



## Implications and Essentials of Mahdaviat Culture in Schools

Maryam Khodaverdian \*

PhD Student, Faculty of Humanities, Department  
of Educational Management, Imam Sadiq  
University, Tehran, Iran.

Akram Goudarzi

Assistant Professor, Faculty of Humanities,  
Department of Educational Sciences and Islamic  
Studies, Women's Campus, Imam Sadiq  
University, Tehran, Iran.

### Abstract

This study aims to explore the implications and essentials of Mahdaviat culture in schools. Using a qualitative research methodology with a deductive and conceptual development approach, the study employed implication analysis. Initially, the theoretical foundations of school culture were examined, and Hatch's model was selected as the framework for the analysis. Based on the four cultural elements of Hatch's model (assumptions, values, artifacts, and symbols) and an examination of Islamic sources, the implications of Mahdaviat culture in schools were analyzed. The findings highlight several implications across the four levels of Mahdaviat culture:

- Assumptions: Utopian ideals, universality, religious orientation.
- Values: God-centeredness, governance of Islamic laws, social justice.
- Artifacts: Establishing a Mahdaviat educational council, creating Mahdi-supporter groups, organizing "Morning of Anticipation" assemblies.
- Symbols: Days, places, and supplications associated with Imam Mahdi (AJ).

Based on the proposed framework, the implications and essentials of Mahdaviat belief and anticipation manifest through the dynamic and interactive processes of enactment, interpretation, institutionalization, and symbolization. These processes influence the assumptions and beliefs of school administrators, teachers, and students and become reflected in the school's physical structure, artifacts, and symbols. Such cultural processes contribute both to reinforcing the assumptions and values of Mahdaviat culture and to regenerating its artifacts and symbols within the educational environment.

**Keywords:** organizational culture, Mahdaviat culture, assumptions of Mahdaviat culture, values of Mahdaviat culture, symbols of Mahdaviat culture

Received: 17/September/2024

Accepted: 15/November/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

## دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس

مریم خداوردیان

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.

اکرم گودرزی \*

استادیار گروه علوم تربیتی و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)، پردیس  
خواهران، تهران، ایران.

### چکیده

-هدف پژوهش حاضر، واکاوی دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس است. روش پژوهش، کیفی با رویکرد قیاسی و توسعه مفهومی بوده که با استفاده از شیوه دلالت‌پژوهی انجام شده است. ابتدا از طریق مطالعه مبانی نظری فرهنگ مربوط به مدارس، «مدل هج» به عنوان چارچوب مطالعاتی انتخاب شد. سپس، طبق عناصر محتوایی چهارگانه «مدل هج» (مفروضات، ارزش‌ها، مصنوعات و نمادها) و از طریق بررسی منابع اسلامی، دلالت‌های فرهنگ مهدویت در مدارس واکاوی گردید. یافته‌های پژوهش از برخی دلالت‌ها در سطوح چهارگانه فرهنگ مهدوی از جمله در لایه مفروضات: خصلت آرمان‌شهری، جهان‌شمولی، دینی بودن؛ در لایه ارزش‌ها: خدامحوری، حاکمیت احکام اسلامی، عدالت اجتماعی؛ در لایه مصنوعات: تشکیل شورای طرح تربیت مهدوی، تشکیل گروه مهدی‌یاوران، برگزاری صبحگاه انتظار؛ در لایه نمادها: روزها، اماکن و ادعیه‌های منسوب به حضرت مهدی (عجل الله) حکایت دارد. در نتیجه، بر اساس الگوی مطرح‌شده، دلالت‌ها و بایسته‌های انتظار و باور مهدوی از طریق فرایندهای تعاملی و پویای چهارگانه جلوه‌گری، تفسیر، هستی‌بخشی و نمادسازی در مفروضات و اعتقادات مدیران، معلمان و دانش‌آموزان و همچنین در ساختار فیزیکی مدرسه، مصنوعات و نمادها تجلی می‌یابد. این فرایندهای فرهنگی در هر دو جهت؛ یعنی هم مقوم‌سازی مفروضات و ارزش‌های فرهنگ مهدوی و هم بازآفرینی مصنوعات و نمادهای فرهنگ مهدوی در فضای آموزشی مؤثر خواهند بود.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، فرهنگ مهدوی، مفروضات فرهنگ مهدوی، ارزش‌های فرهنگ مهدوی، نمادهای فرهنگ مهدوی

## مقدمه

مسئله فرهنگ و نقش آن در هدایت جوامع، از دیرباز مورد توجه جامعه‌شناسان بوده است اما در این حوزه، موضوع «فرهنگ سازمانی» در بحث مدیریت نوین، به عنوانی فراگیر تبدیل شده است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت کشورها شناخته شده است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک، بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر در سازمان به شمار می‌رود. فرهنگ سازمانی عبارت است از نظام باورها، ارزش‌ها و الگوهای اساسی رفتار در سازمان که در طول زمان شکل گرفته و از سوی افراد آن سازمان، پذیرفته شده است. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی اثر می‌گذارد و اهمیت آن به حدی است که دانشمندان حوزه مدیریت، وظیفه اساسی رهبران سازمان را وضع و اصلاح ارزش‌های فرهنگی مناسب دانسته‌اند (عسکری و وزیری، ۱۳۹۵، صص ۱۸-۶۷). با وجود این، آنچه مورد توجه است، تفاوت در باورها و ارزش‌های مشترک در جوامع مختلف است چراکه فرهنگ سازمانی در هر کشوری باید بر اساس اصول ارزشی و اعتقادی همان جامعه باشد. لذا، در کشور ما نیز فرهنگ حاکم بر سازمان باید بر مبنای فرهنگ بومی و اسلامی تبیین گردد. انقلاب اسلامی ایران دارای مجموعه‌ای از مبانی فرهنگی بوده که با هدف تحول فرهنگی شکل گرفته و ماهیت آن کاملاً به یک نظام فرهنگی متکی است. به همین دلیل، جامعه اسلامی با انواع بحران‌های فرهنگی و به تعبیر بهتر، تهاجم فرهنگی مورد تهدید واقع شده و خواهد شد (گودرزی، ۱۳۸۸، ص ۲۱). رهبر معظم انقلاب اسلامی در چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی می‌فرمایند: «عزیزان، دهه‌های آینده، دهه‌های شما است و شما باید کار آزموده و پرانگیزه از انقلاب خود حراست کنید و آن را هرچه بیشتر به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا فدا) است، نزدیک کنید. برای برداشتن گام‌های استوار در آینده، باید گذشته را درست شناخت و از تجربه‌ها درس گرفت. اگر از این راهبرد غفلت شود، دروغ‌ها به جای حقیقت خواهند نشست و آینده مورد تهدید ناشناخته قرار خواهد گرفت» (بیانات رهبری، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲). لذا، در راستای دستیابی به تمدن نوین اسلامی و ایجاد جامعه اسلامی که همان جامعه منتظر ظهور در عصر غیبت امام زمان (عجل‌الله) است، باید به دنبال احیای فرهنگ مهدویت در جامعه بود. در روزگار جهانی شدن مهدویت، در زیرساخت‌ها که جهان‌بینی باورها، ارزش‌ها و هنجارها را شامل می‌شود، نوعی همسانی یا وحدت فرهنگی وجود دارد زیرا ویژگی‌های این جامعه عبارت است از فراگیری اموری مانند جهان‌بینی الهی و توحیدی، هنجارهای اسلامی دینی و هنجارهای اخلاقی. در دوره ظهور حضرت مهدی (عج)، یکپارچگی و یگانگی واقعی که همان جهان‌بینی الهی و توحیدی است، بر همه جوامع حاکم خواهد شد. بر اساس این جهان‌بینی، ارزش‌ها و هنجارهای اسلامی در تمام فرهنگ‌ها وجود خواهد داشت (ربانی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴)؛ بنابراین، الگوگیری و تأثیرپذیری از فرهنگ مهدویت برای تمام عصرها و نسل‌ها، کارگشا و کارساز است. برای نمونه، به دو اثر و ویژگی این فرهنگ اشاره می‌کنیم: ۱- احاطه علمی امام مهدی (عجل‌الله تعالی فرجه) بر اعمال و احوال ما باعث می‌شود مسئولان و مردم جامعه، امام را شاهد و ناظر بر اعمال خود ببینند و از گناهان فردی و اجتماعی پرهیزند زیرا می‌دانند ایشان از گناهشان ناراحت می‌شود. علاوه بر آن، سعی می‌کنند با اعمال شایسته، زمینه خشنودی حضرت را فراهم سازند زیرا می‌دانند ایشان از کار نیک شادمان می‌شود. به بیان دیگر، فرهنگ مهدویت را می‌توان مایه حرکت و عمل صحیح در تمام طبقات نظام و جامعه دانست که تلاش و کوشش صحیح، اصولی و منطقی را به دنبال دارد. ۲- از ویژگی‌های دیگر فرهنگ مهدویت، «امید» است. این ویژگی، برای تمام جوامع و نظام‌ها از جمله نظام حکومتی ایران ضروری می‌نماید و موجب دلگرمی خدمت‌گزاران نظام اسلامی در خدمت به خلق خدا و دین خدا می‌گردد. آری، فرهنگ مهدویت، حرکت آفرین، امیدآفرین، تلاش‌زا و نشاط‌آور است و یأس، نومیدی، خستگی، وازدگی و پوچ‌گرایی را می‌زداید. این فرهنگ، دریچه‌ای به آینده‌ای روشن دارد

