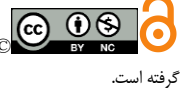




شیوه استناددهی: خزایی پول، سمیه. شریعتمداری، مهدی. حمیدی فر، فاطمه. و شیرزاد کبریا، بهارک. (۱۴۰۵). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران. آموزش، تربیت و توسعه پایدار، ۴(۲)، ۱-۲۱.



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران

سمیه خزایی پول^۱، مهدی شریعتمداری^۱، فاطمه حمیدی فر^۱، بهارک شیرزاد کبریا^۱

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

* ایمیل نویسنده مسئول: fatemeh.hamidifar@iau.ir

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، آمیخته متوالی با رویکرد اکتشافی بود. در بخش کیفی، ابتدا فراترکیب منابع نظری و پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شد و سپس تحلیل محتوای کیفی به شیوه تحلیل مضمون بر اساس رویکرد بران و کلارک (۲۰۲۰) با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA-۷۲۰۱۸ صورت گرفت. جامعه آماری این بخش شامل ۱۸ اثر علمی منتخب و ۱۹ خبره نظری و تجربی بود. در بخش کمی، روش توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایشی/همبستگی به کار گرفته شد. جامعه آماری شامل ۲۰۵ مدیر گروه از دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته بود. داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون و در بخش کمی با نرم‌افزارهای SPSS-۷۲۷ و SmartPLS-۷۳ تحلیل شدند. اعتبار مدل از نظر روایی همگرا، واگرا و پایایی ترکیبی تأیید گردید ($CR > 0.7$ ، $AVE > 0.5$ ، $\alpha > 0.7$). نتایج پژوهش نشان داد تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی دارای هشت بعد است: آموزشی، رهبری، ارتباطی، شخصیتی، نوآوری، بین‌المللی، اقتصادی و حقوقی. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی بارهای عاملی بیش از ۰.۴ بوده و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است ($GOF = 0.604$ ، $R^2 = 0.629$). در میان ابعاد، بعد بین‌المللی با شاخص $AVE = 0.783$ در رتبه نخست قرار گرفت. همچنین مؤلفه‌های «جهان‌بینی اسلامی» (بار عاملی ۰.۷۸۵) و «انگیزش اسلامی» (بار عاملی ۰.۸۲۵) به عنوان شاخص‌های کلیدی شناسایی شدند. ابعاد اقتصادی و حقوقی نیز با وجود میانگین پایین‌تر ($AVE = 0.626$ و 0.640) نقش مؤثری در تقویت مهارت‌های مدیریتی و رعایت موازین ایفا کردند. پژوهش حاضر الگویی جامع برای تربیت مدیران آینده‌ساز با محوریت ارزش‌های اسلامی و نگاه جهانی ارائه می‌دهد. اولویت بالای مؤلفه‌های بین‌المللی و انگیزش اسلامی نشان می‌دهد که توسعه مدیران آینده باید بر بنیان ایمان، تفکر ارزشی، و تعامل مؤثر با جهان اسلام استوار باشد. این الگو می‌تواند مبنای طراحی دوره‌های آموزشی، سیاست‌گذاری منابع انسانی و نظام ارزیابی عملکرد در دانشگاه‌های اسلامی قرار گیرد.

کلیدواژه‌گان: مدیران آینده‌ساز، مقاومت اسلامی، جهان‌بینی اسلامی، انگیزش اسلامی، سازمان‌های آموزشی

تاریخ ارسال: ۷ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴ مهر ۱۴۰۴

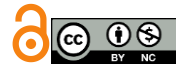
تاریخ پذیرش: ۲۱ مهر ۱۴۰۴

تاریخ چاپ اولیه: ۲۲ مهر ۱۴۰۴

تاریخ چاپ نهایی: ۱ شهریور ۱۴۰۵



How to cite: Khazaepool, S., Shariatmadari, M., Hamidifar, F., & Shirzadkebria, B. (2026). Identifying and Prioritizing the Components of Training Future-Building Managers with an Islamic Resistance Approach in Islamic Azad Universities of Tehran. *Training, Education, and Sustainable Development*, 4(2), 1-21.



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Identifying and Prioritizing the Components of Training Future-Building Managers with an Islamic Resistance Approach in Islamic Azad Universities of Tehran

Somayeh Khazaepool¹, Mehdi Shariatmadari¹, Fatemeh Hamidifar^{1*}, Baharak Shirzadkebria¹

1. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: fatemeh.hamidifar@iau.ir

Abstract

The study aimed to identify and prioritize the components of training future-oriented managers with an Islamic resistance approach in the Islamic Azad Universities of Tehran. This applied research employed a sequential exploratory mixed-method design. In the qualitative phase, meta-synthesis and thematic content analysis were conducted using the Braun and Clarke (2020) approach with MaxQDA-V2018 software. The qualitative population included 18 selected academic sources and 19 theoretical and practical experts. The quantitative phase applied a descriptive-analytical survey with a random sample of 205 department heads from Tehran's Islamic Azad Universities. Data were collected via semi-structured interviews and a researcher-made questionnaire. Reliability and validity ($CR > 0.7$, $AVE > 0.5$, $\alpha > 0.7$) were confirmed. Data analysis was performed using SPSS-V27 and SmartPLS-V3. Findings revealed eight key dimensions of training future-building managers: educational, leadership, communication, personality, innovation, international, economic, and legal. Confirmatory factor analysis indicated acceptable model fit ($GOF = 0.604$, $R^2 = 0.629$). The international dimension ranked first ($AVE = 0.783$), highlighting its strategic importance. "Islamic worldview" (factor loading 0.785) and "Islamic motivation" (factor loading 0.825) emerged as the top priorities. Economic and legal dimensions, though ranked lower, were found crucial for managerial competency and adherence to Islamic standards. The study provides an integrative model for cultivating future-oriented managers grounded in Islamic values and global engagement. Emphasis on international and motivational dimensions underscores the need to develop leaders driven by faith, ethical reasoning, and transnational Islamic solidarity. The proposed model can guide training curricula, leadership development, and performance evaluation systems in Islamic educational institutions.

Keywords: *Future-oriented managers, Islamic resistance, Islamic worldview, Islamic motivation, educational organizations*

Submit Date: 28 May 2025

Revise Date: 06 October 2025

Accept Date: 13 October 2025

Publish Date: 23 August 2026

سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به مدیرانی نیاز دارند که قادر باشند با نگاهی آینده‌نگر، تغییرات را پیش‌بینی کرده و با رویکردی نظام‌مند برای مواجهه با چالش‌های آینده آماده شوند. تربیت مدیران آینده‌ساز، به‌ویژه در نظام‌های آموزشی و دانشگاهی، نقشی کلیدی در حفظ پایداری و تحقق اهداف راهبردی جوامع ایفا می‌کند. این ضرورت در نظام آموزش عالی ایران، که بر پایه ارزش‌ها و مبانی اسلامی استوار است، اهمیتی دوچندان می‌یابد، زیرا انتظار می‌رود مدیران آینده نه تنها دارای توانمندی‌های فنی و راهبردی باشند بلکه از بینش فرهنگی، ارزشی و دینی عمیقی نیز برخوردار گردند تا بتوانند در چارچوب گفتمان مقاومت اسلامی عمل کنند (Ghasemi, 2018).

منابع انسانی، مهم‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند و رشد و توسعه پایدار هر نهاد آموزشی به کیفیت مدیریت این سرمایه وابسته است. در این میان، نقش مدیران آینده‌نگر که توانایی سازگاری با تغییرات سریع اجتماعی، فناوریانه و فرهنگی را دارند، حیاتی است (Hartley, 2025). تربیت این دسته از مدیران مستلزم بازنگری در رویکردهای آموزشی و مدیریتی است تا مهارت‌های رهبری اخلاق‌محور، تفکر سیستمی و خلاقیت راهبردی در آنان نهادینه شود (Mohammadi et al., 2024). در واقع، مدیریت آینده‌ساز بر مبنای تصمیم‌گیری آگاهانه در شرایط عدم قطعیت، شناخت تحولات محیطی و بهره‌گیری از دانش میان‌رشته‌ای استوار است (Brammer & Clark, 2020).

مدیران آینده‌نگر، علاوه بر توانایی تحلیل و تصمیم‌سازی در محیط‌های پیچیده، باید از ظرفیت بالایی برای ایجاد تغییرات فرهنگی و ساختاری برخوردار باشند. نظریه «مدیریت آموزشی آینده‌نگر» بر اهمیت پیوند بین مأموریت سازمان، استراتژی‌های کلان و نیازهای آموزشی نیروی انسانی تأکید دارد (Hartley, 2025). بر اساس دیدگاه‌های جدید در آموزش مدیریت، سازمان‌های آموزشی باید به‌صورت پویا و یادگیرنده عمل کنند تا توانایی انطباق با تغییرات محیطی و اجتماعی را به‌دست آورند (Mishra & Reddy, 2021). چنین سازمان‌هایی برای پویایی خود نیازمند رهبرانی هستند که توان تفکر انتقادی، تصمیم‌گیری اخلاقی و انگیزش درونی را در خود تقویت کرده باشند (Ichsan et al., 2023).

