

طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران) ♦

جواد معدنی^۱

داود حسین پور^۲

معصومه یاری^۳

چکیده

هدف: هدف از این تحقیق، طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی است. **روش:** روش تحقیق حاضر ترکیبی (شامل دو طیف مطالعه کیفی- کمی) با رویکرد متوالی اکتشافی است: در بخش اول از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) و فراترکیب در بخش دوم از روش پژوهشی میدانی-پیمایشی محدود استفاده شده است. در این تحقیق، برای رسیدن به اجماع نظر خبرگان در مورد ابعاد فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران)، تعداد قابل توجهی از خبرگان تعداد ۳۶ پرسشنامه به شیوه غیرتصادفی بین آنان توزیع شد و ۳۰ نسخه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** در این پژوهش، با تحلیل و بررسی پژوهش‌ها، سه فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی و ۲۳ شاخص شناسایی و تبیین شدند. **نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج، فرهنگ تعهد محور رتبه اول و فرهنگ دانش محور رتبه سوم را از نظر خبرگان تحقیق بدست آورده است. بین شاخصها، مهم‌ترین عاملی که خبرگان تحقیق، بیشترین اهمیت را نسبت بدان قائل شده‌اند، ویژگی ولایت‌مداری است. در نتیجه از ۲۳ عامل (ویژگی و معیار) و ۹۲ شاخص، مجموعاً ۲۳ شاخص بعنوان ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی (ره) تهران) تعیین و مشخص شدند.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ جهادی، مدیریت جهادی، دانشگاه اسلامی.

♦ دریافت مقاله: ۹۴/۰۴/۰۷؛ تصویب نهایی: ۹۴/۱۱/۳۰

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (خط مشی‌گذاری عمومی)، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، دهکده

المپیک، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری / نمابر: ۰۲۱۲۲۸۰۸۷۵۸ / [Email: Javadmadani75@yahoo.com](mailto:Javadmadani75@yahoo.com)

۲. دکتری مدیریت دولتی (خط مشی‌گذاری عمومی)، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. کارشناس ارشد تاریخ ایران اسلامی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

الف) مقدمه

مدیریت جهادی به عنوان الگوی دینی و مدیریتی برآمده از بطن مفاهیم اسلامی که مبتنی بر ارزشها و آرمانهای دین مبین اسلام و در پیوند با ارزشهای انقلاب اسلامی و علم و دانش روز بوده، همواره از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. این مقوله امکان‌پذیر نیست مگر با برخورداری از روحیه و فرهنگ جهادی در افراد و سازمانهای جوامع کنونی. اکنون این واقعیت به خوبی در هزاره جدید پذیرفته شده است که مقوله فرهنگ، اهمیتی محوری در تمامی عرصه‌های زندگی بشر دارد. این موضوع تحت تأثیر تحولات سریع و گوناگون در ابعاد مختلف حیات انسانها و ظهور گرایشهای جدید در علوم اجتماعی مورد قبول واقع شده است که بدون رجوع به فرهنگ و موضوعات فرهنگی نمی‌توان برداشتی درست و دقیق از مسائل و موضوعات زندگی ارائه کرد (خیرگو، ۱۳۹۳: ۱۴۳). محور اصلی و عنصر اول فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان، ارتباط انسان با خدا و جهان طبیعت؛ یعنی اصول دین یا هستی‌شناسی تشکیل می‌دهد؛ عنصر دوم، ارزشها و خوب و بدهاست و عنصر سوم، شیوه‌های رفتاری خاص برخاسته از آن بینشها و ارزشهاست (محمودزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۷). از آنجا که فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده و در واقع جزئی از فرهنگ و نظام اسلامی است، می‌توان گفت که این فرهنگ با مجموعه خرده‌فرهنگهایش، اعم از رویه‌ها، نگرشها، بینشها و کنشهای مخصوص به خود، ناشی از جهان‌بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان‌بینی توحیدی داشته و از این نظر با سایر نظامهای مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد. (صمدی، ۱۳۸۶: ۴۲۰)

فرهنگ جهادی را می‌توان از آیه شریفه «قُلْ إِنَّمَا أُعْطِیْتُكُمْ بِوَحْدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ...» (سبا: ۴۶) استنباط کرد؛ زیرا پیام مهم آیه، اخلاص است و از اخلاص، عشق به کار و از آن دو، نیروی عظیم و ایثاری شگفت‌انگیز و شجاعتی کارساز و هدایتی الهی به وجود می‌آید. برای رسیدن به «فرهنگ جهادی» در خانه، اداره و جامعه باید با جهاد فرهنگی عجین شد و تنها از طریق آن می‌توان به فرهنگ جهادی رسید (حسینی، ۱۳۸۶: ۲۰۵). این مفهوم با جهت‌گیری الهی و ارزشی خود می‌تواند برای عبور از سیاستهای خصمانه دشمنان و تحقق پیشرفتهای زیربنایی دانشگاههای اسلامی با استفاده از مدیریت جهادی مثمرتر باشد. دانشگاه اسلامی، دانشگاهی است که علاوه بر التزام به ظواهر اسلامی، در باطن آن نیز بینش و منش اسلامی بر افراد آن حاکم باشد. باید نگرش به قضایا، یک نگرش الهی باشد (گلشنی، ۱۳۸۸: ۱۸۶). شاید بتوان گفت بهترین راه گذر از مسائل اداری، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور، تلاش برای نظریه‌پردازی پیرامون مدیریت جهادی و سرمنشأ آن «فرهنگ جهادی» است. اهمیت این مقوله به اندازه‌ای است که رهبر معظم انقلاب، بارها در سخنان و فرمایشات خود به مسئله مدیریت و فرهنگ جهادی و در پیش گرفتن این الگوی مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید کردند. ایشان در گذشته نیز به منشأ فرهنگ جهادی اشاره فرموده بودند: «آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید و در زمینه کارهای زیربنایی، کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب روح و فرهنگ جهادی

وارد میدان شد.^۱ از سوی دیگر با توجه به اهمیت فرهنگ و تهاجم فرهنگی و جنگ نرم دشمن علیه نظام جمهوری اسلامی ایران، کم توجهی به مقوله‌های فرهنگی در دانشگاه‌های اسلامی باعث عدم درک نیاز افراد خواهد بود و همچنین در صورتی که مؤلفه‌های اثربخش فرهنگی شناسایی نشود، امکان تولید برنامه‌های فرهنگی اثربخش و همچنین تحقق رسالت و آرمانهای نظام مقدس اسلامی وجود نخواهد داشت. از این رو، در این مقاله برآنیم که مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی را طراحی کنیم. سؤال اساسی در این مقاله این است که: شاخصه‌های مطلوب برای طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی کدامند.

ب) ادبیات تحقیق

۱. فرهنگ^۲

در این زمینه تعاریف، مدلها، نظریه‌ها و... متعددی ارائه شده که به مهم‌ترین آنها اشاره می‌کنیم. یکی از ابتدایی‌ترین تعاریف در زمینه فرهنگ را ادوارد تایلور^۳ (۱۸۳۲-۱۹۱۷) به عمل آورد. او فرهنگ را مجموعه پیچیده‌ای از دانشها، باورها، هنرها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که فرد به عنوان عضوی از جامعه، از جامعه خویش فرامی‌گیرد تعریف می‌کند. فرهنگ، الگویی اساسی از مفروضات، ارزشها و باورهای اساسی است که روش صحیح تفکر و اقدام در خصوص مسائل و فرصتهایی که سازمان با آن مواجه می‌شود را مورد توجه قرار می‌دهد (مقی، ۱۳۸۵: ۲۹۸). در تازه‌ترین تعریف، فرهنگ را به «معرفت و شناخت» معرفی کرده‌اند که دارای ویژگی‌های بشری، اکتسابی و مشترک بودن (یک یا چند گروه کوچک و بزرگ انسانی مثل سازمان) و نیز تحول‌پذیری و قابلیت انتقال از نسلی و جامعه‌ای به نسل و جامعه دیگر است و با توجه به حوزه‌های گوناگون آن، دارای جلوه‌ها و مؤلفه‌های مختلف و متنوعی است. در این تعریف، باورها (جهان‌بینی)، ایدئولوژی، ارزشها، هنجارها، نمادها، فناوری مادی و اجتماعی، مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ محسوب می‌شوند (اسدی، ۱۳۸۹: ۳۹). برخی از محققان نیز فرهنگ را به معنای «معرفت مشترک هنجار شده» تعریف کرده‌اند. (عسکری و وزیری، ۱۳۹۱: ۴۰۱)

۲. مدیریت جهادی

جهاد از ریشه (ج ه د) است. راغب می‌گوید: «جهد و جهد؛ یعنی طاقت، نیرو، مشقت و سختی. گفته شده جهد با فتح حرف ج؛ یعنی مشقت و سختی و با ضم حرف ج؛ یعنی کوشش گسترده و وسیع به اندازه طاقت» (راغب، ۱۴۰۴: ۱۰۱). واژه «جهد» به معنی طلب کردن است؛ به نحوی که به مطلوب برسد و صیغه «اجتهد» به معنی بذل وسع و طاقت در طلب است؛ به نحوی که به ایصال به مطلوب منجر شود (مصطفوی، ۱۳۷۱، ج ۲: ۱۴۹). از این رو، می‌توان گفت که

۱. گزارش سایت تحلیلی شفاف، از گفتمان رهبر معظم انقلاب/ دلیل اهمیت «مدیریت جهادی» چیست؟/ کد خبر: ۲۴۶۰۵۲ تاریخ انتشار: ۱۳۹۳/۱/۸.