(شفیعی سروستانی، ۱۳۸۰، ص ۸۴)؛ بنابراین، اشاعه فرهنگ مهدوی در جامعه و به‌طور خاص نهادها و سازمان‌ها، نوعی آینده‌نگری است که تفکر و نگرش‌های معطوف به آینده را شکل می‌دهد. در این تفکر، گذشته، حال و آینده جهان حرکتی مستمر، پویا، هدفمند به‌سوی کمال دارد که هیچ‌گونه انحراف و ارتجاعی در آن نیست (گودرزی، ۱۳۸۸، ص ۲۱). در این میان، نهاد آموزش و پرورش با توجه به رسالت خطیرش در تعلیم و تربیت نسل آینده کشور، می‌تواند در تحقق و گسترش این تفکر در جامعه بسیار اثرگذار باشد چراکه بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، عرصه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقاء سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های مختلف است و تحقق آرمان‌های متعالی انقلاب اسلامی ایران مانند احیای تمدن عظیم اسلامی، حضور سازنده، فعال و پیشرو در میان ملت‌ها و کسب آمادگی برای برقراری عدالت و معنویت در جهان درگرو تربیت انسان‌های عالم، متقی، آزاده و اخلاقی است. هنوز آموزش و پرورش با چالش‌های جدی روبه‌روست و برون‌داد آن در طراز جمهوری اسلامی ایران و پاسخگویی تحولات محیطی و نیازهای جامعه نیست. از این‌رو، تأکیدات حکیمانه رهبر فرزانه انقلاب اسلامی ایران مبنی بر ضرورت تحول بنیادی در آموزش و پرورش با تکیه بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی ایرانی و تمدن الگوی اسلامی ایرانی برای تحول و پرهیز از الگوهای وارداتی کهنه و تقلیدی محض، چراغ راه برون‌رفت از چالش‌های نظام آموزشی کشور است (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۸۶، ص ۷). بنا بر آنچه بیان شد، توجه به فرهنگ مدارس در کلیه ابعاد (آموزشی/پرورشی و سازمانی) در راستای اصلاح باورها و ارزش‌های مبتنی بر فرهنگ مهدویت و انتظار می‌تواند در پرورش نسلی پر تلاش، امیدوار، پویا، پرنشاط، خستگی‌ناپذیر و شکست‌ناپذیر مؤثر و کارآمد باشد. شایان ذکر است، چارچوب نظری پژوهش طبق لایه‌های فرهنگی هیچ اقتباس شده است که در بخش مبانی نظری به‌طور مفصل به آن پرداخته می‌شود. لذا، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس چیست؟

### پیشینه پژوهش

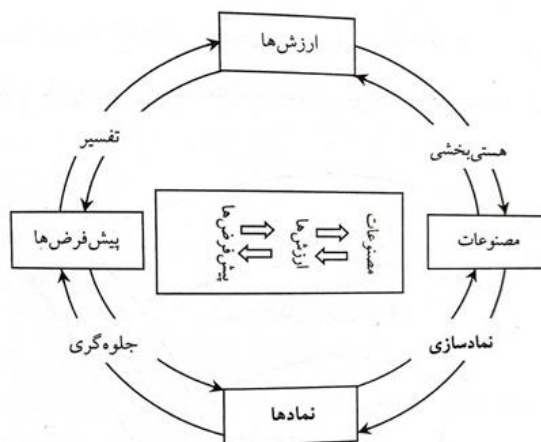
از نظر شاین، واژه فرهنگ سازمانی ابتدا در ادبیات زبان انگلیسی و در دهه ۱۹۶۰ به‌عنوان مترادف کلمه «جو» مطرح شد. عنوان فرهنگ شرکتی نیز در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد. طرز برخورد نسبت به فرهنگ‌های سازمانی قوی تا حدودی بستگی به فرهنگ ملی هر کشور دارد. پذیرش اینکه فرهنگ سازمانی دارای ویژگی خاصی بوده، به این معناست که درون یک فرهنگ، خرده‌فرهنگ‌ها نمی‌توانند وجود داشته باشند. بیشتر سازمان‌های بزرگ، یک فرهنگ غالب (اصلی) و مجموعه متعددی از خرده‌فرهنگ‌های مختلف دارند. یک فرهنگ غالب بر ارزش‌های بنیادی مشترک بین اعضای سازمان تأکید می‌کند؛ بنابراین، وقتی در مورد فرهنگ یک سازمان بحث می‌شود، منظور فرهنگ اصلی سازمان است. الگوهای فرهنگ سازمانی با عرضه چارچوبی دقیق و مفید از ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی، به موفقیت سازمان‌ها در شناسایی و تصحیح فرهنگ سازمانی خود کمک بسیار می‌کنند. در نتیجه، هر یک از دانشمندان و محققان حوزه مدیریت، بر اساس تعریفی که از فرهنگ سازمان، مدنظر داشته‌اند، برای بررسی و تشریح محتوای فرهنگ سازمانی، الگوهایی را تدوین کرده‌اند. در ایجاد مبانی و چارچوب‌های اولیه لازم برای شناخت و مدیریت فرهنگ سازمان، نظریه‌پردازان متعددی نقش داشته‌اند که می‌توان آن‌ها را نظریه‌پردازان پیشگام دانست. این گروه در نظریات خود، بسترها و مبانی لازم را برای دیگر پژوهشگران، به‌منظور مطالعه درباره فرهنگ سازمانی و عرضه الگوهای عملیاتی کاربردی در این حوزه فراهم کرده‌اند. تالکوت پارسونز، ویلیام اوشی، تام پیترز، رابرت واترمن، استانی دیویس، ادگار شاین و دو الگوی پاسکواوله گنگ لیاردی و ماری جو هیچ که بر اساس نظریه شاین شکل گرفته‌اند، از مهم‌ترین پژوهشگرانی هستند که در نظریه‌پردازی در حوزه فرهنگ سازمانی، نقش مهمی داشته‌اند (عسکری وزیری، ۱۳۹۵،

صص ۱۱۰-۱۱۱). شایان ذکر است، از میان الگوهای متعدد، در پژوهش حاضر، تنها به معرفی الگوی ادگار شاین و دو نظریه‌پرداز دیگر (پاسکواله گنگ لیاردی و ماری جو هچ) که الگوهای خود را بر اساس نظریه شاین از فرهنگ (فرهنگ به عنوان پیش فرض‌ها، ارزش‌ها، مصنوعات) ساخته‌اند، پرداخته شده است. مبنای چارچوب نظری عناصر و لایه‌های فرهنگی در این پژوهش نیز بر همین اساس است.

به گفته ادگار شاین، مجموعه‌ای از پیش فرض‌های اساسی، هسته (جوهره) فرهنگ را شکل می‌دهند. این هسته به صورت ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری متجلی می‌شود که اعضاء آن‌ها را پذیرفته، نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند و به موازاتی که برای اتخاذ گزینه‌ها (تصمیم‌ها) و در پیش گرفتن اقدامات عملی مورد استفاده قرار می‌دهند، آن‌ها را حفظ می‌کنند. گزینه‌ها (تصمیم‌ها) و اقدام‌های تحت راهنمای فرهنگ، مصنوعات یک فرهنگ را می‌سازند که از جمله آن‌ها می‌توان به محصولاتی که سازمان‌ها می‌سازند و خدماتی که تولید می‌کنند، اشاره کرد (هچ، ۱۳۹۳، صص ۳۱۷-۳۲۱).

پاسکواله گنگ لیاردی، نظریه‌پرداز ایتالیایی سازمان، ایده شاین از فرهنگ به عنوان پیش فرض‌ها و ارزش‌ها را با مفاهیم استراتژی و هویت ترکیب کرد تا این نظریه خود را تدوین کند که استراتژی اصلی سازمان حفاظت از هویت سازمانی است که به نوبه خود از طریق پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگی‌اش تعریف می‌شود. گنگ لیاردی استدلال کرد که سازمان‌ها برای اجرای استراتژی اصلی حفاظت از هویت خود، دامنه‌ای از استراتژی‌های ثانویه را تدوین می‌کنند (Gagliardi, 1986, p. 125).

بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود طبق نظر گنگ لیاردی، مدیران مدارس می‌توانند از طریق ابزارهای نمادین از جمله تجلیات زبانی، شنیداری و نمادسازی رفتاری به عبارتی با رهبری اثربخش مصنوعات فرهنگی زمینه تقویت هرچه بیشتر ارزش‌ها و مفروضات فرهنگی و یا حتی زمینه تحول آن‌ها را به مرور و از طریق برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت زمان به سرانجام برسانند. البته، لازم به ذکر است موضوع نمادسازی فرهنگی بر پایه مدل پویای عناصر فرهنگی هچ به کمال نظری رسیده است؛ آنچه که مبنای تحلیل فرهنگی در این نوشتار است. در ادامه به طور مفصل بدان پرداخته می‌شود. مدل پویایی‌های فرهنگ سازمانی هچ مانند گنگ لیاردی، بر اساس نظریه شاین از فرهنگ (فرهنگ به عنوان پیش فرض‌ها، ارزش‌ها، مصنوعات) ساخته شده است. درعین حال، نظریه پویایی‌های فرهنگی صرفاً بر عناصر پیش فرض‌ها، ارزش‌ها و مصنوعات متمرکز نیست بلکه بر فرایندهای پیونددهنده این عناصر استوار است.



