

## بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی: تحلیلی داده‌بنیاد از اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی

فاطمه کاظمپور فرد<sup>۱</sup>  
محمد مهدی ذوالفقارزاده<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف از نوشتار حاضر، نشان دادن بازتاب روحیه و فرهنگ جهادی در عرصه فرهنگ دانشگاهی بود. نهاد علم و دانشگاه در هر جامعه‌ای، از اثرگذارترین نهادهای شکل‌دهنده سرنوشت و سرگذشت آن جامعه‌اند. در واقع؛ بخش ویژه‌ای از فرهنگ هر جامعه توسط قشر فرهیخته آن که در نهاد دانشگاه رشد و تربیت می‌یابند، شکل می‌گیرد. از این رو، فرهنگی که قشر علمی و دانشگاهی بین خود یا در میان دیگر اقشار جامعه بروز می‌دهد، می‌تواند مبنای سعادت و اصلاح یا شقاوت و انحراف جامعه قرار گیرد. **روش:** ضمن مرور مفاهیم و مبانی فرهنگ دانشگاهی در آثار معتبر علمی دنیا، با تکیه بر روش نظریه داده‌بنیاد متنی، به بررسی اندیشه‌های رهبر معظم انقلاب در خصوص نقش مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی پرداخته شد. **یافته‌ها:** تبیین نظام‌مند و روشمند مؤلفه‌های اصلی و فرعی «روحیه جهادی» به عنوان یکی از اصلی‌ترین لایه‌های شکل‌دهنده فرهنگ برای دانشگاهیان (مدیران، اساتید و دانشجویان)، از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر است. **نتیجه‌گیری:** هرگونه اقدام و تصمیم در فضای دانشگاهی، از جمله فرهنگ دانشگاه، از یک سو مستلزم درک پیچیدگی‌های آن است و از سوی دیگر، مستلزم فهم صحیح از حرکت در راستای اهداف انقلاب اسلامی، از جمله روحیه جهادی است.

**واژگان کلیدی:** مدیریت جهادی، فرهنگ دانشگاهی، دشمن‌شناسی، جهاد علمی، جهاد عملی.

♦ دریافت مقاله: 98/12/10؛ تصویب نهایی: 99/04/25.

1. کارشناس ارشد الهیات فقه و حقوق، عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق(ع) پردیس خاوران.

2. دکترای مدیریت سیاستگذاری عمومی، استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ تقاطع بزرگراه شهید چمران و جلال آل احمد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران / شماره: 02188006477 / Email: zolfaghar@ut.ac.ir

## الف) مقدمه

مقوله فرهنگ را می‌توان بالاترین و والاترین عنصری دانست که در هویت یک جامعه نقش اساسی دارد. در واقع؛ هر چند جامعه از ابعاد اقتصادی، سیاسی، صنعتی و نظامی، قدرتمند و قوی باشد، ولی فرهنگ قوی و شایسته هویتی مناسب نداشته باشد، «پوچ و میان تهی» است. (ر.ک: امام خمینی، صفحه، ج 15: 16)

افراد جامعه از فرهنگ اثر می‌پذیرند و به نوعی «ارتقاق روحی و فکری» خود را از آن کسب می‌کنند؛ ضمن آنکه خود نیز بر آن اثرگذارند و این یکی از ابعاد پیچیده فرهنگ است. در این میان، قشر فرهیخته جامعه، نقشی بی‌بدیل در شکل‌گیری فرهنگ آن دارند. آموزش عالی و دانشگاه، از نهادهای مدرن جوامع امروزی است که بخش عمده‌ای از قشر فرهیخته جامعه در آن حضور یافته، تعلیم و تربیت می‌شوند. از این رو، دانشگاه به مثابه نهاد و نماد آموزش عالی کشور، نهادی اثرگذار بر فرهنگ جامعه است و از این نظر، موضوع فرهنگ در سازمان دانشگاه به مثابه یکی از عناصر فرهنگ‌ساز جامعه اهمیت مضاعف می‌یابد. در واقع؛ هم فرهنگ در جایگاهی بسیار والا و اثرگذار بر جامعه قرار دارد و هم دانشگاه در مقام «مبداء همه تحولات یک کشور» است؛ به طوری که «اگر دانشگاه یک کشور اصلاح شد، همه چیز آن کشور اصلاح می‌شود». بنابر این، از تضارب این دو، مقوله‌ای بسیار اثرگذار با عنوان «فرهنگ دانشگاهی» یا «فرهنگ دانشگاه» شکل می‌گیرد که می‌تواند نقطه‌ای اهرمی برای فرهنگ یک ملت و از رهگذر آن برای اصلاح یک کشور به حساب آید. اینکه قشر فرهیخته و دانشگاهی یک کشور چه باروها، تفکر، صفات، اخلاق، رفتار و سلوکی را در درجه نخست در میان خود و در درجه بعد در جامعه از خود بروز می‌دهند، می‌تواند مبنایی برای اصلاح یا انحراف آن جامعه باشد. این جایگاه مهم و بی‌بدیل از فرهنگ دانشگاهی، هرگونه «خط‌مشی‌گذاری و راهبری ظریف و مدیریت هنرمندانه» را برای آن، در راستای آرمانهای اسلامی، منوط به (1) فهم فرهنگ دانشگاهی از یک سو و (2) درک بنیانها، آرمانها و اصول و روشهای «حرکت در مسیر الهی» از سوی دیگر می‌کند. هدف نوشتار حاضر، فراهم کردن زمینه‌ای برای درک بهتر دو الزام راهبردی پیشین است. در واقع؛ نخست باید فهم درستی از فرهنگ دانشگاهی با پیچیدگی‌ها و ظرافتهای آشکار و پنهان آن داشت و سپس برای راهبری و خط‌مشی‌گذاری هنرمندانه و مدبرانه آن اقدام کرد.

هدف نوشتار حاضر، فراهم کردن زمینه‌ای برای درک بهتر دو الزام راهبردی پیشین است. از این رو، ابتدا با مرور مبانی نظری مطرح در خصوص فرهنگ دانشگاهی در آثار معتبر علمی و طبقه‌بندی آنها از منظرهای گوناگون، تلاش می‌شود تا در گام نخست، فهم درستی از این مقوله پیچیده به دست آید. سپس بهره‌مندی از حس و روحیه جهادی در امور و از جمله در مقوله خطیر فرهنگ در دانشگاه، به عنوان یکی از بنیادی‌ترین الزامات حرکت در مسیر الهی معرفی می‌شود؛ الزامی که هرگونه تصمیم و اقدام را در عرصه فرهنگ دانشگاهی در فضای گفتمان انقلاب اسلامی، به خود پیوند می‌دهد. بر این اساس و با هدف اصلی بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در فرهنگ دانشگاهی، ضمن مرور مفاهیم و مبانی فرهنگ دانشگاهی در

آثار معتبر علمی دنیا، با تکیه بر روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد، به تحلیل اندیشه‌های مقام معظم رهبری در خصوص نقش مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی پرداخته خواهد شد. در واقع؛ پرسش اصلی پژوهش آن است که بازتاب روحیه جهادی در فرهنگ دانشگاهی در پرتو اندیشه‌های مقام معظم رهبری چیست؟ برای پاسخ به این پرسش تلاش می‌شود تا به طور روشمند و نظام‌مند، مؤلفه‌های اصلی و فرعی «روحیه جهادی»، به عنوان یکی از مهم‌ترین لایه‌های شکل‌دهنده فرهنگ برای دانشگاهیان (مدیران، اساتید و دانشجویان)، به تفصیل بیان شود.

## ب) مبانی نظری

### 1. فرهنگ دانشگاهی: مروری فشرده بر مطالعات

بعد از مطالعات پراکنده‌ای که در خصوص مسائل دانشجویان جوان آمریکا در دهه 1930 (نظیر اشتغال و افسردگی) صورت پذیرفت، شروع مجدد مطالعات فرهنگی در آموزش عالی را می‌توان در دهه 1960 و 1970 مشاهده کرد (والیما،<sup>1</sup> 2008: 12). در این دهه، تقریباً همزمان با مطالعات اندیشمندان علوم اجتماعی به ویژه مدیریت در حوزه فرهنگ سازمانی، پژوهش در خصوص فرهنگ دانشگاه نیز به تدریج اوج گرفت؛ به طوری که مقوله «فرهنگ دانشگاهی»<sup>2</sup> به عنوان یک عنصر حیاتی در مدیریت آموزش عالی مطرح شد؛ مقوله‌ای که بر ابعاد نمادین و غیر عقلایی سازمان دانشگاه تمرکز دارد (فریرا،<sup>3</sup> 2006: 7). از این رو، می‌توان خاستگاه اصلی افزایش بهره‌گیری از فرهنگ سازمانی در دانشگاهها را کم و بیش ناشی از همان مسائلی دانست که به خاطر آن، اندیشمندان مدیریت به سراغ مطالعه این مقوله مهم آمدند؛ مسائلی نظیر رقابتی‌تر شدن محیط، کاهش منابع مالی عمومی، تغییرات ایجاد شده در نقش دانشگاهها در جامعه و احساس نیاز بیشتر به مدیریت دانشگاهی برای پاسخ به مسائلی چون: انطباق با محیط، اثربخشی، ارزیابی، ارتباطات، پاسخگویی و هماهنگی (دیل و اسپورن،<sup>4</sup> 1995: 2). از دید ماسن،<sup>5</sup> عزم پژوهشگران در مطالعه ابعاد غیر عقلایی یا نمادین آموزش عالی، به ویژه در پی نقدهای وارد بر پوزیتویسم منطقی و روشهای کمی، باعث شده تا کاربرد مفهوم فرهنگ در آموزش عالی مورد توجه قرار گیرد (ماسن، 1996: 153-159). در واقع؛ فرهنگ دانشگاهی را می‌توان الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله: کنشها، گفتارها، مصنوعات و تمامی

---

1. Välimaa  
2. Academic Culture  
3. Ferreira  
4. Dill & Sporn  
5. Massen

#### 424 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

مقولات معناداری دانست که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار ساخته، در تجارب، دریافتها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند. (فاضلی، 1382: 99؛ 1387: 92)

از نگاه برخی نویسندگان (چایت، 1982؛ دیل، 1982)، مطالعه و پژوهش در باب فرهنگ، به عنوان یک مقوله بسیار مهم پژوهشی در سیاستگذاری‌های آموزش عالی، ابتدا تنها توسط تعداد محدودی از نویسندگان و اندیشمندان این عرصه مورد توجه قرار گرفته است. برخی مانند هاردی،<sup>2</sup> بر خلاف سایرین بر این نظرند که عرصه آموزش عالی برای درک و مطالعه فرهنگ با آنچه در ادبیات مدیریت مطرح است، فاصله بسیار دارد (هاردی، 1990: 407). اما ماسن این نظر شاذ را بدین صورت به چالش می‌کشد که این ویژگی‌ها تنها مختص عرصه فرهنگ در آموزش عالی نیست و این انتقاد به تمامی مطالعات این حوزه وارد است. همچنین در این بین، آثار برجسته و قابل اتکایی وجود دارد که به خوبی به درک و فهم فرهنگ در عرصه آموزش عالی منجر شده است؛ از جمله حماسه‌ها یا افسانه‌های سازمانی کلارک. این اثر کلارک، با وجود آنکه در حیطه آموزش عالی تعریف شده، اما به خوبی توانسته خود را به عنوان اثری پر ارجاع در ادبیات عام سازمانی مطرح سازد (ماسن، 1996: 155). به هر حال، مقوله فرهنگ به تدریج جای خود را در مطالعات و پژوهشهای آموزش عالی باز کرده است؛ گرچه این سیر تدریجی با ابهامات و دشواری‌هایی به ویژه در پی رواج آموزش عالی انبوه<sup>3</sup> در سپهر فرهنگی غرب یا پیروی از مدهای مدیریتی مانند مدیریت دولتی نوین<sup>4</sup> همراه بوده است. چالش اساسی زمانی رخ می‌نماید که نگاه بازارمحور به دانشگاه، قصد دارد تا دانشگاه را به عنوان یک نهاد فرهنگی نیز بنگرد و به درکی جامع دست یابد، که این امر عمدتاً مسئله‌ساز است (والیما، 2008: 9-10). اما با وجود این دشواری‌ها، مطالعات فرهنگ دانشگاهی از دهه 1970 راه خود را در پیش گرفته؛ به طوری که هم‌اکنون به عنوان مقوله‌ای اثرگذار در سیاستهای آموزش عالی مطرح است. این در حالی است که آثار محدود داخلی در این خصوص، از فقر مبانی نظری تا حد بهره نداشتن از نظریه‌ای منسجم در فرهنگ دانشگاهی، به شدت رنج می‌برد (فاضلی، 1382: 98) که خود، از ظرفیت بالای پژوهش در کشور در این عرصه حکایت دارد.

