوین الگو مبتنی بر تجربه‌ها و مقولات کشف شده

ب) در مرحله کمّی

در بخش کمّی روایی مصاحبه مبتنی بر ضریب تأثیر وشاخص‌های روایی محتوا تأیید شده است.

بحث و ارائه یافته‌ها

پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه نیز مبتنی بر مصاحبه استخراج گردید که از قرار جدول 3 می‌باشد

جدول 3- مفاهیم استخراج شده ثانویه از کدهای اولیه پیامدهای کارامد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه

کدهای اولیه	کدهای ثانویه
هدر رفت منابع سازمانی، اسراف منابع سازمانی، بی تفاوتی نسبت به بیت المال، بی توجهی به قناعت پیشگی	هدر رفتن منابع
عدم مسئولیت‌پذیری، بی مسئولیتی و عدم پذیرش خطاهای خود، عدم انجام صحیح تکالیف	عدم مسئولیت پذیری
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	نداشتن جهت‌گیری خدایی
نداشتن خودباوری، نداشتن اعتماد به نفس، ترس از موانع، هراس از مقابله نمودن با چالش‌ها	نبود اعتماد به نفس
کاهش مشارکت‌پذیری همکاران، بی توجهی به مشارکت	عدم توجه به مشارکت
نداشتن فرهنگ تکریم دیگری، عدم احترام به باورهای فردی، پدید آمدن اختلافات بسیار در محیط کار	عدم تکریم یکدیگر
نداشتن اخلاق خوب در برخورد با سایرین، ناهنجاری‌های رفتاری در محیط کار، نداشتن خوشرویی در محیط کار	بدخلقی
بی توجهی به اخلاق دینی، بی توجهی به ارزش‌های دینی در محیط کار	بی توجهی به کردار دینی
عدم انگیزه برای پیشرفت، 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 ظرفیت‌ها، عدم توانایی استفاده از امکانات، نداشتن جدیت در محیط کار، نداشتن نگاه نقادانه به مسائل، نداشتن درایت در کنار علم و دانش، بی تفاوتی به تحول آفرینی، کارامد نبودن در محیط کار،	بی توجهی به توسعه
بی توجهی به مشکلات همکاران، نبود همدلی میان همکاران، نبود روابط صمیمی میان همکاران	ضعف روابط
بالا دانستن خود نسبت به دیگران و مردمی نبودن، برخورد بالا به پایین با همکاران و ارباب رجوع	مردمی نبودن
پایمال شدن ارزش‌های سازمانی، بی توجهی به آرمان‌ها	بی توجهی به ارزش‌ها

حال مبتنی بر کدهای ثانویه مضامن استخراج می‌گردد

جدول 4- مضامین استخراج شده از کدهای ثانویه پیامدهای کارآمدنبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه

کدهای ثانویه	مضمون
نداشتن جهت‌گیری خدایی	نداشتن گفتار و کردار خدایی
بی توجهی به کردار دینی	
بی توجهی به توسعه	مغموم ماندن توسعه
عدم توجه به مشارکت	
نبود اعتماد به نفس	
هدر رفتن منابع	
ضعف روابط	
عدم تکریم یکدیگر	عدم حفظ احترام یکدیگر
مردمی نبودن	
بدخلقی	
عدم مسئولیت پذیری	کنار گذاشتن ارزش‌ها
بی توجهی به ارزش‌ها	

حال جهت تأیید این گویه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها نیاز است تا روایی کمی صوری آن‌ها مبتنی بر شاخص ضریب تأثیر بررسی و تأیید شود که این ضرایب تأثیر، تأییدکننده روایی کمّی صوری مؤلفه‌های استخراج شده برای الگو می‌باشند که برای 12 مؤلفه استخراج شده برای الگو، ضرایب تأثیر در جدول 5 محاسبه شده است.

