

Examining the Role of Jihadi Culture in the Creation of Modern Islamic Civilization, with Emphasis on Islamic Ethics Among Teachers

Seyyed Mohammad Reza Rashidi Alehashem *

Received on: 09/07/2024

Parviz Sabouri **

Accepted on: 26/11/2024

Abstract

Purpose: In today's world, recognizing the significance of establishing a new Islamic civilization, numerous studies have been conducted to clarify its dimensions and aspects, as well as the variables that influence its formation. This research aimed to investigate the mediating role of Islamic work ethics in the relationship between Jihadi culture and attitudes toward the establishment of a new Islamic civilization.

Methodology: The research is quantitative in nature, and its purpose is practical. We employed a survey technique to conduct the study. The statistical population consists of all education teachers in the Khalkhal region who are working during the academic year 2023-2024. Using the multi-stage cluster sampling method, 320 questionnaires were randomly distributed among the participants. The validity and reliability of the questionnaire were assessed using content validity tests, average variance extracted, mixed reliability, and Cronbach's alpha, utilizing Smart PLS software. The resulting coefficients confirmed the validity and reliability of the measurement tool. To assess the convergence of the questionnaire items, the correlation of their factor loadings was examined. Based on the average variance extracted (AVE) calculated using Smart PLS software, it was concluded that the indicators for each construct demonstrate a strong fit. Jihadi culture has an effect size of 0.424 on attitudes toward modern Islamic civilization. The calculated Z value ($Z = 4.265$) exceeds the absolute value of 1.96, indicating the significance of the coefficients and

* Associate Professor, Department of Sociology, Imam Hussein Guards Officer Training and Training University, Tehran, Iran. (Corresponding Author).
dsr.rashidi@gmail.com

 0000-0002-4254-1230

** Professor Moallem, Ph.D in Sociology, Khalkhal, Iran.
saboori.p@gmail.com

 0000-0001-8915-0045



supporting the research hypothesis. Additionally, the mediating role of Islamic work ethics in the relationship between Jihadi culture and attitudes toward the establishment of a new Islamic civilization, as determined by the Sobel test, indicates that the indirect effect of Jihadi culture, mediated by Islamic work ethics, on attitudes toward the creation of a new Islamic civilization is 0.432. Therefore, based on the value of the Z-statistic ($Z = 5.454$), the inclusion of Islamic work ethics in the multivariate analysis alongside jihadi culture results in a 43% increase in the impact of jihadi culture on attitudes toward establishing a new Islamic civilization. Examining the third hypothesis of the research on the effect of Islamic work ethic on attitudes toward the establishment of a new Islamic civilization reveals that the Islamic work ethic variable has an effectiveness of 0.597 in influencing attitudes regarding the creation of this new civilization. In other words, the variable of Islamic work ethics directly accounts for 59% of the changes in attitudes toward the establishment of a new Islamic civilization. The Z statistic value ($Z = 6.756$) further supports the research hypothesis.

Findings: The results of the research showed that Jihadi culture and Islamic work ethics have a significant effect on teachers' attitudes towards creating a new Islamic civilization. Also, Z and R² criteria showed that Islamic work ethic has a positive effect in relation to Jihadi culture with the attitude towards creating a new Islamic civilization. Education, as the guardian of education, can take the necessary motivational measures to apply the elements of Jihadi culture and Islamic ethics in the direction of modern Islamic civilization in the classrooms.

Conclusion: Additionally, an examination of the role of Islamic work ethics in shaping attitudes toward the establishment of a new Islamic civilization reveals that these ethics—encompassing both individual and social dimensions such as "preserving human dignity, practicing moderation, fostering friendliness, maintaining confidentiality, adhering to the principle of excellence in work, and demonstrating trustworthiness role in contemporary Islamic civilization. In other words, the confirmation of the second hypothesis of the research indicated that the variable of Islamic work ethics significantly influences the development of a new Islamic civilization. With the internalization of positive behaviors among individuals and the moral guidance provided by educators, the essential foundation and framework for realizing this new Islamic civilization are established.

Keywords: New Islamic Civilization, Jihad Culture, Islamic Work Ethics, Teachers, Socialization.

بررسی نقش فرهنگ جهادی در ایجاد تمدن نوین اسلامی با تأکید بر اخلاق اسلامی در بین معلمان

سیدمحمد رضا رشیدی آل هاشم *

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۹

پرویز صبوری **

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۶

چکیده

هدف: در عصر حاضر با توجه به اهمیت دستیابی به ایجاد تمدن نوین اسلامی پژوهش‌های گوناگونی برای روشن کردن ابعاد و زوایای آن و نیز متغیرهای اثرگذار بر شکل‌دهی آن انجام شده است. این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی با نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی انجام گرفته است. **روش پژوهش:** جامعه آماری دربردارنده همه معلمان آموزش و پرورش منطقه خلخال است که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول خدمت بوده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای شماره ۳۲۰ پرسش‌نامه به گونه تصادفی بین آن‌ها توزیع شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون‌های روایی محتوایی، میانگین واریانس استخراج‌شده، پایایی آمیخته و آلفای کرونباخ با نرم‌افزار Smart PLS به دست آمد که ضریب‌های به‌دست آمده روایی و پایایی ابزار سنجش را تأیید کردند. **یافته‌های پژوهش:** نتیجه‌های پژوهش نشان داد فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی در نگرش معلمان به ایجاد تمدن نوین اسلامی تأثیر معناداری دارند. همچنین معیارهای Z و R^2 نشان داد اخلاق کار اسلامی در رابطه فرهنگ جهادی با نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی نقش اثرگذار مثبتی دارد. این مقاله به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال اثرگذاری اخلاق اسلامی معلمان در ایجاد تمدن نوین اسلامی است. آموزش و پرورش در جایگاه متولی امر تربیت می‌تواند تمهیدهای انگیزشی لازم را برای به کارگیری عنصرهای فرهنگ جهادی و اخلاق اسلامی در جهت تمدن‌سازی نوین اسلامی در کلاس‌های درس اتخاذ کند.

کلمات کلیدی: تمدن نوین اسلامی، فرهنگ جهادی، اخلاق کار اسلامی، معلمان، جامعه‌پذیری.

* دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه السلام، تهران، ایران.

(نویسنده مسئول).

0000-0002-4254-1230

dsr.rashidi@gmail.com

** استاد معلم، دکترای جامعه‌شناسی، خلخال، ایران.

0000-0001-8915-0045

saboori.p@gmail.com



بیان مسئله

پی‌ریزی و فرایند شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی در عصر حاضر با اراده ملت ایران و با رهبری هوشمندانه فقیهی متأله (حضرت امام خمینی رضوان‌الله تعالی علیه) در سال ۱۳۵۷ به گستره ایران اسلامی آغاز شد؛ اما قدرت‌های بین‌المللی و عوامل منطقه‌ای آن‌ها با تحمیل جنگ و انجام ترور، تحریم و کارشکنی در روند دستیابی کامل بدان موانعی ایجاد کردند. تا اینکه در سال‌های اخیر رهبر معظم انقلاب اسلامی (امام خامنه‌ای مد ظله‌العالی) گفتمان‌سازی تمدن نوین اسلامی را دگربار طرح فرمودند. از نظر امام خامنه‌ای تمدن نوین اسلامی «به معنای پیشرفت همه‌جانبه می‌باشد. اگر ما به دنبال یک مصداق عینی و خارجی برای درک معنای تمدن نوین اسلامی باشیم، می‌توانیم بگوییم هدف ملت ایران و هدف انقلاب اسلامی ایجاد یک تمدن نوین اسلامی می‌باشد... تمدن اسلامی آمیخته از دو بخش است. یک بخش ابزاری و دیگری متنی و اساسی است. بخش ابزاری عبارت است از همین ارزش‌هایی که ما امروز به عنوان پیشرفت کشور طرح می‌کنیم. بخش حقیقی آن چیزهایی است که متن زندگی ما را شکل می‌دهد که همان سبک زندگی است. این بخش حقیقی و اصلی تمدن است» (خامنه‌ای، ۲۳ مهر ۱۳۹۱).

بنابراین یکی از ارزش‌های درهم‌تنیده در فرهنگ اسلامی که منبع نیرومندی برای کار و تلاش توأم با ایمان شناخته می‌شود، «فرهنگ جهادی» است. فرهنگ جهادی مجموعه مفروضه‌های اساسی و استنباط مشترک و خرد جمعی نهادی، تکامل‌یافته، انعطاف‌پذیر و رسالت‌محور است که در بستر تجربه‌ها و یافته‌های پیشین شکل گرفته و در راستای پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی محیط در ژرف‌ترین لایه‌های ذهنی بیشینه اعضای سازمانی رسوخ کرده است و همچون منبعی الهام‌بخش و نیروزا در شکل‌دهی رفتار ایفای نقش می‌کند (فرهی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۶۱).