ذوالفقارزاده و همکاران (1390) فقدان ادبیات نظری منسجم را در مطالعات فرهنگ دانشگاهی، از نقاط قابل بهبود این عرصه در ایران قلمداد کرده، تلاش داشته‌اند چارچوبی مفهومی را برای آن ارائه دهند. اصغری و همکاران (1397)، برگزاری اولین کنفرانس ملی فرهنگ دانشگاهی را موفق ارزیابی نمی‌کنند. از دید ایشان، «عدم توسعه مفهومی و روشی مطالعات فرهنگ دانشگاه (ی) صرف نظر از پیچیدگی سه مفهوم

1. Chait

2. Hardy

3. Mass Higher Education

4. New Public Management

فرهنگ، سازمان و دانشگاه، از سه دلیل اصلی نشأت می‌گیرد: عدم تفکیک مفهومی فرهنگ دانشگاه از فرهنگ دانشگاهی، عدم توجه به تعلق مطالعات فرهنگ دانشگاه(ی) به حوزه میان‌رشته‌ای و عدم تفکیک روش‌شناختی میان دو رویکرد «داشتن» فرهنگ به مثابه یک متغیر و «بودن» فرهنگ به مثابه استعاره ریشه‌(اصغری و همکاران، 1397). لطیفی و ظهوریان ابوترابی (1394)، باقری حیدری (1394)، سادات خاکباز (1393)، عسکری مقدم (1397) و قاسمی (1398) هم در سالهای اخیر تلاش کرده‌اند تا در فضای تجربی یا با ارائه چارچوبهایی برای ارزیابی فرهنگ دانشگاهی، به سنجش یا توصیف آن در این محیط اقدام ورزند.

## 2. فرهنگ دانشگاهی: تعاریف، گونه‌شناسی مطالعات و چارچوبی برای تحلیل

بچر و تراولر<sup>1</sup> فرهنگ دانشگاهی را مجموعه‌ای از ارزشها، نگرشها و منطقیهای رفتاری دانشگاهیان که در یک فضای معین و در خلال رویه‌هایی مکرر بسط داده شده و تقویت می‌شوند، تعریف می‌کنند (بچر و تراولر، 2001). دیل، عنصر هویت‌بخش به جامعه دانشگاهی<sup>2</sup> را فرهنگ متمایزکننده آنان یا همان فرهنگ دانشگاهی می‌داند. از دید وی، دانشگاه از جمله نهادهایی است که اعضای آن به شدت در فرهنگ آمیخته‌اند؛ به طوری که می‌توان دانشگاه و نهادهای آکادمیک را سازمانهایی ارزش‌مدار تعریف کرد؛ ارزشهایی که ریشه در نظام اعتقادی و ایدئولوژی خاص داشته و اعضای آن به آن مقیدند. این درآمیختگی فرهنگی به حدی است که اساساً فرهنگ، عامل متمایزکننده دانشگاه از سایر سازمانها به شمار می‌رود. بنابر این، مدیریت این قبیل نهادها، باید بیش و پیش از هر چیز به فرهنگ اهمیت و اولویت دهند. از این رو، وی از گذرگاه مدیریت معانی در سازمان دانشگاه (در کنار مدیریت انسجام اجتماعی)، بر لزوم توجه به جنبه‌های غیر رسمی و نمادین جامعه دانشگاهی تأکید ورزیده و از سنتها، آداب و رسوم، تاریخچه و پیشینه‌ای که طی یک سری اقدامات (شامل برگزاری برخی رخدادهای نمادین نظیر برگزاری مراسم تقدیر از پژوهشگران برتر دانشگاه) در میان این جامعه ماندگار می‌شود، سخن می‌گوید (دیل، 1982). فاضلی، فرهنگ دانشگاهی را با توجه به تعریف گیرتر<sup>3</sup> از فرهنگ، با رویکردی انسان‌شناختی چنین تعریف می‌کند: «الگوی معانی نهفته در صور نمادین، از جمله کنشها، گفته‌ها و تمامی مقولات معناداری که افراد دانشگاهی به کمک آن با هم ارتباط برقرار ساخته و در تجارب، دریافته‌ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند. این تعریف [جامع]، تمامی نمادهای معنادار و باورهای سازنده و تعیین‌کننده شیوه عمل، احساس و اندیشه انسان آکادمیک را در بر می‌گیرد» (فاضلی، 1382: 99).

این فرهنگ متمایز، منجر به شکل‌گیری هویتی مستقل در افراد دانشگاهی می‌شود که از دید فاضلی، مهم‌ترین وجه فرهنگ دانشگاهی و کارکرد آن است (فاضلی، 1382: 100). اصغری و همکاران (1397) با تمایز

1. Becher & Trowler  
2. Academic Community  
3. Geertz

#### 426 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

میان مفاهیم فرهنگ دانشگاه به مثابه فرهنگ سازمانی و فرهنگ دانشگاهی به مثابه فرهنگ اجتماع علمی جهان‌شمول، دومی را ناظر بر «ارزشها و هنجارهای مورد توافق اجتماع علمی در جهان قلمداد می‌کنند که از طریق تبلور در رفتار و کنش عالمان، هویت‌دهنده و موجب تمایز آنان از دیگر اجتماعات می‌شود». برگکوئیست<sup>1</sup> (1992) بر مبنای تعریف مالینوسکی<sup>2</sup> از فرهنگ که آن را کل جامعی مشتمل بر مصنوعات، کالاها، شیوه انجام امور، عقاید، عادات و ارزشهای موروثی به همراه ساخت اجتماعی می‌داند و نیز بر اساس تعاریف فرهنگ سازمانی شاین<sup>3</sup> (1991)، چهار نوع فرهنگ دانشگاهی متمایز اما مرتبط با هم را در دانشگاه‌های آمریکا احصا می‌کند: فرهنگ کالجی<sup>4</sup>، فرهنگ مدیریتی<sup>5</sup>، فرهنگ توسعه‌ای<sup>6</sup> و فرهنگ مذاکره‌ای<sup>7</sup>. برگکوئیست بعدها با همکاری پاولاک<sup>8</sup>، با توجه به تغییر و تحولات جهانی، نظیر گسترش استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، فضای مجازی و اینترنت و تأثیرات آن بر فرهنگ، دو نوع جدید را به گونه‌های قبلی می‌افزاید: فرهنگ مجازی<sup>9</sup> و فرهنگ حقیقی<sup>10</sup>. تأکید وی آن است که باید میان راهبردهای تغییر در دانشگاه و این گونه‌های فرهنگی، تناسب وثیقی وجود داشته باشد (برگکوئیست و پاولاک، 2008). جدول 1، توصیف مختصری از این گونه‌های شش‌گانه فرهنگ دانشگاه است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

1. William Bergquist
2. Malinowski
3. Schein
4. Collegial Culture
5. Managerial Culture
6. Developmental Culture
7. Negotiating Culture or Advocacy Culture
8. Pawlak
9. Virtual Culture
10. Tangible Culture

فاطمه کاظمپور فرد و محمدمهدی ذوالفقارزاده ♦ 427

جدول 1: فرهنگهای شش گانه دانشگاه (برگکووست، 1992؛ برگکووست و پاولاک، 2008)

نوع فرهنگ دانشگاه	عناصر مهم	ارزشهای مطرح	مفروض اصلی	تلقی از سازمان دانشگاه	کارکرد غالبی دانشگاه
کالسی	رشته های علمی دانشگاه	پژوهش، تصمیم گیری و حاکمیت جمعی	حاکمیت عقلانیت	عامل تولید و اشاعه دانش و انتقال صفات لازم به نسل جوان	تریت رهبران آینده جامعه و پژوهشگران جدید رشته علمی
مدیریتی	اجرا و ارزیابی برنامه های از پیش تعیین شده	کارایی، پاسخگویی مالی و نظارت	تعریف و سنجش دقیق اهداف	عامل القای مجموعه های از دانش، مهارتها و نگرشهای خاص به دانشجویان	تضمین شهروندانی موفق و مسئولیت پذیر
توسعه ای	رشد شخصی و حرفه ای دانشگاهیان	آزادی فردی، خدمت به دیگران، برنامه ریزی درسی و پژوهش نهادی	دستیابی به رشد شخصی، میل ذاتی همه انسانها	عامل ترغیب همه اساتید، دانشجویان، مدیران و کارکنان به رشد	رشد در همه ابعاد شناختی، احساسی و رفتاری
مذاکره ای	وضع خط مشی های عادلانه و توزیع منصفانه منابع	تقابل آرا و چانه زنی گروههای ذی نفع	قدرت، فضل الخطاب و میانجی گری تا حدی لازم است	عامل گسترش ناخواسته ساختارها و نگرشهای اجتماعی اغلب مخرب	ایجاد ساختارها و نگرشهای اجتماعی جدید و آزادانه تر
مجازی	پاسخ به دنیای پست مدرن در تولید و اشاعه دانش	نگاه جهانی و ایجاد نظامهای آموزشی باز و مشترک	توانایی درک ابهام و بهره پراگم در دنیای پست مدرن	عامل پیوند میان منابع تکنولوژیک و منابع جهانی	گسترش یادگیری جهانی
حقیقی	معنویت و مذهب به جای ارزشهای سکولار	آموزش ارزش مدار و چهره به چهره و توسل به یک دکتربین مذهبی خاص	توانایی القای ارزشهای مد نظر دانشگاه به وسیله فناوری های ریشه دار	عامل تکریم و ساماندهی به دانش و یادگیری	گسترش یادگیری بومی و محلی

ذوالفقارزاده و همکاران (1390) در مطالعه ای جامع، با الهام از پژوهش اسمرک<sup>2</sup> (2010) و مارتین<sup>3</sup> (2002) کلیه مطالعاتی را که به طور مستقیم یا غیر مستقیم به مقوله فرهنگ دانشگاهی در خارج و داخل پرداخته شده، در چارچوبی فرانتزری (مارتین و فراست،<sup>4</sup> 1999) طبقه بندی کرده اند. (جدول 2)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

1. پژوهش نهادی (Institutional Research) یا دانشگاه پژوهی، عنوان فعالیتی است که در دانشگاههای خارج از کشور در واحدی مستقل با عنوان دفتر پژوهش نهادی (OIR) نهادینه شده است و کارکرد اصلی آن، رصد مستمر، انتقادی و پژوهش محور کلیه فعالیتهای دانشگاه و ارائه سیاستهای پیشنهادی به مدیران دانشگاهی برای بهبود و ارتقااست. این دفاتر در نقش هوش سازمانی در دانشگاه عمل می کنند. در ایران، هنوز این نوع دفاتر پژوهشی نهادینه نشده است و تنها می توان به مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی در این زمینه - آن هم به عنوان یک سازمان بیرونی - یا مسامحتاً برخی دفاتر طرح و برنامه دانشگاهها اشاره کرد. (فراستخواه، 1389: 98-90)