نمودار ۱. مدل پویایی‌های فرهنگ سازمانی (هچ، ۱۳۹۳، صص ۳۱۷-۳۲۱)

این مدل، چهار فرایند به هم مرتبط جلوه‌گری، هستی‌بخشی، نمادسازی و تفسیر را نشان می‌دهد که به‌طور پیوسته ویژگی‌های ثابت فرهنگ را با تغییر فرهنگی گره می‌زند. نیمه بالایی مدل نشان می‌دهد که چگونه فرهنگ در پرتو مصنوعات تولیدی به‌وسیله رفتار متأثر از پیش‌فرض‌ها و ارزش‌ها و بازتابنده آن‌ها صبغه مادی به خود می‌گیرد. در بخش پایینی مدل، معناسازی فرهنگی مصنوعات را به درون نمادهایی برمی‌گرداند که یا پیش‌فرض‌ها را حمایت می‌کند یا آن‌ها را به چالش می‌کشد و خط نقطه‌چین که دو طرف راست و چپ شکل را از هم جدا می‌کند، نشان می‌دهد که اگرچه مصنوعات در قلمرو عینیت ظاهر می‌شوند ولی به نظر می‌رسد پیش‌فرض‌ها درون قلمرو ذهنی ناپدید می‌شوند؛ نمادها و ارزش‌ها بین این دو قلمرو (دامنه) قرار می‌گیرند و برخی از خواص هر کدام مشترک است (Gagliardi, 1986, p. 365). در این مدل، فرایندهای فرهنگی در دو جهت کار می‌کنند. برای مثال، تفسیر، از پیش‌فرض‌ها برای کمک به تعیین معنای نمادها کمک می‌گیرد ولی به نمادها اجازه می‌دهد یا پیش‌فرض‌های موجود را حفظ یا آن‌ها را به چالش بکشند. حفظ پیش‌فرض‌ها که در حکم ثبات فرهنگی است، وقتی رخ می‌دهد که تفاسیر آنچه انتظار می‌رفته را حمایت کنند. ولی تفاسیر بعضاً در تقابل با انتظارات قرار می‌گیرند. تغییر فرهنگی وقتی اقامه می‌شود که پیش‌فرض‌ها از حیث نمادین درون فرایند تفسیر به چالش کشیده می‌شوند. این امر نوعی زنجیره اثرات رقم می‌زند که در سراسر فرایند مدل تسری پیدا می‌کند. نیروهای ثبات و تغییر (آن‌طور که مدل نشان می‌دهد) درون پویایی‌های فرهنگ هم‌زیستی می‌کنند و پیوسته به هم وابسته‌اند (Gagliardi, 1986, p. 360). پرواضح است مدل عناصر و فرایند فرهنگی هیچ، نفوذ دیدگاه نمادین-تفسیری را در گزاره‌های مدیریتی نمایان می‌سازد که با رویکرد تفسیری نسبت به مدل ادگار شاین که ریشه در نگاه مدرنیته و تعاملات مکانیکی عناصر و سطوح فرهنگی دارد، پویاتر و ارگانیکی‌تر به نظر می‌رسد. جامعیت و نگاه پویای آن به فرایند شکل‌گیری فرهنگ، عناصر و مؤلفه‌های آن امتیاز مدل است.

لذا، این مدل برای سازمان‌های آموزشی با توجه به ماهیت انسانی آن که نیازمند پویایی و انعطاف‌پذیری است، می‌تواند مطلوب‌تر باشد. طبق نظرات فرهنگی که شرح آن رفت، رهبری نمادین فرهنگ در سازمان‌های آموزشی به‌طور اعم و مدارس به‌طور اخص امری خطیر و هنرمندانه است که یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران آموزشی و رهبران تربیتی در قرن نو (۱۵ هجری شمسی) خواهد بود. در مدارس کشورهای اسلامی از جمله ایران، ظرف فرهنگی به‌واسطه دین و اعتقادات و گزاره‌های دینی محتوا می‌یابد. در قرن نو برای همه شیعیان اهل انتظار مخصوصاً ملت ایران به‌ویژه نسل جوان و نوجوان یکی از پرچالش‌ترین موضوعات تربیتی که صبغه دینی-فرهنگی بسیار عمیقی دارد، موضوع انتظار و فرهنگ مهدویت است. از این‌رو، بسیار مهم و بایسته است محققان و اندیشمندان تربیتی، دلالت‌های تربیتی و فرهنگی باورهای انتظار مهدوی را در محیط و بافت فرهنگی-تربیتی و اجتماعی مدارس رصد کنند تا مشخص شود دلالت‌ها حاکی از چه گفتمانی است؟ آیا این گفتمان بالابرنده و متعالی است یا خیر، دلالت‌ها حاکی از روندی تقلیل‌برنده ارزش‌ها و تفسیرهای برآمده از آن است. در ادامه به تشریح فرهنگ مهدویت پرداخته می‌شود.

### فرهنگ مهدوی

مهدویت در اصطلاح یعنی روش، رفتار، فکر و عقیده‌ای که به حضرت مهدی (عج) انتساب داشته باشد. پس مهدویت یعنی معتقد بودن به وجود حضرت مهدی (عج) (عمید، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۲۳۳). بر همین اساس، فرهنگ مهدوی عبارت است از: «بیان اندیشه‌ها، باورها، اصول و اعتقادات مربوط به آموزه مهدویت، تبیین ارزش‌ها و بایدها و نبایدهای آن، تعیین هنجارها و الگوهای رفتاری کرداری مرتبط با آن، تولید نمادها، نشانه‌ها و علائم نمادین برای توسعه و تحکیم

آن، تولید آیین‌ها و آداب و رسوم تازه و تقویت آیین‌های پیشین، ابداع و نوآوری‌های ارتباطی رسانه‌ها در حوزه شبکه‌های انسانی حقیقی و مجازی، توسعه و بسط مهارت‌های مورد نیاز مانند زمینه‌سازی ظهور، انتظار سازنده، روش‌های یاری مهدی موعود (عج) و ...» (عظیمی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۵). مصباحی مقدم (۱۳۹۷) هم در این راستا فرهنگ مهدویت را فرهنگ انتظار بشریت برای حاکمیت صلح و حاکمیت حق می‌داند؛ بدین صورت که حق حاکم شود و صلح را در میان بشریت برقرار کند که بشریت به صورت یکپارچه شود و مدیریت یکپارچه داشته باشد. خداوند در قرآن کریم پیرامون وارثان حقیقی زمین می‌فرماید: «وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَلْوَارِينَ» (قصص / ۵) «و ما بر آن هستیم که بر مستضعفان روی زمین نعمت دهیم و آنان را پیشوایان سازیم و وارثان گردانیم»؛ بنابراین، فرهنگ مهدوی را می‌توان در قالب دو برداشت اصلی بیان کرد: نوع اول فرهنگ مهدوی، فرهنگ آرمانی است که در عصر ظهور، توسط امام زمان (عج) بر مبنای باورها و ارزش‌های حقیقی اسلام، در جامعه جهانی تحقق خواهد یافت. بدین ترتیب، یک فرهنگ دینی جهان‌شمول و آرمانی را شکل می‌دهد. نوع دوم آن، ذیل عنوان «فرهنگ انتظار» قابل ترسیم است. فرهنگ انتظار، فرهنگی است که در عصر غیبت امام زمان (عج) شکل می‌گیرد. چنین فرهنگی بر محور همان باورهای زیربنایی و با الگوگیری از چشم‌انداز آرمانی «فرهنگ مهدوی» تحقق می‌یابد. با این وصف، منظور ما از «فرهنگ مهدوی»، نوع دوم بوده که در راستای رسیدن به فرهنگ آرمانی و اندیشه دفاعی مهدویت ترسیم شده است (الهی‌نژاد، ۱۳۹۳، ص ۴۰).

مطالعه پیشینه پژوهش حاکی از مطالعات چندی است که در ادامه معرفی می‌شود. قنبری نیک (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «ویژگی‌های اجتماعی جامعه منتظر از منظر آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی)»، نشان می‌دهد شاخصه‌های اجتماعی جامعه منتظر، دو وجه دارد: از یک سو، هر فرد مهدی‌باور، در زیست اجتماعی خود باید دارای ویژگی‌هایی باشد و از سوی دیگر، کلیت جامعه منتظر نیز باید دارای شاخصه‌های اجتماعی باشد؛ شاخصه‌هایی همچون حق‌مداری، التزام عملی به سیره معصومین (ع)، باور جمعی به مهدویت، انتظار و آمادگی برای ظهور، تلاش همگانی برای عدالت اجتماعی، امر به معروف و نهی از منکر، پیوند امت و رهبری، تربیت معنوی و اخلاقی افراد در خانواده و جامعه، حاکم شدن امنیت اجتماعی و روانی، رعایت کرامت انسان‌ها و مساوات در برابر قانون. متقی‌زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی به آسیب‌شناسی فرهنگ مهدوی در عصر جهانی شدن پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، جریان‌های مدرنیستی و پست‌مدرنیستی که جهانی شدن را مدیریت و رهبری می‌کنند، درصدد گسترش باورها، ارزش‌ها، هنجارها و نمادها هستند که غالباً در تقابل با فرهنگ مهدویت بوده و بنابراین، ویژگی‌هایی چون جهانی شمولی، عینی بودن و آرمان‌شهری بودن آن و همچنین، کارکردهای این فرهنگ را با چالش‌هایی روبه‌رو می‌کند. نیک‌پناه و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بازکاوی ضرورت‌های فرهنگی و ادبی انتظار و ارزیابی میزان آشنایی جوانان با مبانی مهدوی و معیارهای مربوطه»، به بررسی میزان آگاهی قشر جوان، بر مبنای فرهنگ مهدوی و انتظار پرداخته‌اند و تهدیدها و آسیب‌های مباحث ظهور را در میان جوانان ارزیابی کرده‌اند. در ضمن، تفاوت نگاه پسران و دختران را در این مسائل شناسایی کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که دختران در پاسخ به سؤالات در حوزه فرهنگ مهدویت از آشنایی کمتری برخوردارند و نقشی منفعلانه دارند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که هیچ‌یک از پژوهش‌ها به بررسی دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس نپرداخته‌اند و در این حیطه، خلأ پژوهشی وجود دارد.