از طرفی در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود، در متن جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار را تضعیف می‌کنند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۱۰). براین اساس یکی از علت‌های توسعه‌نیافتگی کشور ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳، ص ۱۴۸). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است، آن‌چنان تعهد و الزامی در انسان

ایجاد می‌کند که باعث تثبیت صفات نیک می‌شود و پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می‌آورد (محمدی و گلوردی، ۱۳۹۲، ص ۱۶۳) و موجب می‌شود فرد محترم، تلاشگر، فداکار، مسئولیت‌پذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱، ص ۱۳۴).

تبیین نگرش به ایجاد تمدن اسلامی با دو متغیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی به چند دلیل حائز اهمیت است. نخست اینکه پژوهش‌های گوناگونی در تبیین فرهنگ جهادی (مفهوم و ابعاد و ویژگی‌ها) صورت گرفته است؛ از جمله زنگی‌آبادی و شبان‌نیا، ۱۳۹۶ و تاجیک رستمی، ۱۳۹۴. اما اثرگذاری این مقوله در آموزش و پرورش به‌ویژه در بین معلمان در ارتباط با ایجاد تمدن نوین اسلامی مغفول مانده است که این پژوهش به دنبال جبران این خلأ است. دوم اینکه در مدرسه‌ها متأسفانه نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار مانند بی‌انگیزگی، غیبت، تأخیر در ورود به کلاس‌های درس و کم‌کاری ملاحظه می‌شود و معلمان تعهد و علاقه به تدریس ابراز نمی‌کنند (حسینیان، ۱۳۹۹، ص ۵۲). این موضوع برای آموزش و پرورش در جایگاه دستگاه پیشران تمدن‌ساز که در مهم‌ترین سند بالادستی آن یعنی سند تحول بنیادین بر تحقق حیات طیبه و پرورش نسل تمدن‌ساز نوین اسلامی تأکید شده است (مبانی نظری سند تحول بنیادین، ۱۳۹۹، ص ۶۸)، حساسیت بیشتری دارد؛ بنابراین می‌بایست ارزش‌های پسندیده اخلاق اسلامی در کار همچون تلاش، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت همچون مؤلفه‌های برون‌رفت از وضعیت موجود مد نظر قرار گیرد. این پژوهش با علم به ضرورت نقش بنیادین اخلاق کار اسلامی در تحقق تمدن نوین اسلامی، این متغیر را در نقش میانجی بررسی کرده است.

ازسوی دیگر آموزش و پرورش با معلم‌های در استخدام خود فرایند آموزش و تربیت و جامعه‌پذیری پایه‌ای و بنیادی کشور را عهده‌دار است. معلم در هر سطحی از تحصیل ابتدایی تا دبیرستان می‌تواند در فراگیری و جامعه‌پذیری فرهنگ جهادی و رویکرد اخلاق‌مدارانه به کار و تلاش اثرگذار باشد. عامل مهم در شکل‌گیری تمدن غرب رویکرد کار بوده است که با آدرس‌های اشتباهی جهان شرق را به دنبال متغیرهای انحرافی گسیل کرده‌اند و از گسترش فرهنگ کار و تلاش و مجاهده بیم دارند. برای همین اخلاق و سبک زندگی مصرف‌گرایانه و دور از کار و تلاش را برای کشورهای دیگر استانداردسازی کرده‌اند.

انقلاب اسلامی به رهبری امام خمینی (ره) انقلاب خودباوری، مجاهده، کار و تلاش توأم با

اخلاق اسلامی است و آموزش و پرورش و معلم‌ها در شکل‌دهی به این فرایند برای حرکت جوان‌ها در نقش‌آفرینی تمدن نوین اسلامی نقش بی‌بدیلی دارند. همان‌گونه که امام خمینی (ره) بیان کرده‌اند، «نقش معلم در جامعه نقش انبیاست» (خمینی، ۱۳۸۵، ج ۹، ص ۲۹۱).

با توجه به مباحث‌های مطرح‌شده پژوهش حاضر درصدد است تا به تبیین نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی در بین معلمان به‌منزله گروه مرجع نسل فردای جامعه با دو متغیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی که متأثر از ارزش‌های دینی و اجتماعی حاکم بر کشور است، بپردازد و به این سؤال مهم پاسخ دهد که اخلاق کار اسلامی در جایگاه متغیر میانجی چه نقشی در رابطه فرهنگ جهادی و نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی در بین معلمان دارد.

۱. پیشینه پژوهش

درباره فرهنگ جهادی و اخلاق اسلامی و تمدن نوین اسلامی پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است، اما کمتر پژوهشی این متغیرها را در کنار یکدیگر مطالعه کرده است. در ادامه به برخی از پژوهش‌هایی که به موضوع تأسیس تمدن نوین اسلامی و فرهنگ جهادی و اخلاق اسلامی در بین معلمان پرداخته‌اند، اشاره می‌شود.

کرد فیروزجایی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «نقش جهاد کبیر در تحقق تمدن نوین اسلامی با تأکید بر اندیشه امام خامنه‌ای (مد ظله العالی)» نتیجه گرفت که جهاد کبیر چه به‌لحاظ سلبی مانند اطاعت نکردن از تمدن غرب و نپذیرفتن ولایت کفار و مانند آن و چه به‌لحاظ ایجابی مانند استقامت‌ورزی در تحول علوم انسانی، پافشاری بر سبک زندگی اسلامی، استقامت در تربیت مدیران تمدن‌ساز و مانند آن در تحقق تمدن نوین اسلامی تأثیرگذار است.

سبحانی‌نیا و نورمحمدیان (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «عناصر بنیادین اخلاق فردی و روان‌شناسی در ساخت انسان تمدن‌ساز» نتیجه گرفتند که در اسلام توجه به پیامدهای رفتار، عبرت‌گیری، کرامت نفس، محاسبه نفس، استفاده از الگوها و اسوه‌ها و عنصر عقلانیت جهت اتصاف به تقوا تأکید شده و در اندیشه روان‌شناختی به‌خصوص مکتب رفتارگرایی به تقویت خود، تجربه‌های جانشینی، خودکارآمدی، خودسنجی، سرمشق‌گیری، تشویق و شناخت سفارش شده است. توجه به ماهیت و کارکرد این عناصر نشان‌دهنده برخی عناصر مشترک و هم‌افزا برای ورود

انسان به حوزه تمدن‌سازی است.

احمدی و محیطی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «ظرفیت‌سنجی اندیشه‌های اخلاقی در ایجاد نظام ارزشی تمدن نوین اسلامی» که با هدف بررسی ظرفیت اندیشه‌های اخلاقی جهان اسلام در راستای ایجاد نظام ارزشی تمدن نوین اسلامی انجام دادند، نتیجه گرفتند که آنچه در کلام اندیشمندان دینی مورد توجه قرار گرفته است و توجه بیشتر به آن موضع‌ها می‌تواند ما را در ایجاد تمدن نوین اسلامی کمک کند، بدین قرار است: ۱. توجه به واقعی بودن مبانی اخلاقی جهت تبیین واقع‌گرایانه مبانی ارزشی تمدن نوین اسلامی؛ ۲. توجه به تبیین‌های متنوع از واقع‌گرایی اخلاقی با هدف غنی‌سازی تبیین مبانی هستی‌شناختی تمدن نوین اسلامی؛ ۳. توجه به مصداق واقعی هدف اخلاق در راستای ترسیم وحدت‌گرایانه مبانی ارزشی تمدن نوین اسلامی؛ ۴. توجه به لوازم سعادت حقیقی و قرب الهی (تحقق بالاترین مرتبه قدرت، سود، لذت و...) برای تأمین آرمان‌های متناسب با ظرفیت وجودی جوامع هدف تمدن نوین اسلامی؛ ۵. توجه به ظرفیت معرفت‌شناختی و بهره‌گیری از راه‌های متنوع شناخت در جهت پیشبرد مباحث معرفتی تمدن نوین اسلامی؛ ۶. رویکرد انتقادی و غیرتساهلی نسبت به دیدگاه‌های رقیب در راستای مقابله با تأثیرهای منفی تمدن‌های معارض و رفع مانع از نفوذ گفتمانی تمدن نوین اسلامی.

دارا و قربانی تازه‌کندی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بازشناسی نقش مؤلفه‌های فرهنگی حکومت اسلامی در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای» نتیجه گرفتند: مؤلفه‌هایی چون اخلاق‌محوری، عدالت‌محوری، ایجاد خودباوری، اجتناب از سکولاریسم و امثال آن‌ها در شکل‌گیری تمدن اسلامی باید مورد توجه اساسی قرار گیرد. در صورتی‌که این راهکارها همچون پادزهر در قبال آسیب‌ها به کار گرفته نشوند، تأمل درباره عوامل و ابعاد شکل‌دهنده تمدن‌سازی نوین اسلامی محلی از اعراب ندارد.

