



Presenting a Future-Maker Managers Training Pattern with an Islamic Resistance Approach in Educational Organizations (Case Study: Islamic Azad Universities of Tehran City)

Somayeh Khazaiepool¹, Mehdi Shariatmadari²*, Fatemeh Hamidifar³, Baharak Shirzadkebria⁴

1. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C. , Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C. , Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C. , Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C. , Islamic Azad University, Tehran, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** dr.shariatmadari@iau.ac.ir

Research Paper	Abstract
Receive: 2025/04/05 Accept: 2025/07/24 Published: 2025/08/30 Keywords: Training, Future-Maker Managers, Islamic Resistance, Educational Organizations, Islamic Azad University. Article Cite: Khazaiepool S, Shariatmadari M, Hamidifar F, Shirzad B. (2025). Presenting a Future-Maker Managers Training Pattern with an Islamic Resistance Approach in Educational Organizations (Case Study: Islamic Azad Universities of Tehran City). <i>Sociology of Education</i>, 11(3): 1-16.	Purpose: One of the important and effective organizations in society is educational organizations, and future-maker managers training plays an important role in improving the status of this organization. Therefore, the purpose of this research was presenting a future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations. Methodology: This study was applied in terms of purpose and mixed in terms of implementation method (qualitative and quantitative). The research population in the qualitative part was experts familiar with the research field in Tehran, which 19 people of whom were selected using purposive sampling method. The research population in the quantitative part was managers of Islamic Azad Universities in Tehran, which 205 people of whom were selected using simple random sampling method. The research tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part was a researcher-made questionnaire that their validity and reliability were confirmed. The data in the qualitative part were analyzed using the theme analysis method in MAXQDA-2018 software and in the quantitative part were analyzed using exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS-27 and Smart PLS-3 software. Findings: The results of this study indicated that future-maker managers training with an Islamic resistance approach in educational organizations had 8 dimensions of educational (22 indicators in 4 components), leadership (17 indicators in 4 components), communication (15 indicators in 2 components), personality (15 indicators in 5 components), innovation (12 indicators in 3 components), international (15 indicators in 4 components), economic (15 indicators in 4 components) and legal (12 indicators in 2 components). Also, all dimensions in the future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations had a validity higher than 0.50 based on the average extracted variance and a reliability higher than 0.7 based on Cronbach's alpha and combined reliability. In addition, the future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations had a good fit and the model had a significant effect on the dimensions and the dimensions on the components ($P < 0.05$). Conclusion: Specialists and planners of educational organizations, especially at the Islamic Azad University to improve the future-maker managers training with an Islamic resistance approach can use the identified dimensions and components in this research.



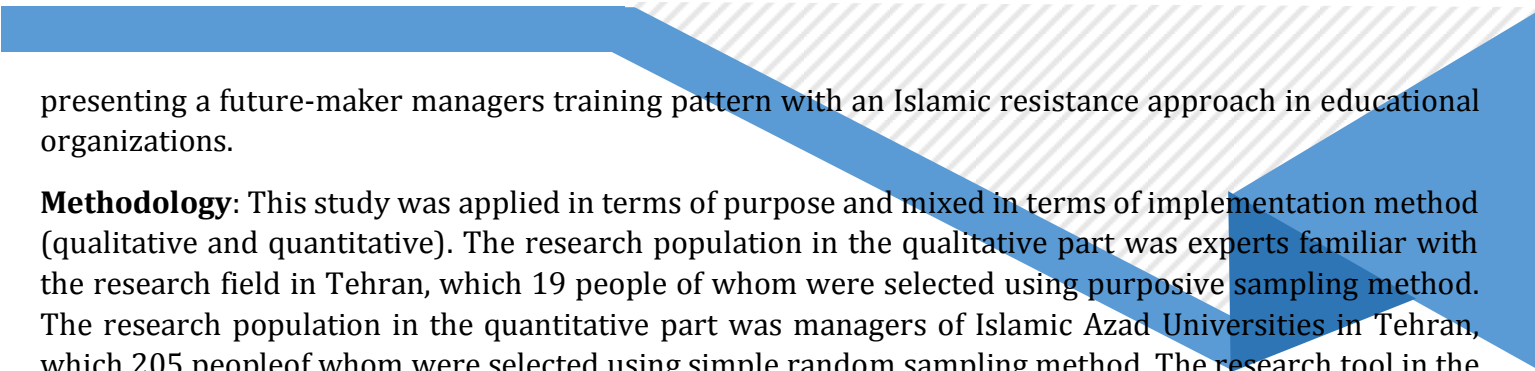
<https://doi.org/10.61838/kman.soe.11.3.9>



Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction: One of the most important and effective organizations in the world today is educational organizations and these organizations have a great impact on the future of societies, which most important tasks include the transmission of culture and its prosperity, the comprehensive development of individuals and training of skilled and specialized human resources (Rodriguez-Mantilla et al., 2025). Educational organizations are known as a key factor in the cultural, social, economic and political fields in every country (Zahed Babolan et al., 2024). Higher education is known as one of the most comprehensive and largest social institutions in which students from talented and selected segments of society are educated to build the country's tomorrow (Heydari Baghbadarani, 2024). The main mission of educational organizations is to raise generations for a future that is more complex than the current world. Therefore, educational organizations have a more effective and prominent role in the transformation of societies compared to other organizations (Vasel, 2025). One of the widespread educational organizations in Iran is the Islamic Azad University, which the need to produce applied knowledge is increasingly felt due to the growth of technology, easy access to information and development of societies and need to specialized and skilled human resources (Kaveh et al., 2023). In today's world which is called the world of organizations, a capable, efficient and competitive advantage-creating human resource is the main indicator of an organization's superiority over another and change and transformation in the dynamic university system and its balanced and systematic development require thinking, reflection, planning, adaptation to the internal and external environment, and leadership and management to coordinate in order to respond to the needs of society in various economic, social, political and cultural dimensions (Khoshnejad et al., 2022). Managers have a strategic role in the administration, management and leadership of organizations and are called strategic assets (Dyer & Hurd, 2018). The future-maker managers training is a complex process from talent identification to monitoring, evaluation and development of management competencies, which affects both the individual and organization and social environment (Wang et al., 2020). The future-maker managers training as the main factor in creating and improving the level of health and prosperity in the organization and achieving competitive advantage, is considered a type of investment for the future and can assist the organization in strategic and strategic decisions in the turbulent and competitive atmosphere of the present and future of societies (Szyjewski et al., 2020). The positive and constructive effects and consequences of future-maker managers training are evident in all social, economic, cultural and political aspects and a high percentage of the failure of desired strategic plans and the consecutive failures of an organization are rooted in the lack of competent, future-oriented managers and unfamiliarity with management principles (Wickert, 2025). One of the approaches to managers training, especially in Islamic societies is the Islamic resistance approach. Resistance means that if a person considers a path to be right, he must choose that path and move along it; so that obstacles cannot prevent him from moving and stop him (Banazadeh Mahani & Hosseinzadeh Barde'ei, 2022). Islamic resistance is one of the most strategic macro policies of the Islamic Revolution discourse and one of the most efficient and realistic approaches involved in the strategic policymaking of the Islamic Republic of Iran to acquire and protect national interests (Eftekhari & Hakimi, 2021). Resistance arising from Islamic training or Islamic resistance in contemporary literature is resistance against obstacles and external enemies of Islam by relying on one's own capabilities and capacities. In the other words, Islamic resistance means resistance against enemies who through soft and cold war, prevent the realization of Islamic transcendental goals (Borzooei & Jamali Zavareh, 2022). One of the important and effective organizations in society is educational organizations, and future-maker managers training plays an important role in improving the status of this organization. Therefore, the purpose of this research was



presenting a future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and mixed in terms of implementation method (qualitative and quantitative). The research population in the qualitative part was experts familiar with the research field in Tehran, which 19 people of whom were selected using purposive sampling method. The research population in the quantitative part was managers of Islamic Azad Universities in Tehran, which 205 people of whom were selected using simple random sampling method. The research tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part was a researcher-made questionnaire that their validity and reliability were confirmed. The data in the qualitative part were analyzed using the theme analysis method in MAXQDA-2018 software and in the quantitative part were analyzed using exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS-27 and Smart PLS-3 software