## روش

روش پژوهش از نوع کیفی از نوع قیاسی و توسعه مفهومی است که با استفاده از شیوه دلالت‌پژوهی انجام شده است. در این شیوه، پژوهشگر می‌خواهد از سایر رشته‌ها از فلسفه‌های مختلف، از رشته‌های پایه‌ای، از یک چارچوب، از یک



نظریه، از یک مدل، از یک ایده ابتدایی مطرح در سایر رشته‌ها رهنمودهایی قرض کند و آن را در حوزه تخصصی خود به کار گیرد. نویسنده به این عمل، «دالت پژوهی» اطلاق می‌کند (دانایی فرد، ۱۳۹۵، صص ۴۸-۴۹). دالت پژوهی به مفهوم اقتباس دانش، رشته‌ای علمی برای تدقیق، بهبود یا بسط دانش رشته دیگر (اعم از همگون یا ناهمگون) است؛ مبادله وام‌گونه از دانشی از یک ساحت برای دانشی در ساحت دیگر. آنچه در این روش استفاده می‌شود، می‌تواند مکاتب، فلسفه‌ها، پارادایم‌ها، نظریه‌ها، مدل، فنون و حتی ایده‌های پراکنده در یک رشته علمی باشد (دانایی فرد، ۱۳۹۵، صص ۳۹-۷۱). پژوهش حاضر در مرحله اول، از طریق مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرهنگ مربوط به مدارس، مدل هیچ را به عنوان چارچوب مطالعاتی انتخاب کرده است (علت انتخاب این الگو، جامع بودن آن نسبت به الگوهای دیگر و توجه آن به عوامل مادی و معنوی مؤثر در تغییر فرهنگی، توأمان است). در مرحله دوم، طبق چارچوب هیچ و از طریق منابع اسلامی دالت‌های محتوایی چهارگانه را در فرهنگ مهدوی در محیط و بافت فرهنگی- تربیتی مدارس واکاوی کرده است. لذا، عناصر چهارگانه ارائه‌شده در این الگو (پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها، مصنوعات و نمادها)، در راستای ایجاد و تقویت فرهنگ مهدوی با توجه به چهار فرایند (جلوه‌گری، تفسیر، هستی بخشی و نمادسازی) در مدارس طبق مراحل روش دالت پژوهی بررسی شده‌اند.

### یافته‌ها

در این بخش از پژوهش، عناصر چهارگانه الگوی پویایی فرهنگ سازمانی برای دستیابی به فرهنگ مهدوی در مدارس بررسی شده است. بر همین اساس، پیش‌فرض‌های فرهنگ مهدوی، ارزش‌های فرهنگ مهدوی، مصنوعات فرهنگ مهدوی و نمادهای فرهنگ مهدوی در مدارس شناسایی شده و نهایتاً فرایندهای پیونددهنده این عناصر (جلوه‌گری، تفسیر، هستی بخشی و نمادسازی) در راستای تقویت فرهنگ مهدویت و انتظار تبیین شد.

### جدول ۱. دالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس

عناصر چهارگانه	بایسته‌ها	دالت‌ها
پیش‌فرض‌ها در فرهنگ مهدوی	آرمان‌شهری که شیعه در فرهنگ مهدوی ترسیم می‌کند، زمینی و واقعی است و در آن، فرجام تاریخ بشری، خجسته و سعادت‌بخش است. خداوند، به صالحان، وعده خلافت آن‌ها را در «زمین» داده است؛ «وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ» (نور، ۵۵) (مطهری، ۱۳۷۸، ص ۵۲).	
	از ویژگی‌های دیگر فرهنگ مهدوی جهان‌شمولی و فرابخشی بودن آن است و فرابخشی بودن به این معناست که این فرهنگ، تمام اقشار از هر جنس و نژاد و سن و مسلک را مخاطب خویش قرار می‌دهد زیرا پیامش برای تمام انسان‌های کره زمین، یادآور رسالت انبیاء و اولیای الهی است. «بشارت‌های مؤکد و مکرر قرآن مبنی بر تحقق حتمی و قطعی اهداف جهان‌شمول خداوند به هنگام، تکامل و تعالی غایی انسان در زمین، مبانی عقیده به مهدویت در اسلام را تشکیل می‌دهد» (ساشادینا و جاسم حسین، ۱۳۷۱، ص ۵۶).	
	مؤلفه‌های توسعه اجتماعی در عصر ظهور عبارت‌اند از:	
توسعه اجتماعی	۱- گسترش عدالت: قرآن کریم درباره اهمیت عدل و قسط می‌فرماید: لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ (حدید، ۲۵). بنا بر این رویکرد، در چشم‌اندازی که فرهنگ مهدی نیز ترسیم می‌کند، گسترش عدالت نمودی چشمگیر دارد به‌گونه‌ای که یکی از بزرگ‌ترین اهداف منجی در آخرالزمان، برقراری عدالت در سراسر جهان مطرح شده است و کمتر روایتی در زمینه مهدویت می‌بینیم که در آن، به این موضوع پرداخته نشده باشد (شیخ مفید، ۱۳۹۹، ص ۳۶۵).	
	۲- امنیت اجتماعی: «امنیت در بعد عینی، فقدان تهدیدات نسبت به ارزش‌ها و در جهتی ذهنی فقدان ترس از اینکه چنین ارزش‌هایی مورد هجوم واقع بشوند را مورد سنجش قرار می‌دهد» (تاجیک، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۴۴). وعده الهی در قرآن، آنجا که می‌فرماید: «وَلْيَبْلُغْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا» و ترس آن‌ها به امنیت و آسایش مبدل خواهد شد (نور، ۵۵).	



عناصر چهارگانه	بایسته‌ها	دلالت‌ها
توسعه فرهنگی	۳- تربیت و اخلاق اجتماعی: طبق روایات تا قبل از ظهور آن حضرت، بین مردم اختلافات و تشتت فراوانی وجود خواهد داشت اما با ظهور منجی و تشکیل جامعه عدل الهی، همه چیز به کلی دگرگون شده و تربیت و اخلاق اجتماعی متحول می‌گردد: «قائم ما با یارانش پیمان می‌بندد که مسلمانی را دشنام ندهند، حریمی را هتک نکنند، مال یتیم را نخورند» (صافی گلپایگانی، بی تا، ص ۴۶۹).	این نوع توسعه در اصطلاح، به معنای گسترش خلاقیت‌های فکری و عملی و دینی و هنری و در یک کلام، گسترش کیفی و کمی هرگونه فعالیت و نگرش فکری و فرهنگی است. ازجمله مؤلفه‌های توسعه فرهنگی در عصر ظهور عبارت‌اند از:
	۱- گسترش اسلام: عظمت اسلام که با مدیریت فرهنگی امام عصر، به یک‌باره نمایان می‌گردد، چنان جلوه‌ای از دین الهی به نمایش می‌گذارد که در سراسر جهان با استقبال بی‌نظیری مواجه می‌شود (طبسی، ۱۳۸۰، ص ۱۸۱).	۲- توسعه علمی، فکری: روایات، عصر ظهور را عصری ترسیم کرده‌اند که بشر در آن دوران به واسطه حضور و رهبری منجی، به دریای بیکران دانش‌ها و معارف دست می‌یابد: «إِذَا قَامَ قَائِمُنَا وَضَعَ اللَّهُ يَدَهُ عَلَى رُءُوسِ الْعِبَادِ فَجَمَعَ بَهَا عُقُولَهُمْ وَ كَمَلَتْ بِهِ أَحْلَامَهُمْ» «هنگامی که قائم ما قیام کند، دستش را بر سر مردم می‌گذارد و عقول آن‌ها را کامل و فکرشان را تکمیل می‌کند» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۲، ص ۴۷).
	خدامحوری	اولین شاخصه جامعه منتظر، «خدامحوری» و «خدامداری» است. امام صادق (ع)، این ویژگی منتظران حضرت مهدی (عج) را چنین بیان می‌فرماید: «رَجَالٌ كَأَنَّ قُلُوبَهُمْ زَبَرُ الْحَدِيدِ لَا يَشُوبُهَا شَكٌّ فِي ذَاتِ اللَّهِ» انسان‌هایی که گویا دل‌هایشان پاره‌های آهن است، غبار تردید در ذات مقدس پروردگار خاطرشان را نمی‌آلاید (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۲، ص ۳۰۸).
حاکمیت احکام اسلامی به نفع انسان	«حاکمیت اسلام و عمل به احکام و آموزه‌های قرآن»، از دیگر شاخصه‌های جامعه اسلامی است. در حقیقت، «انسان منتظر، به حاکمیت اصل دین و اجرای یکایک تعالیم آن چشم دوخته است» (حکیمی، ۱۳۸۷، ص ۳۵). چنین جامعه منتظری «به دنبال تحقق کامل دین، برای تمام بشریت است. این انتظار، مؤمن را به تشکیل حکومت اسلامی سوق می‌دهد» (فاضل لنکرانی، ۱۳۹۳، ص ۱۵۱).	
فرهنگی انتظار روحیه انتظار	اصل «انتظار فرج» از شاخصه جامعه منتظر است. از همین رو، مورد تأکید معصومان بوده است. از منظر رسول خدا (ص)، انتظار فرج محبوب‌ترین اعمال به‌سوی خدای عزوجل، برترین کارهای امت، والاترین عبادت و بالاترین جهاد امت من است (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۲، ص ۱۲۲).	
عدالت اجتماعی	«عدالت»، دیگر شاخصه اجتماعی جامعه منتظر است. اصولاً، نظام هستی بر عدل استوار شده و به تعبیر آیات قرآن کریم، «میزان» که تعبیر دیگر «عدل» است، از یک سو در عالم کیهان و کل نظام هستی حاکم است و از سوی دیگر، در نظام حیات فردی و اجتماعی انسان باید حاکم باشد تا از محور عدل تجاوز نشود (اخوان کاظمی، ۱۳۸۶، ص ۵۲). رهبر انقلاب در این زمینه می‌فرماید: خصوصیت مهدی موعود (عج) در نظر مسلمانان این است که «يَمْلَأُ اللَّهُ بِهَ الْأَرْضَ قِسْطًا وَ عَدْلًا كَمَا مُلِئَتْ ظُلْمًا وَ جَوْرًا» (بیانات رهبری، ۱۳۶۸/۱۲/۲۲).	
همراهی با امام	از دیگر شاخصه‌های اجتماعی جامعه منتظر، «همراه و هماهنگ بودن جامعه با امام» و رهبر خویش است. جامعه منتظر، در حرکت به‌سوی هدف خویش، متحد و هماهنگ با امام خویش پیش می‌رود چراکه موفقیت جامعه در رسیدن به سعادت و خوشبختی، همراهی و همیاری با امام خویش است. در کلامی از امام زمان (عج) آمده است: «و اگر شیعیان ما که خدا ایشان را به اطاعتش موفق فرماید! در وفای به عهد بر عهده ایشان یک‌دل می‌بودند، توفیق دیدار ما از آن‌ها تأخیر نمی‌افتاد» (طبرسی، ۱۳۷۱، ج ۲، ص ۶۵۶).	
امیدواری	دیگر شاخصه جامعه منتظر «امید» است؛ چنان‌که رهبری می‌فرماید: چند خصوصیت در این عقیده مهدویت هست که این خصوصیات برای هر ملتی، در حکم خون در کالبد و در حکم روح در جسم است. یکی، «امید» است. هیچ وقت انسانی که به این اصل معتقد است، ناامید نمی‌شود؛ چرا؟ چون می‌داند یک پایان روشن حتمی وجود دارد، برو برگرد ندارد. سعی می‌کند که خودش را به آن برساند (بیانات رهبری، ۱۳۷۶/۹/۲۵).	
باور جمعی به مهدویت	«باور به مهدویت»، دیگر شاخصه جامعه منتظر است. به‌طورکلی، در فرهنگ شیعه، بحث مهدویت یکی از مهم‌ترین و عمیق‌ترین مباحث عقیدتی به حساب می‌آید و ماحصل اعتقاد به امامت است و وصایت بدان ختم می‌شود. این باور، سبب توجه همه بخش‌های جامعه، به‌ویژه عالمان و نخبگان جامعه می‌شود که آنان با تلاش خود، زمینه را برای آمادگی جامعه برای ظهور حضرت فراهم می‌کنند. «در صورتی که مردم به منجی موعود و ارزش‌های منبعث از	