رجبی و میرزامحمدی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی الگوی تربیتی مبتنی بر جهاد در زمینه‌سازی تمدن نوین اسلامی» دریافتند که الگوی تربیتی مبتنی بر جهاد ظرفیت وسیعی دارد تا با تلفیق قلمروهای تربیت جهادی در عرصه فردی و اجتماعی به شکل‌گیری بینش و کنش و منش جهادی برای تحقق تمدن نوین اسلامی کمک کند.

غفاری و ناصرخاکی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «زمینه‌ها و بایسته‌های تحقق تمدن نوین

اسلامی از منظر تمدن‌گرایان» نتیجه گرفتند که از منظر متفکران تمدن‌گرا در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی باید به دو دسته مؤلفه حقیقی (سبک زندگی و شبکه رابطه‌های اجتماعی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی) و مؤلفه‌های ابزاری (سامان مادی و مؤلفه‌هایی چون نوآوری‌ها، ابزارها، نهادها و اقتدار سیاسی و بین‌المللی) توجه کرد. از این منظر، ازجمله بایسته‌های اساسی تحقق نوین اسلامی عبارت‌اند از قرآن‌محوری، علم‌گرایی، اسلامی‌سازی معرفت و جهان‌گرایی.

از یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش‌های انجام‌شده چند نکته روشن می‌شود: اولاً اینکه بحث تمدن‌سازی نوین اسلامی بنا به اهمیتش در دهه‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و در همه مطالعات انجام‌شده تحقق تمدن نوین اسلامی را مبتنی بر آموزه‌های اسلامی ازجمله سبک زندگی اسلامی، معرفت‌شناسی اسلامی، اتخاذ منش جهادی در جهان اجتماعی افراد و پافشاری بر تربیت مدیران تمدن‌ساز می‌دانند؛ ثانیاً خلئی که در پژوهش‌های انجام‌شده وجود دارد، این است که روش‌شناسی همه پژوهش‌ها مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای است و از روش اثبات‌گرایانه استفاده نشده است؛ همچنین هیچ‌یک از این پژوهش‌ها مؤلفه‌های مطرح‌شده را در بین جامعه معلمان در جایگاه متولیان پرورش نسل فردای جامعه بررسی ننموده است.

۲. چهارچوب مفهومی پژوهش

۲-۱. مفهوم‌شناسی تمدن نوین اسلامی

تمدن اسلامی مجموعه آداب‌ورسوم مشترک میان ملت‌های مسلمان است و نباید پنداشت که چون این تمدن نام اسلامی به خود گرفته است، مظهرهای آن همگی گرفته از قرآن یا سنت است و دگرگونی‌پذیر نیست، نه چنین است. حکم شرعی برگرفته از قرآن و حدیث است، ولی آداب‌ورسوم پدیده اجتماعی است؛ از این رو هرچند هم با گذشت زمان مظاهر تمدن تغییر یابد، باز هم باید آن را تمدن اسلامی نامید. تمدن عصر چاپار تمدن اسلامی بود. تمدن عصر ماهواره و اینترنت هم تمدن اسلامی است (جان‌احمدی، ۱۳۸۶، ص ۲۱). تمدن اسلامی براین پیشرفت‌های مادی جامعه اسلامی در سایه‌سار فرهنگ اسلامی است. این امر که در سده‌های ابتدایی پیدایی اسلام شکل گرفته بود، می‌تواند با الگوگیری از سنخ تاریخی به دنبال سنخ جامعه‌شناختی عصر کنونی و سرانجام در جست‌وجوی سنخ آرمانی تمدن نوین اسلامی باشد.

از جمله مفاهیمی که جا دارد مورد بحث و تعریف قرار گیرد، دو مفهوم «تمدن و نوین اسلامی» است. نوین بودن تمدن نوین اسلامی نسبت به گذشته نیست؛ بلکه نسبت به تمدن غرب نوین خواهد بود. تمدن حاکم بر جهان که خودش را به نوعی به دنیا تحمیل می کند، تمدن غربی است. تمدن نوین اسلامی هر چند تقریری جدید و نو از تمدن گذشته است، اما نو بودن آن به نظر من از این جهت است که انقلاب اسلامی ظرفیتی را ایجاد کرده است که آن میراث عظیم گذشته تمدنی ما در برخورد با تمدن غرب می تواند به وضعیتی جدید برسد. جدید بودن این تمدن از یک طرف هم تقریر جدیدی است از تمدن اسلامی گذشته و از طرف دیگر هم ظرفیت های آن تمدن گذشته را در برخورد با تمدن غرب آشکار می کند و از این جنبه می توان به آن جدید گفت. تمدن نوین اسلامی فراتر از تمدن غرب خواهد رفت و افق آن افق جدیدی است (نجفی، ۱۳۹۴). تمدن نوین اسلامی هم نسبت به تمدن اسلامی نخستین و هم تمدن غرب نو است. در آن مظهرهای تمدن اسلامی نخستین وجود دارد؛ ولی سنخ جامعه شناختی کنونی مسئله ها و یافته های نوی را نیاز دارد که چنین نیازهایی با یافته های نو پاسخ داده می شود؛ البته چارچوب های فرهنگ اسلامی که برآمده از کتاب، سنت و ... است، در آن منبع های عمده هستند.

به کارگیری واژه «نوین» سبب می شود تمدن گرایان از دیگر متفکران که آنان نیز حول مفهوم «تمدن اسلامی» نظر می دهند، ولی ایجاد تمدنی نوین را بر نمی تابند، متمایز گردند؛ چراکه تمدن گرایان هم به گذشته اسلامی به منزله امر درخشان تاریخی توجه دارند و هم به دنبال تحقق تمدنی نوین در آینده هستند. بر این اساس تمدن اسلامی تمدن گرایان نه تنها موضوعی تاریخی و مربوط به گذشته تاریخ اسلام است، بلکه ضرورتی است که باید با رویکردی آینده گرایی به دنبال تحقق آن بود. از سوی دیگر واژه نوین می تواند مبنی توجه تمدن گرایان به ابزارها و روش های نوین نیز باشد که در پیشرفت جامعه های بشری مؤثرند؛ از این رو تمدن گرایان به دنبال بازگشت به تمدن اسلامی نیستند، بلکه به دنبال ایجاد تمدنی نوین متناسب با ارزش های اسلامی و مقتضیات زمانه و پیشرفت های بشری در آینده اند. مفهوم «اسلامی» نیز می تواند به دو حیطه اشاره کند؛ نخست حیطه ارزش ها و فرهنگی است که این تمدن بر مبنای آن بنا می شود و دوم محیطی جغرافیایی است که این تمدن ابتدا در آنجا شکل خواهد گرفت. می توان گفت از آنجاکه انسان ها فطرتی مشترک دارند، تمام تمدن ها و جوهی مشترک خواهند داشت. با وجود این از آنجاکه در شکل گیری تمدن ها افزون بر وجوه مشترک بشری ارزش های متفاوتی نیز نقش دارند، تمدن ها افزون بر وجوه مشترک و جهان

شمول وجوه متفاوت و متمایزکننده نیز دارند؛ بنابراین تمدن اسلامی نیز که مبتنی بر ارزش‌های اسلامی شکل خواهد گرفت، هرچند وجوهی مشترک با دیگر تمدن‌ها خواهد داشت، از آن‌ها متمایز خواهد بود (غفاری و ناصرخاکی، ۱۳۹۵، ص ۱۲۹).

درواقع خود انقلاب اسلامی و اندیشه‌های حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری در زمینه اندیشه اسلامی و خودباوری‌های آن زمینه‌پدایی تمدن و فرهنگ نوین اسلامی است که انسان گرفتار در چنبره دنیاگرایی و خردگرایی ابزاری را از دایره تنگ فردگرایی و خودمحوری نجات می‌دهد.

۲-۲. مفهوم‌شناسی فرهنگ جهادی

«جهاد» از ریشه «جَهَد» و «جُهِد» به معنای طاقت است و نیز گفته شده است که «جَهْد» به معنای مشقّت و «جُهِد» به معنای طاقت و نیروست. اکثر لغت‌شناسان جهاد را به معنای به کار بستن تمام توان و نیرو آورده‌اند (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق). جهاد محاربه با دشمنان است که به معنای به کار بردن نهایت توان و تلاش قولی و عملی است (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ق).