Findings: The results of this study indicated that future-maker managers training with an Islamic resistance approach in educational organizations had 8 dimensions of educational (22 indicators in 4 components including familiarity with Islamic principles of management, familiarity with Islamic governance jurisprudence, application of educational methods based on Islamic models and gaining knowledge of management experiences in the Islamic world), leadership (17 indicators in 4 components including Islamic motivation, decision-making based on Islamic principles, creating a transcendent organizational culture based on Islam and developing Islamic socio-ethical skills), communication (15 indicators in 2 components including Islamic effective communications and trans-organizational communications), personality (15 indicators in 5 components including piety, courage, self-confidence, humility and patience), innovation (12 indicators in 3 components including critical thinking, creativity and flexibility), international (15 indicators in 4 components including belief to Islamic values, spirit of resistance, Islamic worldview and interaction with the Islamic world), economic (15 indicators in 4 components including familiarity with Islamic economic principles, Islamic financial management skills, Islamic business development and economic crisis management) and legal (12 indicators in 2 components including familiarity with the legal framework and Islamic regulations and compliance legal standards in decision-making processes). Also, all dimensions in the future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations had a validity higher than 0.50 based on the average extracted variance and a reliability higher than 0.7 based on Cronbach's alpha and combined reliability. In addition, the future-maker managers training pattern with an Islamic resistance approach in educational organizations had a good fit and the model had a significant effect on the dimensions and the dimensions on the components ($P < 0.05$).

Conclusion: Specialists and planners of educational organizations, especially at the Islamic Azad University to improve the future-maker managers training with an Islamic resistance approach can use the identified dimensions and components in this research.





eISSN: 2322-1445

دوره ۱۱ شماره ۳ پاییز ۱۴۰۴ صفحات ۱-۱۶

جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

ارائه الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران)

سمیه خزایی‌پول^۱، مهدی شریعتمداری^{۲*}، فاطمه حمیدی‌فر^۳، بهارک شیرزادکبریا^۴

۱. گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: dr.shariatmadari@iau.ac.ir

چکیده	مقاله تحقیقاتی
هدف: یکی از سازمان‌های مهم و موثر در جامعه، سازمان‌های آموزشی است که تربیت مدیران آینده‌ساز نقش مهمی در بهبود جایگاه این سازمان دارد. بنابراین، هدف این پژوهش ارائه الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی بود. روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش شهر تهران بودند که ۱۹ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که ۲۰۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیم‌ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته بود که روایی و پایایی آنها تایید شد. داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA-2018 و در بخش کمی با روش تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-27 و Smart PLS-3 تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای ۸ بعد آموزشی (۲۲ شاخص در ۴ مولفه)، رهبری (۱۷ شاخص در ۴ مولفه)، ارتباطی (۱۵ شاخص در ۲ مولفه)، شخصیتی (۱۵ شاخص در ۵ مولفه)، نوآوری (۱۲ شاخص در ۳ مولفه)، بین‌المللی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه)، اقتصادی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه) و حقوقی (۱۲ شاخص در ۲ مولفه) بود. همچنین، همه ابعاد در الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای روایی بالاتر از ۰/۵۰ بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی بالاتر از ۰/۷ بر اساس آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بودند. علاوه بر آن، الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی برازش مناسبی داشت و الگو بر ابعاد و ابعاد بر مولفه‌ها اثر معناداری داشتند ($P < 0.05$). نتیجه‌گیری: متخصصان و برنامه‌ریزان سازمان‌های آموزشی به‌ویژه در دانشگاه آزاد اسلامی برای بهبود تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی می‌توانند از ابعاد و مولفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش استفاده نمایند.	دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۶ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۲ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸ واژگان کلیدی: تربیت، مدیران آینده‌ساز، مقاومت اسلامی، سازمان‌های آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی. استناد مقاله: خزایی‌پول س، شریعتمداری م، حمیدی‌فر ف، شیرزاد ب. (۱۴۰۴). ارائه الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۱(۳): ۱-۱۶.

<https://doi.org/10.61838/kman.soe.11.3.9>

Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

یکی از سازمان‌های مهم و موثر در جهان امروز، سازمان‌های آموزشی است و این سازمان‌ها تاثیر بسیار زیادی در آینده جوامع دارند که مهم‌ترین وظایف آنها شامل انتقال فرهنگ و شکوفایی آن، پرورش همه‌جانبه افراد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص می‌باشد (Rodriguez-Mantilla et al., 2025). سازمان‌های آموزشی به‌عنوان عامل کلیدی در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در هر کشوری شناخته می‌شود و ابزار و تجهیزات لازم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به عملکرد مطلوب باید مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌های آموزشی قرار گیرد (Zahed Babolan et al., 2024). آموزش عالی به‌عنوان یکی از فراگیرترین و عظیم‌ترین نهادهای اجتماعی شناخته شده است که دانشجویانی از اقشار مستعد و برگزیده جامعه در آن آموزش می‌بینند تا فردای کشور را بسازند (Heydari, 2024). سازمان‌های مبتنی بر یادگیری که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید صورت می‌گیرد زمینه را برای رشد و توسعه جوامع در زمینه تربیت نیروی انسانی، دستیابی به خودکفایی در علوم و صنایع مختلف فراهم می‌آورند (Aniskina & Terekhova, 2019). سازمان‌های آموزشی مانند مراکز آموزش عالی از طریق کسب دانش و مهارت منشأ بروز تحولات بسیاری مانند ارائه اطلاعات علمی در جوامع انسانی هستند. این سازمان‌ها با کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی اقدام به تولید دانش و مهارت و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد در حوزه‌های مختلف، خدمات مستقیم و غیرمستقیمی به جوامع ارائه و مرزهای دانش را گسترش می‌دهند (Peterson et al., 2022). رسالت اصلی سازمان‌های آموزشی، پرورش نسل‌هایی برای آینده پیچیده‌تر از دنیای فعلی است. بنابراین، سازمان‌های آموزشی در مقایسه با سایر سازمان‌ها نقش موثرتر و برجسته‌تری در تحول جوامع دارند (Vasel, 2025). یکی از سازمان‌های آموزشی گسترده در کشور ایران، دانشگاه آزاد اسلامی است که نیاز به تولید دانش کاربردی در آن بیش از پیش به دلیل رشد فناوری، دسترسی آسان به اطلاعات و توسعه جوامع و نیاز به نیروی انسانی متخصص و ماهر احساس می‌شود (Kaveh et al., 2023).