2. Smerek  
 3. Martin  
 4. Martin & Frost

428 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

جدول 2: گونه‌شناسی مطالعات مربوط به فرهنگ در دانشگاه: چارچوبی فرآیندی (ذوالفقارزاده و همکاران، 1390)

انسیجام	تمایز	تقطیع
مطالعات موردی در سطح سازمانی یا ملی	تمایزات اساتید هیئت علمی	
کلارک (1971؛ 1972)	بچر (1981؛ 1990؛ 1994)	کوهن و مارس (1974)
تیرنی (1988؛ 2008)	بچر و تراولر (2001)	سیلور (2003)
دیل (1982)	کلارک (1989)	ویک (1984)
اسپورن (1996)	آستین (1990)	
بارتل (2003)	Gaff & Wilson (1971)	
فاضلی (1382)	لودل و گاردون (1972)	
طائفی (1378)	استو (1959)	
امین اسماعیلی و خلیلی (1381)؛ زیباکلام (1389)	توما (1997؛ 1999)	
یمنی دوزی و همکاران (1380)	قانع‌راد (1385)	
پورکاظمی و شاکری (1383)؛ سنجر و بهرنگی (1383)	زاهدی اصل (1388)	
لطیفی و ظهوریان ابوترابی (1394)، فاسمی (1398)	سادات خاکباز (1393)	
باقری حیدری (1394)، عسکری مقدم (1397)		
چارچوب ارزشهای رقیب یا چارچوبهای مشابه	خرده‌فرهنگهای اداری در مقابل خرده‌فرهنگهای اساتید	مطالعات تلفیقی
کمون و کوین (2006)	انژیونی (1964)	هارمان (1989)
مکنزی (1995)	سونک (1999)	
برگکووست (1992)؛ برگکووست و پاولاک (2008)	ویک (1976)	
دنیسون (2006)		
امین مظفری و همکاران (1387)		
رحیم‌نیا و علیزاده (1388)		

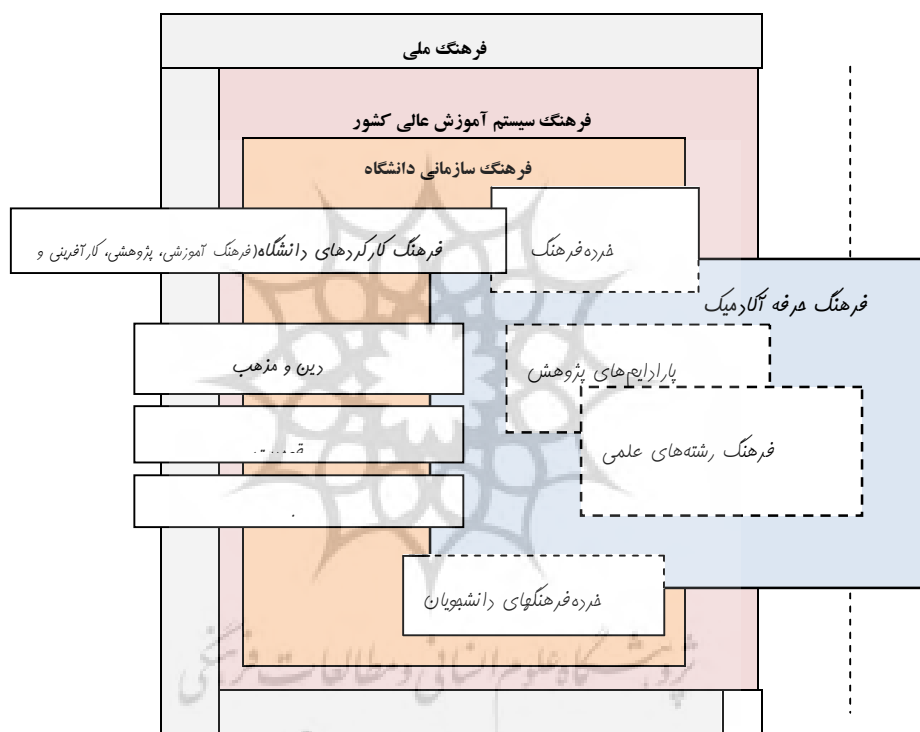
ذوالفقارزاده و همکاران (1390)، چارچوبی کاربردی برای تحلیل فرهنگ در دانشگاه و آموزش عالی ارائه داده‌اند (نمودار 1). سازمانهای دانشگاهی، سیستم‌های زوجی ضعیف (ویک، 1976) با بروکراسی حرفه‌ای<sup>2</sup> (میتزبرگ، 1980) و مملو از اجتماعات چندگانه<sup>4</sup> اند (کر، 1982: 1-46). این گونه‌شناسی‌ها نیز همگی حاکی از پیچیدگی (تنوع و تعدد) بالای ابعاد فرهنگ دانشگاهی است. از این رو، مناسب است تا چارچوبی مفهومی برای کشف بهتر ابعاد این پدیده ارائه شود. این چارچوب پیشنهادی بر اساس تلفیق الگوی جامع ساکن<sup>6</sup> (2003) در فرهنگ سازمانی، چارچوب اسمرک (2010) برای تحلیل فرهنگ در آموزش عالی و همچنین چارچوب پژوهشی صباغیان (1388) در فرهنگ دانشگاهی طراحی شده است (نمودار 9). این

1. Weick
2. Professional Bureaucracy
3. Mintzberg
4. Multiversity
5. Kerr
6. Sackmann



429 **فاطمه کاظمپور فرد و محمدمهدی ذوالفقارزاده** ♦

چارچوب، نشان‌دهنده عوامل متعدد اثرگذار بر فرهنگ دانشگاهیان به جای در نظر گرفتن تک‌عاملی آن است. همچنین، این مهم را گوشزد می‌کند که دانشگاهیان به طور همزمان در چندین خرده‌فرهنگ و چارچوب حضور و عضویت دارند و از آنها اثر می‌پذیرند. چارچوب پیشنهادی، این توصیف بس<sup>1</sup> (2006) از دانشگاهها را به عنوان سیستم‌های سازمانی متشکل از چندین خرده‌سیستم همپوش، به خوبی به تصویر می‌کشد و به نوعی، عمده مؤلفه‌های اصلی و اثرگذار برای تحلیل فرهنگ دانشگاهی را از سطح ملی تا سطح خرد در بر گرفته است.



**نمودار 1: پیچیدگی‌ها و تنوع فرهنگ دانشگاهی: چارچوبی مفهومی برای تحلیل فرهنگ در آموزش عالی** (ذوالفقارزاده و همکاران، 1390؛ برگرفته از اسمرک، 2010)

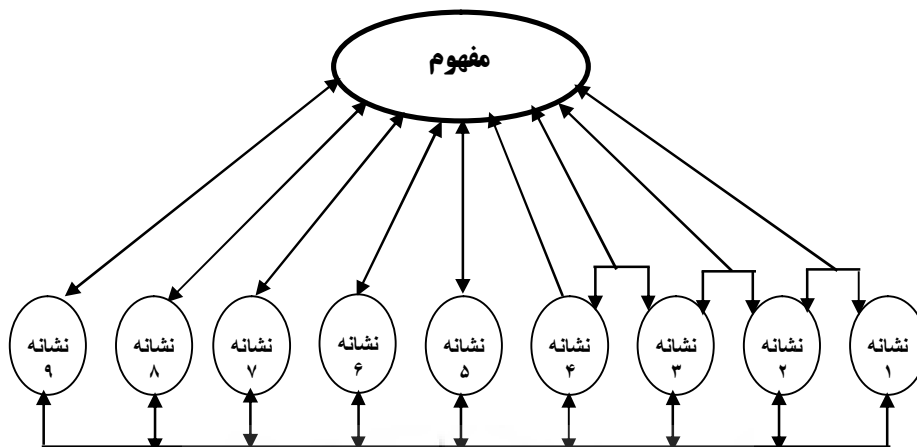
### ج) روش‌شناسی

جهت‌گیری پژوهش حاضر، بنیادی و در زمره پژوهش‌های کیفی قرار دارد و از ترکیب رویکرد استقرایی و قیاسی برای شناخت بازتاب روحیه جهادی در فرهنگ دانشگاهی استفاده خواهد کرد. از میان انواع راهبردهای پژوهش کیفی، راهبرد «نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»<sup>1</sup> و به طور خاص راهبرد نظریه داده‌بنیاد متنی (دانایی‌فرد و مؤمنی، 1387؛ عبدالحسین‌زاده و لطیفی، 1392؛ قائدعلی و لطیفی، 1393؛ محمدعلی‌زاده و زارع، 1394؛ شاکری و همکاران، 1397؛ امیری و دهقانی‌زنگنه، 1392) به عنوان مناسب‌ترین راهبرد برای تحقیق انتخاب شده است. پیشرفت نظریه داده‌بنیاد در دهه‌های اخیر سبب کاربرد آن در بسیاری از حوزه‌ها و تلفیق آن با سایر روش‌های متن‌کاوی یا تحلیل متن<sup>2</sup> نیز شده است. (اینابا و کاکای، 2019)<sup>3</sup>

در این پژوهش، پس از طی مراحل مبدی نظر چارماز در راهبرد داده‌بنیاد، شامل کدگذاری اولیه و کدگذاری کانونی<sup>4</sup> (چارماز، 2000)<sup>5</sup>، از درون داده‌ها و کدها با مقایسه مستمر و تحلیل مقایسه‌ای پیوسته داده‌ها<sup>6</sup> (استراوس و کرین، 1998: 136-137)، ابتدا مفاهیم سازنده و مقولات فرعی و سپس مقولات اصلی، کشف و پدیدار شده است (نمودار 2). منابع استفاده‌شده، با توجه به اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای است. برای پی بردن به اندیشه ایشان در موضوع مطالعه و اجرای راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد روی آن، به بیانات و سخنرانی‌های ایشان رجوع خواهد شد. برای این منظور، علاوه بر تحلیل داده‌های مکتوب (مجموعه شش جلدی سایه‌سار ولایت: منشور مطالبات مقام معظم رهبری از دانشگاه و دانشگاهیان)، از منابع الکترونیکی مناسب، از جمله پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله خامنه‌ای ([Khamenei.ir](http://Khamenei.ir)) و همچنین نرم‌افزار حدیث ولایت استفاده شد. این نرم‌افزار ضمن جامعیت در پوشش آثار، در مقایسه با سایر نرم‌افزارهای مشابه، امکانات بیشتری را در اختیار محققان قرار می‌دهد.

برای تحلیل و کدگذاری داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم‌افزار اکسل و *Maxqda10*، به عنوان یکی از بهترین و مناسب‌ترین نرم‌افزارهای کیفی استفاده شد. از آنجا که استفاده از نمودارهای بصری در هنگام تحلیل متن با استفاده از منطق نظریه داده‌بنیاد اهمیت بالایی دارد (اینابا و کاکای، 2019: 340)، مقولات اصلی و فرعی پدیدار شده در هر بخش با استفاده از نرم‌افزار *Mindmanager* برای تبیین هر چه بهتر روابط میان آنها، به تصویر کشیده شده است.

- 
1. Grounded Theory
  2. Grounded Text Mining (GTx) Approach
  3. Inaba & Kakai
  4. Initial Coding and Focused Coding
  5. Charmaz
  6. Constant Comparative Data Analysis
  7. Strauss & Corbin



نمودار 2: الگوی مفهوم- نشانه (کد) و مقایسه مستمر در سطح مفهوم‌سازی (گلاسر، 1978: 62)

### 1. نمونه انتخابی

در مرحله گردآوری داده‌ها، بیانات رهبری در خصوص موضوع تحقیق گردآوری شد. مبنای اصلی برای «نمونه‌گیری نظری» و هدفمند از این بیانات گسترده و حجیم، توجه به مخاطب بیانات بوده است. در این بین، برای پوشش جامع، هم از منابع مکتوب و هم از منابع الکترونیک استفاده شده است. به طور کلی، واحدهای محتوایی یا کنشگران کلیدی که به عنوان مخاطب، مبنای نمونه‌گیری نظری تحقیق را شامل می‌شوند، عبارتند از: «ساتید دانشگاه، دانشجویان، تشکلهای دانشجویی، اتحادیه‌های انجمن اسلامی دانشجویان، فعالان نشریات دانشجویی، دانشجویان شرکت‌کننده در فعالیتهای فرهنگی (طرح ولایت، اردوهای جهادی و مانند آن)، نخبگان جوان، مسئولان دانشگاهها و وزارت علوم، جهاد دانشگاهی، مؤسسه رویان، نخبگان استانها» و در برخی موارد به دلیل پوشش دادن کفایت نظری، «دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، طلاب و حوزویان، معلمان و دانش‌آموزان» نیز در نظر گرفته شده‌اند.