2. Culture

3. Edward Taylor

مفاهیم طاقت، مشقّت، طلب و مطلوب، صبر و بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب در واژه «جهاد» مندرج است. «جهاد» به معنی بذل طاقت و تحمل مشقّت و صبر برای رسیدن به مطلوب است. صبر بر منازعات و مخالفتها در راه رسیدن به هدف، بهره‌مندی از دو عنصر عقل و علم و تفکر و آگاهی در جهاد و التزام بر تقوا و جهت‌گیری الهی، دعوت به خداوند، بهره‌مندی از الگوهای دینی نظیر پیامبر اکرم (ص)، بهره‌مندی از هدایت قرآن کریم، اعتصام و تمسک به خداوند، تحمل مشقّتات و سختی‌ها و هدفگذاری بر اساس سازندگی و اعتدال، برخی از شاخصه‌های جهاد در قرآن کریم است. از آنجا که مدیریت به معنی استفاده مطلوب از همه منابع موجود از طریق نظام مدیریت (برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نظارت، کنترل و هماهنگی) برای رسیدن به هدفی مشخص است، می‌توان از تلفیق این تعریف با شاخصه‌های مدیریت و شاخصه‌های جهاد در قرآن کریم تعریفی از مدیریت جهادی ارائه کرد که بر تعالیم قرآنی مبتنی باشد. بر این اساس می‌توان مدیریت جهادی را چنین تعریف کرد: مدیریت جهادی، فرایند به کارگیری همه استعدادها و بن‌مایه‌های دینی و ویژگی‌های سازمانی مدیر جهادی در راه نیل به هدفی مشخص است. این مدیریت، برخاسته از فرهنگ جهادی با شاخصه‌های بذل طاقت، تحمل مشقّت و صبر بر موانع و مشکلات است. (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳: ۷۷)

رهبر معظم انقلاب، مدیریت جهادی را نوعی روحیه و فرهنگ مبارزه‌جویی و کنشگری آگاهانه معنا و تفسیر می‌کند؛ معنایی که در فرهنگ اسلامی - ملی ما مصداقهای فراوانی برای آن می‌توان برشمرد. مقام معظم رهبری در این زمینه می‌فرماید: «معیار جهاد، شمشیر و میدان جنگ نیست؛ معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه مبارزه وجود دارد. فلائی آدم مبارزی است؛ فلائی آدم مبارزی نیست؛ نویسنده مبارز، نویسنده غیر مبارز؛ عالم مبارز، عالم غیر مبارز؛ دانشجوی مبارز و طلبه مبارز، دانشجوی غیر مبارز و طلبه غیر مبارز؛ جامعه مبارز و جامعه غیر مبارز. پس جهاد یعنی مبارزه». ایشان در جایی دیگر نیز به تشریح مفهوم جهاد به مثابه مبارزه می‌پردازند: «جهاد در زبان عربی عیناً به همین معناست؛ یعنی مبارزه. جهاد در قرآن و حدیث هم به همین معناست؛ همه جا به معنای جنگ مسلحانه نیست» (خامنه‌ای، ۱۳۸۳). بنا به تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خبیثت‌آمیز قدرتهای جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد» (خامنه‌ای، ۱۳۹۲). مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسانها پدید می‌آید و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصتها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است. مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم تحقق اهداف و آرمانهای انقلاب اسلامی را دارد و واجد توانایی‌ها و ارزشهایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود. (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲)

۳. فرهنگ جهادی

برای بررسی این مقوله، ابتدا به خاستگاه دینی و ارزشی این مفهوم اشاره کرده، در ادامه تعاریف مربوط را ذکر می‌کنیم. قرآن کریم مفهوم جهاد را به عرصه‌های مختلف حیات بشری تعمیم داده و به گونه‌ای فرهنگ جهادی را مطرح ساخته است. با توجه به آیه ۷۸ سوره مبارکه حج و سیاق آن می‌توان برخی از شاخصه‌های فرهنگ جهادی را

طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ... ♦ ۵۳

استخراج کرد. طبق نظر علامه طباطبایی، سیاق این آیه از آیه ۶۷ سوره مبارکه حج آغاز شده و به آخرین آیه این سوره؛ یعنی آیه ۷۸ ختم می‌شود (نعمتی بیرعلی، ۱۳۹۳: ۷۶). ارائه تعریفی جامع و مانع، که در بر گیرنده تمام جنبه‌ها و شاخصه‌ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ جهادی باشد، کار راحتی نیست و شاید نتوان به چنین تعریفی هم دست یافت، اما رسیدن به مقصود و ارائه بیانی گویا از این فرهنگ، با اتکا به معیارها و ویژگی‌های مورد انتظار از کار جهادی، که خود نمود روحیه و فرهنگ جهادی است، امکان‌پذیر است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله با حافظان وضع موجود که به یک معنا ضد تحول و ضد انقلابند، قرار می‌گیرد. فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن، دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است. فرهنگ جهادی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزشهای مثبت مدیریت و مدیران جهادی، برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و سازمانها داشته است؛ به گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه بخش عمده‌ای از مسئولان و سیاستگذاران نظام اداری مورد توجه بوده، استفاده از روشهای موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است (زارع، ۱۳۹۳). فرهنگ جهادی هم یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن، کار عبادت محسوب می‌شده و فداکاری و خدمتگزاری بی مزد و منت به مردم وجهه همت است. عناصرشاکله این فرهنگ عبارتند از: ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه، خدمت به مردم، جوشش و تحرک ذاتی. در این تفکر، فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسائل ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد. بنابر این، برای انجام کارهای جدید ابتدا به سراغ مراکز علمی می‌رود؛ اگر در این مراکز راه حلی برای آنها وجود داشته باشد، از آن استفاده می‌کند؛ در غیر این صورت، خود اقدام به پیدا کردن راه‌های ممکن کرده، سعی می‌کند برای کاری که انجام می‌دهد پشتوانه علمی به وجود بیاورد. در این فرهنگ، فرد جهادی فردی است که ضمن نوآوری در کارها، سعی می‌کند نسبت به موضوعات، نگاه جامعه‌نگر داشته باشد تا حاصل کارش برای جامعه مفیدتر باشد. بنابر این، فرهنگ جهادی فرهنگی است توأم با انضباط، دانش‌محوری، آرمان‌گرایی و روحیه خدمت به دیگران (مودی و همکاران، ۱۳۸۶: ۵۳۶). این فرهنگ در نقاط عطف تاریخی، از جمله دوران سازندگی و دفاع مقدس، در قالب بروز خلاقیتها و ابتکارات در خور، شاهکارهای عظیم را خلق کرد که باعث حیرت سایر کشورها، به خصوص ابرقدرتهای معاند شد؛ البته به این تجربه و سرمایه عظیم انقلاب اسلامی، آن گونه که باید و شاید، توجه نشد تا بتوان به ابتکارات و رهیافتهای آن از دید مدل و الگویی علمی در عرصه‌های مختلف اشاره و ارجاع کرد. اما آنچه در این میان قابل ذکر است، اینکه اهمیت عناصر ارزشی این فرهنگ به تفکر ولایی، دشمن‌ستیزی، عملگرایی، محوریت اخلاق و ایمان اسلامی، ساده‌زیستی و بی‌پیرایگی، مشارکت‌پذیری، تفکر در تصمیم‌گیری، ارتباط شبکه‌ای، ترکیب نیروی انسانی، انگیزه و پویایی افراد و گروههای درگیر برمی‌گشت. (کلاتر مهرجردی، ۱۳۹۴)

پورعزت و قلی‌پور (۱۳۸۸)، سیر تطوّر فرهنگ جهادی در جهاد کشاورزی را در جدول ۱ مرقوم کرده‌اند.