در دنیای امروزی که دنیای سازمان‌ها نامیده می‌شود، نیروی انسانی توانمند، کارآمد و ایجادکننده مزیت رقابتی شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانی دیگر است و تغییر و تحول در سیستم پویای دانشگاه و توسعه متعادل و نظام‌دار آن نیازمند تفکر، تأمل، برنامه‌ریزی، سازگاری با محیط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و رهبری و مدیریت برای هماهنگی جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است (Khoshnejad et al., 2022). مدیران در اداره، مدیریت و رهبری سازمان‌ها نقش استراتژیک دارند و به آنان سرمایه‌های استراتژیک می‌گویند (Dyer & Hurd, 2018). تربیت مدیران آینده‌ساز فرآیندی پیچیده از استعدادیابی تا رصد، ارزیابی و شکوفایی شایستگی‌های مدیریتی است که در این فرآیند هم فرد و هم سازمان و محیط اجتماعی تاثیرگذار می‌باشد (Wang et al., 2020). برای تربیت مدیران آینده‌ساز به پیش‌بینی آینده به‌عنوان یک ضرورت، توجه به تغییرات فرهنگی، عرضه محصولات جدید، ارائه خدمات بهتر، تغییر در ارزش‌های اجتماعی، تغییر در اولویت‌های دولت، شرایط اقتصادی ناپایدار، پیش‌بینی رویدادهای غیر منتظره و پیش‌بینی آینده سازمان‌ها نیاز است (Marcondes et al., 2022). تربیت مدیران آینده‌ساز به‌عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت و شکوفایی در سازمان و دستیابی به مزیت رقابتی یک نوع سرمایه‌گذاری برای آینده محسوب می‌شود و می‌تواند به سازمان در تصمیم‌های راهبردی و استراتژیک سازمان در فضای متلاطم و رقابتی حال و آینده جوامع یاری رساند (Szyjewski et al., 2020). آثار و پیامدهای مثبت و سازنده تربیت مدیران آینده‌ساز در تمام جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی مشهود می‌باشد و درصد بالایی از عدم موفقیت برنامه‌های راهبردی مطلوب و شکست‌های متوالی یک سازمان ریشه در نبود مدیران شایسته، آینده‌ساز و ناآشنایی با اصول مدیریت دارد (Wickert, 2025).

یکی از رویکردهای تربیت مدیران به‌ویژه در جوامع اسلامی، رویکرد مقاومت اسلامی می‌باشد. واژه مقاومت، از واژه‌هایی است که با فرهنگ اسلامی عجین است، اما محدود به اسلام نیست و در ادیان دیگر نیز وجود دارد. مقاومت زمانی به کار می‌رود که یک طرف به دلایلی بر طرف دیگر غالب شود و طرف مقابل باید در برابر آن از خود پایداری نشان دهد. مقاومت یعنی اینکه اگر انسان یک راهی را حق بداند، باید آن راه را انتخاب و در مسیر آن حرکت کند؛ به‌طوری که موانع نتوانند او را از حرکت بازدارند و متوقف سازند (Banazadeh Mahani & Hosseinzadeh Barde'ei, 2022). در اسلام مقاومت مفهومی پویا و رهابخش در مقابل سلطه است که از متن قرآیند و سنت نبوی شکل گرفته و انقلاب اسلامی ایران نیز از همین مفهوم مقاومت

پویا و فعال در برابر نظام سلطه الگو گرفته است و نشان‌دهنده حرکت عظیم اسلامی در برابر نظام سلطه برای اقدام به آزادی و عدالت می‌باشد (Borzooei & Jamali Zavareh, 2022). مقاومت اسلامی به‌عنوان یکی از راهبردی‌ترین سیاست‌های کلان گفتمان انقلاب اسلامی و یکی از کارآمدترین و واقع‌بینانه‌ترین رویکردهای دخیل در سیاست‌گذاری راهبردی جمهوری اسلامی ایران برای کسب و حفاظت از منافع ملی است (Eftekhari & Hakimi, 2021). مقاومت برآمده از آموزه‌های اسلامی یا همان مقاومت اسلامی در ادبیات معاصر ایستادگی در برابر موانع و دشمنان بیرونی اسلام با تکیه بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود است. به عبارت دیگر، مقاومت اسلامی یعنی ایستادگی در برابر دشمنانی که با جنگ نرم و سرد مانع از تحقق اهداف متعالی اسلامی می‌شوند (Borzooei & Jamali Zavareh, 2022).

بررسی‌ها حاکی از آن است که درباره تربیت مدیران پژوهش‌های اندکی انجام شده و پژوهشی درباره تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی یافت نشد. بنابراین، در ادامه نتایج مهم‌ترین و مرتبط‌ترین پژوهش‌ها گزارش می‌شوند. Tirgir et al (2023) ضمن پژوهشی درباره بررسی تطبیقی و ترازبایی انتخاب مدیران آینده برای مدارس متوسطه به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های مشترک بین ایران و کشورهای منتخب شامل اخلاق حرفه‌ای، ارزیابی عملکرد، به‌روزر بودن، پایبندی به اصول، تعهد سازمانی، شرکت در دوره‌های آموزشی، رهبری اثربخش، سلامت جسمانی و روانی، سوابق تجربی، سوابق علمی و پژوهشی، شایسته‌سالاری، کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی بود. همچنین، مولفه‌های مشترک بین کشورهای منتخب شامل ارتباط فراسازمانی، ارتقای شغلی، انتخاب منطقه‌ای، انعطاف‌پذیری، انگیزش، آگاهی از چشم‌انداز، آگاهی از نیازها و اقدامات، آینده‌نگری، بعد نظارتی، پاسخگویی، تسهیل‌کننده، تقویت‌کننده، تمرکززدایی، توانمندسازی، توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌ها، رهبری مشارکتی، زیبایی‌شناسی، سلامت روانی، سلامت هنجاری، سوابق پژوهشی، سوابق تجربی، صداقت، ظرفیت‌سازی، فرهنگ سازمانی، قابلیت اعتماد، قدرت تصمیم‌گیری، قدرت سازمان‌دهی، مدیریت زمان، مدیریت مشارتی، مشاور، مورد حمایت بودن، نوآوری و خلاقیت، هدفمندی، هوش مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی، یاددهی و یادگیری بود. علاوه بر آن، مولفه‌های خاص کشور ایران شامل اعتقادات، تأهل، اعتبار و سلامت رفتاری بود. Jajarmi et al (2022) ضمن پژوهشی درباره طراحی الگوی تربیت مدیر برای آینده به این نتیجه رسیدند که برای تربیت مدیران آموزش و پرورش برای آینده ۴۷ مضمون پایه، ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۵ مضمون فراگیر شامل برنامه‌ریزی و سیاست کلی نظام آموزش و پرورش (با ۵ مضمون سازمان‌دهنده آموزش با نگاه به نیازهای آینده، برنامه‌ریزی استراتژیک، اولویت شایسته‌سالاری به جای دیدگاه سیاسی، استفاده از روش‌های نوین و به‌روز در تدریس و توانمندسازی معلمان و مربیان)، مهارت‌های آموزشی (با ۵ مضمون سازمان‌دهنده مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های فنی و کاربردی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های شهروندی)، خودمدیریتی (با ۳ مضمون سازمان‌دهنده توسعه فردی، مدیریت زمان و مدیریت مالی)، مدیریت دیگران (با ۲ مضمون سازمان‌دهنده شبکه‌سازی و کار تیمی) و عوامل اجتماعی (با ۳ مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ، اقتصاد و تربیت اسلامی) شناسایی شد. Yosefi et al (2020) ضمن پژوهشی درباره آینده‌پژوهی پیشران‌ها و عوامل کلیدی موثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی به این نتیجه رسیدند که برای آن ۵۲ متغیر اولیه در ۸ بعد پیشران‌ها و عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، فناوری، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی وجود داشت. Ghiasi Nodoshen et al (2013) ضمن پژوهشی درباره مدل نظریه داده‌بنیاد استقرار نظام جانشین‌پروری مدیریت در دانشگاه به این نتیجه رسیدند که در این مدل شرایط علی شامل گفتمان سازی، بینش‌مندی علمی، بلوغ و نظام پاسخگویی، پدیده محوری شامل شایسته‌گرایی، راهبردها شامل توانمندسازی و مدیریت استعداد، شرایط زمینه‌ای شامل جو و محیط حمایتی، کشارکت ذینفعان و ثبات، شرایط مداخله‌گر شامل استقلال دانشگاهی و پایندهای شامل توانمندسازی بود.