«جهاد» یا ظاهری است یا باطنی. جهاد ظاهری با کافر است به وسیله تیغ و جهاد باطنی با نفس است به وسیله قهر. براین اساس جهاد هم کارزار با دشمنان برای گسترش پرتو اسلام است و هدف‌های حق طلبانه دارد و هم مبارزه با هوای نفسانی است، چنان‌که خداوند می‌فرماید: «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ...» (الحج: ۷۸). همچنین واژه جهاد چون از باب مفاعله است، در جاهایی به کار می‌رود که نوعی همکاری و تقابل و رقابت وجود دارد. در جهاد معمولاً طرف دیگری هم در کار است و دو طرف در برابر هم صف‌آرایی کرده، هریک برای دستیابی به هدف خویش و پیروزی بر دیگری فعالیت می‌کند و هرچه توان دارد، به کار می‌گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۷، ص ۱۹).

ارائه تعریفی جامع و مانع که دربرگیرنده تمام جنبه‌ها و شاخص‌ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ جهادی باشد، کار راحتی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت؛ اما رسیدن به مقصود و ارائه بیانی گویا از فرهنگ جهادی با اتکا به معیارها و ویژگی‌های مورد انتظار از کار جهادی که خود نمود روحیه و فرهنگ جهادی است، امکان‌پذیر است. منظور از مفهوم فرهنگ

جهادی مجموعه‌ای از مایه‌های فکری و ارزشی در رفتار اختیاری، گرایش‌ها، رفتارها و کردارهاست (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۷). فرهنگ جهادی را همان فرهنگ دین و مکتب اسلام می‌دانند و اعتقاد دارند که همان فرهنگ خداپاوران است؛ همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان است و باید توجه داشت که در تحلیل‌ها و بررسی‌ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا کرد. ویژگی‌های فرهنگ جهادی با توجه به وضعیت بومی ارائه‌شده عبارت‌اند از: هویت جهادی، نظام تشویقی در سازمان، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار، هدایت و سرپرستی جهادی، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری) و درنهایت حمایت مدیریتی. به نظر می‌رسد در نظر گرفتن این شاخص‌ها می‌تواند دستگاه اندازه‌گیری و حرکتی مناسب برای استقرار نظام مدیریت جهادی در کنار سایر عوامل مدیریتی را فراهم آورد (مرتضوی و زارع‌پور، ۱۳۹۱، ص ۱۱۳).

ویژگی‌های فرهنگ جهادی شامل ایثارگری، مردمی بودن، دین‌مداری، ولایت‌محوری و اعتماد متقابل در تمام سطح‌های سازمانی است. مهم‌ترین ویژگی‌های جهادگران خودشناسی، تعبد، خدمتگزاری و حفظ اسرار و عناصر شاکله این فرهنگ ایمان، خداترسی، وظیفه‌شناسی و عزت‌نفس است (نژاد محمد ناظمی، ۱۳۸۸، ص ۴).

فرهنگ جهادی عبارت است از برخورداری از معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن هدف‌های بلند و مقدس، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم و جوشش و تحرک ذاتی. در این تفکر فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسئله‌ها ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد. در این فرهنگ فرد جهادی کسی است که ضمن نوآوری در کارها سعی می‌کند نگاه جامعه‌نگر به موضوعات داشته باشد تا حاصل کارش برای جامعه مفیدتر باشد؛ بنابراین فرهنگ جهادی فرهنگی است توأم با انضباط، دانش‌محوری، آرمان‌گرایی و روحیه خدمت به دیگران (مودی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۵۳۶).

با ملاحظه مطالب بیان‌شده آنچه فرهنگ جهادی را از دیگر فرهنگ‌ها متمایز می‌کند، توجه به الگوهای اسلامی و انقلابی است. مؤلفه‌هایی از جمله ولایت‌مداری، پرهیز از بروکراسی و کاغذبازی تشریفاتی، بسیج منابع و امکانات، اعتماد به نفس، عدالت‌طلبی، روحیه همکاری و مشارکت، شوق تلاش، اجماع‌سازی (پذیرش اکثریتی) و ملازمت دانایی با معنویت.

۲-۳. مفهوم‌شناسی اخلاق کار اسلامی

«خُلُق» در لغت به معنی صفت پایدار و راسخ یعنی ملکه است و اخلاق به مجموعه این‌گونه صفت‌ها اطلاق می‌شود؛ بنابراین هرگاه صفتی برای شخصی به‌صورت پایدار درآمده و در او رسوخ کرده باشد، به‌صورتی که کارهای متناسب با آن را بدون تأمل زیاد و با سهولت انجام دهد، گویند آن صفت برای او ملکه و خلق است و این ممکن است در اثر تکرار عمل پیدا شود یا ذاتی بوده، زمینه‌های فطری و اثری داشته باشد (مصباح یزدی، ۱۳۷۳، ص ۹).

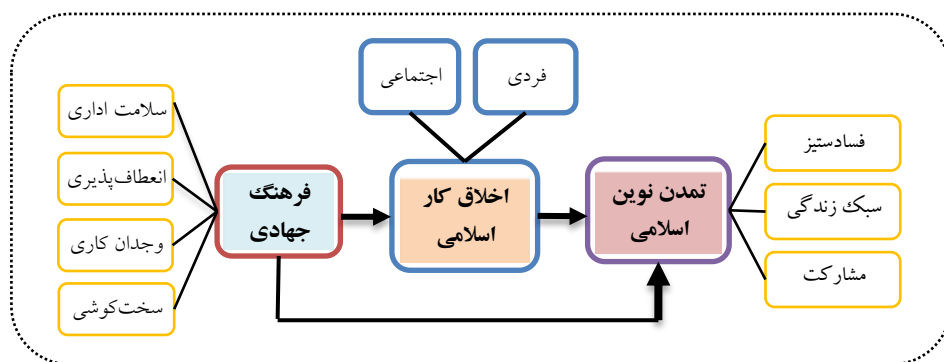
روحیه جهادی و مجاهده در همه عرصه‌های مدیریت و کار و خدمت همان کار مضاعف و مجاهدانه‌ای است که با عنوان اخلاق کار اسلامی درباره آن بحث می‌شود. عملگرایی مجاهدانه در راستای اندیشه ناب اسلامی شکل مجاهدانه به خود می‌گیرد.

اخلاق اسلامی همچون نظامی از ارزش‌ها و نبایدها تعریف می‌شود که هدف آن قرب الی الله و سعادت بشری است. به‌طورکلی انسان‌ها در بعد فردی و اجتماعی ویژگی‌های خاص اخلاقی دارند (قهارزاده، ۱۳۹۳).

اخلاق کاری مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان متعهد شده‌اند در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی آن‌ها را رعایت کنند (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۱) و این ناشی از نوع نگرش آن‌ها به کار و نقش آن در جهت هدف‌های سازمانی است. تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های اسلامی داشتن اخلاق کاری اسلامی است (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۶۴). اخلاق کار اسلامی جزء اولین پژوهش‌ها در زمینه تأثیر دین اسلام بر سازمان در قالب تعهد و رضایت و وفاداری است (علی و الکاظمی، ۲۰۱۷، ص ۲۴). اخلاق کاری که اسلام عرضه می‌کند، با دین و ارزش‌های معنوی ارتباط نزدیکی دارد و بر خلوص نیت و ایمان و اعتقاد تأکید می‌کند (کوکاب و محمد، ۲۰۱۳، ص ۴۵۳). درواقع این نوع اخلاق به معنای انجام وظیفه‌های کاری در راستای عمل به تعهدهای دینی است و براساس آن کار کردن نوعی عبادت به شمار می‌رود (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳، ص ۲۱۰). همچنین مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی بر پایه باورهای اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌کند و کار را وسیله‌ای برای پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصیتی فرد و منبعی برای لذت و موفقیت می‌داند (محمد و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۵۶۳). به تعبیر دیگر اخلاق کاری اسلامی مجموعه

قانون‌ها و ارزش‌های اخلاقی براساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت (علیهم السلام) است که انتظارهایی مانند تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، ازخودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار افراد در محیط کار در بر می‌گیرد (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۸۱). خداوند متعال (بینه: ۷) می‌فرماید: «بهترین مخلوقات من کسانی هستند که ایمان دارند و کار نیک انجام می‌دهند»؛ بنابراین اعتقاد و ایمان قوی هر فرد به خداوند به معنی داشتن فضیلت‌های اخلاقی برجسته‌ای است که در تلاش مضاعف او برای اجرای وظایف شغلی در محیط کار نمود می‌یابد. نظام فرهنگ اسلامی با ارائه الگوی ناب اسلامی به نظام‌های پایین همچون اجتماعی و اقتصادی و سیاسی سرانجام نظام شخصیتی اسلامی و مسلمانی را خودساخته می‌کند که این خودسازی بر پایه ارزش‌های اسلامی و مجاهدت در راه شکوفایی و برخورداری فرد و جامعه اسلامی است و این تمدن در مقایسه با تمدن فردگرایانه و لذت‌گرا و نتیجه‌گرای غربی نوین است.