جدول 5- شاخص روایی صوری پرسشنامه

ردیف	گویه	شاخص روایی صوری
1	هدر رفتن منابع از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/81
2	عدم مسئولیت‌پذیری از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/73
3	نداشتن جهت‌گیری خدایی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/79
4	نبود اعتماد به نفس از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/98
5	عدم توجه به مشارکت از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/76
6	عدم تکریم یکدیگر از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/98
7	بدخلقی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	2/15
8	بی توجهی به کردار دینی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/85
9	بی توجهی به توسعه از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/59
10	مردمی نبودن از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/94
11	ضعف روابط از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/84
12	بی توجهی به ارزش‌ها از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	1/65

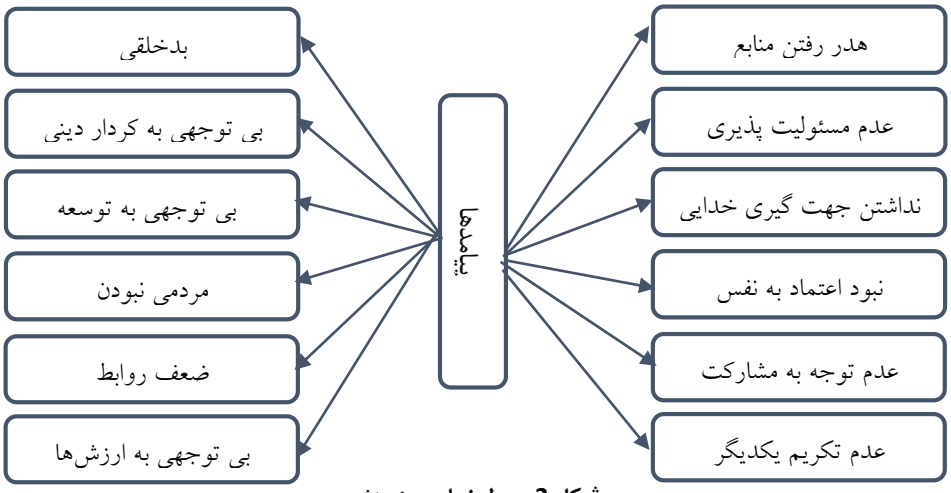
ملاحظه می‌گردد که تمامی مقادیر ضرایب تأثیر بزرگتر از 1/5 می‌باشند. همچنین روایی محتوایی نیز مبتنی بر شاخص روایی محتوا و نسبت روایی محتوا تأیید شده است:

جدول 6- تأیید روایی محتوایی مبتنی بر نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا

سؤال	شاخص روایی محتوا	نسبت روایی محتوا
هدر رفتن منابع از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می باشد.	0/82	0/80
عدم مسئولیت‌پذیری از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/85	0/81
نداشتن جهت‌گیری خدایی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/83	0/81
نبود اعتماد به نفس از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/82	0/80

سؤال	شاخص روایی محتوا	نسبت روایی محتوا
عدم توجه به مشارکت از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/85	0/81
عدم تکریم یکدیگر از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/83	0/81
بدخلقی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/82	0/79
بی توجهی به کردار دینی از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/91	0/88
بی توجهی به توسعه از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/85	0/82
مردمی نبودن از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می باشد.	0/84	0/80
ضعف روابط از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می باشد.	0/86	0/84
بی توجهی به ارزش‌ها از پیامدهای کارآمد نبودن فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی در قوه قضاییه می‌باشد.	0/84	0/78

بر اساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار نسبت روایی محتوایی قابل قبول، 0/62 می‌باشد که کلیه شاخص‌های روایی محتوایی در جدول 5 بالاتر از این مقدار می‌باشند. همچنین مقادیر شاخص روایی محتوایی نیز باید حداقل، 0.79 باشد و کلیه شاخص‌های روایی محتوایی در جدول 4 بالاتر از این مقدار می‌باشند.



شکل 2- مدل نهایی پژوهش

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

مبتنی بر یافته دوم 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، بی توجهی به کردار دینی، بی توجهی به توسعه، ضعف روابط، مردمی نبودن، بی توجهی به ارزش‌ها.

تیدور و مورار (2022) در پژوهشی تحت عنوان تغییر فرهنگ سازمانی برای عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافته است که هدر رفتن منابع و بی توجهی به توسعه از پیامدهای نبود فرهنگ سازمانی مطلوب می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. آدیتیا [1] و همکاران (2022) در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل عوامل فرهنگ سازمانی که بر عملکرد متخصصان مراقبت‌های بهداشتی تأثیر می‌گذارد:

[1] . Aditya

مروری بر ادبیات به این نتیجه دست یافته است که عدم توجه به مشارکت، عدم تکریم یکدیگر از پیامدهای نبود فرهنگ سازمانی مطلوب می‌باشد که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

تبیینی که برای این بخش می‌توان ارائه داد از این قرار است که زمانی که کارکنان دارای فرهنگ سازمانی مطلوبی نباشند طبیعی است که خصلت‌های هدر رفتن منابع، عدم مسئولیت‌پذیری، نداشتن جهت‌گیری خدایی، نبود اعتماد به نفس، عدم توجه به مشارکت، عدم تکریم یکدیگر، بدخلقی، بی توجهی به کردار دینی، بی توجهی به توسعه، ضعف روابط، مردمی نبودن، بی توجهی به ارزش‌ها در آن‌ها وجود دارد.