امروزه، همه سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی از جمله دانشگاه‌ها به دلیل تغییرها و تحول‌های سریع و پرشتاب به مدیرانی آینده‌ساز نیاز دارد. با توجه به قراردادن کشور ایران در یک جامعه اسلامی نیاز است که مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی آموزش ببینند و مهارت‌های خود را بهبود بخشند و تقویت نمایند. از آنجایی که دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه کشور ایران نقش مهمی در رشد و توسعه جامعه دارد و با توجه به اهمیت تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی پژوهش حاضر سعی دارد تا با نگاهی عمیق و دقیق اقدام به طراحی الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مذکور در دانشگاه آزاد اسلامی نماید. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی در شناسایی هر چه بهتر مدیران و تلاش برای بهبود و تقویت وضعیت موجود مدیران کمک زیادی نماید و برای این سازمان آموزشی در مقایسه با سایر سازمان‌های آموزشی مزیت رقابتی

ایجاد نماید. بنابراین، با توجه به خلأهای موجود درباره تربیت مدیران آینده‌ساز آموزشی با رویکرد مقاومت اسلامی و سایر مطالب مطرح‌شده، هدف این پژوهش ارائه الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی بود.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش شهر تهران بودند که ۱۹ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. بیشتر این افراد دارای جنسیت مرد (۷۸/۹۵ درصد)، سن ۴۵ تا ۵۰ سال (۴۷/۳۷ درصد) و تجربه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال (۵۲/۶۳ درصد) بودند. همچنین، جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که ۲۰۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. بیشتر این افراد دارای جنسیت مرد (۵۷/۰۷ درصد)، سن ۴۵ تا ۵۵ سال (۵۵/۱۲ درصد) و تجربه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال (۵۷/۰۷) بودند.

مراحل اجرایی پژوهش حاضر به این شرح بود که ابتدا با کمک اساتید و بر اساس مبانی نظری، سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان طراحی و در مرحله بعد اقدام به شناسایی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش جهت انجام مصاحبه شد. اهمیت و ضرورت پژوهش برای مصاحبه‌شوندگان تبیین و موافقت آنها جهت مصاحبه اخذ و مصاحبه با آنان در مکان و زمان از قبل تعیین‌شده انجام و همه مصاحبه‌ها جهت بررسی مجدد ضبط و در نهایت، از آنان به دلیل شرکت در پژوهش تشکر شد. لازم به ذکر است که این فرآیند تا زمانی ادامه یافت که پژوهش به اشباع نظری رسید. به عبارت دیگر، پس از هر مصاحبه، یافته‌ها به یافته‌های پژوهش‌های قبلی اضافه شدند و این فرآیند زمانی پایان یافت که مصاحبه‌شوندگان جدید نتوانستند هیچ یافته‌ای به یافته‌های قبلی بیفزایند. در مرحله بعد، بر اساس مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای طراحی و از میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی تعدادی به روش نمونه انتخاب شد. اهمیت و ضرورت پژوهش برای آنها نیز تبیین و موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش اخذ شد. از مدیران خواسته شد تا با نهایت دقت به پرسشنامه پاسخ دهند و در پایان از آنها به دلیل شرکت در پژوهش تشکر شد.

ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیم‌ساختاریافته بود. سوال مصاحبه بر اساس نظر مبانی نظری و با کمک اساتید طراحی و شامل پنج سوال اصلی و تعدادی سوال فرعی بود. سوال‌های اصلی از همه مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد و سوال‌های فرعی فقط از مصاحبه‌شوندگانی پرسیده شد که در پاسخگویی به سوال‌های اصلی از چارچوب سوال خارج شدند. همه مصاحبه‌ها همان‌طور که قبلاً با مصاحبه‌شوندگان هماهنگ شده بود، ضبط شد و دامنه زمانی مصاحبه با خبرگان حدود ۳۰ الی ۴۰ دقیقه طول کشید. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آنها با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۰ محاسبه شد. همچنین، ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی بود. این پرسشنامه ۱۲۳ گویه و ۸ بعد آموزشی، رهبری، ارتباطی، شخصیتی، نوآوری، بین‌المللی، اقتصادی و حقوقی داشت که برای پاسخگویی به هر یک از گویه‌ها از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف با نمره یک تا کاملاً موافق با نمره پنج استفاده شد. نمره هر بعد با میانگین نمره گویه‌های آن بعد محاسبه می‌شود و نمره بالاتر حاکی از بیشتر داشتن آن ویژگی می‌باشد. روایی پرسشنامه با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه شد.

لازم به ذکر است که داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA-2018 و در بخش کمی با روش تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-27 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی این مطالعه تعداد ۱۹ نفر از خبرگان آشنا به تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی و در بخش کمی آن تعداد ۲۰۵ نفر از مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی حضور داشتند. نتایج تحلیل مضمون تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. نتایج تحلیل مضمون تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی

بعد	مؤلفه	شاخص
آموزشی	آشنایی با مبانی اسلامی مدیریت	درک اصول و ارزش‌های اسلامی در حوزه مدیریت و رهبری آگاهی از الگوهای مدیریتی مطرح در فرهنگ و تمدن اسلامی توانایی تفسیر و به‌کارگیری اصول اسلامی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی شناخت اصول حاکمیت اسلامی آشنایی با مدیریت منابع انسانی در اسلام آشنایی با مفاهیم و تعالیم اسلامی در مدیریت کسب مهارت‌های تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی اسلامی توانایی ایجاد انگیزش و توانمندسازی کارکنان بر اساس ارزش‌های اسلامی مهارت‌های ارتباطی، تعامل و همکاری گروهی در چارچوب اسلامی مهارت‌های اخلاقی و معنوی اسلامی مهارت‌های مدیریتی مبتنی بر اسلام درک اصول حکمرانی و حقوق عمومی در اسلام آگاهی از مبانی شورا، عدالت و امر به معروف در اداره امور توانایی اعمال اصول در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های مدیریتی آشنایی با فقه سیاسی اسلامی آشنایی با مسائل و چالش‌های حکومت‌داری اسلامی استفاده از روش‌های تربیتی پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع) بهره‌گیری از نمونه‌های الهام‌بخش زندگی بزرگان اسلام در آموزش‌ها تلفیق آموزش‌های نظری با تمرینات عملی مبتنی بر اسلام مطالعه و آنالیز تجارب موفق مدیریت اسلامی در طول تاریخ آشنایی با چالش‌ها و راهکارهای مدیریت اسلامی در جوامع امروزی توانایی بومی‌سازی و بهره‌گیری از این تجارب در محیط‌های سازمانی توانایی بهره‌گیری از اصول رهبری الهام‌بخش در اسلام ایجاد انگیزه و روحیه مقاومت و ایستادگی در کارکنان بر اساس ارزش‌های اسلامی تبیین نقش و جایگاه رهبر در تحقق اهداف مبتنی بر مقاومت اسلامی حمایت و حمایت‌پذیری در تحقق وحدت و همبستگی مسلمانان توانایی تحلیل موقعیت‌ها و اتخاذ تصمیمات بر اساس ارزش‌های اسلامی بهره‌گیری از شیوه‌های اسلامی در حل چالش‌ها و مسائل سازمانی انعکاس اصول عدالت، تقوا و شورا در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نهادینه‌سازی ارزش‌ها و اصول اسلامی در محیط سازمانی ترویج روحیه همکاری، فداکاری و مسئولیت‌پذیری مبتنی بر اصول اسلامی پاسدداشت کرامت انسانی و ارزش‌های معنوی در رفتارهای رهبری ایجاد فرصت‌های برابر برای همه کارکنان در رشد و ارتقاء کسب مهارت‌های ارتباطی و تعاملی مبتنی بر اخلاق اسلامی توانایی ایجاد همدلی، اعتماد و همکاری در چارچوب ارزش‌های اسلامی پرورش شخصیت و خصوصیات اخلاقی مطلوب در مدیران بر اساس اسلام توانایی شناخت و ایفای نقش رهبر در حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی درک مسئولیت‌های اجتماعی و سیاسی مدیران در چارچوب اسلام مهارت در بسیج و هدایت جامعه برای تحقق اهداف اسلامی توانایی برقراری ارتباط صمیمانه و محترمانه بر اساس الگوهای اسلامی به‌کارگیری گفتار متناسب با ارزش‌های اسلامی در تعامل با دیگران
رهبری	انگیزش اسلامی	به‌کارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر الگوهای اسلامی کسب آگاهی از تجارب مدیریتی جهان اسلام
ارتباطی	ارتباطات اثربخش اسلامی	تصمیم‌گیری مبتنی بر اصول اسلامی ایجاد فرهنگ سازمانی متعالی بر اساس اسلام توسعه مهارت‌های اجتماعی - اخلاقی اسلامی