### (د) یافته‌های پژوهش

#### 1. بازتاب فرهنگ جهادی در فرهنگ دانشگاهی

بازتاب فرهنگ و روحیه جهادی در فرهنگ دانشگاهی برای دو کنشگر مهم در دانشگاه؛ یعنی اساتید و دانشجویان، تحلیل شد. از آنجا که مدیران عالی دانشگاهی نیز اغلب از قشر اساتید انتخاب می‌شوند، می‌توان یافته‌های حاصل از اساتید را به دایره مدیران دانشگاهی نیز تعمیم داد. در این بخش، به طور جداگانه برای هر یک از اقشار مذکور، روحیه جهادی و مؤلفه‌های اصلی و فرعی سازنده آن، به طور

#### 432 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

روشنمد و نظام‌مند بررسی می‌شود. تعداد 54 کد از میان کدگذاری‌های صورت گرفته، به طور مستقیم مربوط به روحیه جهادی شناسایی شد که از این میان، 33 کد مربوط به اساتید و 21 کد مربوط به دانشجویان است. در کنار روحیه جهادی، با توجه به اتصال ناگستنی مفهوم جهاد با انقلاب اسلامی و معنایی حقیقی آن در فضای انقلابی، بهره‌مندی از «روحیه انقلابی» نیز به عنوان مؤلفه‌ای مکمل باید در بازتاب فرهنگ جهادی در فرهنگ دانشگاهی به طور دقیق تحلیل شود. بر این اساس، از مجموع 27 کد ناظر بر روحیه، شش کد مربوط به اساتید و 21 کد مربوط به سطح دانشجویان شناسایی شد. در ادامه به مرور طبقه‌بندی‌های صورت گرفته بر اساس روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در خصوص روحیه جهادی اساتید، مدیران و دانشجویان در اندیشه مقام معظم رهبری، پرداخته خواهد شد.

#### 2. مؤلفه‌های اصلی روحیه جهادی اساتید و مدیران دانشگاهی

از مجموع کدگذاری‌های اولیه روی جامعه پژوهش، تعداد 33 کد به طور مستقیم به مقوله کانونی روحیه جهادی در میان اساتید و مدیران دانشگاهی بازمی‌گردد و شش کد به مقوله مکمل آن، روحیه انقلابی (جدول 3). این روحیه خطیر را می‌توان در سه زمینه به هم مرتبط دنبال کرد: 1) روحیه جهاد علمی، 2) روحیه جهاد عملی و 3) روحیه جهاد بصیرت‌بخشی. در نمودار 3، مفاهیم تشکیل‌دهنده هر یک از این گونه‌های روحیه جهادی و نیز نسبت آنها با یکدیگر مشخص شده و در ادامه با استفاده از راهبرد نمونه‌آوری<sup>1</sup> به عنوان یک راهکار مناسب برای انتشار یافته‌های پژوهش‌های کیفی (گیسون و براون، 2009<sup>2</sup>)، هر مقوله اصلی از مقولات روحیه جهادی اساتید به همراه مقولات فرعی شکل‌دهنده آن، مستند به برخی از آرا و اندیشه‌های مقام معظم رهبری توضیح داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

1. Exemplification  
2. Gibson & Brown

فاطمه کاظمپور فرد و محمدمهدی ذوالفقارزاده ♦ 433

جدول 3: مقولات اصلی، فرعی و مفاهیم شکل دهنده روحیه جهادی اساتید و مدیران دانشگاهی در نمونه نظری تحقیق

مقوله اصلی	مقولات فرعی شکل دهنده	مفاهیم شکل دهنده	فراوانی
روحیه جهادی اساتید و مدیران دانشگاهی	جهاد علمی	اخلاص و بی‌نام و نشان کار کردن در عرصه علمی	33
		تلاش بی‌وقفه همراه با خطرپذیری و موانع (علم دشمن شکن)	
		گذشت از رفاه و آسایش برای تحقیق و تدریس پارسایانه و عاشقانه	
	جهاد عملی	تلاشی مقدس و ایمان‌بنیاد در راه خدا	
		تلاش عملی برای طهارت دل توسط اساتید	
		حاکم کردن روحیه جهاد در دانشگاه	
	جهاد بصیرت‌بخشی	تلاش برای تحقق آرمانها	
		دشمن شناسی هوشیارانه در دانشگاه و	
		مجاهده علیه سیر افکار باطل	
روحیه انقلابی	تحمل ناپذیری و ظلم ستیزی	حضور بهنگام و همیشگی	6
		تن ندادن به تحمیل	
	رویش مستمر، منضبط و بانگیزه	قانع نبودن به وضع موجود	
		حرکت مستمر و بانگیزه	
	عدم جواز برای تندروری	رویش و بالندگی منضبط	
		پرهیز از افشای اتهامات اثبات نشده و حتی اثبات شده مگر به مصلحت	

یک) معرفت نسبت به مسیر و مقصد و آرمان مقدس، لازمه روحیه جهادی

در فرهنگ دانشگاهی برخاسته از اندیشه مقام معظم رهبری، «روحیه جهادی» از مهم‌ترین روحیات و مقولات اصلی مطرح در فرهنگ اساتید به شمار می‌رود. به طور کلی و خلاصه در معنای جهاد باید گفت: جهاد نوعی تلاش است، اما هر تلاشی جهاد نیست؛ حتی هر مبارزه‌ای جهاد نیست. منظور از جهاد، آن سعی و تلاش بی‌وقفه‌ای است که اولاً، ریشه در ایمان و باوری مقدس داشته (سطح تفکر) و ثانیاً، در راه آرمانهای الهی صرف شود و طبیعی است که در این صورت، با خطرات و موانع و چالشهایی مواجه است که عمدتاً از سوی دشمن روانه انسان می‌شود:

«جهاد یعنی چه؟ هر حرکتی که جهاد نیست! ممکن است اسم هر حرکتی تلاش باشد، حتی مبارزه باشد، اما جهاد نیست! جهاد یک چیز مقدس است؛ اسم مقدسی است و در واقع؛ مبارزه در راه خداست.» (1376/12/06)

بنابر این، در مقوله جهاد، مسیر و مقصد و اتصال به آرمانهای مقدس، بسیار جایگاه می‌یابد. طبیعی است فردی که قصد متصف شدن به این روحیه را دارد، باید نسبت به مسیر و مقصد و آرمان مقدس، آگاهی و معرفت لازم را کسب کند.



### نمودار 3: روحیه جهادی اساتید و نسبت مفاهیم شکل دهنده آن

#### دو) جهاد علمی اساتید و مدیران در دانشگاه

این نوع از جهاد در دانشگاه، ناظر بر تلاش بیوقفه در عرصه علمی از طریق دنبال کردن علمی است که دشمن از آن «حساس خطر» کرده، در «جهت آرمانهای انقلاب اسلامی» باشد. اخلاص و بی‌نام و نشان کار کردن در عرصه علمی (همچون شهید چمران و شهید مطهری) و گذشت از رفاه و آسایش برای تحقیق و تدریس پارسایانه و عاشقانه، از الزامات تحقق این روحیه در اساتید است:

«دایره جهاد شما علم و فناوری است؛ یعنی شما اینجا از شمشیر و نیزه و ژ-3 نمی‌خواهید استفاده کنید؛ از مغز و امکانات اندیشمندی درون انسان و فکر و قلم و چشم و اینها می‌خواهید استفاده کنید. مجموعه، مجموعه علمی است؛ اما در چه جهتی باشد تا جهاد باشد؟ این مهم است. نگاه کنید ببینید برای کشور شما، برای انقلاب شما، برای اهدافی که این انقلاب ترسیم کرده، کدام دشمن عنود در کمین نشسته و شما باید با آن دشمن عنود مبارزه کنید؟ کارتان در آن صراط که شد، می‌شود جهاد. بنابر این، اگر دنبال علمی بگردید که این علم، دشمنان آن اهداف را نه فقط ناراضی نمی‌کند، خرسند هم می‌کند، این جهاد نیست. فرض کنیم جهاد دانشگاهی یا فلان مؤسسه مربوط به جهاد دانشگاهی بگوید در سال فلان، صد یا پانصد مقاله از من در ISI منتشر شده؛ این، ملاک نیست. این مقاله چه بود؟ در چه جهت بود؟ به چه درد شما خورد؟ آن کسانی که با آرمانهای شما دشمن‌اند، نسبت به این مقاله چه موضعی داشتند؟ آیا آنها احساس خطر کردند؟ البته سیاسیونشان - اهل علم که نگاهشان جور دیگری است - یا نه، احساس خطر نکردند؟... کار جهادی باید هدفمند، درست متوجه به آرمانها و هوشمندانه و عاقلانه و دشمن شکن باشد؛ یعنی به همان معنایی که ما مبارزه را در اصطلاح معمولی به کار می‌بریم: «دارم مبارزه می‌کنم؛ این یک

#### 435 فاطمه کاظمپور فرد و محمد مهدی ذوالفقارزاده ♦

مبارزه است.» این، یک تعبیر مصطلح است. در جهاد، این معنا هست. این، تعریف بخش جهاد» (در بازدید از مؤسسه رویان، 1386/04/25)

جهاد عملی ناظر بر همان بعد عام جهاد در مبارزه با دشمن اصلی انسان؛ یعنی شیطان و نفس اماره است. تلاش عملی برای طهارت دل توسط اساتید و حاکم کردن روحیه جهاد در دانشگاه، از الزامات اصلی این روحیه است که بر رابطه استاد و دانشجو و تکوین شخصیت او اثر گذار است. (دیدار اساتید دانشگاهها، 1389/06/14؛ دیدار اعضای بسیجی هیئت علمی دانشگاهها، 1389/04/02)

#### سه) جهاد بصیرت بخشی اساتید و مدیران در دانشگاه

این بعد از روحیه جهادی بر لزوم حساس بودن اساتید نسبت به محیط دانشگاه و جامعه و اثرگذاری مثبت بر آن دلالت دارد. اساتید باید همواره این روحیه را از طریق دشمن شناسی هوشیارانه، مجاهده علیه سیر افکار باطل در دانشگاه و حضور بهنگام و همیشگی، در خود حفظ و ایجاد کنند:

«در دانشگاه، پرورش انسان در تراز شهید چمران [که حضور در عرصه های حساس برای او یک امر دائمی بود] لازم است؛ این را لازم داریم. خوب پس استاد بسیجی می داند در دانشگاه بایست چه کار کند؛ این حضور دائم، این حضور بجا و بهنگام، این حضور مخلصانه و مجاهدانه برای استاد بسیجی به این معناست که گفته شد. و استاد خیلی نقش دارد» (دیدار اعضای بسیجی هیئت علمی دانشگاهها، 1389/04/02)

#### چهار) روحیه انقلابی، لازمه تحقق روحیه جهادی در فرهنگ اساتید و مدیران دانشگاهی

روحیه انقلابی که قرابت مفهومی نسبی با روحیه جهادی دارد و اساساً روحیه جهادی در فضای انقلاب اسلامی و در پیوند با آرمانهای مقدس آن معنا می یابد؛ حاکی از روحیاتی است که بر رشد و بالندگی و تحول در اساتید دلالت دارد. این روحیه از طریق قانع نبودن همیشگی به وضع موجود، تن ندادن به تحمیل و تلاش برای رشد و بالندگی منضبط، بانشاط و بانگیزه محقق می شود. باید توجه داشت که گرایش و میل به تغییر و تحول، نباید خارج از نظم صورت پذیرد و پایبندی به انضباط انقلابی لازمه همیشگی آن است. از این حیث، انضباط انقلابی، برترین نوع انضباطهاست؛ زیرا هم میل مداوم به تغییر در آن هست و هم پایبندی به نظم. همچنین این نوع گرایش، هیچ دلیل و مجوزی برای تندروری و انجام امور خودسرانه و غیر منصفانه در محیط دانشگاه نیست. مفاهیم تشکیل دهنده این روحیه و نیز نسبت آنها با یکدیگر در نمودار 4 مشخص است. در مجموع، پایبندی به انضباط انقلابی (رویش و بالندگی مستمر و منضبط)، پرهیز از تندروری در عین تن ندادن به تحمیل و عدم اکتفا به وضع موجود و پرهیز از افشای اتهامات اثبات نشده و حتی اثبات شده مگر به مصلحت (1383/04/01؛ 1389/07/29؛ 1390/05/19) از عناصر روحیه انقلابی دانشگاهیان به شمار می رود.