در فضای پرتحول جهانی، نظریه‌های نوین مدیریت از جمله نظریه‌های سیستمی و پویا، جایگاه ویژه‌ای در تربیت مدیران آینده‌ساز دارند. نظریه پویایی بر این نکته تأکید می‌کند که محیط سازمان همواره در حال تغییر است و مدیر باید بتواند به سرعت واکنش نشان دهد و استراتژی‌های خود را با شرایط جدید هماهنگ کند (Zeng, 2017). از منظر نظریه سیستم‌ها نیز سازمان باید همچون یک کل پویا در تعامل با اجزای درونی و محیط بیرونی خود عمل کند و تصمیم‌گیری‌ها در آن بر مبنای تحلیل داده‌ها و شناخت روابط علی صورت گیرد (Altinay & Kozak, 2021). این دیدگاه‌ها بیانگر آن‌اند که مدیران آینده نه تنها باید توانایی تصمیم‌گیری در شرایط پیچیده را داشته باشند بلکه باید از مهارت‌های یادگیری مستمر و انطباق‌پذیری نیز برخوردار باشند (Vakaliuk et al., 2021).

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، آموزش و تربیت مدیران آینده باید به‌گونه‌ای باشد که بتواند پیوند میان ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی با مهارت‌های فنی و راهبردی را برقرار کند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که توسعه سرمایه فکری و معنوی در مدیران آینده، موجب افزایش تاب‌آوری، انسجام اخلاقی و تعهد سازمانی می‌شود (Sergienko, 2025). این موضوع در جوامعی که نظام مدیریتی آن‌ها بر پایه آموزه‌های دینی و فرهنگی شکل گرفته، اهمیت مضاعف دارد. تربیت مدیرانی که ضمن دارا بودن توانمندی‌های مدیریتی از جهان‌بینی اسلامی و روحیه مقاومت نیز برخوردار باشند، الزامات دستیابی به توسعه پایدار در نظام آموزش عالی کشور است (Ghasemi, 2018).

در سطح جهانی، تغییرات فناوری و اجتماعی چالش‌های متعددی برای مدیریت آموزش ایجاد کرده است. ظهور فناوری‌های دیجیتال و گسترش یادگیری مجازی، نیاز به رهبران آموزشی خلاق، منعطف و آشنا به فناوری را بیش از پیش آشکار ساخته است (Timming & Macneil, 2023). از سوی دیگر، چالش‌هایی چون جهانی‌شدن آموزش، رقابت بین‌المللی و ضرورت هم‌گرایی فرهنگی، مدیران آموزشی را به سمت اتخاذ رویکردهای جدیدی در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری سوق داده است (Hung, 2020). در این میان، «رهبری مبتنی بر ارزش» به‌عنوان

یکی از مدل‌های کارآمد در مدیریت آموزشی مطرح است که هدف آن، هم‌سوسازی ارزش‌های فردی و سازمانی در راستای تحقق اهداف کلان آموزشی است (Sarafrazi et al., 2022).

مفهوم مقاومت اسلامی به‌عنوان رویکردی ارزشی و فرهنگی، بُعدی کلیدی در تربیت مدیران آینده در جوامع اسلامی محسوب می‌شود. این رویکرد نه تنها به مقاومت در برابر فشارهای بیرونی و تهدیدات فرهنگی اشاره دارد، بلکه بر ایجاد خودباوری، استقلال فکری و عدالت‌محوری در مدیران نیز تأکید می‌کند (Ghasemi, 2018). در این چارچوب، مدیر آینده‌ساز باید فردی باشد که با تکیه بر ارزش‌های الهی و با بهره‌گیری از توان تحلیلی و راهبردی خود، بتواند مسیر رشد سازمان را در برابر چالش‌های جهانی هموار سازد (Bagherlouie & Vaghil, 2023).

تربیت مدیران آینده‌ساز، نیازمند نگاهی تلفیقی است که ابعاد آموزشی، شخصیتی، ارتباطی و بین‌المللی را به‌طور هم‌زمان پوشش دهد. نتایج پژوهش‌های اخیر در حوزه آموزش مدیریتی نشان می‌دهد که موفقیت سازمان‌های آموزشی در گرو توانایی آن‌ها در پرورش مدیرانی است که ضمن داشتن دانش تخصصی، از مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی و اخلاقی نیز بهره‌مند باشند (Sergeeva et al., 2022). از دیدگاه روان‌شناسی سازمانی، مؤلفه‌هایی مانند خودکارآمدی، اعتماد به‌نفس، انعطاف‌پذیری و توانایی تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت، از ویژگی‌های اساسی مدیران آینده‌نگر محسوب می‌شود (Mirzaei Amir Abadi & Jalalian, 2020).

بر اساس الگوهای جهانی تربیت مدیران، توسعه قابلیت‌های پیش‌بینی و تصمیم‌سازی راهبردی از مهم‌ترین مهارت‌هایی است که باید در فرآیند آموزش مدیران مورد تأکید قرار گیرد. پژوهش شچربان و دنکانچ (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که پیش‌بینی حرفه‌ای، یعنی توانایی تحلیل داده‌های پیچیده و طراحی سناریوهای آینده، یکی از شاخص‌های کلیدی برای موفقیت مدیران در محیط‌های آموزشی است (Shcherban & Dankanych, 2024). در همین راستا، نظریه سناریو و تصمیم‌گیری غیربازتابی نیز به‌عنوان رویکردی نوین برای آموزش مدیران آینده مطرح شده است که بر پیش‌بینی چندگانه و تحلیل احتمالات مختلف تمرکز دارد (Campi et al., 2018).

در فضای پرچالش کنونی، ارتباط میان دانش نظری و مهارت‌های کاربردی یکی از دغدغه‌های اصلی در تربیت مدیران آموزشی است. شکاف میان تئوری و عمل سبب می‌شود که آموزش‌های مدیریتی در بسیاری از موارد کارایی لازم را نداشته باشد (Timming & Macneil, 2023). بر این اساس، تلفیق نظریه‌های نوین با تجارب میدانی و طراحی دوره‌های آموزشی مبتنی بر عمل، می‌تواند موجب افزایش شایستگی‌های مدیریتی شود (Dermengi & Cojocar, 2021). به همین دلیل، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی باید بسترهایی برای یادگیری تجربی، تبادل دانش و توسعه مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی فراهم کنند (Mahamadi Kia et al., 2021).

از سوی دیگر، مدل‌های رهبری اخلاقی و آینده‌نگر با تأکید بر خودآگاهی، هوش اخلاقی و توانایی هدایت دیگران، از مهم‌ترین رویکردهای تربیت مدیران آینده محسوب می‌شوند (Mohammadi et al., 2024). در این مدل‌ها، رهبر نه تنها هدایت‌گر سازمان بلکه الهام‌بخش تحول فرهنگی و ارزشی است. چنین رویکردی با دیدگاه نظریه چشم‌انداز کانتابوترا و آوری (۲۰۱۰) که بر قدرت بیان مأموریت سازمانی و ایجاد انگیزه در کارکنان تأکید دارد، همخوانی دارد (Kantabutra & Avery, 2010).

تحقیقات بین‌المللی در حوزه توسعه مدیران آموزشی، همچون پژوهش سرگئیینکو (۲۰۲۵)، نشان می‌دهد که تربیت مدیران باید شامل پرورش ابعاد معنوی، عقلانی و فرهنگی باشد تا مدیران بتوانند در محیط‌های چندفرهنگی به‌صورت مؤثر عمل کنند (Sergiienko, 2025). همچنین پژوهش سرگیوا و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که آموزش مهارت‌های اخلاقی، اجتماعی و مدیریتی در سطح دانشگاهی، منجر به افزایش انسجام حرفه‌ای و ارتقای اثربخشی تصمیم‌گیری می‌شود (Sergeeva et al., 2022). در کنار این یافته‌ها، تأکید گلמן و لونستاین (۲۰۱۸) بر نقش «شکاف‌های اطلاعاتی» در فرآیند تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که مدیران آینده باید بتوانند نواقص اطلاعاتی را شناسایی و با روش‌های تحلیلی و خلاقانه جبران کنند (Golman & Loewenstein, 2018).

در ادبیات جدید مدیریت، مفهوم «رقابت سازنده» نیز به عنوان یکی از عوامل کلیدی رشد مدیران آینده مطرح شده است. این نظریه، که نخستین بار توسط لارکو (۲۰۱۳) ارائه شد، بر تعامل میان رقابت و همکاری در محیط‌های آموزشی تأکید دارد (Larocque et al., 2013). بر اساس این دیدگاه، مدیران آینده باید قادر باشند تعادل میان همکاری جمعی و رقابت فردی را حفظ کنند تا از تضادهای سازمانی جلوگیری شود. افزون بر این، نظریه آشوب که بر پویایی و غیرقابل پیش‌بینی بودن سیستم‌های انسانی تأکید دارد، اهمیت انطباق‌پذیری و انعطاف مدیریتی را در تربیت مدیران آینده تقویت می‌کند (Altinay & Kozak, 2021).

با توجه به چالش‌های محیطی و تحول در ساختارهای سازمانی، ایجاد پیوند بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش از اهمیت زیادی برخوردار است. پژوهش‌های پیشین (۲۰۲۱) نشان داده است که «شخصیت» حلقه اتصال میان یادگیری فردی و سازمانی است و توسعه ویژگی‌های شخصیتی در مدیران، شرط اساسی برای تحقق یادگیری سازمانی مؤثر محسوب می‌شود (Mishra & Reddy, 2021). این دیدگاه، هم‌راستا با پژوهش نیکوکار و همکاران (۲۰۲۱) است که نشان می‌دهد مدیریت آینده‌نگر با تقویت رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی کلان سازمان را افزایش می‌دهد (Nikookar et al., 2021).