			استفاده از روش‌های مشورتی در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل
			تشویق کارکنان به مشارکت در فرآیندهای ارتباطی
			توجه به نظرها و پیشنهادهای کارکنان در ارتباطات
			ایجاد جریان ارتباطی باز و شفاف در سازمان بر اساس اصول اسلامی
			پاسخ‌گویی به سؤالات و ابهامات کارکنان با رویکرد اعتمادسازی
			انتقال اطلاعات و تصمیمات به‌موقع و شفاف در راستای مقاومت اسلامی
			ایجاد فضای اعتماد و همدلی در تعاملات با کارکنان و ذینفعان
			توانایی درک نیازها و انتظارات دیگران و پاسخ‌گویی مناسب به آنها
			ترغیب کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فرایندهای سازمانی
			ترویج روحیه خدمت‌گزاری و فداکاری در تعاملات با کارکنان و ذینفعان
			توانایی برقراری ارتباطات اثربخش با سایر سازمان‌ها و نهادهای اسلامی
		ارتباطات فراسازمانی	مهارت در پیشبرد همکاری‌های بین‌المللی بر اساس اصول و ارزش‌های اسلامی
			ارائه الگوی ارتباطات اسلامی به سایر جوامع و فرهنگ‌ها
			التزام به اصول و ارزش‌های اسلامی در شخصیت و رفتار
		تقوا	حفظ تقوا و پرهیز از گناه و رذایل اخلاقی در تمام مراحل مدیریت
			پاکی و درستکاری در سخن و عمل مطابق با آموزه‌های اسلامی
			داشتن روحیه شجاعت و جسارت در مواجهه با چالش‌ها و موانع
		شجاعت	توانایی مقاومت در برابر فشارها و وسوسه‌های دنیوی و مادی
			ایستادگی و پایداری در دفاع از حق و مبارزه با باطل
			باور به توانایی‌های فردی و ظرفیت‌های خود در راستای اهداف اسلامی
		اعتمادبه‌نفس	اتکاء به خدا و توکل بر او در تصمیم‌گیری‌ها و انجام امور
			نفی خودپرستی و خودبزرگ‌بینی در شخصیت و رفتار مدیریتی
			داشتن روحیه تواضع و فروتنی با مردم
		تواضع	پذیرش اشتباهات و انتقادهای باروحيه انعطاف‌پذیر و نقدپذیر
			احترام به دیگران و نیازمندان باروحيه خدمت‌گزاری
			داشتن روحیه صبر و بردباری در مواجهه با مشکلات و سختی‌ها
		صبر	تحمل فشارها و نارضایتی‌ها با حفظ آرامش و کنترل هیجانات
			پشتکار و استقامت در پیگیری اهداف در مسیر مقاومت اسلامی
			توانایی نقد و تحلیل مسائل و چالش‌های مدیریتی با نگاه اسلامی
		تفکر انتقادی	ارزیابی انتقادی سیاست‌ها، فرایندها و راهکارهای موجود
			شناسایی نقاط ضعف و قوت در عملکرد مدیریتی
			داشتن روحیه خلاقیت و ابتکار در طراحی راه‌حل‌های نوآورانه
		خلاقیات	توانایی ارائه ایده‌های جدید و متفاوت در مسیر اهداف اسلامی
			به‌کارگیری روش‌های خلاقانه برای حل مشکلات و چالش‌ها
			داشتن روحیه انعطاف‌پذیری در تطبیق با تغییرات محیطی
		انعطاف‌پذیری	آمادگی برای پذیرش و اجرای تغییرات سازنده و پیشرو
			توانایی سازگاری با شرایط جدید و موقعیت‌های متحول
			علاقه به یادگیری و کسب دانش روز در حوزه‌های مختلف مدیریتی
			توانایی به‌کارگیری دانش‌های جدید و جذب ایده‌های خلاقانه
			تمایل به مطالعه، تحقیق و آموختن برای بهبود مستمر عملکرد
			آشنایی با اصول و آموزه‌های اسلامی
		اعتقاد به ارزش‌های اسلامی	درک و تفهیم فرهنگ و هنجارهای اسلامی
			توانایی ترکیب و هماهنگی ارزش‌های اسلامی با مدیریت جهانی

	روحیه مقاومت	در نظر گرفتن مصالح جهان اسلام و جامعه بشری در تصمیم‌گیری‌ها توجه به مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی جهانی از منظر اسلامی تلاش برای ارتقای سطح رفاه و عدالت در سطح بین‌المللی توانایی مواجهه با چالش‌های فرهنگی و سیاسی در عرصه بین‌المللی پایداری در تمسک به هویت اسلامی و مقاومت در برابر فرهنگ مسلط غربی آمادگی برای ایستادگی در برابر فشارها و تهدیدات جهانی
	جهان‌بینی اسلامی	ترویج و تحقق اهداف و منافع ملی و اسلامی در عرصه بین‌الملل فهم و تحلیل مسائل جهانی از دیدگاه و ارزش‌های اسلامی تلاش برای ایفای نقش موثر در جامعه جهانی با رویکرد استقلال‌طلبانه ایجاد ارتباط و همکاری‌های مؤثر با کشورها و جوامع اسلامی
	تعامل با جهان اسلام	حمایت و پشتیبانی از مبارزه مسلمانان در عرصه بین‌المللی ترویج وحدت و همبستگی مسلمانان در مقابل چالش‌های جهانی دانش و درک اصول و مبانی اقتصاد اسلامی مانند ربا، زکات، مشارکت و غیره التزام به اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در عملکرد مالی و اقتصادی رعایت عدالت، شفافیت و پاسخ‌گویی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی توجه به نیازهای محرومان و توزیع عادلانه ثروت در راستای اهداف اسلامی توانایی اجرای معاملات و تصمیم‌گیری‌های مالی مطابق با احکام اسلامی رعایت الزامات شرعی در ساختارها، عملیات و تراکنش‌های مالی طراحی و استقرار سیستم‌های مالی و حسابداری متناسب با اقتصاد اسلامی مهارت در تأمین مالی، بودجه‌بندی، سرمایه‌گذاری و تخصیص منابع مالی توانایی ارزیابی و مدیریت ریسک‌های مالی با رویکرد اسلامی ایجاد و حمایت از کسب‌وکارهای مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی مهارت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی اسلامی
اقتصادی	آشنایی با ضوابط اقتصاد اسلامی	ترویج اشتغال‌زایی در راستای اهداف اسلامی
	مهارت مدیریت مالی اسلامی	توانایی پیش‌بینی و مقابله با بحران‌های اقتصادی و مالی با رویکرد اسلامی ارائه راهکارهای متناسب با اصول اقتصاد اسلامی برای مدیریت بحران‌ها به‌کارگیری ابزارها و سیاست‌های مالی و پولی سازگار با اقتصاد اسلامی
	توسعه کسب‌وکارهای اسلامی	درک اصول و قواعد حقوقی اسلام در زمینه‌های مختلف اداری و مدیریتی شناخت قوانین و مقررات جاری در کشور مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی توانایی تفسیر و به‌کارگیری قوانین و مقررات در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی التزام به حفظ کرامت انسانی کارکنان و رعایت حقوق آنان توجه به حقوق و مصالح ذینفعان سازمان (مشتریان، شرکا، جامعه و غیره) تدوین و اجرای قواعد و رویه‌های سازمانی منطبق با موازین اسلامی
	مهرت مدیریت مالی اسلامی	آشنایی با الزامات حقوقی در انعقاد قراردادها و تعاملات سازمانی توانایی تنظیم و اجرای قراردادها مبتنی بر اصول عدالت و امانت رعایت حقوق طرف‌های قرارداد و حل اختلافات بر اساس موازین اسلامی بررسی مسائل حقوقی و قضایی مرتبط با تصمیمات مدیریتی شناخت مراجع و فرآیندهای قضایی برای پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری التزام به شفافیت و پاسخگویی در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مدیریتی
حقوقی	آشنایی با چارچوب قوانین و مقررات اسلامی	
	رعایت موازین حقوقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری	