ارزش‌ها در فرهنگ مهدوی

عناصر چهارگانه	بایسته‌ها	دلالت‌ها
مرد شخص دین تاریخ	مرد شخص دین تاریخ	<p>آن باور داشته باشند و ارزش‌های حاکم بر جامعه نیز بر آن مبتنی باشد، لزوماً هنجارهای حاکم بر اجتماع نیز ماهیت منجی باوری پیدا خواهند کرد» (ملکی راد و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۱۳).</p>
		<p>شاخصه دیگر جامعه منتظر، تلاش برای گشایش امور انسان‌ها است. این جامعه همه تلاش خود را برای رفع مشکلات و مسائل افراد بشر به کار می‌گیرد. رهبری، یکی از معانی انتظار فرج را گره‌گشایی از کار مردم معرفی می‌کند: معنای انتظار فرج به‌عنوان عبارت اخراج انتظار ظهور، این است که مؤمن به اسلام، مؤمن به مذهب اهل بیت (ع) وضعیتی را که در دنیای واقعی وجود دارد، عقده و گره در زندگی بشر می‌شناسد. واقع قضیه همین است. منتظر است که این فروبستگی کار بشر، این گرفتاری عمومی انسانیت، گشایش پیدا بکند. مسئله، مسئله گره در کار شخص من و شخص شما نیست. امام زمان (عج) برای اینکه فرج برای همه بشر به وجود بیاورد، ظهور می‌کند که انسان را از فروبستگی نجات بدهد؛ جامعه بشر را نجات بدهد؛ بلکه تاریخ آینده بشر را نجات بدهد ... انتظار فرج، یعنی قبول نکردن و رد کردن آن وضعیتی که بر اثر جهالت انسان‌ها، بر اثر اغراض بشر بر زندگی انسانیت حاکم شده است. این معنی انتظار فرج است (بیانات رهبری، ۱۳۸۷/۵/۲۷).</p>
توسعه مردم و رهبری	توسعه مردم و رهبری	<p>امر به معروف (فرمان دادن به شایسته) و نهی از منکر (بازداشتن از ناشایسته)، دو فریضه حیاتی و اساسی در اسلام است که در سخنان رهبر انقلاب، گاهی با عناوین «اصلاح جامعه» و «مقابله با بدعتها و انحرافات» از آن یاد می‌شود. این دو فریضه، زیربنا و ستون دیگر فرایض هستند و هر مسلمانی را در مقابل دیگران مسئول و متعهد می‌کنند. این دو فریضه، امروزه معادل مسئولیت همگانی یا نظارت اجتماعی و عمومی است (اسفندیاری، ۱۳۷۵، ص ۷۶). در قرآن کریم، این دو فریضه در کنار ادای نماز و پرداخت زکات و ایمان به خدا و اطاعت از او و پیامبرش یاد شده است (توبه: ۷۱). رهبری انقلاب نیز با تأکید بر این فرایض می‌فرماید: منتظران حقیقی نباید نسبت به اصلاح جامعه بی‌تفاوت باشند چراکه یکی از راه‌های زمینه‌سازی برای ظهور آن حضرت، مبارزه با مفاسد اجتماعی است ... اعتقاد به امام زمان به معنای گوشه‌گیری نیست... امروز اگر ما می‌بینیم در هر نقطه دنیا ظلم و بی‌عدالتی و تبعیض و زورگویی وجود دارد، این‌ها همان چیزهایی است که امام زمان برای مبارزه با آن‌ها می‌آید (بیانات رهبری، ۱۳۸۱/۷/۳۰).</p>
		<p>اگر مردم اجرای عدالت را- عملاً در جامعه ببینند و آن را لمس کنند؛ به طبع کنش‌ها و رفتارهای فردی و اجتماعی خود را اصلاح می‌کنند و به اصول حق و عدل احترام می‌نهند. هرگاه عدالت قاطع و فراگیر باشد، موجب پیوند محکم بین جامعه و پیشوای آن می‌گردد. کسانی که تنها شعار بدهند اما در عمل از آن شعارها فاصله داشته باشند، در درازمدت، همراهان و هواداران خود را از دست می‌دهند. در حکومت عدالت‌محور مهدی، این قاطعیت در اجرای حق و عدالت تا آنجا پیش می‌رود که در درون خانه‌ها عدالت حاکم می‌شود و روابط اعضای خانواده در چهارچوب عدالت قرار می‌گیرد. امام صادق (ع) می‌فرماید: «آن‌گونه که سرما و گرما وارد خانه‌ها می‌شود، مهدی عدالت را وارد خانه‌های مردم می‌کند» (مجلسی، ۱۳۸۶، ج ۵۲، ص ۳۶۲).</p>
انجام دادن کار تعاون و رفاه اجتماعی	انجام دادن کار تعاون و رفاه اجتماعی	<p>از شاخصه‌های مهم جامعه منتظر، «کار و تلاش بسیار» است. ساختن جامعه منتظران، به مجاهدت اقتصادی و عمرانی نیازمند است. ازجمله، تلاش‌ها و کارهای اجتماعی- اقتصادی چنین جامعه‌ای، «تعاون و کمک به هم‌نوعان نیازمند» است. رهبری انقلاب می‌فرماید: ما که منتظر امام زمان هستیم، باید در جهتی که حکومت امام زمان (عج) تشکیل خواهد شد، زندگی امروز را در همان جهت بسازیم و بنا کنیم. البته، ما کوچک‌تر از آن هستیم که بتوانیم آن‌گونه بنایی را که اولیای الهی ساختند یا خواهند ساخت، بنا کنیم اما باید در آن جهت تلاش و کار کنیم (بیانات رهبری، ۱۳۶۸/۱۲/۲۲).</p>
توسعه مردم و رهبری	توسعه مردم و رهبری	<p>«دوری جستن از دشمنان اهل بیت» از شاخصه‌های دیگر جامعه منتظران است. در حدیثی از پیامبر اکرم (ص) چنین وارد شده است: خوشا به حال آنکه قائم خاندان مرا درک کند درحالی‌که پیش از دوران قیام به او و امامان قبل از او اقتدا کرده، از دشمنان ایشان اعلام بیزاری جسته باشد. آنان دوستان و هم‌زمان من و گرمی‌ترین امت من در نزد من هستند (شیخ صدوق، ۱۴۰۵، ج ۱، ص ۵۳۵). در چنین دورانی است که پیروان مکتب اهل بیت (ع) در اقلیت هستند. این اقلیت در هجمه سنگین ادیان دیگر قرار دارند اما خداوند متعال در قرآن کریم، به این گروه اقلیت چنین بشارت داده است: «کم من فته قلیله غلبت فته کثیره باذن الله!»؛ گروه‌های کمی بودند که به اذن خداوند بر عده بسیار پیروز شدند (بقره: ۲۴۹).</p>