در ایران نیز پژوهش‌های داخلی، همچون مطالعه سرافرازی و همکاران (۲۰۲۲)، تأکید دارند که رهبران آینده‌نگر با تقویت منابع انسانی، توانمندسازی کارکنان و ایجاد فرهنگ نوآوری، زمینه‌ساز توسعه سازمانی هستند (Sarafrazi et al., 2022). همچنین پژوهش مورسیداه و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که توسعه منابع انسانی از طریق آموزش‌های هدفمند و تمرکز بر شایستگی‌های عملکردی، نقش مهمی در ارتقای کارآمدی مدیران آموزشی دارد (Mursidah et al., 2022). در همین راستا، پژوهش محمودی‌کیا و همکاران (۲۰۲۱) بر اهمیت یادگیری مستمر در تعامل میان سازمان‌های یادگیرنده و یاددهنده تأکید می‌کند (Mahamadi Kia et al., 2021).

بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که تربیت مدیران آینده‌ساز مستلزم اتخاذ رویکردی چندبعدی است که در آن آموزش مستمر، اخلاق اسلامی، رهبری ارزشی، نوآوری و بینش جهانی در تعامل با یکدیگر عمل می‌کنند. الگوهای نوین مانند «مدیریت مقاومتی» در بستر اسلامی، نه تنها بر تصمیم‌گیری عقلانی و مهارت‌های مدیریتی تأکید دارند بلکه به پرورش روحیه استقلال، عدالت‌محوری و مقاومت فرهنگی نیز می‌پردازند (Ghasemi, 2018). از این منظر، آموزش عالی باید مأموریت خود را در تربیت مدیرانی تعریف کند که ضمن وفاداری به ارزش‌های اسلامی، توانایی هدایت نظام آموزشی کشور را در مسیر تعالی و تحول پایدار داشته باشند. این هدف، زمانی محقق می‌شود که تربیت مدیران آینده با نگاهی جامع و میان‌رشته‌ای، تلفیقی از دانش، مهارت، و ارزش‌های فرهنگی و دینی باشد تا بتواند زمینه‌ساز شکل‌گیری رهبران نسل آینده در افق تمدنی ایران اسلامی گردد. لذا، این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد. نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ نوع داده آمیخته متوالی با رویکرد اکتشافی، به لحاظ نوع پارادایم عملگرا و به لحاظ نوع ماهیت در بخش کیفی ابتدا فراترکیب و سپس تحلیل محتوای کیفی با رویکرد تحلیل مضمون و در بخش کمی توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایشی/همبستگی است. جامعه آماری بخش کیفی در مرحله اول شامل کلیه مبانی نظری و پیشینه مرتبط پایگاه‌های داده داخلی و خارجی است که از این میان ۱۸ اثر علمی با تکنیک حذف سیستماتیک و روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. همچنین در مرحله دوم شامل خبرگان نظری و تجربی است که با توجه به اصل اشباع و روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۹ مصاحبه‌شونده انتخاب شدند. اطلاعات مربوط به خبرگان به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به مشارکت کنندگان بخش کیفی (گروه هدف شامل ۱۹ خبره)

ویژگی جمعیت‌شناختی	طبقه	فراوانی	درصد	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	۲	۱۱	۴۵ تا ۵۰ سال	پایین‌تر از ۴۵ سال
	۴۵ تا ۵۰ سال	۹	۴۷		
	۵۱ تا ۵۵ سال	۴	۲۱		
	بالای ۵۵ سال	۴	۲۱		
تجربه کاری مرتبط (سابقه)	پائین‌تر از ۱۰ سال	۴	۲۱	۱۱ تا ۲۰ سال	پائین‌تر از ۱۰ سال
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰	۵۳		
	بالای ۲۰ سال	۵	۲۶		
جنسیت	مرد	۱۵	۷۹	مرد	زن
	زن	۴	۲۱		
نوع خبره (نظری و تجربی)	نظری	۸	۴۲	تجربی	نظری
	تجربی	۱۱	۵۸		
رشته تحصیلی	مدیریت آموزشی	۹	۴۷	مدیریت آموزشی	مدیریت آموزش عالی
	حسابداری	۶	۳۲		
	مدیریت آموزش عالی	۴	۲۱		

همچنین جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران گروه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بودند که با استفاده از روش محاسبه حداقل حجم نمونه در تحلیل عاملی تأییدی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۵ مدیر گروه انتخاب شدند. بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه در جدول زیر به توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کمی شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار پرداخته می‌شود:

جدول ۲: توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به کلیه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران

(حجم نمونه = ۲۰۵ پاسخ دهنده)

ویژگی جمعیت‌شناختی	طبقه	درصد	فراوانی	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سن (سال)	بین ۳۵ تا ۴۰	۳۷	۱۸	۵۰ سال به بالا	بین ۳۵ تا ۴۰
	بین ۴۰ تا ۴۵	۴۳	۲۱		
	بین ۴۵ تا ۵۰	۵۵	۲۷		
	۵۰ سال به بالا	۷۰	۳۴		
جنسیت	مرد	۱۱۷	۵۷	مرد	زن
	زن	۸۸	۴۳		
سابقه کار (سال)	پائین‌تر از ۵	۲۵	۱۲	بالای ۱۵	پائین‌تر از ۵
	بین ۵ تا ۱۰	۵۵	۲۷		
	بین ۱۰ تا ۱۵	۵۹	۲۹		
	بالای ۱۵	۶۶	۳۲		

روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه‌های محقق ساخته سنجش اعتبار مدل از منظر مشارکت کنندگان بخش کیفی و همچنین از منظر پاسخ دهندگان بخش کمی بود که روایی و پایایی ابزار در دو بخش کیفی و کمی بررسی و تایید شد. در این راستا، نتایج نشان داد آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی برای همه مولفه‌ها بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است، روایی همگرا مورد تأیید است زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

در نهایت روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی شامل تحلیل مضامین با رویکرد بران و کلارک (۲۰۲۰) با نرم افزار MaxQDA-V2018 و در بخش کمی شامل توصیف (توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرها) و تحلیل آماری داده‌ها با نرم افزار Spss-V27 و SmartPls-V3 بود.

یافته‌ها

در ابتدا به توصیف متغیرها پرداخته شد. در جدول زیر، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیرهای پژوهش نمایش داده شده است. لازم به ذکر است، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرهای زیر به ترتیب ۱ و ۵ می‌باشد.

جدول ۳: مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

بعد	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
آموزشی	۳.۶۶	۰.۸۳	-۰.۳۶	-۰.۱۱
رهبری	۳.۱۴	۰.۸۱	۰.۱۸	-۰.۳۷
ارتباطی	۳.۳۷	۰.۶۲	۰.۲۲	-۰.۳۴
شخصیتی	۳.۲۳	۰.۷۸	-۰.۰۶	۰.۳۷
نوآوری	۳.۲۲	۰.۷۹	-۰.۰۲	-۰.۱۵
بین المللی	۳.۲۶	۰.۷۵	-۰.۰۴	-۰.۱۹
اقتصادی	۳.۲۴	۰.۷۶	۰.۰۵	۰.۰۷
حقوقی	۳.۱۹	۰.۷۷	-۰.۰۳	۰.۳۵

اطلاعات جدول فوق مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همچنین، با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقول (۲- و ۲) برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.

در بخش استنباطی، به منظور شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران ابتدا ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی با استفاده از سه مرحله شناسایی شد. به دلیل طولانی بودن مراحل، به صورت خلاصه به این فرایند پرداخته می‌شود. در ابتدا با استفاده از روش فراترکیب با مرور نظام مند و با رهیافت مدل پریزما و با استفاده از روش تجزیه و تحلیل مضمون، ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی شناسایی می‌شد. در این مرحله ابتدا محدودیت‌های اعمال شده به لحاظ قلمروهای زمانی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاه‌های داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری، کیفی و کمی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده شد، سپس فرایند غربالگری درشت و ریز انجام شد. پس از غربالگری‌های صورت گرفته در نهایت ۱۸ مقاله انتخاب شد که کیفیت آن‌ها بررسی و مورد واکاوی قرار گرفت. بیشتر مقالات یافت شده مربوط به سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۹ (۶۸.۲٪) و همین طور ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ (۶۴.۷٪) بوده است که در مقالات پژوهشگران علوم تربیتی ۴۲.۵٪ و مدیریت ۳۳.۱٪ وجود داشته است. از این تعداد مقاله ۳۳.۳٪ مربوط به مقالات داخلی و ۶۶.۶٪ مربوط به مقالات خارجی بود. همچنین بیشترین مقالات مورد تحلیل قرار گرفته در فرایند فراترکیب مقالات سنتز (۱۰ مقاله) و کمترین مقالات مروری (۲) و کیفی (۲) بوده است، همچنین ۴ مقاله نیز به صورت کمی بوده است. همچنین در مورد کیفیت مقالات منتخب می‌توان گفت که تمام مقالات یا از کیفیت مناسب برخوردارند و یا از کیفیت بالا چرا که درصد کیفیت برای هر آیتم یا بالاتر از ۷۵٪ است و یا بین ۵۰٪ تا ۷۵٪ و اگر درصد کیفیت کسب شده کمتر از ۵۰٪ بود می‌توانستیم بگوییم که کیفیت آیتم مورد نظر پایین است. در نهایت با توجه به مقدار ضریب کاپای (۰.۵۶) بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه بررسی دو ارزیاب مناسب است. در نهایت با توجه به نتایج مرور سیستماتیک و مبانی نظری ابعاد، مولفه‌ها و

شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز طراحی شدند. در ادامه و برای تکمیل ابعاد و شاخص‌ها، از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها بهره گرفته شد. ابزارهایی که در تحلیل مضمون مورد استفاده قرار می‌گیرند شامل کدگذاری، نرم افزار، قالب مضامین و شبکه مضامین می‌باشد. لازم به ذکر است در این قسمت نیز برای کدگذاری‌های صورت گرفته در تحلیل مضمون از نرم افزار *MaxQda ۲۰۱۸* استفاده شد.