نمودار 4: روحیه انقلابی اساتید و نسبت مفاهیم شکل دهنده آن

### 3. مؤلفه‌های اصلی روحیه جهادی در دانشجویان

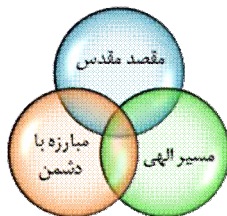
از مجموع کدگذاری‌های اولیه روی جامعه پژوهش، 21 کد به طور مستقیم به مقوله کانونی روحیه جهادی در دانشجویان بازمی‌گردد و 21 کد به مقوله مکمل آن، روحیه انقلابی (جدول 4). در نمودار 5 نیز مفاهیم تشکیل دهنده هر یک از این گونه‌های روحیه جهادی و نیز نسبت آنها با یکدیگر مشخص شده و در ادامه همچون بخش قبل، توضیح نمونه‌محور هر یک از آنها مستند به آرا و اندیشه‌های مقام معظم رهبری در بیانات یا پیامهایشان، آمده است.

جدول 4: مقولات اصلی، فرعی و مفاهیم شکل دهنده روحیه جهادی دانشجویان در نمونه نظری تحقیق

مقوله اصلی	مقولات فرعی شکل دهنده	مفاهیم شکل دهنده	فراوانی
روحیه جهادی	حس و حال همیشگی جهادی	از دست ندادن امید پرهیز از بخش بی‌مورد نقاط ضعف خودی دعوت دیگران به امید پرهیز از بدبینی در دیدن واقعات	21
	جهاد علمی	استمرار عمل، پشتکار و خطرپذیری گذشت از رفاه برای علم	
روحیه انقلابی	احساس مسئولیت همیشگی و عدم راحت‌طلبی	-	21
	قانع نبودن به وضع موجود	-	
	عدم توقع از دیگران	بیگیری تفکر حتی در صورت عدم همراهی مسئولان پرهیز از غرور و طلبکاری	
	رویش و بالندگی منضبط	پرهیز از اظهار نظر خودسرانه و غیرمنصفانه	
	عدم جواز برای تندروی	پرهیز از افشای اتهامات اثبات نشده و حتی اثبات شده مگر به مصلحت	
	مبارزه با نظام سلطه	تقویت روحیه نفوذناپذیری از دشمن	

در فرهنگ دانشگاهی برخاسته از اندیشه رهبری، «روحیه جهادی» از مهم‌ترین روحیات و مقولات اصلی مطرح در فرهنگ دانشجویان به شمار می‌رود. با توجه به تعریفی که از جهاد در بخش قبل مطرح شد؛ می‌توان سه عنصر ایمان به آرمان مقدس (مقصد)، تلاش در راه خدا (مسیر) و مبارزه با دشمنان و موانع این مسیر را از الزامات اصلی روحیه جهادی دانست. (نمودار 5)





نمودار 5: مؤلفه‌های سازنده حرکت جهادی

بهره‌مندی از حس و حال همیشگی جهاد و نیز التزام به جهاد علمی، از عناصر سازنده این روحیه در دانشجویان است. از آنجا که جهاد علمی، مقوله‌ای مشترک با روحیات اساتید است، از توضیح دوباره و نمونه‌های دال بر آن خودداری می‌شود. اما بهره‌مندی از حس و حال جهادی در اینجا تحلیل می‌شود؛ ضمن آنکه مقولات فرعی و مفاهیم ناظر بر این مقوله اصلی از لایه روحیات دانشجویان، در نمودار 6 خلاصه شده است. حس و حال جهادی، شامل ایجاد عناصر سازنده یک مبارز خوب در خود است؛ از دست ندادن امید، پرهیز از پخش بی‌مورد نقاط ضعف خودی و دعوت دیگران به امید(خانه‌ای، 1390، ج 2: 69)، از جمله این عناصر سازنده است.



نمودار 6: مقولات و مفاهیم روحیه جهادی دانشجویان

### یک) روحیه انقلابی، لازمه تحقق روحیه جهادی در فرهنگ دانشجویان

روحیه انقلابی که قرابت مفهومی نسبی با روحیه جهادی دارد، حاکی از روحیاتی است که بر رشد و بالندگی و تحول در دانشجویان دلالت دارد. این روحیه از طریق احساس مسئولیت همیشگی و عدم راحت‌طلبی، قانع نبودن به وضع موجود، عدم توقع از دیگران و تلاش برای رشد و بالندگی منضبط، بانشاط و با انگیزه محقق می‌شود. باید توجه داشت که میل و گرایش به تغییر و تحول، نباید خارج از نظم صورت پذیرد و پایبندی به انضباط انقلابی، لازمه همیشگی آن است. همچنین این نوع گرایش، هیچ دلیل و مجوزی برای تندوری و انجام کارهای خودسرانه و غیر منصفانه در محیط دانشگاه (که طبیعت جوان بیشتر به آن گرایش دارد) نیست. در نمودار 7، مفاهیم تشکیل‌دهنده این روحیه و نیز نسبت آنها با یکدیگر

#### 438 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

مشخص شده است. از آنجا که بخش عمده‌ای از این روحیه با روحیات مطرح برای اساتید دانشگاه کاملاً مشترک است، از توضیح نمونه محور و دوباره موارد یکسان خودداری می‌شود.



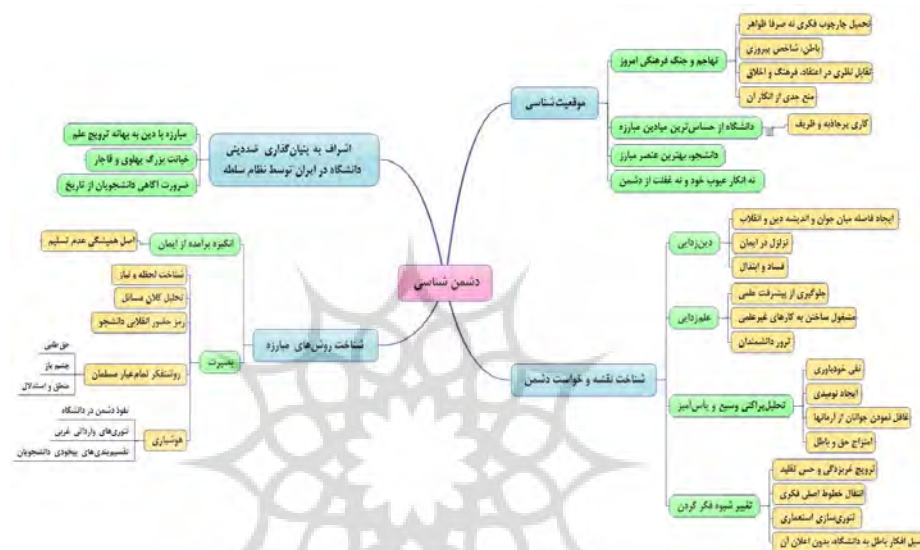
#### نمودار 7: مقولات و مفاهیم روحیه انقلابی دانشجویان

«شما جوانها خودتان باید احساس کنید نقش آفرینید؛ منتظر این نباشید که حالا در جاهای دیگر اتفاق خاصی بیفتد. بله، دستگاههای دولتی وظایفی دارند، ... اما آئی که محور مسؤلیت است، آن را شما «خودتان» بدانید. خودتان احساس کنید که مسؤلیت و احساس کنید که نقش دارید. اینکه آیا در آینده به ما نقشی خواهند داد یا نه؟ این را فعلاً شما کنار بگذارید و ببینید امروز در دوران دانشجویی و دوران تحصیل و کسب کمال، چه نقشی به عهده شماست، آن نقش را ایفا کنید.» (در دیدار با نخبگان جوان، 1385/06/25)

#### دو) دشمن‌شناسی، ملازم همیشگی مدیریت جهادی در دانشگاه

جهاد در منظومه فکری مقام معظم رهبری، مستلزم شناخت دشمن و مبارزه پیوسته با اوست (نمودار 5). این مهم تا حدی است که ایشان به مفهوم «علم دشمن‌شکن» حتی در نگارش مقالات و آثار علمی تأکید می‌کنند و در این خصوص، ملاک احساس خطر دشمن را از آثار علمی دانشگاهیان را معرفی می‌کنند نه تعداد مقالات آی.اس.آی! (1386/04/25). ایشان در بسیاری از دیدارهای خود با قشر دانشگاهی و نخبگان، بارها و بارها بر ضرورت شناخت دشمن، شیوه‌های رفتار او و روشهای مبارزه با آن به ویژه در دانشگاه، تأکید داشته‌اند؛ تا جایی که در برخی موارد، توجه دشمن به دانشگاهها را از همه عرصه‌های کشور جدی‌تر دانسته‌اند (1379/06/10). به دلیل اهمیت این مقوله مهم و سازنده مدیریت جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی، در این بخش به طور جداگانه به مقوله دشمن‌شناسی پرداخته می‌شود. در واقع؛ همان‌طور که در تعریف جهاد گذشت، آنچه حرکت جهادی را از مفاهیم نزدیک به آن، نظیر تلاش و مبارزه متمایز می‌کند، همین تلازم همیشگی در هوشیاری نسبت به دشمن و مبارزه با آن است. اهمیت و جایگاه این بعد از حرکت جهادی در عرصه مدیریت و فعالیت در نهاد فرهنگی و علمی دانشگاه، تا جایی است که در این عرصه حساس، این شکل از مبارزه باید با رویکردی فوق فعال، شکل «تهاجم» به خود گیرد و تنها محدود به دفاع نباشد!

نمودار 8 بیانگر مفاهیم تشکیل دهنده این مقوله مهم و سازنده حرکت جهادی به صورت کاملاً تفصیلی و نظام مند است. این مقوله مهم، بر چهار مفهوم اصلی (1) موقعیت شناسی، (2) شناخت نقشه و خواست دشمن، (3) شناخت روشهای مبارزه و (4) اشراف فکری به بنیانگذاری ضد دینی دانشگاه در ایران توسط نظام سلطه دلالت دارد.