بر اساس نتایج جدول ۱، تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای ۸ بعد آموزشی (۲۲ شاخص در ۴ مولفه)، رهبری (۱۷ شاخص در ۴ مولفه)، ارتباطی (۱۵ شاخص در ۲ مولفه)، شخصیتی (۱۵ شاخص در ۵ مولفه)، نوآوری (۱۲ شاخص در ۳ مولفه)، بین‌المللی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه)، اقتصادی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه) و حقوقی (۱۲ شاخص در ۲ مولفه) بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی

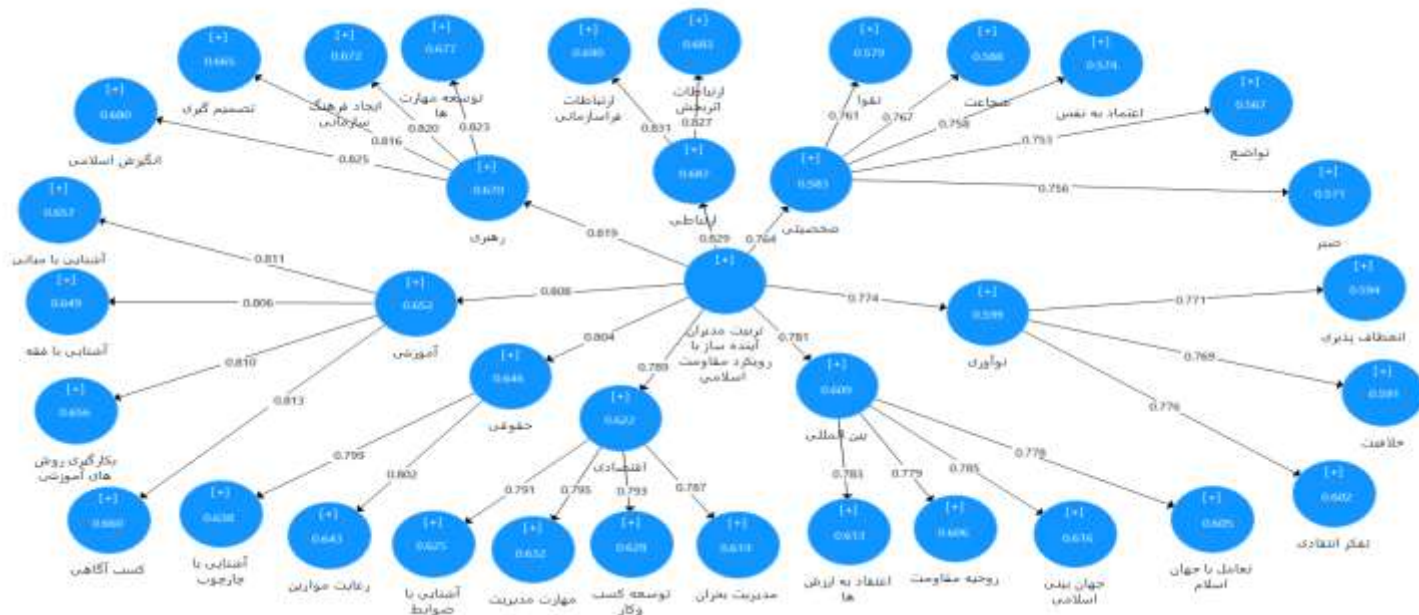
بعد	میانگین	انحراف معیار	تعداد گویه	تعداد مولفه	میانگین واریانس استخراج‌شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
آموزشی	۳/۶۶	۰/۸۳	۲۲	۴	۰/۵۶	۰/۷۳	۰/۸۰
رهبری	۳/۱۴	۰/۸۱	۱۷	۴	۰/۵۸	۰/۷۸	۰/۸۲
ارتباطی	۳/۳۷	۰/۶۲	۱۵	۲	۰/۶۴	۰/۷۲	۰/۸۱
شخصیتی	۳/۲۳	۰/۷۸	۱۵	۵	۰/۶۱	۰/۷۵	۰/۷۹
نوآوری	۳/۲۲	۰/۷۹	۱۲	۳	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۸۳
بین‌المللی	۳/۲۶	۰/۷۵	۱۵	۴	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۸۴
اقتصادی	۳/۲۴	۰/۷۶	۱۵	۴	۰/۵۵	۰/۷۶	۰/۸۵
حقوقی	۳/۱۹	۰/۷۷	۱۲	۲	۰/۶۰	۰/۷۷	۰/۸۶

بر اساس نتایج جدول ۲، تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای ۱۲۳ گویه و ۲۸ مولفه در ۸ بعد آموزشی (۲۲ شاخص در ۴ مولفه)، رهبری (۱۷ شاخص در ۴ مولفه)، ارتباطی (۱۵ شاخص در ۲ مولفه)، شخصیتی (۱۵ شاخص در ۵ مولفه)، نوآوری (۱۲ شاخص در ۳ مولفه)، بین‌المللی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه)، اقتصادی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه) و حقوقی (۱۲ شاخص در ۲ مولفه) بود؛ به‌طوری که همه ابعاد آن دارای روایی بالاتر از ۰/۵۰ بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی بالاتر از ۰/۷ بر اساس آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بودند. نتایج شاخص‌های برازندگی الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در جدول ۳ ارائه شد.

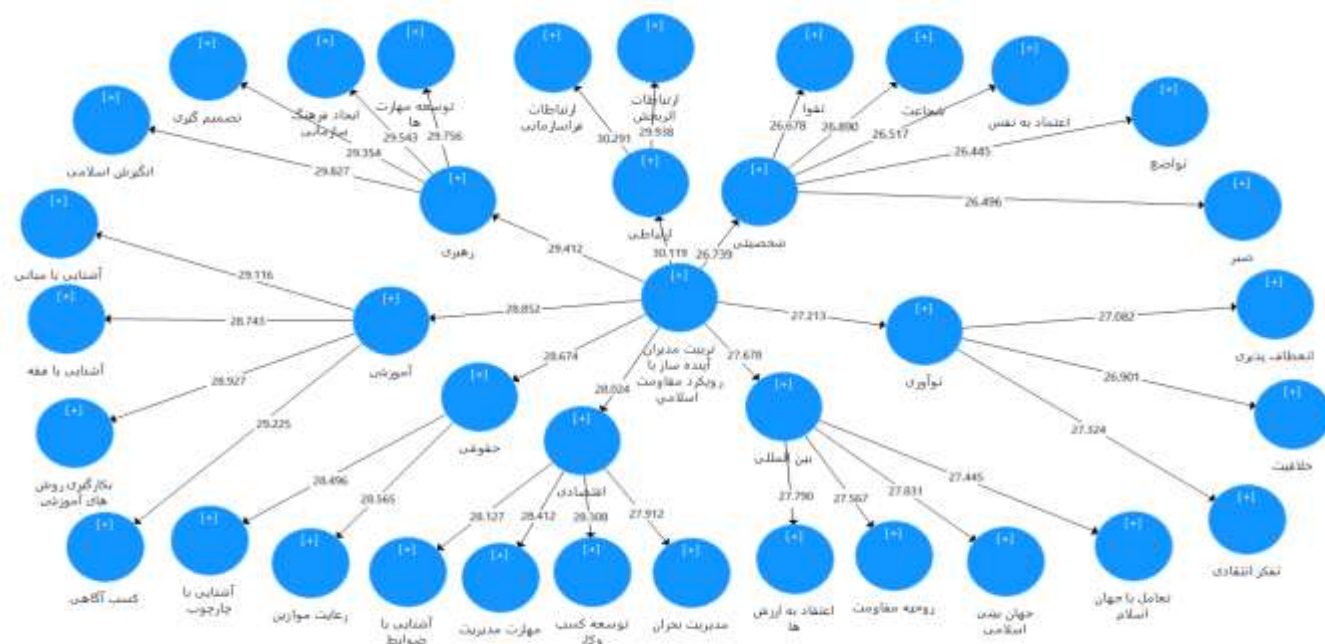
جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازندگی الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی

R ²	Q ²	GOF
۰/۶۲	۰/۲۳	۰/۳۶

بر اساس نتایج جدول ۳، الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی برازش مناسبی داشت. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در حالت بار عاملی و معناداری در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شد.



شکل ۱. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در حالت بار عاملی



شکل ۲. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی در حالت معناداری

بر اساس نتایج شکل‌های ۱ و ۲، الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی بر هر هشت بعد و هر بعد بر مولفه‌های آن اثر معناداری داشت ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری

با توجه به بافت فرهنگی و مذهبی کشور و عدم یافتن الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی، هدف این پژوهش ارائه الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی بود.

نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای ۸ بعد آموزشی (۲۲ شاخص در ۴ مولفه شامل آشنایی با مبانی اسلامی مدیریت، آشنایی با فقه حکومت‌داری اسلامی، به‌کارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر الگوهای اسلامی و کسب آگاهی از تجارب مدیریتی جهان اسلامی)، رهبری (۱۷ شاخص در ۴ مولفه شامل انگیزش اسلامی، تصمیم‌گیری مبتنی بر اصول اسلامی، ایجاد فرهنگ سازمانی متعالی بر اساس اسلام و توسعه مهارت‌های اجتماعی- اخلاقی اسلامی)، ارتباطی (۱۵ شاخص در ۲ مولفه شامل ارتباطات اثربخش اسلامی و ارتباطات فراسازمانی)، شخصیتی (۱۵ شاخص در ۵ مولفه شامل تقوا، شجاعت، اعتمادبه‌نفس، تواضع و صبر)، نوآوری (۱۲ شاخص در ۳ مولفه شامل تفکر انتقادی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری)، بین‌المللی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه شامل اعتقاد به ارزش‌های اسلامی، روحیه مقاومت، جهان‌بینی اسلامی و تعامل با جهان اسلام)، اقتصادی (۱۵ شاخص در ۴ مولفه شامل آشنایی با ضوابط اقتصاد اسلامی، مهارت مدیریت مالی اسلامی، توسعه کسب‌وکارهای اسلامی و مدیریت بحران‌های اقتصادی) و حقوقی (۱۲ شاخص در ۲ مولفه شامل آشنایی با چارچوب قوانین و مقررات اسلامی و رعایت موازین حقوقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری) بود. همچنین، همه ابعاد در الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی دارای روایی بالاتر از ۰/۵۰ بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی بالاتر از ۰/۷ بر اساس آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بودند. علاوه بر آن، الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی برازش مناسبی داشت و الگو بر ابعاد و ابعاد بر مولفه‌ها اثر معناداری داشتند.

با اینکه از یک سو، پژوهش‌های اندکی درباره تربیت مدیران آینده‌ساز انجام و از سوی دیگر، پژوهشی درباره آن با رویکرد مقاومت اسلامی یافت نشد، اما یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر از جهاتی همسو با یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های [Tirgir et al \(2023\)](#)، [Jajarmi et al \(2022\)](#)، [Yosefi et al \(2020\)](#) و [Ghiasi Nodoshen et al \(2013\)](#) بودند. در تشریح یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی به ابعاد متنوعی از جمله شناخت مبانی دینی، مهارت‌های رهبری و شایستگی‌های اخلاقی و ارتباطی بستگی دارد. در بعد آموزشی آشنایی با مبانی اسلامی مدیریت، آشنایی با فقه حکومت‌داری اسلامی، به‌کارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر الگوهای اسلامی و کسب آگاهی از تجارب مدیریتی جهان اسلامی برای تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی ضروری است. بعد رهبری در این الگو با تاکید بر انگیزش اسلامی، توسعه فرهنگ سازمانی و رهبری اخلاق‌مدار با نظریه‌های مدیریت آینده‌نگر و رهبری تحولی سازگار است. نظریه‌های رهبری آینده‌نگر مانند مدل‌های هوش اخلاقی و مدیریت ارزشی گویای این واقعیت هستند که رهبران برای مواجهه با تحول‌های آتی باید هم از بینش اخلاقی و هم از توانمندی در هدایت ارزش‌مدارانه برخوردار باشند. در بعد ارتباطی مدیران آینده‌ساز باید به مهارت‌های ارتباطات اثربخش و تعامل فراسازمانی مجهز باشند تا بتوانند در بستر جهانی و در تعامل با بازیگران فرهنگی و سیاسی جهان اسلام ایفای نقش کنند. چنین، مهارت‌هایی در مدل‌های توسعه شایستگی‌های فردی و سازمانی مانند الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران در سازمان‌های آموزشی نیز مورد تاکید قرار گرفتند. در این چارچوب ارتباط موثر نه تنها ابزار تعامل است، بلکه بسترساز توسعه سرمایه اجتماعی، اقتدار مدیریتی و موفقیت راهبردی نیز می‌باشد. از منظر اقتصادی و حقوقی در شرایط پیچیده اجتماعی و بین‌المللی کنونی، مدیران آینده‌ساز نیازمند درک دقیق از ضوابط اقتصادی، مهارت‌های مدیریت بحران و تصمیم‌سازی مبتنی بر اصول حقوق اسلامی هستند. مدل‌های توسعه پایدار و رهبری آینده‌نگر نشان می‌دهند که تصمیم‌های اقتصادی در سازمان‌های اسلامی باید مبتنی بر عدالت، بهره‌وری و اخلاق اجتماعی باشد. همچنین، توجه به مسائل حقوقی و چارچوب‌های قانونی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی باعث ایجاد انضباط ساختاری و مشروعیت‌سازی تصمیم‌ها می‌گردد. مبانی دینی و اسلامی مانند تقوا، صبر و تواضع در بعد شخصیتی مدیران نقش محوری دارند و بر رفتارهای سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی تاثیر مستقیم می‌گذارند. در کنار این مبانی، مدیران آینده‌ساز باید از قدرت تحلیل موقعیت‌های پیچیده و تصمیم‌گیری ارزش‌محور برخوردار باشند که خود مستلزم آشنایی با فقه مدیریت، شناخت روحیه مقاومت اسلامی و درک عمیق از آموزه‌های قرآنی در زمینه حکمرانی است. همچنین، در بعدهای نوآوری و بین‌المللی نیز از مهم‌ترین ابعاد تربیت مدیران در عصر تحولات فناورانه، فرهنگی و سیاسی جهان است. توجه به خلاقیت، انعطاف‌پذیری، تفکر انتقادی و تعامل بین‌المللی از مفاهیم کلیدی در تربیت مدیران آینده در پژوهش‌های جهانی و اسلامی محسوب می‌شود. علاوه بر آن، در بعدهای اقتصادی و حقوقی توجه به مولفه‌هایی مانند آشنایی با ضوابط اقتصاد اسلامی، مهارت مدیریت مالی اسلامی، توسعه

کسب‌وکارهای اسلامی، مدیریت بحران‌های اقتصادی، آشنایی با چارچوب قوانین و مقررات اسلامی و رعایت موازین حقوقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌تواند به بهبود تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کمک نماید.