جدول ۱: سیر تطوّر فرهنگ جهادی (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸)

ادغام با وزارت کشاورزی	توسعه ساخت وزارتی	شروع جنگ	شکل‌گیری نهادی (وضعیت نخستین)
سلطه سریع ساختارهای بوروکراتیک دولتی و افزایش نظم و انضباط	افزایش اجتناب‌ناپذیر رفتارهای سیاسی	توسعه رفتارهای جهادگرانه و حتی شهادت‌طلبانه	فرهنگ ایثار و خدمت‌گرایی

۴. عناصر اساسی فرهنگ جهادی

فرهنگ جهادی بر سه عنصر کلی و اساسی استوار است که بدون این عناصر، شاکله وجودی آن از میان می‌رود. این عناصر عبارتند از:

یک) عشق به ارزشهای مقدس اسلام ناب محمدی (ص)؛ اسلامی که به زعم امام راحل (ره): «غرب و در رأس آن آمریکای جهانخوار و شرق در رأس آن شوروی جنایتکار را به خاک مذلت خواهد نشاند (که خوشبختانه شوروی سابق چنین شد و آمریکا نیز چنین خواهد شد)؛ اسلامی که پرچمداران آن، پابرهنگان و مظلومین و فقراى جهانند و دشمنان آن، ملحدان و کافران و سرمایه‌داران و پول‌پرستانند؛ اسلامی که طرفداران واقعی آن، همیشه قدرتمندان بازیگر و مقدس‌نمایان بی‌هنرند». در فرهنگ جهادی، اسلام راستین، اسلام ناب محمدی (ص) است و به لحاظ همین ویژگی است که حضرت امام (ره) خطاب به حاملان این فرهنگ می‌فرمایند: «فرزندان عزیز جهادی‌ام! به تنها چیزی که باید فکر کنید، به استواری پایه‌های اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله و سلم است». (خارکوهی، ۱۳۹۳)

دوم) عشق به امام و ولایت؛ در تار و پود فرهنگ جهادی، اطاعت از امام و ولایت موج می‌زند و چنان شور و نشاطی در وجود جهادگران ایجاد می‌کند که چون رایحه دل‌انگیز جنه‌المأوی شیفگاننش را مجذوب خود می‌کند؛ به طوری که با هر فرمان او سر از پا نشناخته و چون پیروان موسای کلیم، به هر بحر و بر پرخطری پا می‌نهند. از سازندگی روستاها و سنگرسازی دفاع مقدس و بازسازی مناطق جنگ‌زده گرفته تا خطه‌های سیل‌زده، زلزله‌زده و محروم و اقصی نقاط دور افتاده، عرصه گامهای مستحکم و سازنده آنان است. به راستی که تعبیر دلنشین «از تو به یک اشاره، از ما به سر دویدن»، مصداق بارز چنین فرهنگی است. چنانکه رهبر معظم انقلاب نیز بر این نکته تصریح فرموده‌اند که: جهادگران، عاشق امامند و رگ جانشان به امام وصل است. به همین علت بود که حضرت امام (ره) از همان ابتدا نماینده‌ای از سوی خود در میان جهادگران تعیین کردند که نقش اساسی در برقراری ارتباط متقابل و استحکام و استقرار فرهنگ جهادی ایفا کرده است.

۱. تجلیل و تقدیر از جهادگران جهاد سازندگی، ۱۴ آذر ۱۳۶۷ / ۲۴ ربیع الثانی ۱۴۰۹ -
 ۱. امام خمینی (ره)، تجلیل و تقدیر از جهادگران جهاد سازندگی، ۱۳۶۷/۰۹/۱۴

طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ... ♦ ۵۵

سوم) عشق به خدمتگزاری خالصانه؛ بدون شك، شیفتگی به اسلام ناب و ولایت، بستر ساز عشق دیگری با عنوان «خدمتگزاری به مردم» است؛ چرا که در فرهنگ جهاد، کار نه فقط یک وظیفه صرف اداری، بلکه امری مقدس و عبادی شمرده می‌شود. در حقیقت؛ فلسفه اجرایی همه سیاستها، طرحها، برنامه‌ها و پروژه‌های سازمانی در فرهنگ جهاد، خدمت خالصانه و صادقانه به مردم، به خصوص محرومان و مستمندان است. به همین سبب در فرهنگ جهاد، خدمت خالصانه به بندگان خدا و رفع مشکلات و مصائب آنان و تأمین نیازهای اساسی‌شان عبادت محسوب می‌شود. چنانکه کارنامه درخشان این فرهنگ، حاکی از آن است که وجب به وجب نقاط دورافتاده و ناشناخته و محروم این مرز و بوم، مزین به تلاش و پیکار جهادگران است؛ به طوری که ستمدیدگان و خان‌گزیده‌ها و روستاییان عزیز هنوز خاطرات خوش آن دوران را در محافل خود زمزمه می‌کنند. به راستی چه زیبا امام بزرگوار(ره) در آخرین پیام خود عنصر خدمتگزاری جهادگران را توصیف فرمودند: «عشق جهاد در خدمت به اسلام و مردم، چشم دل عشاق خدمت به دین و مردم را روشن کرده است. شجاعت دلیرمردان و شیرزنان جهادی‌مان در جهادمان علیه کفر و بیداد زبازد خاص و عام است. وسعت دامنه گذشت و ایثار مردان و زنان جهاد جنگ و صلح بزرگ و کوچک فقیر و غنی این مرز و بوم را فرا گرفته است.» (خارکوهی، ۱۳۹۳)

۵. فرهنگ جهادی و دانشگاه اسلامی

جهاد به عنوان پدیده‌ای که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، تأثیر و تأثرات بسیاری را در مجامع علمی، بالخصوص دانشگاهها داشته است. این فرهنگ را که می‌توان فرهنگ جهادی نامید، یک اصل محوری و بنیادی دارد که همانا تأکید تام بر معنویت و ارزشهای اخلاقی- اسلامی- انسانی است. در واقع؛ مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت. با پیشرفتهای علم، تأثیر معنویت بر شاخصهای کارآمدی و کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌دهی مناسب، بهره‌وری، تکریم و... بر هیچ کس پوشیده نیست (موجد، ۱۳۸۶: ۳۲۰). انقلاب اسلامی ایران، به عنوان نقطه عطف تحولات معنوی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی قرن بیستم، از ظرفیتهای و توانایی‌های بالفعل و بالقوه عظیمی در این حوزه برخوردار است و پیشرفت و تعالی همه‌جانبه کشور، مستلزم بهره‌گیری مؤثر و هوشمندانه از آن در سطح ملی و مناسبات و تعاملات منطقه‌ای و جهانی است. یکی از مهم‌ترین ظرفیتهای و قابلیت‌های کشور عزیز اسلامی‌مان ایران، دانشگاهها هستند. دانشگاه، نقطه اساسی هر جامعه و کشوری است. دانشگاه نه تنها مرکزی برای فراگرفتن دانش، که عرصه‌ای برای پرورش اصیل‌ترین نیروهای اداره کشور است. اگر دانشگاه اصلاح بشود، آینده آن جامعه اصلاح خواهد شد. اگر دانشگاه فاسد بشود، سرنوشت آن جامعه فساد است (حاجی‌پور و بهادران شیروان، ۱۳۹۱: ۲۴۲). بی‌تردید لازمه بقا و پویایی یک نظام سیاسی و اجتماعی، توجه به فرهنگ عمیق‌ترین لایه نظام اجتماعی در تحولات و رفتارهای اجتماعی در دانشگاههاست که رکن اصلی و اساسی علمی و فرهنگی کشورند. دانشگاه اسلامی، دانشگاهی است که علاوه بر التزام به ظواهر اسلامی، در باطن نیز بینش و منش اسلامی بر افراد آن حاکم باشد. باید نگرش به قضایا، یک نگرش الهی باشد (گلشنی، ۱۳۸۸: ۱۸۶). فرهنگ جهادی به عنوان یک نگرش الهی در دانشگاههای اسلامی، ریشه در ارزشهای عالی انسانی افراد دارد که جانمایه تحقق فعل جهادی می‌شود. دانشگاه اسلامی باید در راستای تحقق مطالبه راهبردی مقام معظم رهبری، مبتنی بر تحول فرهنگی در جامعه با عزم ملی و مدیریت جهادی و نقشی که

دانشگاه در ارتقای فرهنگ عمومی ایفا می‌کند، گام بردارد و در فراگیر کردن فرهنگ معنوی و ارتقای فرهنگ اسلامی - ایرانی در جامعه نقش مؤثری ایفا کند.

ج) پیشینه تحقیق

برخی از محققان با بهره‌گیری از مدل‌های مرسوم سنجش فرهنگ به سنجش فرهنگ جهادی پرداخته‌اند؛ نظیر حاجی احمدی و حاجی میررحیمی (۱۳۸۸) که از مدل دنیسون در این مورد بهره‌جسته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که شاخصهای فرهنگ و مدیریت جهادی در چهار گروه اصلی، شامل درگیر شدن در کار و مأموریت، انطباق و انعطاف‌پذیری، سازگاری و بهره‌وری با میانگین ۳.۳۶ از ۴ قرار گرفتند. مهم‌ترین متغیر این نظام سازمانی، انطباق و انعطاف‌پذیری با امتیاز ۳.۷ از ۴ و ضعیف‌ترین متغیر آن، درگیر شدن در کار و مأموریت با امتیاز ۳.۱ از ۴ است. بخش دیگری از یافته‌ها نشان داد که کارکرد فعلی این شاخصها، همسان با جایگاه ریشه‌دار آنها در سبک و ساختار فرهنگ و مدیریت جهادی نیست و میانگین کارکرد فعلی آنها ۲.۵۲ از ۴ است. در این میان، شاخص انطباق و انعطاف‌پذیری با ۲.۸۲ بهترین موقعیت و شاخص سازگاری ۲.۳۸ ضعیف‌ترین موقعیت را دارد.