نمودار 8: دشمن شناسی، ملازم همیشگی فعالیت جهادی در دانشگاه

### - موقعیت شناسی

اولین قدم در شناخت دشمن، بهره‌مندی از یک تبیین موقعیت صحیح زمانی و مکانی است که باید در جامعه دانشگاهی ایجاد شود. در راستای دشمن شناسی، دانشجو باید تهاجم و جنگ فرهنگی امروز را به خوبی درک کند ابعاد آن را بشناسد. اما این پدیده، صرفاً در ظاهر رخ نمی‌دهد، بلکه تهاجم فرهنگی اصلی، رخنه و تهاجمی است که از سوی دشمن در سطح فکر، شیوه اندیشیدن و باورهای انسان یا مجموعه‌های انسانی و اجتماعی اتفاق می‌افتد (تقابل فکری و نظری). از این رو، توجه به آن در لایه‌های فکری جامعه دانشگاهی، امری حساس و ظریف است. با این حال، در قبال این تهاجم باید کاملاً به هوش بود و از انکار آن پرهیز کرد و با نقشه حسابگری مبتنی بر اصول پیش رفت (1382/02/22؛ 1375/12/09؛ خامنه‌ای، 1390، ج 4: 233-234؛ ج 5: 280). از ابعاد مهم موقعیت شناسی این است که دانشجو، دانشگاه را در این تهاجم فرهنگی، از حساس ترین میدانهای مبارزه بداند و خود را از بهترین عناصر این مبارزه (همان، ج 4: 149، 240؛ ج 5: 281). نکته ظریف در مقوله دشمن شناسی که باید به آن توجه کرد، این است که اقرار به وجود دشمن، به معنای انکار عیوب خود نیست؛ اما غفلت و بی توجهی یا انکار آن نیز برای دانشجو درست نیست:

#### 440 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

«دیدن دشمن، دلیل این نیست که ما ضعف نداریم. ما تا ضعف نداشته باشیم، دشمن نمی‌تواند در مقابل ما صف‌آرایی کند. دشمن از ضعف‌های ما استفاده می‌کند. اقرار به وجود دشمن، به معنای انکار ضعف‌های خود نیست.» (همان، ج 4: 75-76)

#### - شناخت نقشه و خواست دشمن

بعد از شناخت موقعیت، شناخت نقشه و خواست دشمن اولویت می‌یابد. باید دید که او چه می‌خواهد و چه تدابیری را برای تهاجم اتخاذ می‌کند. به دلیل اهمیت و گستردگی مطالب این مقوله، با کمک گرفتن از نمودار (نمودار 9) سعی شده است همه مفاهیم مرتبط با آن در نمونه نظری تحقیق خلاصه شود. در ادامه به چند نمونه دال بر برخی مفاهیم آن اشاره می‌شود.



#### نمودار 9: مقولات و مفاهیم شناخت نقشه دشمن

«دین‌زدایی»، «علم‌زدایی»، «تحلیل پراکنی وسیع و یأس‌آمیز» و «تغییر شیوه فکر کردن»، چهار حربه و تاکتیک اصلی است که دشمن از آن به ویژه در قبال جامعه دانشگاهی استفاده می‌کند. دین‌زدایی، شامل ترویج فساد و ابتدال، تزلزل در ایمان و جدایی میان دانشجو و مبانی دینی و انقلابی است (1390/05/19). علم‌زدایی، جلوگیری از پیشرفت علمی کشور، مشغول ساختن دانشجویان به امور غیر علمی و حاشیه‌ای و تروور دانشمندان کشور را در بر می‌گیرد (1390/06/02؛ 1375/08/09). تحلیل پراکنی وسیع و یأس‌آمیز، از طریق نفی خودباوری و القای نومییدی، ایجاد غفلت نسبت به آرمانها و امتزاج حق و باطل دنبال می‌شود (1377/06/12؛ 1387/08/08؛ خامنه‌ای، 1390، ج 3: 182). تغییر شیوه فکر کردن، که امری ظریف، پنهان و تدریجی است، با ترویج

#### 441 فاطمه کاظمپور فرد و محمدمهدی ذوالفقارزاده ♦

حس تقلید و غربزدگی، انتقال خطوط اصلی فکر غربی، نظریه‌سازی استعماری و گسیل افکار باطل به سوی دانشگاه، بدون اعلان آن، رخ می‌دهد. (همان، ج 2: 107؛ 1383/04/17؛ 1377/02/22؛ 1379/12/9)

#### - شناخت روشهای مبارزه

بعد از شناخت موقعیت و نیز نقشه و خواست دشمن، نوبت به شناخت روشهای دقیق مبارزه می‌رسد. «انگیزه برآمده از ایمان و نه دستوردهی» و «بصیرت»، دو پایه اصلی روشهای مبارزه در فضای علمی و دانشگاهی است (نمودار 10). در اینجا نیز به دلیل گستردگی مطالب این مقوله، با کمک گرفتن از نمودار سعی شده است همه مفاهیم مرتبط با آن در نمونه نظری تحقیق در آن خلاصه شود.

«شما جوانان و شما روشنفکران و شما افراد هوشمند، باید روشهای گوناگون این مبارزه را پیدا کنید. این، آن حرف اساسی ماست». (1375/08/09)

«مبارزه یک امر مهم و پیچیده است. با هر پدیده‌ای یک‌جور می‌شود مبارزه کرد... یک مبارزه صحیح، منطقی و معقول و در عین حال قاطع، احتیاج دارد به چند چیز: یکی انگیزه برخاسته از ایمان است. با دستور نمی‌شود ملتی را، جوانانی را و ادار کرد به ایستادگی در یک میدان دشوار. باید انگیزه از دل بجوشد؛ آن هم انگیزه ناشی از ایمان... یک عنصر دیگری که لازم است، بصیرت است». (1388/08/12)



#### نمودار 10: مقولات و مفاهیم شناخت روشهای مبارزه

اصل همیشگی عدم تسلیم در برابر دشمن (1382/02/22)، راهبرد کلی روش مبارزه است که در پی این انگیزه به دست می‌آید.

«بصیرت» در وجه شناختی آن، که در سطح تفکر جامعه دانشگاهی تعریف می‌شود، شامل شناخت لحظه و زمان، شناخت و تحلیل کلان مسائل و هوشیاری و شناخت نسبت به نظریه‌های وارداتی غربی، نقوذ دشمن در دانشگاه و تقسیم‌بندی‌های بیخوده میان دانشجویان است. بصیرت در وجه شناختی آن، مترادف

#### 442 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

همان معنای خاص و جهت‌دار اسلامی از روشنفکری است. در این معنا، یک مسلمان روشنفکر تمام‌عیار، در جستجوی شناخت حق با چشم باز از طریق پذیرش استدلال و منطق است. (1378/09/01؛ 1386/02/31؛ 1369/05/23؛ 1379/12/09؛ 1381/09/07)

#### - اشراف فکری به بنیانگذاری ضد دینی دانشگاه در ایران توسط نظام سلطه و پهلوی

از الزامات فکری دانشجویان در راستای دشمن‌شناسی، آن است که از تاریخچه شکل‌گیری دانشگاه در کشور و تلاش نظام سلطه و رژیم پهلوی برای بنیانگذاری غیر دینی و بلکه ضد دینی آن به خوبی آگاه باشند. این نوع بنیان غلط، به بهانه ترویج علم، به معارضه با دین می‌پردازد. آگاهی و شناخت جامعه دانشگاهی از این امر، باعث می‌شود تا در راستای اصلاح این نوع نگاه نادرست به مقوله علم و دانش در فضای انقلاب اسلامی ایران برآیند:

«بنیان دانشگاه؛ یعنی مرکز پرورش انسانهای دانشمند طبق پیشرفتهای علمی روز، بر بی‌دینی و معارضه با دین گذاشته شد و چندین سال این مسئله را با قوت و دقت دنبال کردند؛ یعنی نه تنها دین را در دانشگاهها ضعیف کردند، بلکه به معارضه با آن پرداختند. هدف اینها معارضه با دین به عنوان دین نبود؛ هدف، همان چیزی بود که اول عرض کردم؛ یعنی بتوانند بر کشورهای اسلامی سلطه پیدا کنند.» (1369/09/28)

«بعضی افراد خیال می‌کنند دانشجو به مجرد اینکه وارد دانشگاه شد، دیگر باید دین را ببوسد و کنار بگذارد. خیر! این طرز فکر، مربوط به دوران طاغوت بود. آنها اساساً محیط دانشگاهها را محیطی ضد دینی و غیر دینی کردند؛ و بر این کار اصرار و تعمّد داشتند... می‌خواستند دانشگاهها غیر دینی و ضد دینی باشد. این طرز فکرها و مسائل، مربوط به دیروز بود. اما امروز این طور نیست. ... دانشگاه محیط دین است؛ و می‌تواند محیط دین باشد، پس کوشش کنید.» (1373/03/18)

«عزیزانم! اینکه گاهی گفته می‌شود دانشگاه غربزده است، به شما ربطی ندارد. بحث شما و دانشجو و فلان استاد و اینها نیست. این بحث بنیة دانشگاه است. این چیزی است که شما باید به فکر آن باشید و آن را اصلاح و حل کنید... آیا از اول فکر شد که در بنای دانشگاه چگونه عمل کنیم، چگونه مشی کنیم و چگونه این خستها را روی هم بچینیم که با فکر اسلامی ما، فکر ملی ما، فکر ایرانی ما، فکر گذشته ما و فرهنگ ما تطبیق کند؟... این چیزی است که بعد از انقلاب به آن پرداخته شده است، عمدتاً هم خود جوانها به آن پرداختند. البته امام رضوان‌الله علیه به این مسئله خیلی اهتمام داشتند... راهنمایی‌های بزرگ، مفید و حقیقتاً گره‌گشا کردند و با خود جوانها هم تجاوب کردند.» (خامنه‌ای، 1390، ج 3: 169)

#### ه) بحث و نتیجه‌گیری

مقوله فرهنگ دانشگاهی از مقولات کلیدی و راهبردی در هدایت جامعه دانشگاهی است. پرداختن به این مهم در ادبیات غرب به صورت مدوّن و علمی، سابقه‌ای حدود نیم قرن دارد؛ اما در داخل کشور، از حیث

#### 443 فاطمه کاظمپور فرد و محمد مهدی ذوالفقارزاده

نظری و علمی، پدیده نوپایی است. در این نوشتار با مرور تاریخچه‌ای مختصر از مطالعات فرهنگ دانشگاهی و تعاریف و گونه‌شناسی مطالعات آن، تلاش شد با ارائه چارچوبی جامع، فهمی مناسب از این مقوله پیچیده به دست آید. فرهنگ دانشگاهی مجموعه‌ای از عناصر مشترک در لایه‌های متنوع فکری- معرفتی، روحی، صفاتی، رفتاری و نمادین است که میان دانشگاهیان ماندگار شده و بر آنها اثرگذار است و البته از ایشان نیز اثر می‌پذیرد. از این رو، آن را می‌توان عنصر هویت‌ساز دانشگاهیان دانست (فاضلی، 1382؛ باقری حیدری، 1394؛ اصغری و همکاران، 1397). از سوی دیگر، فرهنگ جامعه نیز از قشر فرهیخته و جامعه دانشگاهی آن به شدت اثر می‌پذیرد؛ بر این اساس، اهمیت فرهنگ دانشگاهی برای هرگونه تغییر و تحول در جامعه، اهمیتی بی‌بدیل و مضاعف است.

این در حالی است که هرگونه اقدام و تصمیم در فضای دانشگاهی، از جمله فرهنگ دانشگاه، از یک سو مستلزم درک پیچیدگی‌های آن و از سوی دیگر، مستلزم فهم صحیح از حرکت در راستای اهداف انقلاب اسلامی است. بنابر این، در کنار اشراف نظری بر پیچیدگی‌های مقوله فرهنگ دانشگاهی، باید از اقتضانات حرکت در این مسیر نیز بهره‌مند بود؛ چه آنکه کارکردهای دانشگاه در هندسه فکری معمار کبیر انقلاب اسلامی، امام خمینی، کارکردهای بسیار متعالی‌ای همچون انسان‌سازی و ساختن آینده‌ای متعالی برای جامعه اسلامی است (ذوالفقارزاده و سعدآبادی، 1393). یکی از این اقتضانات مهم، بهره‌مندی از حس و روحیه جهادی در امور است؛ الزامی که هرگونه تصمیم و اقدام را در عرصه فرهنگ دانشگاهی در فضای گفتمان انقلاب اسلامی، به خود پیوند می‌دهد.