در کدگذاری‌های مضامین پایه، به مضامین سازمان دهنده و مضامین سازمان دهنده به مضامین فراگیر تبدیل می‌شوند. با توجه به مصاحبه با خبرگان ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی بررسی و کدگذاری شد که نتایج در جدول زیر قابل ملاحظه است. در ادامه مضامین مستخرج از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان آورده شده است.

جدول ۴: مضامین پایه مستخرج از متون مصاحبه و همچنین فراترکیب، جهت شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تربیت مدیران آینده

ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران

شاخص	مؤلفه	بعد
درک اصول و ارزش‌های اسلامی در حوزه مدیریت و رهبری	آشنایی با مبانی اسلامی	آموزشی
آگاهی از الگوهای مدیریتی مطرح در فرهنگ و تمدن اسلامی	مدیریت	
توانایی تفسیر و بکارگیری 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	آشنایی با فقه حکومت‌داری	
آگاهی از مبانی شورا، عدالت و امر به معروف در اداره امور	اسلامی	
توانایی اعمال این 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)	بکارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر الگوهای اسلامی	
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	کسب آگاهی از تجارب مدیریتی جهان اسلام	
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	انگیزش اسلامی	رهبری
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	تصمیم‌گیری مبتنی بر اصول 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	ایجاد فرهنگ سازمانی	
ترویج روحیه همکاری، فداکاری و مسئولیت‌پذیری مبتنی بر اصول اسلامی	متعالی بر اساس اسلام	
پاسداشت کرامت انسانی و ارزش‌های معنوی در رفتارهای رهبری		
ایجاد فرصت‌های برابر برای همه کارکنان در رشد و ارتقا		
کسب مهارت‌های ارتباطی و تعاملی مبتنی بر اخلاق اسلامی		

توسعه مهارت‌های اجتماعی - اخلاقی 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
ارتباطات اثربخش اسلامی ارتباطی		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
		استفاده از روش‌های مشورتی در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل
		تشویق کارکنان به مشارکت در فرآیندهای ارتباطی
		توجه به نظرات 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 به موقع و به‌طور 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
		مهارت در پیشبرد همکاری‌های بین‌المللی بر اساس اصول و ارزش‌های اسلامی
		ارائه الگوی ارتباطات اسلامی به سایر جوامع و فرهنگ‌ها
شخصیتی		التزام به اصول و ارزش‌های اسلامی در شخصیت و رفتار
		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
		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
		اتکا 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
		پذیرش اشتباهات و انتقادات با روحیه انعطاف‌پذیر و نقدپذیر
		احترام به دیگران و نیازمندان با روحیه خدمت‌گزاری
		داشتن روحیه صبر و بردباری در مواجهه با مشکلات و سختی‌ها
		تحمل فشارها و نارضایتی‌ها با حفظ آرامش و کنترل هیجانات
		پشتکار و استقامت در پیگیری اهداف در مسیر مقاومت اسلامی
نوآوری		توانایی نقد و تحلیل مسائل و چالش‌های مدیریتی با نگاه اسلامی
		ارزیابی انتقادی سیاست‌ها، فرایندها و راهکارهای موجود
		شناسایی نقاط ضعف و قوت در عملکرد مدیریتی
		داشتن روحیه خلاقیت و ابتکار در طراحی راه‌حل‌های نوآورانه
		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
		آمادگی برای پذیرش و اجرای تغییرات سازنده و پیشرو
تفکر انتقادی		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

تأمیل به مطالعه، تحقیق و آموختن برای بهبود مستمر عملکرد		
آشنایی با اصول و آموزه‌های اسلامی	اعتقاد به ارزش‌های اسلامی	بین‌المللی
درک و تفهم فرهنگ و هنجارهای اسلامی		
توانایی ترکیب و هماهنگی ارزش‌های اسلامی با مدیریت جهانی		
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	روحیه مقاومت	
پایداری در تمسک به هویت اسلامی و مقاومت در برابر فرهنگ مسلط غربی		
آمادگی برای ایستادگی در برابر فشارها و تهدیدات جهانی		
ترویج و تحقق اهداف و منافع ملی و اسلامی در عرصه بین‌الملل	جهان‌بینی اسلامی	
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 موثر 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...	آشنایی با ضوابط اقتصاد اسلامی	اقتصادی
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 مدیریت مالی 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	توسعه کسب‌وکارهای اسلامی	
مهارت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی اسلامی		
ترویج اشتغال‌زایی در راستای اهداف اسلامی		
توانایی پیش‌بینی و مقابله با بحران‌های اقتصادی و مالی با رویکرد اسلامی	مدیریت بحران‌های اقتصادی	
ارائه راهکارهای متناسب با اصول اقتصاد اسلامی برای مدیریت بحران‌ها		
به‌کارگیری ابزارها و سیاست‌های مالی و پولی سازگار با اقتصاد اسلامی		
درک اصول و قواعد حقوقی اسلام در زمینه‌های مختلف اداری و مدیریتی	آشنایی با چارچوب قوانین و مقررات اسلامی	حقوقی
شناخت قوانین و مقررات جاری در کشور مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی		
توانایی تفسیر و بکارگیری 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		
آشنایی با الزامات حقوقی در انعقاد قراردادها و تعاملات سازمانی	رعایت موازین حقوقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری	
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 و اقدامات مدیریتی		
شناخت مراجع و فرآیندهای قضایی برای پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری		
التزام به شفافیت و پاسخگویی در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مدیریتی		

قالب مضامین کدهای مستخرج را به صورت درختی و سلسله مراتبی در چهار و یا پنج سطح نمایش می‌دهد که همان فراوانی کدهاست. در شکل زیر قالب مضامین برای تعیین ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری آورده شده است.

Code System	123
حقوقی	0
رعایت موازین حقوقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری	6
آشنایی با چارچوب قوانین و مقررات اسلامی	6
اقتصادی	0
مدیریت بحران‌های اقتصادی	3
توسعه کسب و کارهای اسلامی	3
مهارت مدیریت مالی اسلامی	3
آشنایی با ضوابط اقتصاد اسلامی	6
بین‌المللی	0
تعامل با جهان اسلام	3
جهان‌بینی اسلامی	3
روحیه مقاومت	3
اعتقاد به ارزش‌های اسلامی	6
نوآوری	0
انعطاف‌پذیری	6
خلاقیت	3
تفکر انتقادی	3
شخصیتی	0
صبر	3
تواضع	3
اعتماد به نفس	3
شجاعت	3
تقوا	3
ارتباطی	0
ارتباطات فراسازمانی	3
ارتباطات اثربخش اسلامی	12
رهبری	0
توسعه مهارت‌های اجتماعی - اخلاقی اسلامی	6
ایجاد فرهنگ سازمانی متعالی بر اساس اسلام	4
تصمیم‌گیری مبتنی بر اصول اسلامی	3
انگیزش اسلامی	4
آموزشی	0
کسب آگاهی از تجارب مدیریت جهانی اسلام	3
بکارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر الگوهای اسلامی	3
آشنایی با فقه حکومت‌داری اسلامی	5
آشنایی با مبانی اسلامی مدیریت	11

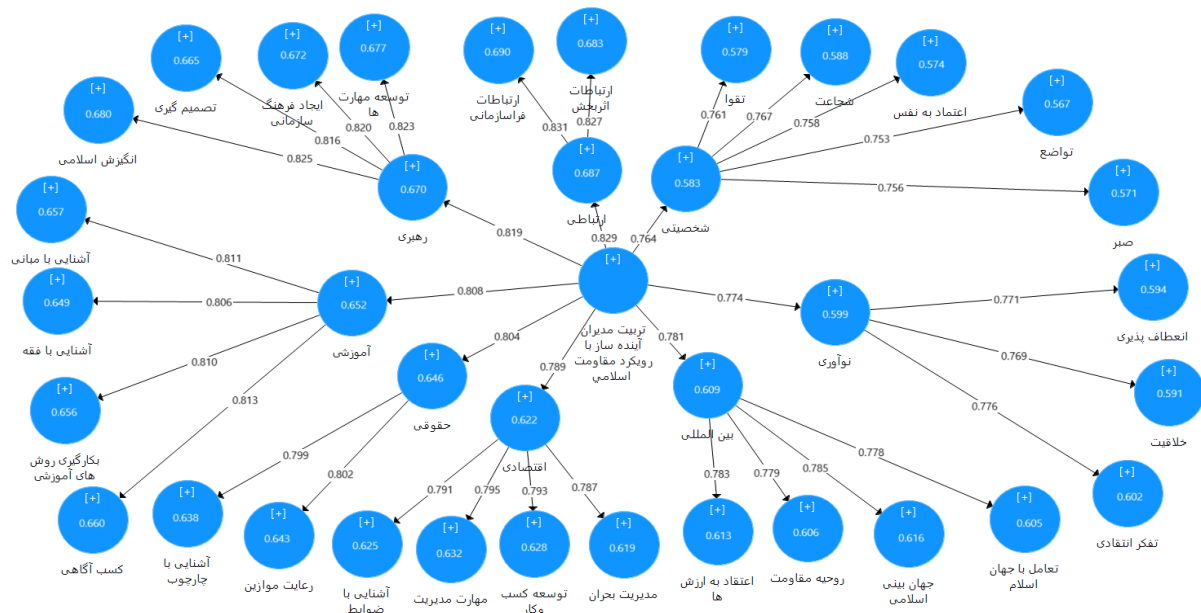
شکل ۱: قالب مضامین برای ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی مبتنی بر مصاحبه با خبرگان

در شکل زیر ابر کلمات مفاهیم استخراج شده آورده شده است.