صادقی و قاسمی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی برای پی‌اندازی یک ساختار نو»، بیان می‌کنند که با پیروزی انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نهادهای انقلابی، از جمله جهاد سازندگی، فرهنگ جدیدی با شاخصها و شاکله جدید شکل گرفت که در طول چند دهه اخیر از آن به عنوان فرهنگ جهادی نام برده می‌شود. از جمله ویژگی‌های این فرهنگ عبارتند از: ۱. نوآوری و خلاقیت، ۲. مشارکت‌پذیری در تصمیم و اجرا، ۳. ارزش‌مداری، ۴. انسجام سازمانی، ۵. تحول‌آفرینی و فرهنگ‌سازی، ۶. خودباوری برای کارهای نشدنی و تلفیق این ویژگی‌های فرهنگی پرچسته با مؤلفه‌های فرهنگی کلاسیک سازمانی، به پدیداری فرهنگ جدیدی با عنوان فرهنگ سازمانی جهاد با هفت زیرمؤلفه (سازه فرهنگی) منجر شد که عبارتند از: ۱. ارزش‌گرایی، ۲. نوآوری و خلاقیت، ۳. روحیه جهادی، ۴. رسالت و مأموریت، ۵. انطباق‌پذیری، ۶. کارآمدی، ۷. سازگاری.

صمدی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی» بیان می‌کند که نظام اسلامی همانند هر نظام اجتماعی دیگر، دارای جهان‌بینی، عناصر، ارکان و اجزایی است که آن را از دیگر نظامها متمایز می‌سازد. از آنجا که فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده و در واقع جزیی از فرهنگ و نظام اسلامی است، می‌توان گفت که این فرهنگ با مجموعه خرده‌فرهنگهایش، اعم از رویه‌ها، نگرشها، بینشها و کنشهای مخصوص به خود، ناشی از یک جهان‌بینی و نگرشی خاص به مسائل است که ریشه در جهان‌بینی توحیدی داشته و از این نظر با سایر نظامهای مطرح در دنیای حاضر تفاوت اساسی دارد. همچنین او در این مقاله با رویکرد مذکور، ضمن برشماری ضرورت‌های وجودی برنامه‌ریزی در نظام اسلامی، خصوصیات و اختصاصات برنامه‌ریزی در فرهنگ جهادی را مشخص و از این طریق، تفاوت برنامه‌ریزی در نظام اسلامی را با سایر نظامها بررسی و بر اساس یک تحلیل علمی، نکات مثبت و مزیت‌های تطبیقی آن را ارائه کرده است. به این منظور ابتدا به بیان دیدگاه اسلام و به طور

عام؛ دیدگاه حکومت اسلامی نسبت به نظم و انتظام و به بیان دیگر؛ تدبیر در امور کشور پرداخته، ضرورت‌های برنامه‌ریزی در جامعه اسلامی را بیان کرده است. سپس با یادآوری شرایطی که منجر به صدور فرمان تاریخی حضرت امام خمینی (ره) برای تشکیل جهاد سازندگی شد، به این مسئله پرداخته است که آیا تشکیل این نهاد بر اساس یک ضرورت زمانی یا یک نیاز مقطعی، به مقتضای شرایط خاص زمان بوده، یا به طور کلی نیاز ذاتی و تبعی برای تشکیل و بقای حکومت اسلامی است.

محمودزاده و همکاران (۱۳۸۸) در کتاب «واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی» به بررسی مطالب ذیل پرداخته‌اند: مفهوم، تعاریف و ویژگی‌های فرهنگ، فرهنگ سازمانی و آثار و ویژگی‌های آن؛ تشریح فرهنگ جهادی، ویژگی‌ها، نقشها و کارکرد آن؛ مدیریت جهادی، مفاهیم، تعاریف و ویژگی‌های آن؛ تشکیل جهاد سازندگی؛ نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در توسعه از دیدگاهها و زمینه‌های مختلف.

مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی» بیان می‌کنند که در مورد فرهنگ سازمانی معمولاً مطالعات به دو دسته سنجش قوت یا شدت فرهنگ بر اساس ویژگی‌های مورد توافق اهل نظر و گونه‌شناسی فرهنگ قابل تقسیم‌بندی‌اند. آنها در این مقاله، به ارائه مدل قوت فرهنگ جهادی و ارتباط آن با عملکرد و رضایت کارکنان می‌پردازند و ۱۱ ویژگی را بر اساس ادبیات علمی فرهنگ سازمانی و با توجه به وضعیت بومی ارائه می‌کنند که عبارتند از: هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی مورد قبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری)، کنترل، حمایت مدیریتی.

خیرگو (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «مفهوم سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر فرهنگ جهادی در ارتش ج.ا.ا» مدلی را برای تبیین فرهنگ سازمانی در آجا مبتنی بر فرهنگ جهادی طراحی و پژوهش را به صورت کیفی و با استفاده از راهبرد نظریه داده‌بنیاد طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام داده است. نتایج کیفی پژوهش مبین آن است که شرایط علی تأثیرگذار در سازمان، موجب ایجاد احساس میهن‌دوستی می‌شود که با مشارکت عوامل معنویت‌محوری و شرایط مداخله‌گر سازمانی، مقوله ایجاد اعتماد و روحیه اطاعت‌پذیری را تقویت کرده، منجر به شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مبتنی بر فرهنگ جهادی در آجا می‌شود. در ادامه اشاره می‌کند که نتیجه حاصل از شکل‌گیری چنین فرهنگی در سازمان آجا باعث تقویت اعتماد و باور دینی و ارزش‌گرایی، خودباوری درونی، حرکت در راستای اهداف و مأموریتها، اتکا به قابلیت‌های فردی، سازگاری و انطباق‌پذیری و روحیه انعطاف‌پذیری در برابر سختی خواهد بود.

د) روش تحقیق

روش این تحقیق، ترکیبی (شامل دو طیف مطالعه کیفی و کمی) با رویکرد متوالی اکتشافی است. در بخش اول از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی (اسنادی-کتابخانه‌ای) و در بخش دوم از روش پژوهش میدانی-پیمایشی محدود استفاده شده است. بنابر این، پژوهش از حیث هدف، ذیل تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد و از نظر نتایج، در زمره تحقیقات کاربردی است و به لحاظ نوع داده، تحقیق ترکیبی به شمار می‌رود.

روشهای تحقیق ترکیبی به دسته‌ای از مطالعات اشاره دارند که هم سؤالات تحقیق کمی و هم سؤالات تحقیق کیفی را در بر می‌گیرند و از هر دو نوع روشهای نمونه‌گیری احتمالی و هدفمند استفاده می‌کنند. روش تحقیق ترکیبی، حوزه‌ای در پژوهش است که در حال تکامل می‌باشد (لونبرگ و آیری، ۲۰۰۸). مشخصه یک مطالعه ترکیبی واقعی، آن است که ادغام و ترکیب یافته‌های کمی و کیفی طی مراحل فرایند پژوهش انجام شود که می‌تواند در مراحل جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل یا تفسیر نتایج پژوهش باشد (کرول و نری، ۲۰۰۹: ۴۹-۳۱). در رویکرد متوالی اکتشافی،^۳ ابتدا داده‌های کیفی و سپس کمی جمع‌آوری و تحلیل می‌شود. اولویت معمولاً با فاز کیفی است و داده‌های کمی برای تقویت داده‌های کیفی استفاده می‌شوند. تجزیه و تحلیل داده‌ها معمولاً مرتبط بوده و ترکیب در مرحله تفسیر و بحث انجام می‌شود. (سجادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹)

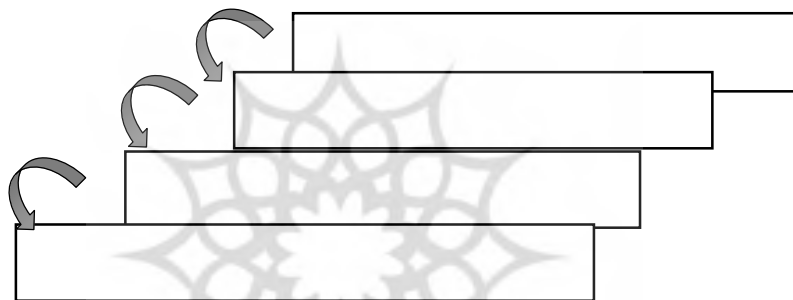
نخست، برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از پژوهشهای مرتبط با موضوع، از روش توصیفی تحلیلی (اسنادی و کتابخانه‌ای) و همچنین از روش فراترکیب^۴ استفاده شد. این روش، اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر یک بازنگری دقیق و عمیق انجام داده، یافته‌های پژوهشهای کیفی مرتبط را ترکیب کند. از راه بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش، پژوهشگران واژه‌هایی را آشکار و ایجاد می‌کنند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان می‌دهد. مشابه نگرش نظام‌مند، نتیجه فراترکیب، بزرگ‌تر از مجموع بخشهایش است (زیمر، ۲۰۰۶: ۳۱۸-۳۱۱). فراترکیب مشابه روش فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. در مقایسه با رویکرد فراتحلیلی کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، فراترکیب متمرکز بر مطالعات کیفی بوده، به ترجمه مطالعات کیفی به یکدیگر و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد (بک، ۲۰۰۲: ۹۳). از همین رو، ابتدا از پژوهشهای مرتبط در این زمینه، به وسیله روش فراترکیب شاخصه‌هایی را استخراج کرده، سپس برای رسیدن به اجماع نظر خبرگان در مورد ابعاد، ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی سازمان مورد مطالعه، تعداد قابل توجهی از خبرگان (استادان دانشگاه و مدیران عرصه اجرا) شناسایی و ۳۶ پرسشنامه به شیوه غیر تصادفی

-
1. Lunenburg & Irby
 2. Kroll & Neri
 3. Sequential Exploratory Strategy
 4. Meta-synthesis
 5. Zimmer
 6. Beck

بین آنها توزیع شد و پس از پیگیری‌های فراوان، ۳۰ نسخه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد و روایی آن ۹۳/۴ تعیین شد که از قوت و اتقان خوب عوامل و شاخصهای فرهنگ جهادی مطلوب حکایت دارد. در بخش مربوط به بررسی وضع موجود فرهنگ جهادی، نمونه آماری صرفاً پژوهشهای انجام شده (۱۱ تحقیق) در زمینه فرهنگ جهادی بوده است که فهرست آن ارائه خواهد شد. در این تحقیق از داده‌های آماری توصیفی استفاده شده است؛ بدین معنی که داده‌های پرسشنامه درباره ویژگی‌ها و شاخصها، به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. بررسی و تحلیل شده است.