۲-۴. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل مفهومی پژوهش فرهنگ جهادی همچون متغیر مستقل با ابعاد سلامت اداری، انعطاف‌پذیری، وجدان کاری و سخت‌کوشی عملیاتی می‌شود. متغیر اخلاق کار اسلامی همچون متغیر میانجی بین فرهنگ جهادی و تمدن نوین اسلامی را با دو بعد اخلاق کار اسلامی فردی و اخلاق کار اسلامی اجتماعی می‌سنجند. نیز متغیر وابسته نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی با ابعاد نگرش به فسادستیزی و داشتن سبک زندگی اسلامی و مشارکت اجتماعی عملیاتی شده است.

۲-۵. براساس مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌ها بدین شرح است:

۱. فرهنگ جهادی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی مؤثر است.
۲. اخلاق کار اسلامی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی مؤثر است.
۳. اخلاق کار اسلامی در رابطه فرهنگ جهادی و نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی مؤثر است.

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف تحقیقی کاربردی است و برای گردآوری داده‌های پژوهش از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری شامل همه کارکنان شاغل در آموزش و پرورش منطقه خلخال در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ است که براساس اعلام آموزش و پرورش منطقه خلخال تعداد ۱۰۰۵ نفر شاغل‌اند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد نمونه آماری ۳۲۰ نفر به دست آمد که با نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم داده‌ها جمع‌آوری شد؛ به‌طوری که مدرسه‌های شهر خلخال ابتدا به سه مقطع (ابتدایی و متوسطه اول و متوسطه دوم) تقسیم و سپس از هر مقطع تحصیلی چهار مدرسه با لحاظ جنسیت آن‌ها (چهار مدرسه دخترانه و چهار مدرسه پسرانه) انتخاب شد و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه گردآوری شد. برای سنجش متغیر نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی سه بعد (فسادستیزی و سبک زندگی اسلامی و مشارکت اجتماعی) و برای هرکدام از بعدها چهار گویه در نظر گرفته شد. همچنین برای سنجش متغیر فرهنگ جهادی چهار بعد (سلامت اداری، انعطاف‌پذیری، وجدان کاری و سخت‌کوشی) و برای هرکدام از بعدها چهار گویه تنظیم شد. نیز برای سنجش متغیر اخلاق کار اسلامی دو بعد (فردی و اجتماعی) و هرکدام از بعدها با چهار گویه عملیاتی شد. مقیاس سنجش همه گویه‌های پرسش‌نامه مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت است (خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد).

برای تعیین میزان روایی محتوایی پرسش‌نامه از نسبت روایی محتوایی (CVR) که توسط لاوشه طراحی شده است، استفاده شد. پرسش‌نامه اولیه تنظیم شده ابتدا در اختیار هشت نفر از خبرگان موضوع قرار گرفت. سپس هدف‌های آزمون و تعریف‌های عملیاتی مربوط به محتوای سؤال‌ها برای آن‌ها بیان شد. در ادامه از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سؤال‌ها را براساس طیف سه‌بخشی لیکرت (گویه ضروری است و گویه مفید ولی غیرضروری است و گویه ضرورتی ندارد)

طبقه‌بندی کنند. پس از گردآوری دیدگاه خبرگان ضریب CVR محاسبه شد و روایی محتوایی را تأیید کرد ($CVR = 0/075$). علاوه بر این برای تعیین هم‌گرایی گویه‌های پرسش‌نامه همبستگی بارهای عاملی آن‌ها بررسی شد که براساس میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مشخص شد که شاخص‌های هرکدام از سازه‌ها برازش بالایی دارد. مقدار AVE، مقدار T، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ شاخص‌های هرکدام از سازه‌ها در جدول ۱ آورده می‌شود.

جدول ۱. روایی و پایایی سازه‌ها

سازه‌ها	شاخص‌ها	$T > 1/96$	$(AVE > 0/5)$	$CR > 0/7$	$@ > 0/7$
نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی	فسادستیز	۸/۸۹۸	۰/۵۴۶	۰/۷۵۶	۰/۷۳۲
	سبک زندگی اسلامی	۱۸/۴۰۶	۰/۶۲۰	۰/۸۶۵	۰/۸۴۶
	مشارکت اجتماعی	۱۲/۶۱۲	۰/۵۱۰	۰/۷۲۲	۰/۷۰۱
فرهنگ جهادی	سلامت اداری	۴/۱۴۹	۰/۷۶۹	۰/۸۰۹	۰/۷۴۸
	انعطاف‌پذیری	۴/۵۲۹	۰/۸۲۷	۰/۸۳۵	۰/۷۹۴
	وجدان کاری	۴/۱۶۸	۰/۶۳۸	۰/۶۸۴	۰/۶۲۴
	سخت‌کوشی	۴/۲۰۷	۰/۷۰۳	۰/۷۴۹	۰/۶۹۷
اخلاق کار اسلامی	فردی	۵/۶۳۲	۰/۷۲۸	۰/۷۸۴	۰/۷۵۴
	اجتماعی	۶/۰۲۵	۰/۸۳۵	۰/۷۳۱	۰/۷۱۱

۴. یافته‌های پژوهش

براساس اطلاعات جمع‌آوری‌شده ۴۴ درصد (۱۴۱ نفر) پاسخ‌گویان مرد و ۵۶ درصد (۱۷۹ نفر) زن هستند. مدرک تحصیلی ۳ درصد (۱۱ نفر) دیپلم، ۸ درصد (۲۵ نفر) فوق‌دیپلم، ۵۴ درصد (۱۷۲ نفر) لیسانس، ۲۶ درصد (۸۲ نفر) فوق‌لیسانس و ۹ درصد (۳۰ نفر) دکتراست. همچنین توزیع افراد براساس سابقه خدمت به‌طوری است که ۲۷ درصد (۸۵ نفر) ۱ تا ۱۰ سال، ۲۱ درصد (۶۸ نفر) ۱۱ تا ۲۰ سال، ۵۲ درصد (۱۶۵ نفر) ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱ درصد (۲ نفر) بیش از ۳۰ سال سابقه دارند.

۴-۱. بررسی فرضیه‌ها

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش

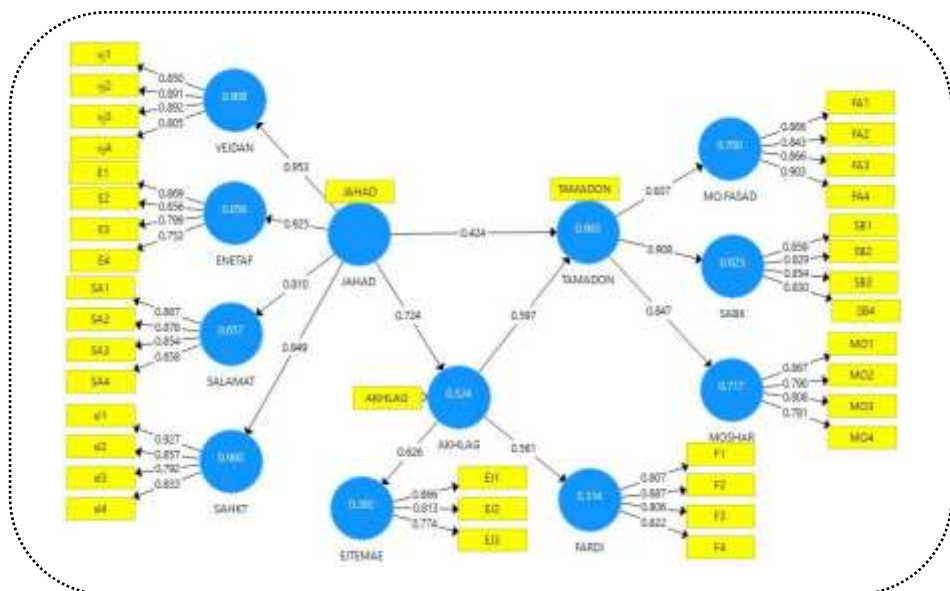
ضریب هم‌بستگی r	نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی	فرهنگ جهادی	اخلاق کار اسلامی
نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی	۱	$p = ۰/۰۰۰, r = ۰/۷۱۵$	$p = ۰/۰۰۰, r = ۰/۸۴۲$
فرهنگ جهادی	$p = ۰/۰۰۰, r = ۰/۷۱۵$	۱	$p = ۰/۰۰۰, r = ۰/۸۶۳$

براساس جدول ۲ سطح معناداری ضریب هم‌بستگی پیرسون برای تمام روابط کوچک‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) است که نشان‌دهنده معناداری روابط متغیرهای پژوهش است.