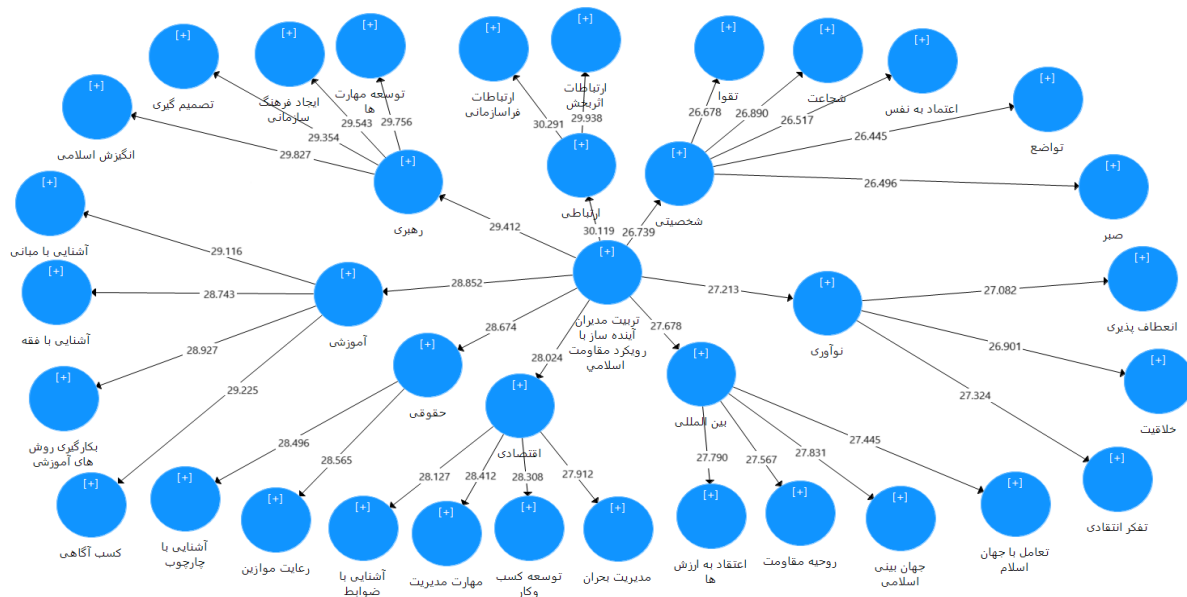
شکل ۲: ابر کلمات مفاهیم استخراج شده برای ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی مبتنی بر مصاحبه با خبرگان

در این پژوهش، اعتبار الگو از منظر پاسخ دهندگان بخش کمی از منظر درونی و بیرونی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه گیری) بررسی شد. در شکل زیر بارهای عاملی برای الگوی تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران آورده شده است.



شکل ۳: اعتبار درونی الگوی تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران در حالت بار عاملی

همان طور که در شکل فوق ملاحظه می شود بار عاملی برای تمامی مولفه ها و شاخص ها بالاتر از ۰.۴ است که بیانگر قابل قبول بودن تبیین شاخص ها برای هر یک از مؤلفه ها و مؤلفه ها برای هر یک از ابعاد است. در شکل زیر هم ضرایب معناداری تی مدل آورده شده است.



شکل ۴: اعتبار درونی الگوی تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران در حالت

معناداری ضرایب

همان طور که در شکل فوق قابل مشاهده است ضریب معناداری تی برای هر یک از شاخص ها و مؤلفه ها بالاتر از ۲.۵۸ شده است و لذا با ۹۹ درصد اطمینان همه شاخص های برای هر یک از مؤلفه ها و مؤلفه ها برای هر یک از ابعاد تأیید می شود و هیچ شاخص و مؤلفه ای نیاز به حذف شدن ندارد. همچنین شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته: ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زا (وابسته) است و تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می دهد که سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شوند. مقدار R^2 ۰.۶۲۹ محاسبه شده است. معیار نیکویی برازش: مقدار این شاخص، با استفاده از میانگین هندسی R^2 و متوسط شاخص اشتراک برای کل الگو مقدار ۰.۶۰۴ محاسبه می شود. از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF برای الگو فرضیه اصلی پژوهش بزرگ تر از ۰.۳۶ بدست آمده، نشان دهنده برازش مناسب الگو است. شاخص ارتباط پیش بین Q^2 : این معیار، قدرت پیش بینی الگو در متغیرهای وابسته را نشان می دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی می باشد. مقدار Q^2 برای متغیر تحقیق ۰.۲۳۸ است که در سطح مطلوب است. بر همین اساس می توان گفت قدرت پیش بینی الگو در مورد متغیرها مطلوب هستند.

برای اولویت بندی مولفه ها از بار عاملی و جهت اولویت بندی ابعاد از شاخص AVE استفاده شد که نتایج در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۵: الویت بندی ابعاد و مؤلفه های تربیت مدیران آینده ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران

بعد	شاخص AVE	اولویت	مولفه	بارعاملی	اولویت
آموزشی	۰.۶۵۶	۳	آشنایی با مبانی	۰.۸۱۱	۲
			آشنایی با فقه	۰.۸۰۶	۴
			بکارگیری روش های آموزشی	۰.۸۱۰	۳
			کسب آگاهی	۰.۸۱۳	۱
رهبری	۰.۵۷۴	۸	انگیزش اسلامی	۰.۸۲۵	۱

تصمیم‌گیری	۰.۸۱۶	۴
ایجاد فرهنگ سازمانی	۰.۸۲۰	۳
توسعه مهارت‌ها	۰.۸۲۳	۲
ارتباطات فراسازمانی	۰.۸۳۱	۱
ارتباطات اثربخش	۰.۸۲۷	۲
تقوا	۰.۷۶۱	۲
شجاعت	۰.۷۶۷	۱
اعتماد به نفس	۰.۷۵۸	۳
تواضع	۰.۷۵۳	۵
صبر	۰.۷۵۶	۴
انعطاف‌پذیری	۰.۷۷۱	۲
خلاقیت	۰.۷۶۹	۳
تفکر انتقادی	۰.۷۷۶	۱
اعتقاد به ارزش‌ها	۰.۷۸۳	۲
روحیه مقاومت	۰.۷۷۹	۳
جهان‌بینی اسلامی	۰.۷۸۵	۱
تعامل با جهان اسلام	۰.۷۷۸	۴
آشنایی با ضوابط	۰.۷۹۱	۳
مهارت مدیریت	۰.۷۹۵	۱
توسعه کسب و کار	۰.۷۹۳	۲
مدیریت بحران	۰.۷۸۷	۴
آشنایی با چارچوب	۰.۷۹۹	۲
رعایت موازین	۰.۸۰۲	۱
ارتباطی	۰.۶۸۷	۲
شخصیتی	۰.۵۷۶	۷
نوآوری	۰.۵۹۵	۶
بین‌المللی	۰.۷۸۳	۱
اقتصادی	۰.۶۲۶	۵
حقوقی	۰.۶۴۰	۴

در این پژوهش، به بررسی شاخص‌های مختلف تأثیرگذار بر عوامل کلیدی در هشت حوزه آموزشی، رهبری، ارتباطی، شخصیتی، نوآوری، بین‌المللی، اقتصادی و حقوقی پرداخته شده است. در این راستا، شاخص‌های اولویت‌دار در هر حوزه مورد تحلیل قرار گرفته و بارعاملی آن‌ها مورد توجه قرار گرفته است. به‌طور خاص، حوزه بین‌المللی با شاخص AVE برابر با ۰.۷۸۳ در جایگاه نخست قرار دارد، که نشان‌دهنده اهمیت بالای این حوزه در ترکیب مؤلفه‌ها است. همچنین، مؤلفه‌های مرتبط با این حوزه، از جمله «جهان‌بینی اسلامی» با بارعاملی ۰.۷۸۵، و «انگیزش اسلامی» در حوزه رهبری با بارعاملی ۰.۸۲۵ به عنوان اولویت‌های اصلی شناسایی شده‌اند. در مقابل، حوزه آموزشی با AVE برابر با ۰.۶۵۶ و مؤلفه «کسب آگاهی» با بارعاملی ۰.۸۱۳ به عنوان اولویت بالای این حوزه نیز شناخته می‌شود. همچنین، حوزه اقتصادی و حقوقی به ترتیب با AVE‌های ۰.۶۲۶ و ۰.۶۴۰ در اولویت‌های پایین‌تری قرار دارند، ولی همچنان مؤلفه‌های «مهارت مدیریت» و «رعایت موازین» به عنوان عوامل کلیدی در این حوزه‌ها مشخص شده‌اند. در نتیجه، تحلیل این مؤلفه‌ها و بارعاملی‌های مربوطه می‌تواند به شکل‌گیری رویکردهای بهینه در هر یک از این زمینه‌ها کمک کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران دارای هشت بعد اساسی است که عبارت‌اند از: آموزشی، رهبری، ارتباطی، شخصیتی، نوآوری، بین‌المللی، اقتصادی و حقوقی. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی شاخص‌ها دارای بار عاملی قابل قبول و معنادار هستند، و مدل کلی از برازش مطلوبی برخوردار است. از میان این ابعاد، بعد بین‌المللی با شاخص AVE برابر با ۰.۷۸۳ در رتبه نخست اهمیت قرار گرفت، در حالی که مؤلفه‌های «جهان‌بینی اسلامی» و «انگیزش اسلامی» به ترتیب

با بارهای عاملی ۰.۷۸۵ و ۰.۸۲۵ به عنوان شاخص‌های کلیدی شناسایی شدند. این نتایج نشان می‌دهد که تربیت مدیران آینده‌ساز باید با محوریت نگرش جهانی بر مبنای ارزش‌های اسلامی و با تأکید بر ابعاد اخلاقی، فرهنگی و رهبری ارزشی صورت گیرد.