یکی از نوآوری‌ها این پژوهش توجه به بعد بین‌المللی با تاکید بر روحیه مقاومت اسلامی و تعامل با امت اسلامی است. برخلاف الگوهای رایج مدیریتی که غالباً بومی‌سازی نشده‌اند، این پژوهش یک الگوی بومی - اسلامی ارائه داد که مدیر را نه فقط به‌عنوان فردی در ساختار اداری، بلکه به‌عنوان یک بازیگر ارزشی در سطح منطقه‌های و جهانی معرفی کرد. این معرفی، نه تنها از منظر گفتمانی، بلکه در سطح راهبردی نیز به توسعه تمدن نوین اسلامی کمک می‌کند و نشان‌دهنده این است که تربیت مدیر آینده‌ساز یک فرآیند تک بعدی و صرفاً آموزشی نیست، بلکه فرآیندی ترکیبی از شکل‌دهی به شخصیت، مهارت‌ها، اندیشه‌ورزی و معنویت فردی است. بنابراین، تنها طراحی یک برنامه‌درسی یا یک دوره آموزشی کفایت نمی‌کند، بلکه لازم است که ساختارهای فرهنگی، آموزشی، ارتباطی و سیاستی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی با این الگو هم‌راستا شوند تا تربیت مدیر آینده‌ساز مقاوم به‌صورت نهادی نهادینه شود. در نتیجه، این پژوهش بر ضرورت رویکردهای تلفیقی برای تربیت مدیران آینده‌نگر، اخلاق‌مدار، مجهز به مهارت‌های رهبری و دارای توانمندی‌های بین‌المللی و نوآورانه تاکید دارند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادها زیر ارائه می‌شوند. طراحی و اجرای کارگاه‌های آموزشی منظم برای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران با تمرکز بر مبانی اسلامی، فقه حکومتی، اصول تعلیم و تربیت اسلامی و روش‌های نوین آموزش مبتنی بر ارزش‌های مقاومت اسلامی لازم و ضروری است. این کارگاه‌ها باید به‌صورت حضوری و آنلاین در بازه‌های زمانی مختلف برگزار شوند و از اساتید متخصص حوزه آموزش اسلامی بهره گرفته شود. همچنین، طراحی برنامه‌های تربیت رهبری ارزشی برای مدیران شامل دوره‌هایی درباره انگیزش اسلامی، تصمیم‌گیری مبتنی بر اصول اخلاقی، توسعه مهارت‌های هدایت تحولی و فرهنگ‌سازی ارزشی در محیط دانشگاهی می‌باشد که انجام مستمر آن باعث بهبود تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی می‌شود.

موازین اخلاقی

در این پژوهش رضایت شرکت‌کنندگان اخذ و موازین اخلاقی مانند رازداری، محرمانگی و غیره رعایت شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از نمونه‌های هر دو بخش کیفی و کمی یعنی خبرگان آشنا به حیطه پژوهش و مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه در همه مراحل پژوهش با یکدیگر مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

Reference

- Aniskina, N., & Terekhova, E. (2019). Innovative methods for quality management in educational organizations. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(2), 217-231. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-12-2016-0235>
- Banazadeh Mahani, S., & Hosseinzadeh Barde'ei, Kh. (2022). A Qur'anic analysis of the relationship between the waiting and Islamic resistance in the school of Shahid Soleimani. *Mahdavi Society*, 2(2), 87-124. <https://doi.org/10.22081/jm.2022.62835.1044>

- Borzooei, M. R., & Jamali Zavareh, Z. (2022). Recognition of the components of the enduring myth of Islamic resistance; "Shahid Chamran" and "Shahid Qassem Soleimani". *Journal of Islamic Awakening Studies*, 11(2), 155-185. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23225645.1401.11.2.6.5>
- Dyer, S., & Hurd, F. (2018). Equality as a threshold conception: Challenging future manager's perceptions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(7), 683-697. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2017-0070>
- Eftekhari, A., & Hakimi, M. (2021). The coordinates of pattern of Islamic resistance in the intellectual system of the supreme leader. *Islamic Politics Research*, 8(18), 201-234. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23455705.1399.8.18.8.2>
- Ghiasi Nodoshen, S., Pardakhtchi, M. H., Dori, B., & Farasatkah, M. (2013). A reflection on the establishment of management succession planning in university, A model emerging from the data base theory. *Journal of Research in Educational Systems*, 6(19), 7-49. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23831324.1391.6.19.1.4>
- Heydari Baghbadarani, M. (2024). The mediating role of psychological well-being in the relationship between psychological capital and academic burnout among psychology students at Islamic Azad Universities in Tehran, *Sociology of Education*, 10(2), 397-408. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2027695.1559>
- Jajarmi, H., Pourezat, A. A., & Dorrani, K. (2022). Designing a model of training managers for future. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 8(31), 177-208. <https://doi.org/10.52547/istd.31441.8.31.177>
- Kaveh, K., AghaHosseini, T., & Fadavi, M. S. (2023). Identify of pathology components of knowledge production in Islamic Azad University. *Sociology of Education*, 9(1), 79-90. <https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>
- Khoshnejad, Z., Salimi, M., Jahanian, R., & Abdollahi, M. (2022). Identifying and determining the relationships between the pillars and components of the fourth generation university in the Islamic Azad University. *Sociology of Education*, 8(2), 221-232. <https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>
- Marcondes DeMoraes, G. H. S., Pelegrini, G. C., De Marchi, L. P., Pinheiro, G. T., & Cappelozza, A. (2022). Antecedents of big data analytics adoption: an analysis with future managers in a developing country. *The Bottom Line*, 35(23), 73-89. <https://doi.org/10.1108/BL-06-2021-0068>
- Peterson, C. K., Randhawa, K., Shaw, L., Shobbrook, M., Moss, J., Edmunds, L. V., & et al. (2022). The councils on chiropractic education international mapping project: Comparison of member organizations' educational standards to the councils on chiropractic education international framework document. *Journal of Chiropractic Humanities*, 29, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.echu.2022.05.001>
- Rodriguez-Mantilla, J., Martinez-Zarzuelo, A., & Leon-Carrascosa, V. (2025). Identification of profiles in educational organizations as a result of the implementation of a quality management system. *International Journal of Educational Management*, 39(8), 18-40. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2024-0064>
- Szyjewski, Z. (2020). Future management. *Procedia Computer Science*, 176, 3476-348. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.09.049>
- Tirgir, H., Nikkhah, M., & Saeidian, N. (2023). Comparative study and benchmarking of the selection of future principals for secondary schools. *Semiannual Journal of Iran Futures Studies*, 7(2), 103-132. <https://doi.org/10.30479/jfs.2023.17330.1403>
- Vasel, H. (2025). Factors shaping the implementation of educational organizational change: An analysis of Lewin's model in the context of teaching innovations. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101599. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101599>
- Wang, J., Chou, T. P., Chen, C. P., & Bu, X. (2020). Leaders' future orientation and public health investment intention: A moderated mediation model of self-efficacy and perceived social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6622), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186922>
- Wickert, C. (2025). What is the future of future making in management research? *Journal of Management Studies*, 62(6), 2417-2425. <https://doi.org/10.1111/joms.13230>
- Yosefi, A., Maleki Avaresian, S., & Talebi, B. (2020). Identifying the drivers and key factors affecting the professional development of school principals. *Journal of School Administration*, 8(4), 318-340. <https://doi.org/10.34785/J010.2021.877>

Zahed Babolan, A., Abdolazadeh, M., & Esmaeili, M. (2024). A meta-analysis of the antecedents and consequences of organizational socialization in Iranian educational organizations, *Sociology of Education*, 10(1), 214-223.
<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.2006997.1439>