محدودیت‌هایی که در پژوهش حاضر مطرح بوده‌اند عبارتند از:

امنیتی بودن سازمان مورد مطالعه و سختی دستیابی به اطلاعات از این سازمان

بنابراین پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی بصورت آزمایشی صورت گرفته و تأثیر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی بر مشکلات رفتاری کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، میزان تأثیر فرهنگ سازمانی مطلوب مبتنی بر شاخص‌های مدیریت جهادی بر سبک‌های اسنادی و یا عزت نفس کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

References

1. Aditya, M. , Tidor, A. , & Morar, L. (2022). Changing Organizational Culture for Enterprise Performance. International Journal of Operations Management, 2(2), 20-33.
2. Afjeei, A. A. , Khashai, V. , Farbahi, A. , & Khazaei, D. (2018). Subjects and fundamental issues of Amir al-Mu'minin's Jihadi politics and management in Nahj al-Balagha. Islamic Political Research, No. 15, 12-40.
3. Ali Shiri, M. M. , Tolai, R. , & Bedi, M. (2015). The principles governing Jihadist management: a qualitative analysis of the experience of Jihadist management in the country. Perspectives of Governmental Management, 1(28), 31-12.
4. Alkhadra, W. A. , Khawaldeh, S. , & 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, ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092
5. Askari Masoleh, S. , & Mohammadian, M. (2016). Explaining the human resource development model with the approach of improving organizational culture (case study: Ministry of Justice of the Islamic Republic of Iran). Farda Management Quarterly, 16(50), 29-50.
6. Askari Vaziri, A. , Zarei Matin, H. , & Ali Naqi, A. (2016). Presenting the model of the components of organizational culture with an Islamic approach and based on Nahj al-Balagha. Management in Islamic University, 1(3), 1-20.
7. Babaei, B. , Mirsiasi, N. , & Azad, N. (2022). Organizational culture model design in governance-Midarian organizations. Organizational Behavior Studies Quarterly, 11(1), 26-40.
8. Behesht Ayin, M. (2021). Islamic jihadi management and performance efficiency, opportunities and challenges. New Research Approaches in Management and Accounting, fifth year, 82, 40-56.
9. Binh, V. (2022). The Effect of Organizational Culture on the Quality of Accounting Information Systems: Evidence From Vietnam. Sage Journals, 3(2), 90-112.
10. Craig, C. , Ngondo, P. S. , & Flynn, M. A. (2016). How firm is your digital handshake?: Mission statements and transparency. Public Relations Review, 42(4), 692–694.
11. Djangone, A. , & El-Gayar, O. (2020). Transformational leadership, transactional leadership, organizational cultural behaviors and effectiveness of knowledge management practices in higher educational institutions. MWAIS 2020 Proceedings, 26.
12. Garshasbi, M. , Sai, I. , & Begdeli, L. (2016). Examining the relationship between organizational culture and change management in government offices in Karaj city. Leadership and Education Management Research Quarterly, 3rd Volume, 9th Issue, 11-26.
13. Graham, J. , Grennan, J. , & Campbell, H. (2022). Corporate culture: Evidence from the field. Journal of Financial Economics, 146(2). https://doi.org/10.1016/j. jfineco. 2022.7.8
14. Hafizi, A. (2021). Organizational culture change strategies with emphasis on human capital in cultural organizations (case study: Ministry of Culture and Islamic Guidance). Cultural Strategic Studies Quarterly, 1(1), 50-78.