بر این اساس و با هدف اصلی بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در فرهنگ دانشگاهی، ضمن مرور مفاهیم و مبانی فرهنگ دانشگاهی در آثار معتبر علمی دنیا، با تکیه بر روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد، به تحلیل اندیشه‌های مقام معظم رهبری در خصوص نقش مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی پرداخته شد. اینکه روحیه و فرهنگ جهادی از طریق چه ابعاد و مؤلفه‌هایی در محیط علمی و دانشگاهی برای دو کنشگر کلیدی آن (استادان و دانشجویان) معنا می‌یابد، از جنبه‌های نوآورانه پژوهش حاضر است. به دیگر سخن؛ در این پژوهش، معنای فرهنگ و حرکت جهادی در فضای علمی و دانشگاهی به طور مبسوط باز شد. منظور از حرکت جهادی، سعی و تلاش و مبارزه بی‌وقفه‌ای است که اولاً، ریشه در ایمان و باوری مقدس داشته باشد (معرفت نسبت به مقصد) و ثانیاً، در راه آرمانهای الهی صرف شود (معرفت نسبت به مسیر) و طبیعی است که در این صورت، با خطرات و موانع و چالش‌هایی مواجه است که عمدتاً از سوی دشمن روانه انسان می‌شود (هوشیاری نسبت به دشمن). این مؤلفه‌ها، در عمل جهادی جزء شرایط علی آن محسوب شده است (محمدعلی‌زاده و زارع، 1394). این روحیه برای اساتید و مدیران دانشگاهی، در سه عرصه جهاد علمی (تولید علم دشمن‌شکن به طور خاص)، جهاد عملی (با نفس) و جهاد بصیرت‌بخشی در دانشگاه تبلور می‌یابد و برای دانشجویان نیز علاوه بر جهاد علمی، با زنده نگه داشتن حس و حال جهاد در خویش در

#### 444 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

دوران دانشجویی محقق می‌شود. این تحقق از گذر عناصری چون: از دست ندادن امید، پرهیز از پخش بی‌مورد نقاط ضعف خودی، دعوت دیگران به امید، پرهیز از بدبینی در دیدن واقعیات، استمرار عمل، پشتکار و خطرپذیری و گذشت از رفاه برای علم صورت می‌پذیرد.

روحیه انقلابی نیز در پیوند وثیق با روحیه جهادی است؛ زیرا بهترین ظرف برای تحقق روحیه جهادی، تنفس در فضا و گفتمان انقلاب اسلامی است. این روحیه، ناظر بر رویش و بالندگی مستمر و عدم اکتفا به وضع موجود در عین تلاش منضبط و نظام‌مند و پرهیز از تندروی و اقدامات خودسرانه است.

از آنجا که مقابله با دشمن و مبارزه با موانع در مسیر و مقصدی مقدس، از اجزای جدایی‌ناپذیر حرکت جهادی است (دست‌کم تا زمانی که دشمن معنا دارد)؛ بنابراین، به این مقوله نیز در بخش پایانی مقاله به طور جداگانه و مفصل پرداخته شد. در منظومه مقام معظم رهبری، دانشگاه از حساس‌ترین و مهم‌ترین عرصه‌های نبرد با نظام سلطه است؛ به طوری که در عرصه‌های گوناگون جهاد، بیشترین فراوانی در بیانات ایشان بعد از جهاد نظامی، به جهاد علمی و فناوری و جهاد فکری اختصاص دارد (محمدعلی‌زاده و زارع، 1394: 64). بر همین اساس، ملازم همیشگی روحیه جهادی در مدیریت دانشگاهی، مقوله کلیدی دشمن‌شناسی است که مؤلفه‌های چهارگانه موقعیت‌شناسی، شناخت نقشه و خواست دشمن، شناخت روشهای مبارزه و اشراف فکری به بنیانگذاری ضد دینی دانشگاه در ایران توسط نظام سلطه و تلاش برای اصلاح هوشمندانه آن را در اندیشه مقام معظم رهبری در خود جمع کرده است.

در خصوص پژوهشهای آتی پیشنهاد می‌شود بر اساس الگوی مفهومی مطرح در این نوشتار، وضعیت فعلی فضای علمی و دانشگاهی کشور ارزیابی شود؛ مقولات اصلی و فرعی سازنده روحیه جهادی در میان دو قشر استادان و دانشجویان، چه با روشهای کمی و بر اساس سنجه‌های قابل اندازه‌گیری و چه با روشهای کیفی یا آمیخته، ارزیابی شود. بر اساس این ارزیابی‌ها (چه در شکل کمی و چه در شکل کیفی آن)، می‌توان به مقایسه نتایج ارزیابی میان این دو کنشگر اصلی دانشگاه از حیث روحیه جهادی پرداخت.





### منابع

- اصغری، فیروزه؛ عباس عباس‌پور، حمید رحمان و سعید غیائی ندوشن (1397). «ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی در مطالعات فرهنگ دانشگاهی». *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ش 11(1): 129-164.
- امام خمینی، سید روح‌الله (بی‌تا). *صحیفه امام*. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- امیری، مجتبی و کژال دهقانی زنگنه (1392). «نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تنوری داده‌بنیاد متنی». *مطالعات رفتار سازمانی*، ش 1(4): 98-122.
- امین‌اسماعیلی، حمید و اسماعیل خلیلی (1381). *آسیب‌شناسی فرهنگی دانشگاه‌های ایران*. تهران: دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی معاونت فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- امین‌مظفری، فاروق؛ محمدحسن پرداختچی، محمد یمنی دوزی سرخابی و محمد ذکائی (1387). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران». *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، سال چهاردهم، ش 1(پیاپی 47): 133-158.
- باقری حیدری (1394)، «بررسی عوامل مؤثر بر هویت دانشگاهی در بین دانشجویان؛ مطالعه موردی دانشگاه پیام نور، آزاد و غیر انتفاعی». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش 5(4): 587-599.
- پورکاظمی، محمدحسین و غلامرضا شاکری (1383). «بررسی فرهنگ سازمانی دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های تهران و نقش آن در بهره‌وری دانشکده‌ها». *مدرس علوم انسانی*، سال هشتم، ش 3(پیاپی 36): 62-37.
- خامنه‌ای، سید علی (1390). *سایه‌سار ولایت: منشور مطالبات مقام معظم رهبری از دانشگاه و دانشگاهیان*. قم: دفتر نشر معارف.
- دانایی‌فرد، حسن و نونا مؤمنی (1387). «تنوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع): استراتژی تنوری داده‌بنیاد متنی». *مطالعات انقلاب اسلامی*، ش 4(14): 11-75.
- ذوالفقارزاده، محمد مهدی؛ علی نقی امیری و حسن زارعی متین (1390). «کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی». *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، ش 1(پیاپی 9): 45-97.
- ذوالفقارزاده، محمد مهدی و علی اصغر سعدآبادی (1393). «بازتعریف کارکردهای اصلی دانشگاه در جامعه بر اساس آرمانهای اسلامی در اندیشه امام خمینی (ره)». *مطالعات راهبردی بسیج*، سال هفدهم، ش 65: 31-5.
- رحیم‌نیا، فریبرز و مسعود علیزاده (1388). «بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد». *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، سال دهم، ش 1: 147-170.
- زاهدی اصل، محمد (1388). «اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ دانشگاهی». *از توسعه علمی تا توسعه ملی*. بیژن لطیف. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، 103-83.
- زیباکلام، سعید (1389). *خلاف جریان*. تهران: سوره.

446 ♦ بازتاب مدیریت و فرهنگ جهادی در عرصه علمی و دانشگاهی ...

- سادات خاکباز، عظیمه (1393). «شناسایی یک چارچوب مطالعاتی برای فرهنگ رشته‌ای در برنامه‌های درسی آموزش عالی». مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال پنجم، ش 10: 32-7.
- سنجری، احمدرضا و محمدرضا بهرنگی (1383). «شناخت بهره‌وری تحقیقات و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن؛ مطالعه موردی یکی از دانشگاه‌های مستقر در تهران». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال دهم، ش 2-1 (پیاپی 31-32): 1-38.
- شاکری، محسن؛ زهرا اکبری و سید علیرضا هوشی‌السادات (1397). «تدوین الگوی دانشگاه اسلامی در دیدگاه مقام معظم رهبری بر اساس نظریه داده‌بنیاد». فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره هشتم، ش 29: 481-500.
- صباغیان، زهرا (1388). «فرهنگ دانشگاهی: چارچوبی پژوهشی». رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی. محمد یمنی دوزی سرخابی (ویراستار). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، 65-93.
- طائفی، علی (1378). «فرهنگ علمی- پژوهشی ایران: بررسی قابلیت‌ها و تنگناها». سیاست علمی و پژوهشی ریافت، سال نهم، ش 21: 47-53.
- عبدالحسین‌زاده، محمد و میثم لطیفی (1392). «طراحی مدل مفهومی بیداری اسلامی مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (استراتژی تئوری داده‌بنیاد متنی)». مطالعات بیداری اسلامی، ش 2 (4): 131-160.
- عسکری مقدم، رضا (1397). «طرحی برای سنجش فرهنگی علمی و دانشگاهی». مطالعات اجتماعی ایران، ش 12 (2): 53-82.
- فاضلی، نعمت‌الله (1382). «بررسی تطبیقی فرهنگ دانشگاهی ایران و فرهنگ دانشگاهی بریتانیا: مطالعه‌ای انسان‌شناختی در علل ناکارآمدی آموزش دانشگاهی در ایران». نامه انسان‌شناسی، سال اول، ش 3: 93-132.
- فاضلی، نعمت‌الله (1387). فرهنگ و دانشگاه. تهران: ثالث.
- فراستخواه، مقصود (1389). دانشگاه و آموزش عالی: منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. تهران: نی.
- قاسمی، افسانه (1398). «تجربه زیسته و ادراک‌شده دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی (تحصیلات تکمیلی گروه علوم انسانی دانشگاه‌های تهران)». جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ش 6 (13): 95-126.
- قانع‌راد، محمدمین. (1385). تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی: بررسی موردی در رشته علوم اجتماعی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- قائدعلی، حمیدرضا و میثم لطیفی (1393). «الگوی پارادایمی اردوهای راهبان نور (استقرایی داده‌بنیاد از بیانات مقام معظم رهبری)». پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ش 3 (10): 1-28.
- لطیفی، میثم و میثم ظهوریان ترابی (1394). «تدوین الگوی ارزیابی شاخصهای فرهنگ عمومی در دانشگاهها». تحقیقات فرهنگی ایران، ش 1 (8): 47-70.
- محمدعلی‌زاده، اکبر و ساسان زارع (1394). «الگوی عمل جهادی از دیدگاه امام خامنه‌ای». مدیریت اسلامی، سال بیست و سوم، ش 3: 70-47.

- یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ محمدحسن پرداختچی و هایده ترابی کیا (1380). «پژوهشی در خصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران». *علوم انسانی الزهراء* (س). سال یازدهم، ش 39: 277-304.