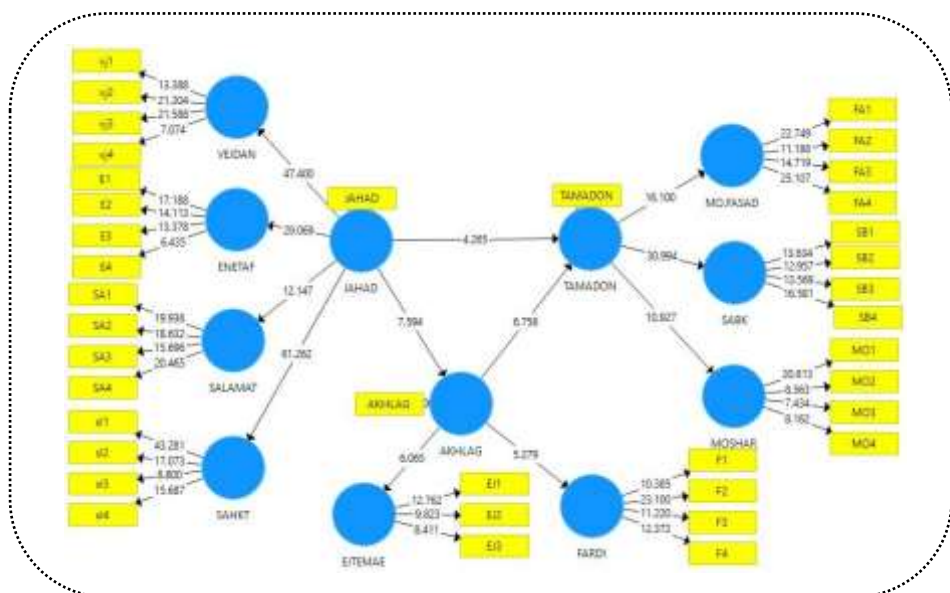
در بخش ساختاری مدل به روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی توجه کرده‌ایم. در اینجا هدف تشخیص این موضوع است که آیا رابطه‌های تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مد نظر محققان بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید شده است یا خیر. بدین منظور برای اندازه‌گیری نقش متغیر میانجی (اخلاق کار اسلامی) از آزمون سوبل با استفاده از راهکار «الگوریتم حداقل مربع‌های جزئی» و «بوت استراپ» در نرم‌افزار Smart pls3 استفاده شده است. براین اساس مطابق جدول ۳ و شکل ۱ و ۲ به ضریب‌های مسیر و سطح معناداری فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۳. ضریب‌های مسیر و آماره Z فرضیه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش

مسیر	ضریب تأثیر مستقیم	ضریب تأثیر غیرمستقیم	اثرهای کل	آماره T
فرهنگ جهادی -> نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی	۰/۴۲۴	-----	۰/۴۲۴	۴/۲۶۵
فرهنگ جهادی -> اخلاق کار اسلامی -> تمدن‌سازی نوین اسلامی	-----	۰/۴۳۲	۰/۸۵۶	۵/۴۵۴
اخلاق اسلامی -> نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی	۰/۵۹۷	-----	۰/۵۹۷	۶/۷۵۶
فرهنگ جهادی -> اخلاق کار اسلامی	۰/۷۲۴	-----	۰/۷۲۴	۷/۵۹۴



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل ۳. مقدارهای Z VALUE متغیرهای پژوهش با اجرای راهکار بوت استرپ

براساس اطلاعات جدول ۳ و شکل ۲ و ۳ متغیر فرهنگ جهادی ۰/۴۲۴ در نگرش به تمدن‌سازی نوین اسلامی تأثیر دارد. مقدار Z به دست آمده ($Z = ۴/۲۶۵$) بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است که نشان‌دهنده معناداری ضریب‌ها و تأیید فرضیه پژوهش است. همچنین نقش متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی در ارتباط فرهنگ جهادی و نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی که با آزمون سوبل به دست آمده است، نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم فرهنگ جهادی از طریق اخلاق اسلامی در نگرش به تمدن‌سازی نوین اسلامی ۰/۴۳۲ است؛ بنابراین با توجه به مقدار آماره Z ($Z = ۵/۴۵۴$) با ورود اخلاق کار اسلامی به تحلیل چندمتغیره با فرهنگ جهادی میزان تأثیر فرهنگ جهادی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی ۴۳ درصد افزایش می‌یابد. بررسی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر اخلاق کار اسلامی بر نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی نیز نشان می‌دهد متغیر اخلاق کار اسلامی ۰/۵۹۷ در تغییرهای نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی مؤثر است. به عبارتی متغیر اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم ۵۹ درصد تغییرهای نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی را پیش‌بینی می‌کند. مقدار آماره Z ($Z = ۶/۷۵۶$) نیز فرضیه پژوهش را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تمدن نوین اسلامی که بر پایه اصل‌ها و ارزش‌های اسلامی بنا شده است، ابزاری برای حفظ و تقویت هویت اسلامی ترویج همکاری‌های بین‌المللی، توسعه علم و فناوری، کنترل و هدایت چالش‌های جهانی و توسعه پایدار کشورهای اسلامی است.

انقلاب اسلامی اولین گام در جهت تحقق تمدن نوین اسلامی است که با تکیه بر آموزه‌های قرآنی و با رهبری امام خمینی (ره) در سال ۱۳۵۷ با پیروزی بر فرهنگ دنیوی و سکولار غرب ظهور یافت. ازجمله آموزه‌های قرآن کریم و ائمه معصومین (علیهم السلام) برای مقابله با تهاجم فرهنگی و نظامی ترویج عدالت اجتماعی و ایجاد تعامل اثربخش برای بالندگی و تعالی جامعه و نهادینه شدن «فرهنگ جهادی» در بین بخش‌های مختلف جامعه است. این فرهنگ مجموعه‌ای از مایه‌های فکری و ارزشی با جهت‌گیری اعتقادی است که بر رفتار و بینش انسان‌ها در جهان اجتماعی اثر می‌گذارد. براین اساس این پژوهش با هدف بررسی نقش فرهنگ جهادی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی با متغیر میانجی «اخلاق کار اسلامی» در بین معلمان انجام شد.

معلم در مقام پیامبر جامعه دانش‌آموزی که نقش اساسی در جامعه‌پذیری و تربیت و پرورش دانش‌آموزان و نسل جوان دارد، با آموزش‌های نظری در راستای جهاد کار و تلاش و بر پایه پرورش اخلاقی ایتارگرانه، مجاهدانه، دگرخواه و جامعه‌محور می‌تواند جامعه اسلامی را به سوی تمدن نوین اسلامی روانه کند و پایه‌های تمدن نوین اسلامی را با پرورش جوانان پرتلاش و مؤمن و مجاهد شکل دهد. امام خمینی (ره) با معماری بسیج مستضعفین به دنبال شکل‌دهی به تفکر مجاهدانه همراه با اخلاص و اخلاق بودند که این مهم از نظر آموزش و پرورش بر عهده معلم خودساخته و دغدغه‌مند برای تمدن نوین اسلامی است.

تأیید فرضیه اول پژوهش بر تأثیر فرهنگ جهادی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی حاکی از آن است که فرهنگ جهادی نقش چشمگیر و معناداری در نگرش به شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی دارد. درواقع شاخص‌های چهارگانه فرهنگ جهادی گویای آنند که در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی «سلامت اداری» همچون شالوده حیات و بقای نظام اداری و «سخت‌کوشی» و «وجدان کاری» همچون تعهد به شغل و نگرش قاطعانه به هدف‌های سازمانی و «انعطاف‌پذیری» همچون توانایی در اتخاذ تصمیم‌ها در شرایط بحرانی تأثیر معناداری در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی دارد. یافته‌های این پژوهش با نتیجه‌های مطالعات کرد فیروزجایی (۱۴۰۲)، رجبی و میرزامحمدی (۱۴۰۱)، غفاری و ناصرخاکی (۱۳۹۵) همسویی دارد.

همچنین با بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی مشخص شد اخلاق کار اسلامی با ابعاد فردی و اجتماعی‌اش (حفظ کرامت انسان‌ها، رعایت حد اعتدال، خوش برخوردی، رازداری، رعایت اصل اتقان در کار و امانت‌داری) نقش مهمی در تمدن‌سازی نوین اسلامی ایفا می‌کند. به عبارتی تأیید فرضیه دوم پژوهش نشان داد متغیر اخلاق کار اسلامی تأثیر معناداری در شکل‌دهی به تمدن نوین اسلامی دارد و با درونی‌شدن حسن خلق در بین افراد و اخلاق‌مند شدن معلمان زمینه و بستر لازم برای تحقق تمدن نوین اسلامی فراهم می‌شود. مطابقت یافته‌های این پژوهش با نتیجه یافته‌های سبحانی‌نیا و نورمحمدیان (۱۴۰۱) و احمدی و محیطی (۱۳۹۸) و دارا و قربانی تازه‌کنندی (۱۳۹۸) همسویی دارد.