15. Hemati, N. (2013). Islamic management style in Nahj al-Balagheh. Sab National Conference.
16. 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.
17. Hosseini, M. , Sarlak, M. A. , & Deljo, G. (2015). Jihad Organization Model Design. Government Organization Management Quarterly, third year, 15, 1-26.
18. Kaviani, A. , & Rostami, M. I. (2014). The Role of Islamic Presuppositions and Values in Organizational Culture. Second International Conference on Iranian Islamic Economy, Management and Culture.
19. 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).
20. Manalu, A. (2022). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: An overview. International Journal of Management, 11(8), 879-888. DOI: 10.34218/IJM. 11.8.2020.079
21. Mandari, J. (2022). The conceptual link of organizational transparency and healthy organizational culture in government institutions (case study: Judiciary regulatory organizations). Journal of Organizational Culture Management, 20(4), 21-41.
22. Marwan Attar, M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. International Journal of Business and Economics Research.
23. Masoumi, A. , & Faiz, A. (2021). Organizational culture models and knowledge-based companies. New Research Approaches in Management and Accounting, 5(16), 64-85.
24. Mehri, M. H. (2022). Review of human resources management with the spirit of jihad and self-sacrifice in the country's growth and development process. Shahid Andisheh Quarterly, 3(2), 39-52.
25. 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 Organizational Excellence. https://doi.org/10.1002/joe. 21997
26. Mohammadi, M. , Ebrahimi, M. , & Agha Tehrani, M. (2022). Iran's Islamic Revolution: The effect of jihadi management and moral leadership on the voice of employees in organizations (case study: government organizations of Chaharmahal and Bakhtiari province). Islamic Revolution Cultural Guard, 12(25), 20-37.
27. Nayini, A. , & Kamfirouzi, M. H. (2015). Investigating the impact of jihadi management on the establishment of resistance economy with the fuzzy Vicor method. Knowledge Management Quarterly, No. 44, Volume 14, 27-42.
28. Niknam, A. (2022). The role of jihadi management in the development and improvement of human resources of Gorgan municipality. The fifth national conference of Iran's economy, management, and accounting.
29. Nouri Erdi, F. (2019). The role of culture in the relationship between education and organizational dignity of administrative employees of the Islamic Republic of Iran. Ardabil, the third international and national conference on management, accounting, and law studies.
30. Pallathadka, H. (2022). Influence Of Organizational Culture On Employee Behavior. Global Business and Organizational Excellence. Corpus ID: 236517898.
31. Poursadeq, N. , & Zakari, Z. (2021). Investigating the effect of jihadi management on organizational effectiveness in the three dimensions of leader, follower, and context. Human Resource Management Research, 7th year, 4th issue, 51-62.
32. Qaraei, M. R. , & Pour Sadegh, N. (2018). Investigating the role and impact of organizational culture on jihadi management with emphasis on the view of the Grand Ayatollah Imam Khamenei. Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge, 9(37), 17-37.
33. Rahami, M. (2016). Jihadist management based on the management ideas of the Supreme Commander-in-Chief (Supreme Commander-in-Chief) in the effectiveness of assigned missions. Police Management Quarterly, 18(70), 53-87.
34. Shah Nazari, H. , Karimian, M. , & Rouhani, A. (2021). The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment with jihadi management culture among middle managers of a military organization. Military Command and Management Research, 16(50), 43-67.

35. Shahzad Safavi, F. S. , & Masoudi, H. (2021). Investigating the impact of jihadi management on organizational performance in line with the fulfillment of the Supreme Leader's list in the statement of the second step of the revolution (case study: Sepeh Bank of Gilan Province). The 8th National New Congress in Management and industrial engineering with an emphasis on competitive ability and intelligence.

36. Sharifzadeh, M. , & Hajipour, N. (2019). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management in Kerman education. The 7th National Conference on Modern Studies and Research in the field of Educational Sciences, Psychology and Counseling in Iran.

37. Suyatno. (2022). 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

38. Tabianian, H. , & Jalalion, S. (2019). Examining the relationship between knowledge management and organizational culture using Denison's model (case study: Iran Dosh Industrial Group). 8th International Conference on Criticism and Analysis of Management in the Third Millennium.

39. Tebianian, H. , & Jalalion, S. (2019). Examining the relationship between knowledge management and organizational culture using Denison's model (case study: Iran Dosh Industrial Group). 8th International Conference on Criticism and Analysis of Management in the Third Millennium.

40. Ugwu, C. , Onayacha, O. , & Fombard, M. (2020). Transformational and transactional leadership and knowledge sharing in Nigerian university libraries. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(2). https://doi.org/10.1177/0340035220917987

41. 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, 7(2), 301-308.

42. Zare, M. (2013). Jihadi management requirements and needs. International Management Conference.

43. Zilaei, M. (2022). Organizational culture, willingness, and loyalty of employees in manufacturing companies in Tehran. The second international conference of management laboratory and innovative approaches in management and economy.