ه) یافته‌های پژوهش

برای مطالعه، شناخت و طراحی مدل فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی)، با استفاده از روش فراترکیب، اقداماتی انجام شد که شامل چهار مرحله اساسی ذیل است:



نمودار ۱. مراحل مطالعه، شناخت و طراحی مدل فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی

مرحله ۱: تلخیص پژوهشها درباره فرهنگ جهادی

در این زمینه، به تهیه خلاصه مطالعات و پژوهشهایی که درباره فرهنگ جهادی صورت گرفته، پرداخته‌ایم. بررسی شکلی و محتوایی پژوهشها، تحلیل یافته‌ها، جمع‌بندی و نتیجه‌گیری، به دلیل مراعات اختصار فهرست تحقیقات انجام شده مرتبط با فرهنگ جهادی در قالب جدول ۲ اشاره می‌شود.

پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲: مهم‌ترین شاخصهای فرهنگ جهادی در مطالعات مختلف

ردیف	محقق	شاخصها
۱	رستمی (۱۳۷۸)	اسلام‌گرایی و دین‌محوری، مردم‌داری، تعهد و سلامت نفس، خودسازی، اخلاص، کمک به محرومان، قانون‌مداری، هماهنگی در مسیر هدف
۲	خزایی (۱۳۸۳)	سیال بودن و جوشندگی این فرهنگ (پویایی)، ابتکار و خلاقیت، دلسوزی، خدمات‌رسانی انبوه، آرمانگرایی
۲	جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۸۶)	وجود باورها و ارزشهای مشترک، قدرت تأثیرگذاری فرهنگ جهادی بر نیروهای تازه‌وارد، وجود نمادهای مشترک، ویژگی‌های مشترک رفتاری، ویژگی‌های مشترک در انجام وظیفه و کار، تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق خدمت، عدم تمایل به ترک خدمت داوطلبانه، عمل‌گرا بودن، توجه به رضایت مردم، پیشقدمی در حل مشکلات مردم، همبستگی در پرداختن به مأموریت‌های اصلی، وجود روابط مثبت و احترام‌آمیز
۴	مودی (۱۳۸۶)	دین‌مداری و در نظر گرفتن رضای خدا در کارها، ولایت‌محوری و مطیع فرمان رهبر بودن، اعتقاد به همه با هم بودن و تشریک مساعی در کارها، داشتن روحیهٔ ایثارگری، فعال و مسئولیت‌پذیر بودن، متعهد به آرمانهای انقلاب و شهدا و نمود آنها در کارها، حضور در صحنه‌ها و عرصه‌های خدمت‌رسانی به انقلاب، متواضع بودن، داشتن وجدان کاری
۵	میر (۱۳۸۶)	ایثارگری، مردمی بودن، انعطاف‌پذیری، دین‌مداری و ولایت‌محوری، اعتماد متقابل و در تمامی سطوح سازمانی
۶	موحد (۱۳۸۶)	الف) بُعد ساختاری با مؤلفه‌های: مدیریت برای خدا، مدیریت ولایتی، انعطاف‌پذیری ساختار، تشکیلات مناسب با شرایط ب) بُعد رفتاری با مؤلفه‌های: خودباوری، پرکاری، تحول‌آفرینی، پویایی، سخت‌کوشی، سرعت عمل در کارها ج) بُعد زمینه‌ای با مؤلفه‌های: مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و اهمیت دادن به بیت‌المال.
۷	صادقی و قاسمی (۱۳۸۸)	ارزش‌گرایی، نوآوری و خلاقیت، روحیه جهادی، رسالت و مأموریت، انطباق‌پذیری، کارآمدی و سازگاری
۸	حاجی احمدی و میررحیمی (۱۳۸۸)	درگیر شدن در کار و مأموریت، انطباق و انعطاف‌پذیری، سازگاری و بهره‌وری
۹	مرتضوی و همکاران (۱۳۸۸)	هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان جهاد، نظام ارزشی مورد قبول جهادگران، انسجام گروهی در جهاد، الگوی ارتباطی در سازمان جهادی، تحمل اختلاف سلیقه، ابتکار جهادگران، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری (مسئولیت‌پذیری)، کنترل، حمایت مدیریتی
۱۰	زارع (۱۳۹۳)	دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری
۱۱	خیرگو (۱۳۹۳)	اعتقاد و باوردینی و ارزش‌گرایی، خودباوری درونی، حرکت در راستای اهداف و مأموریتها، اتکا به قابلیت‌های فردی، سازگاری و انطباق‌پذیری، روحیهٔ انعطاف‌پذیری در برابر سختی

مرحله ۲: بررسی شکلی و محتوایی پژوهشها

برای بررسی شکلی و محتوایی پژوهشها؛ بررسی، تحلیل و تطبیق‌های ذیل به عمل آمد: بررسی شکلی این پژوهشها در سطح کلان، بررسی محتوایی پژوهشهای ذکر شده ناظر بر ادبیات تحقیق، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر اهداف اصلی و فرعی تحقیق، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر سؤالات اصلی و فرعی تحقیق، بررسی و تطبیق پژوهشها از جنبه فرضیه‌ها، بررسی و تحلیل متغیرهای مستقل و وابسته پژوهشها، بررسی الگوهای استفاده شده در تحقیقات، بررسی مطالعات و تحقیقات از نظر روش‌شناسی تحقیق، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر شیوه‌های آماری استفاده شده، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر ابزار گردآوری اطلاعات، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر یافته‌های تحقیقات، بررسی و تطبیق پژوهشها از نظر نتیجه‌گیری و پیشنهادها.

مرحله ۳: تحلیل یافته‌ها، جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

۱. بررسی، تطبیق و ارزشیابی نتایج پژوهشها؛ ۲. ترکیب نتایج پژوهشها و مقایسه آنها با یکدیگر؛ ۳. استنتاج و جمع‌بندی داده‌ها؛ ۴. جمع‌بندی، تحلیل و تطبیق پیشنهادهای تحقیق؛ ۵. مشخص کردن و تحلیل وضعیت فرهنگ جهادی با توجه به نتایج مطالعات و پژوهشها در قالب فراترکیب؛ ۶. استخراج شاخصهای مهم و مرتبط فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی.

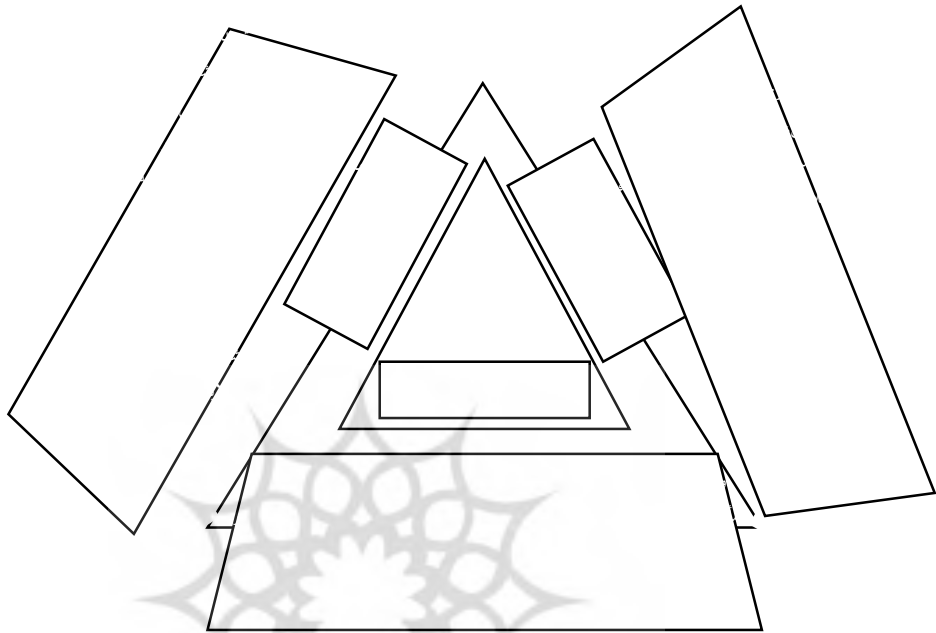
مرحله ۴: طراحی مدل فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی

در استخراج ویژگی‌ها (معیارها) و شاخصهای فرهنگ جهادی مطلوب دانشگاه اسلامی مورد نظر، ابعاد و عوامل مهمی مد نظر قرار گرفته است که به آنها اشاره می‌شود: توجه به مبانی دینی و ارزشهای اسلامی و انقلابی، توجه به فرمایشات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری از دانشگاههای اسلامی، تأکید بر عوامل ناظر بر بعد انسانی دانشگاه اسلامی، اهتمام به بعد محیطی و پویایی دانشگاه اسلامی، تأکید بر مطلوبیتها و جهت‌گیری‌های اصلی دانشگاه اسلامی (رسالت، مأموریت، چشم‌انداز، راهبردها و اهداف)، توجه به بعد ساختاری و ابعاد مرتبط با جنبه‌های رسمیت و قانون‌مداری دانشگاه اسلامی، توجه به ارزشهای مشترک انواع فرهنگ جهادی در اغلب الگوهای مطالعاتی.