- Abdolhoseinzadeh, M. & M. Latifi (2013). "Designing Conceptual Model of Islamic Awakening Based on Leadership (Textual Grounded Theory)". *Islamic Awakening Studies*, 2(4): 131-160.
- Aminesmaeeli, K. & E. Khalili (2002). *Cultural Pathology of Iran's Universities*. Msrt of IRI.
- Aminmozaffari, F.; M. Pardakhtchi, M. Yamanidozi Sorkhabi & M. Zokaei (2008). "Organizational Culture and Leadership Skills in Universities of Iran". *Research and Programing in HE*, 14(1): 133-157.
- Amiri, M. & K. Dehghani Zangeneh (2013). "Ethical Leadership Theory Based on Nabavi's Sirah: Textual Grounded Theory Strategy". *Journal of Organizational Behavior*, 1(4): 98-122.
- Asghari, F.; A. Abbaspour, H. Rahimian & S. Ghiasi Nodooshan (2018). "Conceptual Necessities and Methodological Requirements in Academic Culture Studies". *Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1): 129-164.
- Askari Moghadam, R. (2018). "A Plan for Measuring the Scientific and Academic Culture". *Journal of Iranian Social Studies*, 12(2): 53-82.
- Austin, A.E. (1990). "Faculty cultures, faculty values". *New Directions for Institutional Research*, 17(68): 61-74.
- Bagheri Heidari, F. (2015). "Effective Factors on Academic Identity of Students; Case Study: Payame Noor, Azad and None-Profit University". *Culture in the Islamic University Journal*, 5(17): 587-600.
- Bartell, M. (2003). "Internationalization of Universities: A University Culture-Based Framework". *Higher Education*, 45(1): 43-70.
- Becher, T. & P. Trowler (2001). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Open University Press.
- Becher, T. (1981). "Towards a Definition of Disciplinary Cultures". *Studies in Higher Education*, 6(2): 109-122.
- Becher, T. (1990). "The Counter-Culture of Specialisation". *European Journal of Education*, 25(3): 333-346.
- Becher, T. (1994). "The Significance of Disciplinary Differences". *Studies in Higher Education*, 19(2): 151-161.
- Bergquist, W.H. & K. Pawlak (2008). *Engaging the Six Cultures of the Academy: Revised and Expanded Edition of The four Cultures of the Academy* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

- Bergquist, W.H. (1992). **The Four Cultures of the Academy: Insights and Strategies for Improving Leadership in Collegiate Organizations** (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bess, J.L. (2006). "**Toward Strategic Ambiguity: Antidote to Managerialism in Governance**". In: J.C. Smart (Ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 21: 491-543): Springer Netherlands.
- Cameron, K.S. & R.E. Quinn (2006). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework** (Rev. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chait, R.P. (1982). "**Look Who Invented Japanese Management!**". *AGB Reports*, 24(2): 3-7.
- Charmaz, K. (2000). "**Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods**". In: N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (2nd ed., P. 509-535). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Clark, B.R. (1971). "**Belief and Loyalty in College Organization**". *The Journal of Higher Education*, 42(6): 499-515.
- Clark, B.R. (1972). "**The Organizational Saga in Higher Education**". *Administrative Science Quarterly*, 17(2): 178-184.
- Clark, B.R. (1989). "**The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds**". *Educational Researcher*, 18(5): 4-8.
- Cohen, M.D. & J.G. March (1974). **Leadership and Ambiguity: the American College President**. New York: McGraw-Hill.
- Danaeifard, H & N. Momeni (2008). "**Effective Leadership Theory from Imam Ali Perspective: Textual Grounded Theory Strategy**". *Journal of Islamic Revelation Studies*, 14(4). 11-75.
- Denison, D.R.; Jj. Janovics, J. Young & H.J. Cho (2006). "**Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method**". (*Working Paper*), Retrieved June 22, 2011: <http://www.denisonconsulting.com/Libraries/Resources/Denison-2006-Validity.sflb.ashx>.
- Dill, D.D. & B. Sporn (1995). "**The Implications of a Postindustrial Environment for the University: An Introduction**". In: D.D. Dill & B. Sporn (Eds.). *Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly* (P. 1-19). Oxford: Pergamon.
- Dill, D.D. (1982). "**The Management of Academic Culture: Notes on the Management of Meaning and Social Integration**". *Higher Education*, 11(3): 303-320.
- Etzioni, A. (1964). **Modern Organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Fazeli, N. (2003). "**A Comparative Study of Iranian Academic Culture and British Academic Culture: Anthropological Atudies on the Causes of**

**Academic Education Inefficiency in Iran".** *Anthropology Letter*, 1(3): 53-82.

- Fazeli, N. (2008). **Culture and University**. Tehran: Sales Publication.
- Ferasatkhah, M. (2010). **University and Education: Global Perspectives and Iranian Problems**. Tehran: Ney Publication.
- Ferreira, M. (2006) **Rethinking Academic Culture in the Information Age**. Unpublished Ph.D.. McGill University (Canada), Canada.
- GhaedAli, H.M. & M. Latifi (2014). "**Paradigm Model of the Path of Light Camps (Induction Based on the Statements of the Supreme Leader)**". *Cultural Protection of the Islamic Revolution Journal*, 10(3). 1-28.
- Ghaneirad, M.A. (2006). **Interactions and Communications in Scientific Community: Case Study of Social Sciences**. Tehran: ISCS.
- Ghasemy, A. (2019). "**Students' lived and Perceived Experience of Academic Culture (Graduate Studies, Department of Humanities, Tehran Universities)**". *Sociology of Social Institutions*, 13(6): 95-126.
- Gibson, W., & Brown, A. (2009). **Working with qualitative data**. Sage.
- Glaser, B.G. (1978). **Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory**. Sociology Press, Mill Valley, Calif.
- Hardy, C. (1990). "**Putting Power into University Governance**". In: J.C. Smart (Ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. VI: 393-426). New York: Agathon Press.
- Harman, K.M. (1989). "**Culture and Conflict in Academic Organisation: Symbolic Aspects of University Worlds**". *Journal of Educational Administration*. Vol. 27. No. 3: 30-54.
- Imam Khomeini (No Date). **Sahife-ye Imam**. Tehran: ICPIKW.
- Inaba, M. & H. Kakai (2019). "**Grounded Text Mining Approach: A Synergy between Grounded Theory and Text Mining Approaches**". *The SAGE Handbook of Current Developments in Grounded Theory*, 332-351.
- Kerr, C. (1982). **The Uses of the University** (3rd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Khamenei, S.A. (2011). **Sayesar-e-Velayat**. Qom: Nashr-ee Maaref.
- Latifi, M. & M. Zohoorian Torabi (2015). "**Composing a model for evaluating indicators of public culture in universities**". *Cultural Research of Iran*, 8(1): 47-70.
- Lodahl, J.B. & G. Gordon (1972). "**The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments**". *American Sociological Review*, 37(1): 57-72.
- Martin, J. & P.J. Frost (1999). "**The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance**". In: S. Clegg & C. Hardy (Eds.). *Studing Organization: Theory and Methods* (P. 345-367). London: Sage Publications.

- Martin, J. (2002). **Organizational Culture: Mapping the Terrain**. Sage Publications, Inc.
- Massen, P. (1996). "The Concept of Culture and Higher Education". *Tertiary Education and Management*, 2(2): 153-159.
- McNay, I. (1995). "From the Collegial Academy to Corporate Enterprise: the Changing Cultures of Universities". In: T. Schuller (Ed.). *The Changing University* (P. 105-115). Buckingham: SRHE & Open University Press.
- Mintzberg, H. (1980). "Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design". *Management Science*, 26(3): 322-341.
- Mohammad Ali Zadeh, A. & S. Zare (2015). "Presenting Pattern of "Jihadist Action" from Imam Khamenei's perspective". *Scientific Journal of Islamic Management*, 23(3): 47-70.
- Pourkazemi, M. & G. Shakeri (2004). "Organizational Culture of Management Faculties of Tehran Universities and the Role of Productivity". *Modares Journal of Humanities*, 8(3): 37-62.
- Rahimnia, F. & M. Alizadeh (2009). "Organizational Culture Aspects Based on Denison Model in Ferdowsi Mashhad University". *Educational Studies Journal*, 10(1): 147-170.
- Sabbaghian, Z. (2009). "Academic Culture: Research Framework". In: M. Yamanidozi Sorkhabi (Ed.). *Approaches and Visions in HE*. Tehran: ISCS, 65-93.
- Sackmann, S. (2003). "Cultural Complexity as a Challenge in the Management of Global Companies". In: L. Mohn (Ed.). *Corporate Cultures in Global Interaction (A Cultural Forum, Vol III)*. (P. 58-81). Gutersloh: Bertelsmann Foundation.
- Sadat Khakbaz, A. (2014). "A Research framework for Disciplinary Culture in Higher Education Curriculum". *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 5(10): 7-32.
- Sanjary A.R. & M.R. Behrangi (2004). "Research Productivity Recognition and Dominant Organizational Culture: A Case Study of One of Universities in Tehran". *IRPHE*. 10(1): 1-37.
- Schein, E.H. (1991). "What is Culture". In: P.J. Frost, L.F. Moore, M.R.E. Louis, C.C. Lundberg & J.E. Martin (Eds.). *Reframing Organizational Culture* (P. 243-253). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Shakeri M.; Z. Akbari & S.A. Hooshisadat (2018). "Designing a Model for the Islamic University in the View of the Supreme Leader of the Islamic Revolution Based on Grounded Theory". *Culture in the Islamic University Journal*, 8(29): 481-500.
- Silver, H. (2003). "Does a University have a Culture?". *Studies in Higher Education*, 28(2): 157-169.

- Smerek, R.E. (2010). "Cultural Perspectives of Academia: Toward a Model of Cultural Complexity". In: J.C. Smart (Ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 25: 381-423). Springer Netherlands.
- Snow, C.P. (1959). *The Two Cultures and the Scientific Revolution*. London: Cambridge University Press.
- Sporn, B. (1996). "Managing University Culture: An Analysis of the Relationship between Institutional Culture and Management Approaches". *Higher Education*, 32(1): 41-61.
- Strauss, A.L. & J.M. Corbin (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Swenk, J. (1999). "Planning failures: Decision cultural clashes". *The Review of Higher Education*. Vol. 23. No. 1: 1-21.
- Taefi, A. (1999). "Scientific and Research Culture in Iran: Capabilities and Bottlenecks". *Rahyaf*, 9(21): 47-53.
- Tierney, W.G. (1988). "Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials". *The Journal of Higher Education*, 59(1): 2-21.
- Tierney, W.G. (2008). *The Impact of Culture on Organizational Decision Making: Theory and Practice in Higher Education*. Virginia: Stylus Publishing.
- Toma, J.D. (1997). "Alternative Inquiry Paradigms, Faculty Cultures, and the Definition of Academic Lives". *Journal of Higher Education*, 68(6): 679-705.
- Toma, J.D. (1999). "Understanding Why Scholars Choose to Work in Alternative Inquiry Paradigms". *Research in Higher Education*, 40(5): 539-569.
- Välimaa, J. (2008). "Cultural Studies in Higher Education Research". In: J. Välimaa & O.H. Ylijoki (Eds.). *Cultural Perspectives on Higher Education*. (P. 9-25): Springer Netherlands.
- Weick, K.E. (1976). "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems". *Administrative Science Quarterly*. Vol. 21. No. 1: 1-19.
- Weick, K.E. (1984). "Contradictions in a Community of Scholars: The Cohesion-Accuracy Tradeoff". In: J.L. Bess (Ed.). *College and University Organization: Insights from the Behavioral Sciences* (P. 15-29). New York: New York University Press.
- Yamanidozi Sorkhabi, M.; M.H. Pardakhtchi & H. Torabikia (2001). "A Study on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction of Faculty Members of the University of Tehran". *Azzahra Humanities Journal*, 11(39): 277-304.

- Zahedi Asl, M. (2009). "Professional ethics and Academic Culture". In: B. latif. *From Scientific Development to National Development*. Tehran: ISCS, 83-103.
- Zibakalam, S. (2010). *Against the Mainstream*. Tehran: Sooreh.
- Zolfagharzadeh, M.M. & A.A. Sadabadi (2014). "Redefining of Basic Functions of University Based on Islamic Ideals in Imam Khomeini Thought". *Basij Strategic Studies*, 17(65): 5-31.
- Zolfagharzadeh, M.M.; A.N. Amiri & H. Zareimatin (2011). "Discovering University Culture: Theoretical Reinvestigation and Typology of Academic Culture Studies". *Strategic Management Thought*, 5(1): 45-97.