مطابق یافته‌های پژوهش، بعد بین‌المللی به دلیل پیوند عمیق خود با جهان‌بینی اسلامی و روحیه مقاومت، بیشترین اهمیت را در میان سایر ابعاد داشت. این موضوع نشان می‌دهد که مدیران آینده‌ساز باید قادر باشند تعامل مؤثری با جهان اسلام برقرار کرده و در عین حال، از هویت فرهنگی و دینی خود صیانت کنند. این یافته با پژوهش سرگینکو هم‌خوانی دارد که بیان می‌کند توسعه ویژگی‌های معنوی و عقلانی در مدیران آینده، موجب ارتقای قدرت تصمیم‌گیری در شرایط متغیر و پیچیده جهانی می‌شود (Sergiienko, 2025). وی تأکید می‌کند که پرورش معنویت، خودکنترلی و تفکر اخلاقی در مدیران نه تنها موجب تقویت استقلال فکری می‌شود بلکه آنان را قادر می‌سازد تصمیماتی همسو با اصول فرهنگی و دینی جامعه اتخاذ کنند.

بعد رهبری نیز در یافته‌های این پژوهش در جایگاه برجسته‌ای قرار گرفت. مؤلفه‌هایی چون انگیزش اسلامی، تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش‌ها، و توسعه مهارت‌های رهبری اخلاقی نشان‌دهنده این است که مدیران آینده باید قادر باشند الگویی از رهبری تحول‌گرا و اخلاق‌مدار را در محیط‌های آموزشی نهادینه کنند. این نتیجه با پژوهش محمدی و همکاران هم‌راستا است که در مدل رهبری آینده‌نگر در سازمان‌های آموزشی، بر ضرورت رویکرد اخلاق‌محور و انسان‌مدار در هدایت کارکنان تأکید دارد (Mohammadi et al., 2024). آنان معتقدند که رهبری اخلاقی با ایجاد تعهد درونی، سبب افزایش اعتماد، همبستگی و انگیزه در میان کارکنان می‌شود. از همین منظر، کانتابوترا و آوری نیز بر نقش قدرت چشم‌انداز و بیان مأموریت سازمانی در برانگیختن نیروهای انسانی تأکید می‌کنند و نشان می‌دهند که رهبران آینده‌نگر باید توانایی الهام‌بخشی و هدایت از طریق ارزش‌ها را داشته باشند (Kantabutra & Avery, 2010).

در بعد آموزشی، مؤلفه‌هایی نظیر آشنایی با مبانی اسلامی، آشنایی با فقه، و به کارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، اهمیت بالایی یافتند. این بعد نشان می‌دهد که تربیت مدیران آینده، بدون تلفیق اصول آموزشی مدرن با ارزش‌های دینی امکان‌پذیر نیست. این یافته با دیدگاه هارتلی هم‌خوانی دارد که تأکید می‌کند آموزش مدیران باید بر مبنای توسعه حرفه‌ای، اخلاق عمومی و ارزش‌های اجتماعی طراحی شود تا مدیران بتوانند بین مأموریت سازمانی و منافع عمومی تعادل برقرار کنند (Hartley, 2025). همچنین، یافته حاضر با نتایج پژوهش واکالیوک و همکاران همسو است که در بررسی مدیریت آموزشی با رویکرد نوآورانه، بر نقش فناوری‌های آموزشی و آموزش اخلاقی در توانمندسازی مدیران آموزشی تأکید کرده‌اند (Vakaliuk et al., 2021).

بعد ارتباطی پژوهش حاضر نیز نشان داد که ارتباطات اثربخش و فراسازمانی از عناصر اساسی در تربیت مدیران آینده هستند. این نتیجه با پژوهش درمنگی و کوچاکارو هم‌راستا است که در جامعه دانایی‌محور، نقش ارتباطات مدیریتی را عامل حیاتی در کارآمدی سازمانی معرفی می‌کنند (Dermengi & Cojocaru, 2021). همچنین یافته‌ها با نتایج پژوهش نیکوکار و همکاران سازگار است که تأکید می‌کند توانایی برقراری ارتباط مؤثر و رفتار شهروندی سازمانی، میانجی تقویت اثربخشی در سازمان‌های آموزشی است (Nikookar et al., 2021). در این راستا، مهارت‌های گفت‌وگو، همدلی و تعامل سازمانی، بنیان شکل‌گیری ارتباطات مبتنی بر اعتماد را در محیط‌های آموزشی فراهم می‌کند.

در بعد شخصیتی، مؤلفه‌هایی همچون تقوا، شجاعت، تواضع، صبر و اعتمادبه‌نفس بیشترین بار عاملی را داشتند. این نتایج با دیدگاه ایچسان و همکاران همسو است که بیان می‌کنند توسعه سرمایه اخلاقی در مدیران از طریق آموزش ارزش‌های اسلامی، منجر به رشد خودآگاهی، فروتنی و مسئولیت‌پذیری می‌شود (Ichsan et al., 2023). همچنین، یافته‌ها با پژوهش سرگیوا و همکاران هم‌خوانی دارد که تأکید می‌کنند آموزش مدیران آینده باید شامل ارتقای ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های میان‌فردی باشد تا آنان بتوانند در محیط‌های آموزشی چندفرهنگی مؤثر عمل کنند (Sergeeva et al., 2022). از این منظر، مدیران آینده‌ساز نه تنها باید دانش فنی داشته باشند بلکه باید از شایستگی‌های اخلاقی و عاطفی نیز برخوردار باشند تا به عنوان الگوی رفتاری برای دیگران عمل کنند.

بعد نوآوری در این پژوهش شامل مؤلفه‌هایی چون تفکر انتقادی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری بود که نشان می‌دهد نوآوری و تفکر انتقادی از عناصر کلیدی تربیت مدیران آینده هستند. این یافته با دیدگاه گولمن و لوونستاین همسو است که معتقدند شکاف‌های اطلاعاتی و تصمیم‌گیری در شرایط ابهام، مستلزم توسعه تفکر تحلیلی و خلاقانه در مدیران است (Golman & Loewenstein, 2018). همچنین نظریه آشوب، که توسط آلتینای و کوزاک مطرح شده، تأکید دارد که در درون بی‌نظمی‌ها نیز نظم ذاتی وجود دارد و مدیران آینده باید بتوانند از دل تغییرات و آشفتگی‌ها، فرصت‌های جدید خلق کنند (Altinay & Kozak, 2021). این دیدگاه در نظام‌های آموزشی به معنای ضرورت پرورش مدیرانی است که در برابر تغییرات انعطاف‌پذیر بوده و توان طراحی راه‌حل‌های نوآورانه را داشته باشند.

در بعد اقتصادی و حقوقی، مؤلفه‌هایی مانند آشنایی با ضوابط مالی اسلامی، مهارت در مدیریت منابع، و رعایت موازین قانونی و اخلاقی مورد تأکید قرار گرفت. این یافته‌ها با پژوهش صفری و صالح هم‌خوانی دارد که در مدل اقتضایی خود، بر لزوم تصمیم‌گیری مدیران بر اساس شرایط متغیر محیطی و قوانین بومی تأکید کرده‌اند (Safari & Saleh, 2020). همچنین پژوهش لارکو و همکاران نشان می‌دهد که نظریه رقابت و سازگاری محیطی، کلید درک پویایی سازمان‌ها است و مدیران باید توانایی تحلیل عوامل اقتصادی و قانونی را در تصمیمات خود داشته باشند (Larocque et al., 2013).

یافته‌ها همچنین حاکی از این است که تلفیق ابعاد آموزشی، رهبری و بین‌المللی با مؤلفه‌های شخصیتی و اخلاقی، تصویری جامع از الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز ارائه می‌دهد. این نتیجه با پژوهش شچربان و دنکانچ همسو است که بر اهمیت مهارت‌های پیش‌بینی حرفه‌ای و تصمیم‌گیری استراتژیک در آموزش مدیران آینده تأکید دارند (Shcherban & Dankanych, 2024). آنان خاطرنشان می‌کنند که توسعه تفکر آینده‌نگر، موجب افزایش دقت در تصمیم‌سازی و کاهش ریسک در محیط‌های آموزشی می‌شود. در همین راستا، گاسمی نیز در تحلیل خود از گفتمان مقاومت اسلامی، بیان می‌کند که مدیران اسلامی باید با اتکا به عدالت، استقلال و شجاعت، در برابر فشارهای فرهنگی و اقتصادی مقاومت کنند و مسیر توسعه بومی را دنبال نمایند (Ghasemi, 2018).