۱. تشریح الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش تلاش شد با توجه به موضوع تحقیق، الگویی طراحی شود تا مبتنی بر آن بتوان ابعاد، ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی مطلوب دانشگاه اسلامی را معرفی و طراحی کرد و در پی آن بتوان نظر خبرگان را جویا شد. در این تحقیق تلاش می‌شود بر ویژگی‌ها و عواملی از فرهنگ جهادی تأکید شود که از بار معنوی، تربیتی و انسان‌مداری خوبی برخوردار باشد؛ بر این اساس، فرهنگ جهادی مطلوب سازمان مورد نظر با توجه به دو محور اصلی طراحی شد که در یک‌سو توجه به انعطاف‌پذیری و ثبات و در محور دیگر، بر سازمان (دانشگاه اسلامی) تأکید دارد. با توجه به این دو بعد مهم، جهت‌گیری راهبردی سازمان و با توجه به رویکردهایی که در برشمردن و استخراج ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی وجود دارد، سه نوع فرهنگ و مؤلفه‌های الگوی تحقیق در نمودار ۲ ترسیم شده است.

اکنون به تشریح مختصر هر یک از ابعاد و ویژگی‌های فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی تهران) پرداخته می‌شود.



نمودار ۲. مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی

یک) فرهنگ تعهدمحور: این فرهنگ در پی طراحی، اجرا و ترویج عوامل و ویژگی‌هایی است که افراد را به وفاداری، اشتیاق، مشارکت‌پذیری و ارزش‌مداری سوق می‌دهد و او را در طریق هدایت پیامبران و ائمه معصومین (ع) قرار خواهد داد تا با تمسک بدان، سعادت و رستگاری در دنیا و عقبی را نصیب خود گرداند. مهم‌ترین شاخصهای پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی عبارتند از: تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، تعهد و سلامت نفس، درگیر شدن در کار و مأموریت، تعهد به آرمانهای انقلاب، اهمیت دادن به بیت‌المال، ارزش‌مداری، مشارکت‌پذیری و ولایت‌مداری.

دو) فرهنگ دانش‌محور: این فرهنگ بر رشد و ارتقای علمی، افزایش توانمندی‌ها و مهارتها، پویایی و آمادگی رویارویی با تحولات محیطی، رقابت‌طلبی و استفاده از فرصتها و قوت‌های افراد در دانشگاه اسلامی تأکید دارد. مهم‌ترین شاخصهای پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی عبارتند از: دانش‌محوری، تحول‌آفرینی، تأکید بر دانش اسلامی، ابتکار و خلاقیت، داشتن روحیه جهادی و ایثارگری، اجرای منویات امام و رهبری، نوآوری و خلاقیت.

سه) فرهنگ راهبردمحور: این فرهنگ بر رسالت‌محوری و برخورداری دانشگاه اسلامی از چشم‌اندازی بلندمدت و نشاط‌انگیز و راهبردها و اهداف مدون، شفاف و امیدبخش استوار است. مهم‌ترین شاخصهای پیشنهادی

طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ... ♦ ۶۳

برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی عبارتند از: وجود باورها و ارزشهای مشترک دینی و انقلابی، حرکت در راستای اهداف و مأموریتها، ابتکار جهادگران، انعطاف پذیری، جسارت و خطرپذیری، هماهنگی در مسیر هدف، همکاری و مشارکت پذیری در امور، شناخت فرصتها و بهره گیری از آنها.

۲. ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی

پرسشنامه برشمردن ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی، که بین خبرگان توزیع شد، شامل ویژگی‌ها (معیارها) و شاخصهای هر ویژگی و میزان اهمیت هر شاخص در ترسیم وضعیت مطلوب فرهنگ جهادی، پس از تجزیه و تحلیل در قالب سه فرهنگ ذیل ترسیم شده است. معدل نمره خبرگان به هر یک از فرهنگها و شاخصهای آنها، که به کمک نرم افزار اس.پی.اس.اس. صورت گرفته، بیانگر نظر کارشناسان و خبرگان در مورد اعتبار و اهمیت هر کدام است. مقیاس سنجش نظر خبرگان در پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تعیین و داده‌های پژوهش بر این اساس تجزیه و تحلیل شد. به دلیل پرهیز از تکرار توصیف تمامی جدولها و آشنایی خوانندگان محترم با چگونگی تبیین یافته‌های تحقیق در زمینه ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی مطلوب، نسبت به توصیف اولین فرهنگ با عنوان فرهنگ تعهدمحور اقدام می‌شود؛ با این توضیح که ابتدا اهمیت و وزن هر یک از شاخصها تعیین و سپس شاخصهای هر عامل مشخص شد و آنگاه ضریب اهمیت و میانگین مجموعه عوامل هر یک از فرهنگها مورد تفکیک قرار گرفت که در اینجا در قالب سه جدول عرضه می‌شود: با توجه به جدول ۳، نتایج نشان می‌دهد که اهمیت فرهنگ تعهدمحور و عوامل و شاخصهای آن به عنوان یکی از ابعاد سه گانه فرهنگ جهادی مطلوب در دانشگاه اسلامی مورد مطالعه و تأیید قاطع خبرگان قرار گرفته است؛ بدین معنی که اعتبار شاخصهای این فرهنگ را ۲۸ نفر (۹۳/۳ درصد) در حد خیلی زیاد، یک نفر (۳/۳ درصد) در حد متوسط و یک نفر (۳/۳ درصد) در حد کم ارزیابی کرده‌اند [طیف کمی تحقیق].

جدول ۳: عوامل و شاخصهای فرهنگ تعهدمحور و اهمیت و اعتبار آن از دیدگاه خبرگان

شاخص	درصد تجمعی	درصد	فراوانی	مؤلفان فرهنگ تعهدمحور
تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق	۰/۶۷	۰/۶۷	۲	
تعهد و سلامت نفس	۱/۳۴	۰/۶۷	۲	
درگیر شدن در کار و مأموریت	۳/۳۵	۲/۰۱	۲	
تعهد به آرمانهای انقلاب	۸/۷۱	۵/۳۶	۳	
اهمیت دادن به بیت‌المال	۲۲/۷۸	۱۴/۰۷	۳	
ارزش‌مداری	۵۹/۶۳	۲۱/۸۵	۴	
مشارکت‌پذیری	۷۹/۰۲	۲۵/۴۸	۵	
ولایت‌مداری	۱۰۰/۰	۲۹/۸۹/	۹	
جمع		۱۰۰/۰	۳۰	

جدول ۴: عوامل و شاخصهای فرهنگ راهبردمحور و اهمیت و اعتبار آن از دیدگاه خبرگان

شاخص	درصد تجمعی	درصد	فراوانی	فرهنگ راهبردمحور
وجود باورها و ارزشهای مشترک دینی و انقلابی	۰/۳۳	۰/۳۳	۲	۱/۰۰
حرکت در راستای اهداف و مأموریتها	۰/۶۶	۰/۳۳	۲	۳/۰۰
ابتکار جهادگران	۱/۱۶۵	۰/۹۹	۲	۴/۰۰
انعطاف پذیری	۴/۲۹	۲/۶۴	۳	۵/۰۰
جسارت و خطرپذیری	۹/۲۲	۴/۹۳	۳	۶/۰۰
شناخت فرصتها و بهره گیری از آنها	۲۳/۳۷	۱۴/۱۵	۴	۷/۰۰
همکاری و مشارکت پذیری در امور	۶۰/۸۷	۳۷/۵۲	۵	۸/۰۰
همانگی در مسیر هدف	۱۰۰/۰	۹۸/۳۹	۹	۹/۰۰
جمع		۱۰۰/۰	۳۰	

جدول ۵: عوامل و شاخصهای فرهنگ دانشمحور و اهمیت و اعتبار آن از دیدگاه خبرگان

شاخص	درصد تجمعی	درصد	فراوانی	فرهنگ دانشمحور
دانش محوری	۰/۳۳	۰/۳۳	۲	۱/۰۰
تحول آفرینی	۰/۶۶	۰/۳۳	۲	۳/۰۰
تأکید بر دانش اسلامی	۱/۱۶۵	۰/۹۹	۲	۴/۰۰
ابتکار و خلاقیت	۴/۲۹	۲/۶۴	۳	۵/۰۰
داشتن روحیه جهادی و ایثارگری	۹/۲۲	۴/۹۳	۳	۶/۰۰
اجرای منویات امام و رهبری	۲۳/۳۷	۱۴/۱۵	۴	۷/۰۰
نوآوری و خلاقیت	۶۰/۸۷	۳۷/۵۲	۵	۸/۰۰
جمع		۱۰۰/۰	۳۰	

بر اساس نتایج، فرهنگ تعهدمحور رتبه اول و فرهنگ دانشمحور رتبه سوم را از نظر خبرگان تحقیق به دست آورده است. ترتیب فرهنگها بر مبنای رتبه بندی خبرگان، عبارتند از: فرهنگ تعهدمحور، فرهنگ راهبردمحور و فرهنگ دانشمحور.