عناصر چهارگانه	بایسته‌ها	دلالت‌ها
مضمرات فرهنگ مهدوی در مدارس	تشکیل شورای طرح تربیت مهدوی در مدارس	شورای طرح تربیت مهدوی در همه آموزشگاه‌ها و در تمام مقاطع به‌صورت فصلی تشکیل می‌گردد که وظیفه برنامه‌ریزی و پشتیبانی فعالیت‌های طرح تربیت مهدوی در مدارس را به عهده دارد. این شورا با عضویت مدیر، معاون یا مربی پرورشی، رابط مهدویت مدرسه، امام جماعت، نماینده دانش‌آموزان گروه مهدی‌ی‌آور، دبیر دینی یا یکی از دبیران علاقه‌مند به طرح یا نماینده معلمان تشکیل می‌گردد (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	تشکیل گروه مهدی‌ی‌اوران در مدرسه	شورای طرح تربیت مهدوی در آموزشگاه از بین دانش‌آموزان علاقه‌مند و ممتاز در زمینه‌های اخلاقی- تربیتی- علمی و مقید به رعایت مسائل دینی و دارای انگیزه فعالیت‌های گروهی که دارای توانایی برقراری ارتباط و مقبولیت بین سایرین هستند، گروهی را به‌عنوان گروه مهدی‌ی‌اوران آموزشگاه (هسته مرکزی کانون)، انتخاب و به رابطین طرح تربیت مهدوی در ادارات شهرستان منطقه معرفی می‌نماید (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	برگزاری صبحگاه انتظار با موضوع تجدید عهد با امام عصر (عجل الله تعالی فرجه)	صبحگاه انتظار، همه هفته‌ها در روز دوشنبه به‌منظور زنده نگه داشتن یاد حضرت ولی عصر (عج) در دل‌ها و تجدید بیعت با ایشان برگزار می‌گردد. برخی از محتواهای پیشنهادی برنامه صبحگاه انتظار بدین شرح است: استفاده از بنر هماهنگ صبحگاه انتظار در همه مدارس، احتزاز پرچم جمهوری اسلامی همراه با پرچم و یا نمادهای منتسب به امام زمان (عج)، تلاوت آیات مهدوی همراه با ارائه ترجمه متناسب با مقطع تحصیلی، قرائت یکی از دعا‌های امام زمان (عج)، معرفی یک کتاب مهدویت، معرفی مهدی‌ی‌آور نمونه (یکی از شخصیت‌های تأثیرگذار برگزیده از عالمان و یا شهدا)، همخوانی سرودهای مهدوی، قرائت بیعت‌نامه به‌عنوان پایان‌بخش برنامه صبحگاه انتظار (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	برگزاری دعای ندبه ویژه دانش‌آموزان و فرهنگیان در مدارس	به‌منظور معرفت‌افزایی و ایجاد انس هرچه بیشتر دانش‌آموزان با امام زمان (عج) مراسم ملکوتی ندبه در صبح‌جمعه در مدارس علاقه‌مند به میزبانی در هر منطقه (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	برپایی خیمه‌های انتظار	شورای طرح تربیت مهدوی مدارس، جهت آشنایی و فرهنگ سازی هرچه بیشتر در بین دانش‌آموزان نسبت به برپایی و تشکیل خیمه‌های انتظار (مبتنی بر نمایشگاه کتاب، عکس و پوستر، پرسش و پاسخ مهدوی و غیره) اقدام می‌نماید (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	برگزاری مسابقات مهدوی	۱- مسابقه کتاب‌خوانی عطر انتظار؛ ۲- مسابقه صوتی نوای یار؛ ۳- جشنواره فرهنگی- هنری- قرآنی بیعت در غربت؛ ۴- صندوق نذر گل نرگس (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸)
	برگزاری دوره‌های آموزشی	۱- دوره ویژه رابطین مهدویت در مدارس؛ ۲- دوره‌های ویژه مهدی‌ی‌اوران؛ ۳- دوره‌های ویژه سایر دانش‌آموزان؛ ۴- دوره‌های ویژه والدین؛ ۵- دوره ضمن خدمت «حکومت مهدوی و وظایف منتظران» (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸)
	اردوی زیارتی	با توجه به نقش سازنده اردوهای فرهنگی- تربیتی در تربیت معنوی دانش‌آموزان، برگزاری اردوهای قم و جعفران برای دانش‌آموزان مقطع متوسطه می‌تواند فرهنگ‌ساز باشد (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	در نظر گرفتن تابلو اعلانات تخصصی مهدویت	شایسته است مدارس به نصب تابلو اعلاناتی مختص به فعالیت‌های مهدوی در آموزشگاه اقدام نمایند. موارد استفاده این تابلو عبارت‌اند از نصب حدیث مهدوی، معرفی اعضاء هسته مرکزی کانون مهدی‌ی‌اوران آموزشگاه، معرفی اسامی خادمین مهدوی در برگزاری صبحگاه انتظار، اعلام جزئیات برگزاری فعالیت‌ها و برنامه‌های مهدوی در آموزشگاه (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸)

عناصر چهارگانه	بایسته‌ها	دلالت‌ها
نمادهای فرهنگ مهدویت	برپایی جشن سالروز آغاز امامت حضرت ولی عصر (عج) (۹ ذیحجه الاول)	برپایی جشن سالروز آغاز امامت حضرت مهدی (عج) با هدف تجدید بیعت با ایشان (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸)
	طرح آموزشی تا انتها ظهور (رویزه اوقات تابستان دانش‌آموزان متوسطه)	این طرح ویژه دانش‌آموزان مقاطع متوسطه با هدف معرفت و بصیرت‌افزایی است. محتواها و سرفصل‌های این طرح عبارت‌اند از سیر مطالعاتی شامل مباحث اعتقادی (خداشناسی، معاد، نبوت، امامت)؛ آشنایی معرفتی محبتی با حضرت ولی عصر (عج)؛ مباحث و فضای مجازی؛ مشاوره و سبک زندگی قرآنی؛ مباحث تخصصی حجاب و نماز؛ آموزش قرائت صحیح اذکار نماز؛ آشنایی با شهدا «جان‌نثاران امام مهدی (عج)»؛ تمدن اسلام قبل و بعد از ظهور و غیره (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸)
	برگزاری اردوهای فرهنگی-آموزشی دانش‌آموزی ویژه مهدی‌یاداران	به جهت تشویق دانش‌آموزان مهدی‌یاور و همچنین، آموزش مبانی مهدویت، اردوهای فرهنگی-آموزشی ویژه مهدی‌یاوران برگزار شود (دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی، ۱۳۹۸).
	نمادهای مکانی	اماکن منسوب به حضرت مهدی (عج) که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به مسجد مقدس جمکران، مسجد سهله (اقامتگاه حضرت در زمان ظهور)، مقام وادی‌السلام در نجف اشرف و شهر کوفه به‌عنوان پایتخت حکومت ایشان در زمان ظهور، اشاره کرد (متقی‌زاده، ۱۳۸۸).
	نمادهای زمانی	روزهای منسوب به حضرت امام زمان (عج)، روز جمعه و روز عاشورا، به‌عنوان روزهایی که در آن‌ها وعده ظهور داده شده است و نیمه‌شعبان که مصادف با روز تولد حضرت مهدی (عج)، روز آغاز ولایت حضرت ولی عصر (عجل‌الله تعالی فرجه)، مراسم منسوب به حضرت امام زمان (عج)، برخی از آن‌ها عبارت‌اند از مراسم جهانی راهپیمایی اربعین، جشن نیمه‌شعبان و مراسم احیاء لیلای قدر (متقی‌زاده، ۱۳۸۸).
	نمادهای تصویری	نمادهای تصویری منسوب به حضرت مانند گل نرگس نماد حضرت ولی عصر (عج) (متقی‌زاده، ۱۳۸۸)
نمادهای شنیداری	نمادهای زبانی	ادعیه و زیارت‌نامه‌هایی که به حضرت حجت (عج) منسوب است؛ از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به دعای عهد، دعای ندبه، دعای فرج و غیره اشاره نمود (متقی‌زاده، ۱۳۸۸).
	نمادهای شنیداری	نمادهای شنیداری، سرودها و مداحی‌های مرتبط با فرهنگ مهدویت، مانند سرود سلام فرمانده (متقی‌زاده، ۱۳۸۸).

**پیش‌فرض‌های فرهنگ مهدویت:** عصر ظهور دارای ویژگی‌هایی است که در آیات و روایات به آنان اشاره شده است. لذا، جامعه منتظر که در صدد فراهم ساختن شرایط برای ظهور حضرت حجت (عجل‌الله تعالی فرجه) است، باید تلاش کند تا این ویژگی‌ها را تقویت کند. از جمله این ویژگی‌ها، خصلت آرمان‌شهری است. آرمان‌شهر یا همان مدینه فاضله، جامعه‌ای است که در آن صالحان حکومت می‌کنند. انسان به نهایت کمال خود می‌رسد و هدف غایی خلقت که قرب الهی و عبودیت خداوند است، محقق می‌گردد. جامعه مهدوی نیز به دنبال نزدیک شدن به این مدینه فاضله است. لذا، مدارس نیز به‌عنوان یک عضو کوچک از جامعه مهدوی باید این ویژگی‌ها را در سازمان خود ارتقاء دهند. به‌طور مثال، از افراد صالح و باتقوا برای اداره سازمان خود استفاده کند و به دنبال تربیت انسان‌هایی باشد که در سطح

بالایی از کمال انسانی رشد یافته‌اند و هدف نهایی سازمان خود را هدف غایی خلقت یعنی قرب الی الله و عبودیت حق بدانند.

ویژگی دیگر، جهان‌شمولی است. جامعه مهدوی محدود به شهر یا جامعه یا حتی کشور خاصی نیست بلکه جامعه مهدوی همه موجودات و انسان‌های کره زمین را در بر می‌گیرد. لذا، جامعه منتظر نیز باید به دنبال گسترش خود در سطح جهانی باشد. همان‌گونه که تمامی شیعیان جهان در انتظار موعود هستند و برای یاری آن حضرت روزشماری می‌کنند، این بینش موعودگرایی و انتظار باید در سطح جهانی گسترش یابد. مدارس نیز در راستای گسترش فرهنگ مهدویت باید فرامرزی نگاه کنند و نگاهی سیستمی داشته باشند؛ یعنی مرزهای میان خود جامعه بیرونی را از بین ببرند تا بتوانند فرهنگ مهدویت را در سطحی جهانی و بین‌المللی تبلیغ کنند. این امر مستلزم ارتباطات گسترده مدارس با رویکرد مهدوی با مدارس جهان است.

ویژگی سوم، توسعه اجتماعی است که در عصر ظهور در حد غایی خود قرار می‌گیرد. برپایی عدالت و قسط، امنیت، تربیت و اخلاق اجتماعی به مرتبه نهایی خود می‌رسند. منتظران حضرت مهدی (عجل الله تعالی فرجه) نیز برای زمینه‌سازی شرایط ظهور آن حضرت باید به دنبال توسعه هرچه بیشتر اجتماعی در جامعه باشند. مدرسه نیز به‌عنوان بخشی از جامعه باید در راستایی کمک به توسعه اجتماعی، درصدد احیای این ویژگی‌ها باشد. برپایی عدالت، ایجاد امنیت، گسترش آموزه‌های تربیتی و اخلاقی در مدارس باید در اولویت‌های اجرایی باشد.

ویژگی چهارم، توسعه فرهنگی است. توسعه فرهنگی به معنای گسترش فعالیت‌ها و نگرش‌های فکری و فرهنگی است. در جامعه مهدوی پس از ظهور، گسترش اسلام و توسعه علمی و فکری صورت می‌گیرد. لذا، جامعه مهدوی پیش از ظهور نیز باید به دنبال گسترش اسلام و توسعه علمی و فکری در جامعه در سطح گسترده باشد. یکی از پایگاه‌های قوی و مؤثر برای گسترش آموزه‌های اسلامی و افزایش علم و دانش فرهنگی در جامعه، مدارس هستند.