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش هم‌راستا با نظریات یادگیری سازمانی و پویایی سیستم‌ها است که در آثار زنگ و جانسون و سلنز مطرح شده است (Johnson & Selnes, 2004; Zeng, 2017). این نظریه‌ها بر آن تأکید دارند که سازمان‌ها باید با تغییرات محیطی هماهنگ باشند و مدیران به‌عنوان عاملان یادگیرنده، از تجربه و بازخورد برای تصمیم‌گیری‌های مؤثر استفاده کنند. همچنین، نتایج با یافته‌های مورسیداه و همکاران مطابقت دارد که بر اهمیت آموزش‌های هدفمند برای توسعه شایستگی‌های عملکردی در مدیران آموزشی تأکید می‌کنند (Mursidah et al., 2022).

از منظر فرهنگ سازمانی نیز، یافته‌ها با پژوهش سرافرازی و همکاران همسو است که نشان می‌دهد رهبران آینده‌نگر با ایجاد فرهنگ یادگیری و خلاقیت، نقش مؤثری در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کنند (Sarafrazi et al., 2022). این هم‌سویی نشان می‌دهد که رویکرد مقاومت اسلامی، برخلاف تصور برخی دیدگاه‌های سنتی، نه تنها مانع نوآوری نیست بلکه بستر مناسبی برای پرورش رهبران خلاق و متعهد فراهم می‌آورد.

در مجموع می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش با رویکردهای نوین مدیریت آموزشی و رهبری اخلاقی هم‌راستا است. تأکید بر ارزش‌های اسلامی، جهان‌بینی اخلاقی، و تعامل بین‌المللی، چارچوبی فراهم می‌آورد که در آن مدیران آینده می‌توانند هم‌زمان عامل تحول فرهنگی، علمی و اجتماعی باشند. ترکیب مهارت‌های حرفه‌ای با مبانی اعتقادی و فرهنگی، مسیر تحقق مدیریت آینده‌ساز را در نظام آموزش عالی ایران روشن می‌سازد.

نخستین محدودیت پژوهش حاضر به گستره مکانی آن مربوط می‌شود، زیرا جامعه آماری صرفاً شامل مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بود و نتایج ممکن است به دیگر استان‌ها یا دانشگاه‌های غیردولتی قابل تعمیم نباشد. دوم، ماهیت مقطعی داده‌ها موجب می‌شود که روابط علی میان متغیرها با احتیاط تفسیر شوند. همچنین، با وجود دقت در انتخاب خبرگان و تدوین ابزارهای پژوهش، امکان وجود سوگیری

در پاسخ‌ها یا تأثیر باورهای شخصی در تحلیل‌های کیفی وجود دارد. در نهایت، برخی ابعاد فرهنگی و سازمانی خاص دانشگاه‌های ایرانی ممکن است بر ادراک شرکت‌کنندگان از مفهوم مقاومت اسلامی تأثیر گذاشته باشد.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی در سایر مناطق کشور یا در میان دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی مقایسه شود تا اعتبار بیرونی مدل افزایش یابد. همچنین استفاده از روش‌های طولی می‌تواند پویایی متغیرها را در طول زمان آشکار سازد. پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی نقش میانجی متغیرهایی چون هوش فرهنگی، تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه میان مؤلفه‌های شناسایی شده بپردازند. علاوه بر این، استفاده از تحلیل‌های چندسطحی و رویکردهای مدل‌سازی معادلات ساختاری در سطح کلان دانشگاه‌ها می‌تواند به درک عمیق‌تری از اثرات متقابل این مؤلفه‌ها منجر شود.

در سطح کاربردی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها کارگاه‌های آموزشی ویژه‌ای برای مدیران گروه‌ها با محوریت مهارت‌های رهبری اخلاقی، تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش‌ها، و مدیریت تعارض برگزار کنند. طراحی سامانه‌ای جهت پایش عملکرد مدیران بر اساس شاخص‌هایی چون تعهد دینی، نوآوری، عدالت‌محوری و تعاملات بین‌سازمانی نیز می‌تواند به ارتقای شایستگی‌های مدیریتی کمک کند. همچنین، ایجاد شبکه‌ای از مدیران متعهد در سطح ملی با هدف تبادل تجارب و ترویج فرهنگ مدیریتی اسلامی می‌تواند گامی مؤثر در جهت تحقق الگوی تربیت مدیران آینده‌ساز با رویکرد مقاومت اسلامی باشد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

In today's turbulent and rapidly changing world, higher education institutions face the urgent need to prepare future managers who are capable of adapting to complex global, technological, and socio-cultural transformations. The foundation of future-oriented management lies not only in strategic foresight and analytical capacity but also in ethical commitment, resilience, and the ability to lead in alignment with cultural

and spiritual values (Hartley, 2025). In Islamic contexts, particularly within Iranian higher education, managerial training must be grounded in a worldview that integrates professional competence with Islamic ethical and cultural frameworks (Ghasemi, 2018). Thus, the notion of “future-building managers” with an Islamic resistance approach reflects a managerial model that harmonizes intellectual foresight with moral and spiritual strength.

Public management theories highlight that educational organizations play a fundamental role in cultivating managerial competencies that are adaptive, reflective, and innovation-oriented (Mohammadi et al., 2024). According to Hartley (2025), future public managers should not only possess technical expertise but also a sense of moral responsibility and an awareness of public values in decision-making. Similarly, Mishra and Reddy (2021) argue that “character” functions as the missing link between learning and leadership development, emphasizing the centrality of personal growth in management education. This suggests that managerial education should encompass ethical leadership, moral sensitivity, and socio-cultural awareness to enable future managers to act as transformational leaders.

Within the Islamic world, resistance-based management is conceptualized as a strategic framework emphasizing autonomy, cultural authenticity, and moral governance (Ghasemi, 2018). From this perspective, managerial resistance is not about confrontation but about maintaining independence, justice, and integrity within global systems of competition. Studies show that spiritual development and intellectual maturity play crucial roles in forming self-reliant, morally resilient, and ethically conscious leaders (Sergiienko, 2025). Consequently, developing future managers in the Islamic context requires fostering both strategic thinking and value-driven decision-making.

Furthermore, the emergence of digital technologies and global competition has intensified the necessity for educational institutions to reform management training programs (Timming & Macneil, 2023). Higher education now demands a form of leadership capable of merging digital literacy, cultural intelligence, and ethical orientation. The integration of technology with management education provides opportunities for future managers to improve organizational learning and strategic responsiveness (Vakaliuk et al., 2021). These dynamics imply that training programs must be comprehensive—linking knowledge, skills, and ethics in a unified developmental model (Bagherlouie & Vaghil Azad Sarabi, 2023).

As emphasized by Mohammadi et al. (2024), future-oriented leadership in education must be based on ethical frameworks that promote trust, justice, and collective engagement. Likewise, Sergeeva et al. (2022) argue that the preparation of future educational managers should focus on developing social-emotional competencies, leadership effectiveness, and communication skills to handle multicultural environments. In line with these ideas, Ichsan et al. (2023) highlight that Islamic human resource management in the digital era depends on spiritual maturity, moral accountability, and community-oriented innovation. Thus, the ideal future-building manager embodies a synthesis of technical expertise, moral excellence, and strategic adaptability.

In sum, the concept of training future-building managers with an Islamic resistance approach emphasizes integrating religious ethics with professional foresight and leadership capability. It requires a transformative educational framework that cultivates managers who can anticipate change, embody moral conviction, and lead organizations toward sustainability, justice, and cultural resilience (Mohammadi et al., 2024; Sarafrazi et al., 2022). The present study, therefore, aims to identify and prioritize the dimensions and indicators of such managerial training in Islamic Azad Universities in Tehran.

Methods and Materials

This study employed a mixed-methods sequential exploratory design. In the qualitative phase, a meta-synthesis of existing literature and related studies was conducted to extract key components of future-manager training and Islamic resistance management. Data were analyzed through thematic content analysis using the Braun

and Clarke (2020) six-step approach with MaxQDA-V2018 software. The qualitative sample included 18 academic documents and 19 theoretical and practical experts selected via purposive sampling.

In the quantitative phase, a descriptive-analytical survey was conducted. The population consisted of 205 department heads from Islamic Azad Universities in Tehran, selected through random sampling. A researcher-made questionnaire based on qualitative findings was used to collect data. Reliability and validity tests confirmed construct validity ($CR > 0.7$, $AVE > 0.5$, $\alpha > 0.7$). Data were analyzed using SPSS-V27 and SmartPLS-V3, focusing on confirmatory factor analysis (CFA) and model fit indices.

Findings

The analysis identified eight major dimensions of training future-building managers with an Islamic resistance approach: educational, leadership, communicative, personality, innovation, international, economic, and legal. The confirmatory factor analysis demonstrated that all components had significant factor loadings above 0.4 and acceptable internal consistency ($GOF = 0.604$, $R^2 = 0.629$).

The international dimension ranked first in importance ($AVE = 0.783$), highlighting the necessity of equipping future managers with global vision and intercultural competencies aligned with Islamic values. The leadership dimension followed closely, emphasizing ethical motivation and value-driven guidance, while the educational dimension underscored the integration of Islamic principles into management curricula. The personality dimension included attributes such as integrity, humility, perseverance, and self-confidence—each essential for sustaining moral leadership.