جدول ۶: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه عوامل فرهنگ جهادی

شاخصها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	T	سطح معناداری
فرهنگ تعهدمحور	۳۰	۴/۷۲۵۴	۱/۵۶۷۰۸	۲۹	۱۷/۳۵۶	/۰۰۰
فرهنگ راهبردمحور	۳۰	۴/۶۵۳۵	۱/۶۲۳۵۰	۲۹	۶/۵۶۸	/۰۰۰
فرهنگ دانشمحور	۳۰	۳/۶۰۹۸	۱/۶۶۲۱۴	۲۹	۲/۲۳۵	/۰۱۵

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که در بررسی انواع فرهنگها، به جز فرهنگ دانشمحور، در سایر فرهنگهای جهادی، میانگینهای نمونه مورد بررسی دارای تفاوت معنادار با میانگین فرضی جامعه است. از سوی دیگر با توجه به

بزرگ‌تر بودن میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی جامعه، نتیجه گرفته می‌شود که میزان این فرهنگها در فرهنگ جهادی از حد متوسط بیشتر است. بین عوامل، مهم‌ترین عاملی که خبرگان تحقیق، بیشترین اهمیت را نسبت بدان قائل شده‌اند، ویژگی ولایت‌مداری است. در نتیجه، از ۲۳ عامل (ویژگی و معیار) و ۹۲ شاخص، در مجموع ۲۳ شاخص به عنوان ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی) تعیین و مشخص شدند.

و) نتیجه‌گیری

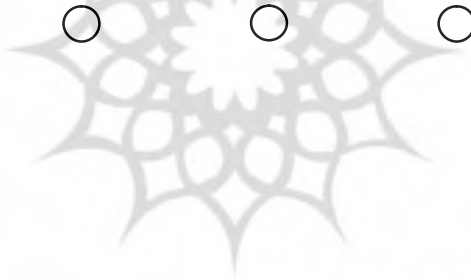
منظور از فرهنگ در این بحث، مجموعه‌ای از مایه‌های فکری و ارزشی است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد. این مجموعه دارای عناصر متعددی از جمله شناختها و باورها، ارزشها و گرایشها، رفتارها و کردارهاست. محرواصلی فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان ارتباط انسان با خدا و جهان و طبیعت؛ یعنی اصول دین (توحید، نبوت و معاد) می‌سازد؛ که نام جدید آن را «فلسفه» یا بینشهای انسانی مربوط به هستی‌شناسی می‌نامند. مدیریت جهادی یکی از گونه‌های مدیریت از ارزشهای الهی است که بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، شاخصهای آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشئت گرفته و پایه‌ریزی شده است. برای اتخاذ این مدیریت الهی، نیازمند روحیه و فرهنگ جهادی هستیم که برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ما در پیشبرد اهداف نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است که به عنوان یک نگرش الهی در دانشگاههای اسلامی، ریشه در ارزشهای عالی انسانی افراد دارد. دانشگاه اسلامی به وسیله فرهنگ جهادی در راستای تحقق مطالبه راهبردی مقام معظم رهبری، مبنی بر تحول فرهنگی در جامعه با عزم ملی در ارتقای فرهنگ عمومی گام برمی‌دارد و در فراگیر کردن فرهنگ معنوی و ارتقای فرهنگ اسلامی - ایرانی در جامعه نقش مؤثری ایفا می‌کند. از این رو در این پژوهش، سعی در طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی کردیم که در این میان، دانشگاه علامه طباطبایی را به عنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب نمودیم. برای این پژوهش ۱۱ مورد از تحقیقاتی که تاکنون درباره فرهنگ جهادی انجام گرفته‌اند با استفاده از روش فراترکیب مورد بررسی قرار گرفت. با اتکا به نتایج، مرحله بعدی تحقیق که طراحی الگوی فرهنگ جهادی بود، آغاز شد و با هدف دستیابی به این مهم، ۲۳ ویژگی و ۹۲ شاخص به عنوان عامل فرهنگی و ارزشی طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت که در نتیجه، ۲۳ شاخص به عنوان ویژگی‌ها و شاخصهای فرهنگ جهادی در دانشگاه اسلامی (دانشگاه علامه طباطبایی تهران) تعیین و مشخص شدند. با توجه به یافته‌های فراترکیب در فرایند بررسی و با توجه به شاخصهای طراحی شده برای وضع مطلوب، و همچنین کم کردن شکاف و فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب، لازم است گامهای اساسی ذیل برداشته شوند:

- در راستای تأکید بر فرهنگ راهبردمحور، اتخاذ راهبردها و اقداماتی اساسی ضروری است؛ از جمله: تغییر نگرش مدیران و مسئولان دانشگاه به این نکته که نیروی انسانی (کارکنان، استادان و دانشجویان) عامل اساسی

استراتژیک دانشگاه بوده و سرمایه‌گذاری در راستای توسعه منابع انسانی به تحول و توسعه در سایر ارکان دانشگاه اسلامی منجر می‌شود؛ بدین معنا که زمینه بروز استعداد افراد از طریق آموزش و زمینه‌های رشد و پیشرفت برای افراد فراهم شود و بر وجود باورها و ارزشهای مشترک دینی و انقلابی، انعطاف‌پذیری و شناخت فرصتها و بهره‌گیری از آنها بر توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های آنان تأکید شود.

- در راستای تأکید بر فرهنگ دانش‌محور و ترویج آن در دانشگاه اسلامی، ضروری است تا اقدامات عمده‌ای مد نظر قرار گیرد؛ از مهم‌ترین این اقدامات عبارتند از: مینا قرار دادن ارزشهای اسلامی و سرلوحه قرار دادن بیانات و تدابیر حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری در تمامی مراحل سیاست‌گذاری؛ برنامه‌ریزی و امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در دانشگاهها؛ تدوین شیوه‌نامه‌ها و راهبردها به منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در دانشگاهها به منظور تسهیل و ارتقای هر چه بیشتر شرایط فرهنگی آن؛ آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزشهای مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آنها در دانشگاه اسلامی.

در راستای تأکید بر فرهنگ تعهدمحور، لازم است تا مدیران و مسئولان دانشگاه بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، سلامت نفس و مشارکت‌پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در دانشگاه اسلامی (کارکنان، استادان و دانشجویان) بیش از پیش در کار و مأموریت به حفظ ارزشهای انقلابی و اسلامی پایبند باشند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اسدی، علی (۱۳۸۹). مواجهه آیات و روایات با جنبه‌های منفی فرهنگ‌پذیری. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- پورعزت، علی اصغر و آریز قلی‌پور (۱۳۸۸). «بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان». تهران: دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی: ۶۴-۵۶.
- تایلور، ادوارد (۱۹۱۷). «فرهنگ ابتدائی». دانشنامه رشد، شماره ۲۱
- جاجرمی زاده، محسن؛ مجید رحیم‌زاده و حمزه منصوری (۱۳۸۶). «شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره ۱۳۶۸-۱۳۵۸». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران- خردادماه.
- حاجی احمدی، امیر و داود حاجی میررحیمی (۱۳۸۸). «بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی؛ بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی». تهران: دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی: ۹۷-۸۰.
- حاجی‌پور، بهمن و مصطفی بهادران شیروان (۱۳۹۱). «شایستگی‌های محوری دانشگاه مطلوب با تأکید بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری». مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲، سال اول، ش ۲: ۲۵۰-۲۲۷.
- حسینی، سید علی (۱۳۸۶). «جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران- خردادماه.
- خارکوهی، غلامرضا (۱۳۹۳). امام خمینی (ره) و جهاد سازندگی. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام (ره).
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۳). «بیانات». هفدهم تیر.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۲). «بیانات در دیدار با مسئولان شهرداری تهران». بیست و سوم دی.
- خزایی، ا. (۱۳۸۳). «فرهنگ سازمانی جهاد: تجربه دیروز، الگوی امروز، پشتوانه فردا». فصلنامه فرهنگ جهاد، سال دهم، ش ۱.
- خیرگو، منصور (۱۳۹۳). «مفهوم‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر فرهنگ جهادی در ارتش ج.ا.ا». مدیریت دانش سازمانی، دوره اول، ش ۱: ۱۶۴-۱۴۱.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۰۴ ق). المفردات فی غریب القرآن. قم: خدمات چاپی.
- رستمی، م.ح. (۱۳۷۸). «فرهنگ جهادی در کلام و پیام امام خمینی (ره)». فصلنامه فرهنگ جهاد، سال چهارم، ش ۳
- زارع، ساسان (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی؛ مدیریتی برخاسته از فرهنگ جهادی». پایگاه تحلیلی-تبیینی برهان، کد مطلب: ۸۴۰۶
- سجادی، موسی؛ مریم رسولی، عباس عباس‌زاده و حمید علوی مجد (۱۳۹۲). «روشهای پژوهش ترکیبی: گونه‌شناسی». مجله مطالعات ناتوانی، دوره سوم، ش ۲: ۶۶-۵۴.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی، چالشها و الزامات». دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت، سال بیست و دوم، ش ۲: ۳۹-۹.