**ارزش‌های فرهنگ مهدویت:** فرهنگ مهدویت دارای ارزش‌هایی است که این ارزش‌ها از سیره انبیاء، آیات و روایات استخراج شده است. این ارزش‌ها از همان پیش‌فرض‌ها متجلی شده‌اند و نمود عینی‌تر پیش‌فرض‌های فرهنگ مهدویت هستند؛ ارزش‌هایی همچون خدامحوری، حاکمیت احکام اسلامی و عمل به قرآن، فراگیری روحیه انتظار، عدالت اجتماعی، همراهی با امام، امیدواری، باور جمعی به مهدویت، تلاش برای گشایش امور، امر به معروف و نهی از منکر، پیوند امت و رهبری، انجام دادن کار، تعاون و رفاه اجتماعی، تبری از دشمنان اهل بیت. این ارزش‌ها هستند که جامعه منتظر را از جوامع دیگر متفاوت می‌سازند و فرهنگ مهدوی را در جامعه شکل می‌دهند. پرورش و گسترش هر چه بیشتر این ارزش‌ها و مشروعیت‌بخشی به آن‌ها ما را روزبه‌روز به ظهور نزدیک‌تر می‌کند. مدارس نیز به‌عنوان بخش تأثیرگذار و تأثیرپذیر از جامعه باید این ارزش‌ها را به‌عنوان اهداف والای سازمانی خود در نظر داشته باشند و در راستای تجلی این ارزش‌ها در سازمانشان تلاش کنند. به‌طور مثال، مدرسه‌ای که در آن امر به معروف و نهی از منکر یک امر واجب و ضروری است و مشروعیت دارد یا مدرسه‌ای که تمام توان خود را برای برپایی احکام اسلامی به کار می‌گیرد، فرهنگ مهدویت در آن در حال شکل‌گیری و رشد است.

**مصنوعات فرهنگ مهدویت در مدارس:** مصنوعات در قلمرو عینیت ظاهر می‌شوند؛ یعنی پیش‌فرض‌ها که در سطح بسیار انتزاعی بودند و ارزش‌ها که در حد میانه ذهنیت و عینیت بودند، در مصنوعات تجلی عینی پیدا می‌کنند، به اجرا و عمل درمی‌آیند. مصنوعات، شهودی و قابل درک و فهم هستند. با توجه به هدف پژوهش که دستیابی به دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدویت در مدارس است و به دلیل گستردگی بسیار زیاد مصنوعات در سطوح مختلف و همچنین اقتضایی بودن آن متناسب با زمان و مکان در این بخش پژوهش به بررسی برخی از مصنوعات به‌طور ویژه در مدارس پرداخته شده است. به‌طور مثال، تشکیل شورای طرح تربیت مهدوی در مدارس، تشکیل گروه مهدی‌یاران از میان

دانش آموزان، برگزاری صبحگاه انتظار با موضوع تجدید عهد با امام عصر (عجل الله تعالی فرجه)، برگزاری دعای ندبه ویژه دانش آموزان و فرهنگیان، برپایی خیمه‌های انتظار. این مصنوعات بسیار گسترده هستند و هر رهبر آموزشی متناسب با اقتضاء شرایط دانش آموزان و امکانات خود می‌تواند با استفاده از خلاقیت و نوآوری، راهکارهای عملیاتی (مصنوعات) را برای گسترش فرهنگ مهدویت در سازمان خود به کار ببندد.

**نمادهای فرهنگ مهدویت:** نمادهای فرهنگ مهدویت در پنج دسته تقسیم می‌شوند: نمادهای مکانی، نمادهای زمانی، نمادهای زبانی، نمادهای تصویری و نمادهای شنیداری. این نمادها از روایات و سیره انبیاء استخراج شده و برخی از آنان نیز بر اساس فرایند نمادسازی از مصنوعات موجود در دسترس اقتباس شده‌اند. نمادها نمود عینی پیش‌فرض‌ها و ارزش‌هاست. در مدارس، یکی از بهترین راه‌های نهادینه‌سازی پیش‌فرض‌ها و ارزش‌ها در ذهن دانش آموزان، استفاده از نهادهاست چراکه نمادها عینیت یافته و قابل فهم و درک بهتر هستند. به‌طور مثال، مدارس می‌توانند با توجه به نمادهای زمانی مانند جشن نیمه‌شعبان، جشن آغاز امامت حضرت ولی عصر (عج) و یا نمادهای زبانی مانند برپایی دعای ندبه، دعای عهد و دعای فرج، ارزش‌های فرهنگی را در ذهن دانش آموزان نهادینه سازند. در نمودار ۲، مدل دلالت‌های فرهنگ مهدویت و فرایند پویای آن در مدرسه بر اساس یافته‌های پژوهش رسم شده است.



نمودار ۲. دلالت‌های فرهنگ مهدویت و فرایند پویای آن در مدرسه

در جدول ۲ به بررسی دلالت‌های فرهنگ مهدوی بر اساس ابعاد مدرسه پرداخته شده است.

جدول ۲. دلالت‌های فرهنگ مهدوی بر اساس ابعاد مدرسه

ابعاد مدرسه	دلالت‌های مهدویت
پیش‌فرض‌ها: خصلت آرمان‌شهری - جهان‌شمولی - توسعه اجتماعی - توسعه فرهنگی	پیش‌فرض‌های فرهنگ مهدویت باید به‌عنوان چشم‌انداز مدرسه در نظر گرفته شود. در اصل، سازمان آموزشی باید بینش و سیاست‌های کلان خود را بر اساس پیش‌فرض‌های فرهنگ مهدویت تدوین کند.
ارزش‌ها: خدامحوری - حاکمیت احکام اسلامی و عمل به قرآن - فراگیری روحیه انتظار عدالت اجتماعی - همراهی با امام - امیدواری - باور جمعی به مهدویت - پیوند امت و رهبری - انجام دادن کار، تعاون و رفاه اجتماعی - تبری از دشمنان اهل بیت	قوانین و معیارهای رفتاری (ساختار اجتماعی) / ساختار غیررسمی مدرسه: ارزش‌های فرهنگ مهدوی در حیطه عقاید و باور سازمانی قرار می‌گیرند. عقاید و باورهای مدیران، کارکنان و دانش‌آموزان در مدرسه باید در راستای ارزش‌های مهدویت تحول یابد. مدرسه باید اهداف سازمانی خود را بر اساس ارزش‌های فرهنگ مهدوی تدوین کند.
مصنوعات: تشکیل شورای طرح تربیت مهدوی - تشکیل گروه مهدی‌یاوران - برگزاری صبحگاه انتظار - برگزاری دعای ندبه - برپایی خیمه انتظار - برگزاری مسابقات مهدوی - برگزاری دوره‌های آموزشی - اردوهای زیارتی جمکران و قم - در نظر گرفتن تابلو اطلاعات تخصصی مهدویت - برپایی جشن سالروز آغاز امامت حضرت ولی عصر (عجل‌الله تعالی فرجه) - طرح آموزشی تا انتهای ظهور - برگزاری اردوهای فرهنگی و آموزشی	مأموریت و خط‌مشی و راهبردهای اجرایی مدرسه: مصنوعات فرهنگ مهدوی در اصل همان فرایندهای سازمان است که در سطح عملیاتی و کاربردی شکل می‌گیرند و اجرا می‌شوند. در اصل مدرسه باید فرایندهای خود را مطابق با مصنوعات فرهنگ مهدوی شکل دهد. مصنوعات در اصل همان راهبردهای تنظیم‌شده برای دستیابی به اهداف سازمانی است.
نمادها: نمادهای مکانی، مسجد مقدس جمکران، مسجد سهله، مقام وادی‌السلام - نمادهای زمانی، روز جمعه و روز عاشورا، نیمه‌شعبان، روز آغاز ولایت حضرت ولی عصر (عجل‌الله تعالی فرجه)، مراسم جهانی راهپیمایی اربعین، جشن نیمه‌شعبان و مراسم احیاء لیالی قدر - نمادهای زبانی، دعای عهد، دعای ندبه، دعای فرج، نماد تصویری: گل نرگس - نمادهای شنیداری، سرودها سلام فرمانده.	ساختار فیزیکی مدرسه: نمادهای فرهنگ مهدویت همان تجلیات زبانی، تصویری، مکانی و زمانی هستند که در درون سازمان صورت می‌گیرد. مدرسه در راستای توسعه فرهنگ مهدویت و عینیت‌بخشی به ارزش‌های فرهنگ مهدوی باید از نمادهای کلامی، تصویری، مکانی و زمانی موجود در فرهنگ مهدوی کمک بگیرد.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به هدف پژوهش که واکاوی دلالت‌ها و بایسته‌های فرهنگ مهدوی مدارس است، بر اساس مدل پویایی‌های فرهنگ سازمانی هچ، فرهنگ مهدوی در مدارس دارای یک سری پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها، مصنوعات و نمادها است. پیش‌فرض‌ها به‌صورت ارزش‌هایی متجلی می‌شوند که انتظاراتی در مورد جهان را خلق و راهنمای کنش افراد قرار می‌گیرند. به محض آنکه فرهنگ از طریق آشکار ساختن ارزش‌ها کنش را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کنش ارزش‌محور، مصنوعات (نظیر اشیاء فیزیکی، رویدادها، بیانیه‌های شفاهی و متون) را تولید می‌کند. تولید مصنوعات، اشاره به فرایند هستی‌بخشی (تولید مصنوعات) دارد زیرا از طریق این فرایند است که تصاویر ذهنی ریشه‌دار در پیش‌فرض‌ها و ارزش‌ها، شکل واقعی (برای مثال، اشکال ملموس معیت) می‌گیرند؛ در نیمه پایین الگوی پویایی‌های فرهنگ سازمانی، اعضاء سازمان، برخی (اما نه همه) از مصنوعات در دسترس را انتخاب کرده و از مصنوعات انتخابی برای نمادین کردن معانی آن‌ها در ارتباط با دیگران استفاده می‌کنند. فرآیندی که از طریق نمادها بر اساس مصنوعات، ساخته می‌شوند، «نمادسازی» نامیده می‌شود. این عناصر فرهنگ سازمانی در فرایند ایجاد و تقویت فرهنگ مهدوی مدارس از طریق چهار مرحله جلوه‌گری، تفسیر، هستی‌بخشی و نمادسازی شکل می‌گیرند. توجه به این نکته که فرایندهای فرهنگی در این الگو در دو جهت کار می‌کند، مورد توجه است چراکه هر یک از فرایندها می‌توانند به شکل‌گیری عنصر بعدی