یکی از هدف‌های مهم این پژوهش بررسی چندمتغیره عوامل شکل‌دهنده به تمدن نوین اسلامی بود. به همین منظور فرضیه سوم پژوهش با هدف تعیین میزان تأثیر فرهنگ جهادی در

نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی با نقش میانجی متغیر اخلاق کار اسلامی تنظیم و بررسی شد. نتایج به دست آمده نشان داد با ورود متغیر اخلاق کار اسلامی به رابطه فرهنگ جهادی و نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی به طور معناداری این رابطه افزایش می یابد. به عبارتی اخلاق کار اسلامی در نهاد آموزش و پرورش در کنار فرهنگ جهادی معلمان نقش مثبتی در تغییر نگرش به ایجاد تمدن نوین اسلامی دارد.

خلاصه اینکه شکل گیری هر تمدنی نیازمند تعریف شرایط است و ماندگاری آن نیز در گرو تربیت انسان هایی است که به اصول آن پایبند هستند و به هدف هایش اشراف کافی دارند. تمدن نوین اسلامی نیز که بر پایه ایدئولوژی اسلامی است، با تشکیل نظام اسلامی از سال ۱۳۵۷ نقطه عطفی در دنیای اسلام قلمداد می شود. در این تمدن نو همه آحاد جامعه آراسته به تعهد و خلق احسن و تقوا هستند و بنا به معیار قرآنی گرامی ترین آن ها متقین (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ) (حجرات: ۱۳) و بالیاقتشان (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ) (یوسف: ۵۵) است. لیاقتی که در عرصه جهاد، مبارزه با فساد، تبلی و خودپرستی روشن می شود «وَلَوْ لَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ» (بقره: ۲۵۱).

با توجه به یافته های پژوهش برای تمدن سازی نوین اسلامی پیشنهاد می شود وزارت آموزش و پرورش با برگزاری کلاس های آموزش ضمن خدمت مطلب ها و متن های فرهنگ جهادی و اخلاق اسلامی را آموزش دهد و به نهادهای کردن آن ها در بین معلمان همت کند. با توجه به اثر معنادار فرهنگ جهادی و اخلاق اسلامی در گسترش سبک زندگی اسلامی مشارکت اجتماعی و فسادستیزی همچون شاخص های تمدن نوین اسلامی پیشنهاد می شود با ایجاد همدلی و گشودگی رابطه ها و همکاری های داوطلبانه کارهای جهادی و سایر ارزش های اسلامی در فضای مدرسه زمینه تمدن نوین اسلامی در این مجموعه عظیم مهیا شود. همچنین مدیران و مسئولان آموزش و پرورش به منظور ایجاد تحوّل و توسعه تفکر جهادی و اخلاق اسلامی در جهت ایجاد تمهیدهای مقتضی مبنی بر تمدن سازی نوین اسلامی از تحقیق های مرتبط با موضوع حمایت کنند.

از عوامل نقش آفرین در شکل دهی به تمدن نوین اسلامی، گزینش مناسب و به کارگیری معلم های متعهد، مجاهد، ایثارگر و اخلاق مدار است که ثمره تربیت این معلمان، نیروی انسانی کارآمد، جوانان مؤمن و متعهد خواهد بود.

تشکر و قدردانی:

تشکر و قدردانی ابراز نشده است.

تضاد منافع:

نویسندگان تضاد منافی اعلام نکرده‌اند.

منابع

- قرآن کریم
- ابن منظور، جمال‌الدین محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق). *لسان‌العرب*، بیروت: نشر دار صادر.
- احمدی، حسین، و محیطی، حسن (۱۳۹۸). ظرفیت‌سنجی اندیشه‌های اخلاقی در ایجاد نظام ارزشی تمدن نوین اسلامی. *دوفصلنامه مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی*، ۲(۲)، ۱۴۶.
<https://jref.ir/63799>
- ارشدی، نسرین، و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان. *مدیریت اسلامی*، ۲۲(۹)، ۲۱۳-۲۳۴.
<https://www.google.com/url?sa>
- اسدی، محسن، و شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. *اسلام و مدیریت*، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
<https://www.google.com/url?sa>
- امام خمینی، سید روح‌الله (۱۳۸۵). *صحیفه امام خمینی (ره)*، ج ۹، تهران: عروج (موسسه چاپ و تنظیم آثار امام خمینی ره).
- تاجیک رستمی، محمد (۱۳۹۴). زندگی به سبک جهادی (فرهنگ جهادی) در بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، زاهدان: مجد اسلام.
- جان‌احمدی، فاطمه (۱۳۸۶). *تاریخ فرهنگ و تمدن اسلامی*، قم: نشر معارف.

- جهان‌بین، فرزاد، و معینی‌پور، مسعود (۱۳۹۳). فرایند تحقق تمدن اسلامی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، شماره ۳۹، ۲۹-۴۶.
<https://ensani.ir/fa/article/365360>
- حسینیان، سیدحسن (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان زن مدارس متوسطه اول ناحیه ۴ اداره کل آموزش و پرورش استان قم. چهارمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران.
<https://sid.ir/paper/895773/fa>
- دارا، جلیل، و قربانی تازه‌کندی، سعید (۱۳۹۸). بازشناسی نقش مؤلفه‌های فرهنگی حکومت اسلامی در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌نامه انقلاب اسلامی. ۹(۳۱)، ۲۰۹-۲۳۶.
<https://www.sid.ir/paper/210643/fa>
- راغب اصفهانی، حسین‌بن محمد (۱۴۱۲ق). ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن با تفسیر لغوی و ادبی، تهران: نشر مرتضوی.
- رجبی، طاهره، و میرزاحمدی، محمدحسن (۱۳۹۷). بررسی الگوی تربیتی مبتنی بر جهاد در زمینه‌سازی تمدن نوین اسلامی. دوفصلنامه مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی، ۱(۱)، ۳۰-۴۹.
<https://www.ensani.ir/fa/article/journal-number/49929/>
- رنجبر، مجتبی، اعتباریان خوراسگانی، اکبر و هادی، و پیکانی، مهربان (۱۳۹۶). مطالعه کیفی توسعه و تغییر فرهنگ سازمانی و شناسایی نقاط اهرمی آن با رویکرد اصلاح اخلاق کار در سازمان‌های دولتی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۹(۳)، ۱۰۹-۱۲۳.
<https://www.magiran.com/paper/1768808>
- زنگی‌آبادی، محمد، و شبان‌نیا، قاسم (۱۳۹۶). بررسی شاخص‌های فرهنگ جهادی در اندیشه مقام معظم رهبری. ماهنامه معرفت، ۲۶(۹)، ۲۳-۳۱.
<https://www.google.com/url?sa>
- ساروقی، احمد (۱۳۹۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی. شماره ۳۵، ۲۵-۴۴.
<https://www.sid.ir/paper/426335/fa4>
- سبحانی‌نیا، محمدتقی، و نورمحمدیان، علی (۱۴۰۱). عناصر بنیادین اخلاق فردی و روان‌شناسی در ساخت انسان تمدن‌ساز. دوفصلنامه مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی، ۵(۲): ۱۹۵-۲۲۰.
<https://www.sid.ir/search/journal/pape>

- عنایتی، ترانه، بهنام‌فر، رضا، و ضامنی، فرشیده (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (سلام الله علیها) شهر ساری. نسیم تندرستی، ۲(۲)، ۵۵۰.
<https://elmnet.ir/doc/994413-42911>
- غفاری هشجین، زاهد، و ناصر خاکی، حسن (۱۳۹۵). زمینه‌ها و بایسته‌های تحقق تمدن نوین اسلامی از منظر تمدن‌گرایان. نشریه علوم سیاسی، شماره ۷۵، ۱۲۳-۱۵۰.
<https://kms.dte.ir/Article/410177223-86167>
- فرهی، علی، سنجقی، محمد ابراهیم، سلطانی، محمدرضا، و محمدیان، یدالله (۱۳۹۵). طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام‌حسین (علیه السلام)، ۸(۲)، ۵۳-۸۳.
https://journals.sndu.ac.ir/article_861.html
- قهارزاده، فروغ (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر کارکنان سازمان. کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت.
- کرد فیروزجایی، اسدالله (۱۴۰۲). نقش جهاد کبیر در تحقق تمدن نوین اسلامی با تأکید بر اندیشه امام‌خامنه‌ای. نشریه مطالعات سیاسی تمدن نوین اسلامی، پیاپی ۵، ۱۶۴-۱۷۹.
<https://www.magiran.com/paper/2684386>
- محمدی، مسلم، و گلوردی، مهدی (۱۳۹۲). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. اسلام و مدیریت، ۳(۲)، ۱۶۱-۱۸۰.
https://rsm.rihu.ac.ir/article_351.html
- مرتضوی، سید میرمحمود، و عراقی، جلال (۱۳۸۷). عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی. مجموعه مقاله‌های برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی.
<https://ensani.ir/file/download/article/1558245107-10115-97-13.pdf>
- مرتضوی، مهدی، و زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌الله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. مهندسی فرهنگی، ۷(۷۳-۷۴)، ۱۱۴-۱۰۰.
<https://www.magiran.com/paper/1095120>
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۳). دروس فلسفه اخلاق، تهران: انتشارات مؤسسه اطلاعات.

- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۷). *جنگ و جهاد در قرآن*، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (رحمة الله علیه).
- مصباح، مجتبی (۱۳۸۱). *فلسفه اخلاق*، تهران: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- معدنی، جواد، حسین پور، داوود، و یاری، معصومه (۱۳۹۵). طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی. *نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۵(۱)، ۴۹-۷۰. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1365158>
- مودی، علی محمد، نصر اصفهانی، اسماعیل، و هلالی، علی (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی. *مجموعه مقاله‌های اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*. <https://sciexplore.ir/Documents/Details/500-420-763-764>

References

- Holy Quran
- Ahmadi, H., UmbiMohiti, H. (2018). "Measuring the capacity of moral thoughts in creating the value system of modern Islamic civilization". *Two Quarterly Journals of Fundamental Studies of Modern Islamic Civilization*, 2(2): 120-146. <https://jref.ir/63799,Article> [In Persian].
- Arshadhi, N., Piriai, S. (2013). "The relationship between Islamic work ethics and job performance, job satisfaction and employees' intention to leave their jobs". *Islamic Management*, 22(9), 213-234. <https://www.google.com/url?sa> [In Persian].
- Asadi, M., Shirzad, M. (2012). "The role of Islamic work ethics in organizational culture and commitment". *Islam and Management*, 1(2): 133-150. <https://www.google.com/url?sa=> [In Persian].
- Dara, J., & Ghorbani Taze Kennedy, S. (2018). "Recognizing the role of the cultural components of the Islamic government in the formation of the modern Islamic civilization from the perspective of Ayatollah Khamenei". *Scientific-research quarterly journal of the Islamic Revolution*. 9(31), 209-236. <https://www.sid.ir/paper/210643/fa> [In Persian].

- Ebn-e-Manzoor, J. (1993). *Arabic language Beirut*: Dar Sader Publishing House.
- Enayati, T., Behnamfar, R., Zameani, F. (2013). "The relationship between work ethics and organizational commitment in nurses of Hazrat Fatima Zahra Hospital (peace be upon them) in Sari". *Nasim Tossansi*, second volume, number 2:550
https://journals.iau.ir/article_64126 <https://elmnet.ir/doc/994413-42911> [In Persian].
- Farhi, A., Sanjaghi, M., Soltani, M., & Muhammadian, Y. (2015). "Designing a model of Jihadi culture, one of the institutions of the Islamic Revolution". *Human resource management research of Imam Hossein University (peace be upon him)*, 8(2): 53-83.
https://journals.sndu.ac.ir/article_861.html [In Persian].
- Forqusto, P. (2016). "Social norms of work ethic and incentives in organization", Vol 128, 231-250.
- Ghafari Hashjin, Z., Naser Khaki, H. (2016). "The grounds and requirements of the realization of modern Islamic civilization from the point of view of civilizationists". *Journal of Political Science*, No. 75, 123-150.
<https://kms.dte.ir/Article/410177223-86167/> [In Persian].
- Ghaharzadeh, F. (2013). "Investigating the impact of Islamic ethics on the organization's employees". International accounting and management conference. <https://www.magiran.com/paper/2684386/> [In Persian].
- Hosseinian, H. (2016). "Investigation of the relationship between organizational commitment and the desire to leave the service of female teachers of the first secondary schools of the 4th district of the General Department of Education of Qom province". The fourth national conference of modern researches in the field of humanities and social studies of Iran, <https://sid.ir/paper/895773/fa> [In Persian].
- Khomeini, R. (2006). *Imam Khomeini's Book (RA)*, Volume 9, Tehran: Aruj Oruj (Institute for Publishing and Editing the Works of Imam Khomeini RA) [In Persian].

- Jahanbin, F & Moinipour, M. (2014). "The process of realizing Islamic civilization from the perspective of Ayatollah Khamenei". *Scientific Research Quarterly of Islamic Revolution Studies*, No. 39, 29-46.
<https://ensani.ir/fa/article/365360>- [In Persian].
- Jan Ahmadi, F. (2007). *History of Islamic Culture and Civilization*, Qom: Ma'arif Publishing House [In Persian].
- Kurd Firouzjaei, A. (2023). "The role of the Great Jihad in the realization of the new Islamic civilization with an emphasis on the thought of Imam Khamenei". *Journal of Political Studies of Modern Islamic Civilization*, 5 consecutive, 164-179. <https://www.magiran.com/paper/2684386/> [In Persian].
- Madani, J., Hosseinpour, D., & Yari, M. (2016). "Designing a jihadi culture model based on religious foundations and values of the Islamic revolution in an Islamic university". *Journal: Management in Islamic University*, 5(1): 49-70. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1365158/> [In Persian].
- Misbah Yazdi, M. (1994). *Moral philosophy courses*. Tehran: Information Institute Publications [In Persian].
- Misbah Yazdi, M. (2008). *War and Jihad in the Qur'an*. Qom: Publishing Center of Imam Khomeini Educational and Research Institute (may God have mercy on him) [In Persian].
- Misbah, M. (2002) *Moral philosophy*. Tehran: Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute (may God have mercy on him) [In Persian].
- Modi, A., Nasr Isfahani, I., & Helali, A. (2007). "Pathology and evaluation of Jihadi culture and management". Proceedings of the first national conference on jihadi culture and management.
[https://civilica.com/Forqusto.P.\(2016\).](https://civilica.com/Forqusto.P.(2016).) "Social norms of work ethic and incentives in organization", Vol 128, 231-250.
<https://sciexplore.ir/Documents/Details/500-420-763-764> [In Persian].

- Mortazavi, Seyyed M., Iraqi, J. (2008). "Element of care in jihadi culture and management", a collection of articles, selected from the conference on jihadi culture and management, (Bija): (Bina)
<https://ensani.ir/file/download/article/1558245107-10115-97-13.pdf>
[In Persian].
- Mortazavi, M., Zarepour Nasirabadi, F. (2012). "Jihadist Organizational Culture; The key factor of Jihadi management". Cultural Engineering, seventh year, number 73-72, 100-114.
<https://www.magiran.com/paper/1095120/> [In Persian].
- Muhammadi, M., Glordi, M. (2012). "Professional ethics components in the organization based on religious foundations". *Islam and management*, 3(2), 161-180. https://rsm.rihu.ac.ir/article_351.html [In Persian].
- Ragheb Esfahani, H. (1991). *Translation and research of the words of the Qur'an with literal and literary interpretation*. Tehran: Mortazavi Publishing.
- Rahman, NM., Mohammad, M. (2006). "The relation ship between Islamic work ethics and organization commitment: a case analysis". *Manage Rev*2006, 41, 79-89.
- Rajabi, T., Mirzamohammadi, M. (2017). "Investigation of the educational model based on Jihad in the context of modern Islamic civilization". *Two Quarterly Journals of Fundamental Studies of Modern Islamic Civilization*, first period, number 1, 30-49. <https://www.ensani.ir/fa/article/journal-number/49929/> [In Persian].
- Ranjbar, M., Etebarian Khorasgani, A & H, & Peykani, M. (2016). "Qualitative study of the development and change of organizational culture and identification of its leverage points with the approach of reforming work ethics in government organizations. *Iran's Social Development Studies*", 9(3), 109-123. <https://www.magiran.com/paper/1768808/> [In Persian].
- Saroqi, A. (2015). "Organizational commitment and its relationship with leaving the service. *Public Management Quarterly*", Public Management Training Center. Number 35, 4-25. <https://www.sid.ir/paper/426335/fa>.

- Sobhani Nia, M., Nurmohamedian, A. (2022). "Fundamental elements of individual ethics and psychology in building a civilized man". *Two Quarterly Journals of Fundamental Studies of Modern Islamic Civilization*, 5(2): 195-220. Enayati, <https://www.sid.ir/search/journal/pape> [In Persian].
- Tajik-Rostami, M. (2014). "Jihad style life (Jihad culture) in the statements of the Supreme Leader of the Islamic Revolution Imam Khamenei (Madazlal-ul-Ali)". Zahedan: Glory of Islam. [In Persian].
- Zangi-Abadi, M & Shaban-nia, Q. (2016). "Investigating Jihadi Culture Indicators in the Supreme Leader's Thought". *Marafat Monthly*, 26(9), 23-31. <https://www.google.com/url?sa> [In Persian].