- صادقی، فتح‌الله و لطف‌الله قاسمی (۱۳۸۸). «تلفیق فرهنگ جهادی با فرهنگ سازمانی برای پی‌اندازی یک ساختار نو (فرهنگ سازمانی جهاد)». تهران: دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی: ۱۴۴-۱۳۲.
- صمدی، محسن (۱۳۸۶). «برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران- خردادماه.
- عسکری وزیری، علی؛ حسن زارعی متین و علینقی امیری (۱۳۹۱). «ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج‌البلاغه». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال اول، ش ۳: ۴۲۲-۴۰۱.
- کلاتر مهرجردی، علیرضا (۱۳۹۴). «فرهنگ و تفکر جهادی به مثابه بدیل مدیریتی در نظام اسلامی». خبرگزاری ایسنا، کد خبر: ۹۴۰۵۱۴۰۸۱۴، چهارشنبه ۱۴ مرداد، ساعت ۱۲:۲۰.
- گلشنی، مهدی (۱۳۸۸). از علم سکولار تا علم دینی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چ چهارم.
- لونبرگ، اف. و بی. آریبی (۱۳۹۲). روش‌شناسی تحقیق و نگارش پایان‌نامه. ترجمه قربانی‌زاده و حسنی مرام. تهران: بازتاب.
- محمودزاده، علی؛ اکبر فروزش و مهدی مرتضوی (۱۳۸۸). واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: دفتر نماینده ولی فقیه.
- مرتضوی، مهدی؛ قلی‌پور، آرین، علی‌اصغر پورعزت و وحید اشرفی (۱۳۸۸). «مدیریت تغییر و تحول فرهنگ سازمانی از نظر تا عمل». تهران: دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی: ۲۱۲-۱۶۹.
- مرتضوی، مهدی؛ زارع پورنصیرآبادی، فضل‌اله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی مدیریت جهادی. مهندسی فرهنگی. شماره ۷۱-۷۲.
- مصطفوی، حسن (۱۳۷۱). التحقیق فی کلمات القرآن الکریم. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). مباحث ویژه مدیریت دولتی. تهران: سمت.
- موحد، خسرو (۱۳۸۶). «تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران- خردادماه.
- مودی، علی محمد؛ اسماعیل نصر اصفهانی و علی هلالی (۱۳۸۶). «آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: خردادماه.
- میر، سید جواد (۱۳۸۶). «بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران- خردادماه.
- نعمتی پیرعلی، دل‌آرا (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم». فصلنامه علمی- ترویجی بصیرت و تربیت اسلامی، دوره یازدهم، ش ۳۱: ۹۳-۷۵.
- Asadi, A. (2010). **Faced with the Negative Aspects of Acculturation Verses and Traditions**. Qom: Imam Khomeini Education and Research Institute (RA).
- Askari Vaziri, A.; H. Zarei Matin & A.N. Amiri (2012). “**Component Model Nahj-Based Islamic Oriented Culture**”. Management at the Islamic University, First year, No. 3: 401-422.
- Beck, J. (2002). “**Mthering Multiples: A Meta-Synthesis of the Qualitative Reserch**”. MCN. *Teh American Journal of Maternal/Child Nursing*, 93: 8.

- Golshani, M. (2009). **Secular Science to the Science of Religion**. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies, China fourth.
- Haji Ahmadi, A. & D. Haji Mirrahimi (2009). “**Comparative Study of the Lifecycle of Jihadists Organizational and Cultural Developments of Management and Lifecycle Management Culture of Jihad**”. Tehran: *National Conference on Culture and Manage Jihad*: 80-97.
- Hajipour, B. & M. Bahadoran Shirvan (2012). “**Core Competencies Desired University with an Emphasis on thought Leader**”. *Management at the Islamic University 2*, First Year, Issue 2: 227-250.
- Hosseini, A. (2007). “**Cultural Jihad and the Culture of Jihad**”. Proceedings of the National Conference on Culture and Jihad (June).
- Jajarmizadeh, M.; M. Rahimzadeh & H. Mansour (2007). “**Construction Jihad and Management Features Identify Milestone in Organizational Life and the Culture of Jihad Period (1980-1990)**”. Proceedings of the National Conference on Culture and Jihad (June).
- Kalantar Mehrjardi, A.R. (2015). “**Culture and Islamic Jihad as an Alternative Management System**”. ISNA News, Code: 9405140814, Wednesday, August 14-12:20.
- Khamenehei, Seyed Ali (2004). **Expression**.
- Khamenehei, Seyed Ali (2013). “**Remarks in a Meeting with Officials of Tehran Municipality**”.
- Kharkoohy, Gh. (2014). **Imam Khomeini (RA) and Jihad**. Tehran: The Institute for Compilation and Publication of Imam Khomeini (RA).
- Khazayi, A. (2004). “**Organizational Culture is Backing Jihad Analysis Yesterday of Tomorrow Today**”. *Quarterly Culture of Jihad*, Issue 1.
- Kheyrgu, M. (2014). “**The Concept of Organizational Culture Based on the Culture of Jihad in the Islamic Republic of Iran Army**”. *Organizational Knowledge Management*, Issue 1, Vol. 1: 141-164.
- Kroll, T. & M. Neri (2009). **Designs for Mixed Methods Research**. In: **Head SARRD, BAppSc, MSc (Hons)**. FRCNA Senior Lecturer, Lecturer EJHRB, GradCert IntCareNurs., MRCNA Senior, editors. *Mixed Methods Research for Nursing and the Health Sciences*. Wiley-Blackwell; P. 31-49.
- Lunenburg, F. And. Irby, B. (2013). **Research methodology and writing a thesis**. Translation Qrbanyzadh and Hosni Maram. Tehran: Baztab.
- Mahmoodzadeh, A.; A.A. Forouzesheh & M. Mortazavi (2009). **Explore and Recognize the Culture and Jihad**. Tehran: Office of the Representative of the Supreme Leader.
- Mir, J. (2007). “**Threat Assessment and Pest Management Culture and Jihad**”. Proceedings of the National Conference on Culture and Jihad (June).
- Moqimi, M. (2006). **Special Topics in Public Administration**. Tehran: Publication Side.
- Mortazavi, M, Zare Pvrnsyabady, Fadlallah. (2012) **a culture of organizational jihad, jihad management is a key factor**. *Cultural engineering*. No. 71-72
- Mortazavi, M.; A. Gholipour, A.A. Pourezzat & V. Ashrafi (2009). “**Management of Change of Organizational Culture from Theory to Practice**”. Tehran: *National Conference on Culture and Manage Jihad*: 169-212.

- Mostafavi, H. (1992). **Inspection of al-Karim Words**. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance.
- Moudi, A.M.; I. Nasr-Esfahani & A. Helali (2007). **“Pathology and Evaluation and Management Culture of Jihad”**. Proceedings of the National Conference on Culture and Jihad (June).
- Movahed, Kh. (2007). **“Explaining Management Features Jihad”**. Proceedings of the National Conference on Culture and Manage Jihad.
- Nemati Pirali, D. (2014). **“Jihad of the Qur'an”**. *Journal of Promoting Insight and Islamic Education*, Issue 31, Vol. XI: 75-93.
- Pourezzat, A.A. & E. Gholipour (2009). **“Recognition Nature of the Elements and Processes of Development and Promotion of the Culture of Jihad Organization”**. Tehran: *National Conference of Culture and Manage Jihad*: 56-64.
- Ragheb Isfahani, Hussein ibn Muhammad. (1404 AH). *Almofrdat per Weird al*. Qom: Print Services.
- Rostami, M.H. (1999). **“The Culture of Jihad in Word and Message of Imam Khomeini”**. *Journal of the Culture of Jihad*, Issue 3.
- Sadeghi, F. & L. Ghasemi (2009). **“Jihadi Culture Combined with Organizational Culture to Wake up a New Structure (culture War)”**. Tehran: *National Conference of Culture and Manage Jihad*: 132-144.
- Sajadi, M.; M. Rasoli, A. Abbas Zadeh & H. Alavi Majd (2013). **“The Combination of Research Methods: Typology”**. *Journal of Disability Studies*, Volume 3, Issue 2: 54-66.
- Samadi, M. (2007). **“Planning and Culture of Jihad”**. Proceedings of the National Conference on Culture and Jihad (June).
- Soltani, Mohammad Reza (2014). **“Jihad, Challenges and Requirements”**. *Two of Management Journal*, Vol. 22, No. 2: 9-39.
- Taylor, Edward (1917). **“Primitive Culture”**. *Encyclopedia Growth*. No. 30
- Zare, S. (2014). **“Jihad, Jihad Administrative Cultures”**. *Analytical Database the Argument*, Code: 8406.
- Zimmer, L. (2006). **“Qualitative Meta-Synthesis: a Question of Dialoguing with Texts”**. *Journal of Advanced Nursing*, 53 (3): 311-318.