یا قبلی کمک کنند و این یک چرخه است که میان عناصر خود، حرکت رفت و برگشتی دارد. به طور مثال، تفسیر پیش فرض‌ها برای کمک به تعیین نمادها کمک می‌کند، یعنی در مدارس، اگر رهبران آموزشی و تربیتی بتوانند پیش فرض‌های فرهنگ مهدوی را به خوبی بشناسند و آن‌ها تفسیر کنند، می‌توانند این پیش فرض‌ها را که بسیار انتزاعی و ذهنی هستند و درک آن‌ها برای دانش آموزان بسیار سخت است، به صورت نمادهای فرهنگ مهدوی تبدیل کنند تا از طریق نهادینه کردن نمادها در ذهن دانش آموزان در ایجاد پیش فرض‌ها موفق گردند. همچنین در رابطه با ارزش‌ها، از طریق هستی‌بخشی می‌توانند آن‌ها را به مصنوعات تبدیل کنند چراکه مصنوعات، راهبردها و اقداماتی است که در راستای تغییر فرهنگی، عملیاتی و کاربردی می‌شود و با توجه به عینی بودن و قابل اجرا بودن می‌تواند به تدریج، ارزش‌های فرهنگ مهدوی را در دانش آموزان نهادینه سازد. پس آنچه مورد توجه است، نگاه فراگردی به این مدل است. نیمه بالایی مدل نشان می‌دهد که چگونه فرهنگ در پرتو مصنوعات تولیدی به وسیله رفتار متأثر از پیش فرض‌ها و ارزش‌ها و بازتابنده آن‌ها صبغه مادی به خود می‌گیرد و در بخش پایینی مدل، معنا سازی فرهنگی مصنوعات را به درون نمادهایی برمی‌گرداند که یا پیش فرض‌ها را حمایت می‌کند یا آن‌ها را به چالش می‌کشد. در ادامه، مقایسه‌ای میان یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر در حوزه رهبری تحول‌گرا صورت گرفته است تا میزان هم‌سویی نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین بررسی گردد.

هادوی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین»، به بررسی پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی در آیات قرآن کریم پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیش فرض‌ها عبارت‌اند از ماهیت فعل انسان در قرآن، رابطه سازمان، سرشت فردی انسان، معیار تشخیص حق از باطل، سرشت اجتماعی انسان، ماهیت زمان، تجانس یا تنوع. همچنین، ارزش‌ها در پرتو ارتباطات وجودی انسان سازمانی عبارت‌اند از ارتباط با غیب، ارتباط با نبی، اولی الامر و رهبری سازمان، ارتباط با مؤمنان، شیاطین، نفس، طبیعت و نعمت‌های مادی. با بررسی‌های انجام‌شده بر روی مطالعه مذکور، مغایرتی بین یافته‌ها با یافته‌های پژوهش حاضر یافت نشد. قنبری نیک (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «ویژگی‌های اجتماعی جامعه منتظر از منظر آیت الله خامنه‌ای (مدظله)»، نشان می‌دهد شاخصه‌های اجتماعی جامعه منتظر دو وجه دارد؛ از یک سو، هر فرد مهدی‌باور، در زیست اجتماعی خود باید دارای ویژگی‌هایی باشد و از سوی دیگر، کلیت جامعه منتظر نیز باید دارای شاخصه‌های اجتماعی همچون حق‌مداری، التزام عملی به سیره معصومین (ع)، باور جمعی به مهدویت، انتظار و آمادگی برای ظهور، تلاش همگانی برای عدالت اجتماعی، امر به معروف و نهی از منکر، پیوند امت و رهبری، تربیت معنوی و اخلاقی افراد در خانواده و جامعه، حاکم شدن امنیت اجتماعی و روانی، رعایت کرامت انسان‌ها و مساوات در برابر قانون باشد. یافته‌های این مطالعه نیز با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سو است. در ضمن، با توجه به خلأ موجود در زمینه بررسی عناصر فرهنگ سازمانی در مدارس مبتنی بر فرهنگ مهدویت و انتظار، انجام این پژوهش می‌تواند مفید و سازنده واقع گردد. علاوه بر آن، پیشنهاد می‌شود در آینده جهت تکمیل یافته‌های پژوهش حاضر، مطالعاتی در راستای ارائه یک الگوی مطلوب برای فرهنگ سازمانی در مدارس مبتنی بر فرهنگ مهدویت و انتظار، انجام گیرد.

## منابع

- قرآن کریم. ترجمه ناصر مکارم شیرازی.
- اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۸۶). *عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام*. قم: بوستان کتاب.
- اراکي، محسن. (۱۳۹۴). *نگاهی به رسالت و امامت از دیدگاه قرآن*. قم: نشر معارف.
- اسفندیاری، محمد. (۱۳۷۵). *بعد اجتماعی اسلام*. قم: نشر خرم.
- آشوری، داریوش. (۱۳۵۷). *تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ*. تهران: مرکز اسناد فرهنگی آسیا.
- الهی نژاد، حسین. (۱۳۹۳). *معرفت‌شناسی مهدویت پژوهی*. فصلنامه مشرق موعود، ۸(۲۹).
- بهروز لک، غلامرضا. (۱۳۸۲). *مهدویت و جهانی شدن*. مقاله در سایت باشگاه اندیشه.
- پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری Khamenei.ir.
- تاجیک، محمدرضا. (۱۳۸۰). *مقدمه‌ای بر استراتژی‌های امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران* (جلد ۱). تهران: فرهنگ گفتمان.
- جمعی از نویسندگان. (۱۳۹۰). *دغدغه‌های فرهنگی؛ گزیده‌ای از بیانات رهبر معظم انقلاب*. تهران: نشر مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی.
- حکیمی، امیرمهدی. (۱۳۸۷). *منتظر چشم به راهی فریادگر*. مشهد: آستان قدس رضوی.
- دستورالعمل اجرایی طرح تربیت مهدوی ویژه مدارس. (۱۳۸۹). اداره کل آموزش و پرورش استان یزد، معاونت پرورشی و فرهنگی اداره قرآن، عترت و نماز.
- ربانی، محمدباقر. (۱۳۸۸). *جهانی شدن، تنوع یا وحدت فرهنگی جامعه جهانی مهدوی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ساشادینا و جاسم حسین. (۱۳۷۱). *غیبت و مهدویت در تشیع امامیه*. قم.
- سلیمیان، خدامراد. (۱۳۸۶). *درس‌نامه مهدویت*. قم: بنیاد فرهنگی مهدی موعود.
- شایان مهر، علیرضا. (۱۳۷۷). *دایره‌المعارف تطبیقی علوم اجتماعی*. تهران: کیهان.
- شاین، ادگار. (۱۳۸۳). *فرهنگ سازمانی* (ترجمه محمدابراهیم محبوب). تهران: نشر فرا.
- شفیعی سروستانی، اسماعیل. (۱۳۸۳). *استراتژی انتظار، انتشارات موعود عصر*. تهران.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۶). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- صافی گلپایگانی، لطف‌الله. (۱۳۸۰). *منتخب‌الاثر*. قم: کتابخانه آیت‌الله صافی گلپایگانی.
- صدوق، محمد بن علی. (۱۴۰۵ ق). *کمال‌الدین و تمام النعمه* (محقق: علی‌اکبر غفاری). قم: جامعه مدرسین.
- طبرسی، احمد بن علی. (۱۳۷۱). *احتجاج* (ترجمه احمد غفاری). تهران: مرتضوی.
- طبری، نجم‌الدین. (۱۳۸۰). *چشم‌اندازی به حکومت مهدی*. قم: بوستان کتاب.
- عسکری وزیری، علی. (۱۳۹۵). *فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- عسگریان، محمد. (۱۳۸۸). *مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی*. فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۰۱-۱۲۴.
- عظیمی، کاظم. (۱۳۸۹). *درآمدی بر فرهنگ و عناصر آن*. مجله دین و ارتباطات، (۳۷).
- عمید، حسن. (۱۳۷۵). *فرهنگ فارسی عمید*. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- فاضل لنکرانی، محمدجواد. (۱۳۹۳). *گفتارهای مهدوی*. قم: مرکز فقهی ائمه اطهار.
- گال، مردیت، والتر بورگ و جویس گال. (۱۳۸۳). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی* (ترجمه احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی؛ جلد ۲). تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- گودرزی، غلامرضا. (۱۳۸۸). *تصمیم‌گیری راهبردی موعودگرا*. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- متقی‌زاده، زینب. (۱۳۸۸). *آسیب‌شناسی فرهنگ مهدوی در عصر جهانی شدن*. نشریه انتظار موعود، (۳۱)، ۱۲۵-۱۵۴.
- مجلسی، محمدباقر. (۱۳۸۶). *بحارالانوار*. تهران: انتشارات اسلامی.

- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۸). *قیام و انقلاب مهدی از دیدگاه فلسفه تاریخ*. تهران: صدرا.
- مفید، محمد بن نعمان. (۱۳۹۹). *الارشاد*. لبنان: مؤسسه الاعلمی.
- ملکی راد، محمود، ضمیری، محمدرضا، و کارگر، رحیم. (۱۳۹۸). کارکرد مهدویت در ارائه الگوی سبک زندگی اسلامی. *مجله اسلام و مطالعات اجتماعی*، (۲۴)، ۷-۳۳.
- هچ، ماری جو. (۱۳۹۳). *نظریه سازمان (مدرن، نمادین- تفسیری و پست مدرن)* (ترجمه حسن دانایی فرد). تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization Studies*, 7(2), 117-134.