The innovation dimension demonstrated that critical thinking, creativity, and adaptability are fundamental to future-oriented leadership. Meanwhile, the economic and legal dimensions, although less dominant, revealed the importance of financial literacy, compliance with Islamic financial ethics, and knowledge of institutional regulations. Overall, the results confirmed that the combined presence of intellectual foresight, ethical reasoning, and international engagement forms the foundation of resistance-based managerial development.

Discussion and Conclusion

The study's findings reaffirm that developing future-building managers within Islamic universities requires a multidimensional framework that integrates spiritual, intellectual, and managerial competencies. The prioritization of the international dimension illustrates that future managers must act as mediators between local identity and global challenges. By internalizing the values of Islamic resistance—self-reliance, moral integrity, and intellectual independence—managers can actively engage in global contexts without compromising their ethical or cultural identity (Ghasemi, 2018).

The prominence of ethical leadership in this study aligns with Mohammadi et al. (2024), who stress that value-based leadership fosters commitment and organizational trust. This type of leadership allows managers to motivate others not through authority but through inspiration and shared moral goals. Furthermore, Kantabutra and Avery (2010) emphasize that a compelling vision statement resonates deeply with followers, creating unity and a sense of purpose—principles that align with Islamic perspectives on leadership.

The educational dimension also plays a crucial role in forming ethical, competent managers. According to Hartley (2025), effective public management education must nurture moral reasoning alongside strategic skills. This convergence ensures that management practices align with social responsibility and cultural authenticity. Similarly, Vakaliuk et al. (2021) suggest that managerial preparation through innovative educational technologies and inclusive approaches strengthens professional identity and institutional adaptability.

Another key insight from the findings relates to personality formation. The identified traits—faith, humility, patience, and courage—reflect the essence of Islamic ethical training. Studies by Ichsan et al. (2023) and Sergeeva et al. (2022) emphasize that these personal qualities constitute the core of Islamic human resource development, enhancing managers' ability to handle ethical dilemmas and foster trust within their organizations.

The innovation dimension indicates that adaptability and creative problem-solving are central to future management success. This resonates with Altinay and Kozak (2021), who describe organizational competitiveness as a dynamic system that thrives within controlled chaos, requiring flexibility and strategic innovation. Similarly, Golman and Loewenstein (2018) argue that managing “information gaps” through analytical and creative thinking enables managers to make better decisions under uncertainty.

The inclusion of economic and legal dimensions underscores that future-building managers must not only think ethically and strategically but also manage resources effectively. As Safari and Saleh (2020) demonstrate, a contingency-based approach enhances decision-making efficiency when managers are equipped with contextual awareness and resource-based reasoning. Larocque et al. (2013) also highlight the importance of competition and cooperation dynamics in organizational ecosystems, implying that managers must balance compliance with innovation to maintain sustainable performance.

Overall, the study’s findings support the argument that training future-building managers with an Islamic resistance approach is both a moral and strategic necessity. It responds to contemporary challenges by embedding ethics within professional excellence. The integration of educational, leadership, and international competencies with personal, economic, and legal awareness provides a holistic model of management education that aligns with both global standards and Islamic teachings.

This model contributes to the literature on management education by proposing a framework that merges spiritual development with scientific management. It advances the idea that effective leadership in Islamic institutions must combine intellectual foresight with spiritual resilience—a synthesis necessary for building self-sustaining, ethical, and future-oriented organizations.

In conclusion, cultivating future-building managers with an Islamic resistance approach requires an educational transformation grounded in the values of justice, independence, and innovation. Such managers are envisioned as leaders who can anticipate global transformations while preserving moral integrity and national identity. By integrating spiritual wisdom with scientific management, this framework offers a pathway for developing leaders capable of guiding educational institutions toward sustainable progress and societal empowerment.

References

- Altinay, L., & Kozak, M. (2021). Revisiting destination competitiveness through chaos theory: The butterfly competitiveness model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 331-340. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.10.004>
- Bagherlouie, A., & Vaghil Azad Sarabi, A. (2023). Examining the Effectiveness of Management Science in Behavioral Training and Enhancing the Efficiency of Future Managers. *A New Approach in Educational Sciences*, 5(1), 50-58. https://journal.iocv.ir/article_158949_en.html
- Brammer, S., & Clark, T. (2020). COVID-19 and management education: Reflections on challenges, opportunities, and potential futures. *British Journal of Management*, 31(3), 453. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12425>
- Campi, M. C., Garatti, S., & Ramponi, F. A. (2018). A general scenario theory for nonconvex optimization and decision making. *Ieee Transactions on Automatic Control*, 63(12), 4067-4078. <https://doi.org/10.1109/TAC.2018.2808446>
- Dermengi, A. G., & Cojocar, M. (2021). Managerial communication and the manager in the knowledge society. *Economic Convergence in European Union*,
- Ghasemi, B. (2018). Geopolitics of Resistance and National Security of the Islamic Republic of Iran Based on the Discourse of the Islamic Revolution. *Scientific-Research Quarterly of Security Horizons*(91). https://ps.ihu.ac.ir/article_203643.html?lang=en
- Golman, R., & Loewenstein, G. (2018). Information gaps: A theory of preferences regarding the presence and absence of information. *DECISION*, 5(3), 143. <https://doi.org/10.1037/dec0000068>
- Hartley, J. (2025). Public aspects of public manager training, education and development. *Public Money & Management*, 45(2), 111-118. <https://doi.org/10.1080/09540962.2024.2398132>
- Hung, N. T. (2020). The Impact of Educational Marketing on Universities Performance: Evidence from Private Management Colleges of Vietnam. *International Journal of Management (IJM)*, 11(11).

- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497-512. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336>
- Johnson, M. D., & Selnes, F. (2004). Customer portfolio management: Toward a dynamic theory of exchange relationships. *Journal of Marketing*, 68(2), 1-17. <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.2.1.27786>
- Kantabutra, S., & Avery, G. C. (2010). The power of vision: statements that resonate. *Journal of Business Strategy*. <https://doi.org/10.1108/02756661011012769>
- Larocque, G. R., Luckai, N., Adhikary, S. N., Groot, A., Bell, F. W., & Sharma, M. (2013). Competition theory-science and application in mixed forest stands: review of experimental and modelling methods and suggestions for future research. *Environmental Reviews*, 21(2), 71-84. <https://doi.org/10.1139/er-2012-0033>
- Mahamadi Kia, A., Ataei, M., Memarzadeh Tehran, G. R., & Doroudian, M. (2021). Interaction Between Learning-Teaching Organization. *Journal of Development and Transformation Management*(46), 49-61. https://journals.iau.ir/article_686851.html?lang=en
- Mirzaei Amir Abadi, M., & Jalalian, N. (2020). Futuristic Managers. The Sixth National Conference on Humanities and Management Studies, <https://civilica.com/doc/1233766>
- Mishra, B., & Reddy, J. M. (2021). Is "character" the link between organizational learning and learning organization? An interview with Mary M. Crossan. *The Learning Organization*, 28(6), 538-545. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2021-0080>
- Mohammadi, H., Islampanah, M., Karam Afrooz, M. J., & Malkian, F. (2024). Presenting a Futuristic Leadership Model in the Education Organization Emphasizing an Ethical Approach. *Ethics in Science and Technology*, 19(4), 213-218. <https://ethicsjournal.ir/article-1-3064-en.html>
- Mursidah, S., Maskur, M. A., & Widodo, M. (2022). Human Resources Development Strategy in Improving the Competence of Functional Education Personnel. *Management Analysis Journal*, 11(2), 134-142.
- Nikookar, H., Ahi, P., & Akbari, M. (2021). Investigating the Impact of Futuristic Management on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Productivity management*, 15(2), 107-138. https://journals.iau.ir/article_681589.html?lang=en
- Safari, A., & Saleh, A. S. (2020). Key determinants of SMEs' export performance: a resource-based view and contingency theory approach using potential mediators. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(4), 635-654. <https://doi.org/10.1108/JBIM-11-2018-0324>
- Sarafrazi, M., Haq Shenash, J., & Mahbubi Far, M. J. (2022). Examining Futuristic Leadership Style and Its Role in Human Resource Development and Employees' Career Empowerment. The Second International Conference on Laboratory Management and Innovative Approaches in Management and Economics, <https://en.civilica.com/doc/1588942/>
- Sergeeva, M. G., Yakovleva, E. V., Nikashina, N. V., & Blinova, S. A. (2022). Preparation of future education managers for professional activities. *Revista on Line De Política E Gestão Educacional*, e022068. <https://doi.org/10.22633/rpge.v26iesp.2.16566>
- Sergiienko, T. I. (2025). Development of spiritual and intellectual qualities in future specialists in the field of management. *Spiritual and intellectual upbringing and teaching of youth in the XXI century*(7), 96-100. <https://doi.org/10.58962/2708-4809.SIUTY.2025.13>
- Shcherban, T., & Dankanych, A. (2024). Conditions for developing professional forecasting of future managers. *Professional Education Methodology Theory and Technologies*. <https://doi.org/10.69587/pemtt/1.2024.34>
- Timming, A. R., & Macneil, J. (2023). Bridging human resource management theory and practice: Implications for industry-engaged academic research. *Human Resource Management Journal*, 33(3), 592-605. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12523>
- Vakaliuk, T., Novitska, I., Verbovsky, I., Rozhnova, T., & Kontsedailo, V. (2021). Management of educational institutions with inclusive education based on innovative technologies. SHS Web of Conferences, <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110403008>
- Zeng, Y. (2017). A dynamic theory of mutual fund runs and liquidity management.