

شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها: رویکردی میان‌رشته‌ای

دکتر محمد سعید تسلیمی*، خلیل نوروزی**
محمد عبدالحسین‌زاده***

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۱۴

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مدیریت اداری جهادی در دانشگاه‌ها بوده است که با توجه به نیاز کشور به مدیران دارای این روحیه برای پیشبرد ملی و بین‌المللی اهداف و مقاصد والای نظام جمهوری اسلامی، دارای اهمیت بسیاری است. در این پژوهش بعد از تشکیل پنل خبرگان براساس روش گروه کانونی به تقلیل اولیه و متناسب‌سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی ارائه‌شده توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی اقدام شد. درخت تصمیم منتج از مرحله گروه کانونی، پس از تأیید کلی خبرگان مبنای طراحی پرسش‌نامه قرار گرفت. پرسش‌نامه طی طیف لیکرت ۵ تایی در اختیار مدیران اداری دانشگاهی مشهور به فعالیت‌های جهادی قرار گرفت که ۱۴ پرسش‌نامه صحیح و قابل اتکا عودت یافت و مبنای تحلیل پژوهشگران قرار گرفت. تحلیل ابعاد فرهنگی - اجتماعی با تکیه بر روش

* - استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

** - دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری علم و فناوری دانشگاه تهران و کارشناس سناد راهبری اجرای نقشه جامع علمی کشور

k.noruzi@ut.ac.ir

*** - نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد پیوسته معارف اسلامی و مدیریت گرایش دولتی و سیاست‌گذاری

عمومی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، پژوهشگر کار گروه حکمرانی پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت

abdolhosseinzadeh@isu.ac.ir

TOPSIS انجام شد. براساس نتایج به دست آمده نظم اجتماعی، اخلاق و وحدت و انسجام مهم ترین ابعاد، و شجاعت، فداکاری، توجه به خودسازی، مسئولیت پذیری، فرهنگ جهادی و بسیجی، روحیه جهادگری و مبارزه از مهم ترین مؤلفه های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تحقق مدیریت جهادی در دانشگاه ها محسوب می شوند.

کلیدواژه ها: مدیریت جهادی، مدیریت اداری، میان رشته ای، فرهنگی - اجتماعی، گروه کانونی، روش *TOPSIS*.

مقدمه

مدیریت جهادی مبتنی بر یک نوع بینش است که می تواند بسیاری از معادلات موجود حاکم بر مدیریت اجرایی کشور را تغییر دهد و با توسل به الگوسازی، گره گشای بسیاری از معضلات و مشکلات مدیریتی کشور باشد.

نگاه و نگرش کلان حاکم بر قانون اساسی کشور نشان از اهمیت، حساسیت نظام اداری و ساختار سازمانی در ایجاد انگیزه، تحرک، پویایی و در نهایت، زمینه سازی برای تحقق اهداف و مقاصد نظام مقدس جمهوری اسلامی دارد. متأسفانه بعد از گذشت بیش از سه دهه، نظام اداری جمهوری اسلامی ایران با اقتضائات انقلاب اسلامی و همخوان با دغدغه های فرامرزی و گاه ملی خود نیست و از آسیب ها و مشکلات فراوانی رنج می برد. عدم باور نسبت به حضور دشمن درونی (نفسانیت) و بیرونی (دشمنان اسلام و منافقین) که سرمنشأ آسیب هایی چون عدم نگرش راهبردی دینی، حاکمیت تفکر بخشی نگرانه، ضعف باور نسبت به امر پاسخ گویی در مقابل خالق و خلق، غلبه سبک مدیریت فردمحورانه، فزون خواهانه، غیرمشورتی و مشارکتی بر اعمال و تصمیم های متخذه، عدم انطباق فرهنگ سازمانی با مبانی اعتقادی، عدم مبارزه جدی با فساد اداری، فقدان آمادگی عملی نسبت به ضرورت ایجاد تحول و دگرگونی در نظام اداری کشور، عدم وجود ضابطه مشخص برای انتصابات و عزل ها، انگیزه ناکافی برای ارائه مناسب خدمات، عدم اعتماد نسبت به مراجعان دستگاه های دولتی و ... شده است.

یکی از راهکارهایی که می تواند به حل مشکلات نظام اداری کشور کمک کند، اکتشاف ابعاد و مؤلفه های مدیریت جهادی است. مدیریت جهادی که یکی از تجارب ارزشمند انقلاب اسلامی در دوران دفاع مقدس و سال های بعد از آن است، عمدتاً به صورت دانش ضمنی نزد

مدیران جهادی است. بنابراین، مقاله حاضر در صدد است به احصای جنبه‌های مختلف این نوع مدیریت از نگاه مدیرانی پردازد که با روحیه جهادی خود در راه اعتلای نظام اداری دانشگاه‌ها کوشیده‌اند یا مصداقی از این نوع مدیران به‌شمار می‌روند.

بیان مسئله و ضرورت تحقیق

مدیریت جهادی مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و به خصوص نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز یافته است. فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله) بوده است.

بخشی از دانش مدیریت را می‌توان از طریق آموزش فراگرفت و بخش دیگر را ضمن کار باید آموخت. در واقع، بخشی که با آموزش فراگرفته می‌شود، «علم مدیریت» و بخشی که موجب به کار بستن اندوخته‌ها در شرایط گوناگون می‌شود، «هنر مدیریت» است. «مدیریت جهادی» را می‌توان از نوع هنر مدیریت دانست. به سخن دیگر، علم دانستن و هنر توانستن. مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت (دانیالی و موسوی، ۱۳۸۶: ۱۲۶).

مدیریت جهادی یادگاری گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه است، که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و نیز برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته که مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده است؛ البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمان‌بری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی، مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری، هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب‌الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸: ۷۳).

مفهوم «مدیریت جهادی» آن هنگام می‌تواند از چارچوب یک اصطلاح مفهومی فراتر رفته، جنبه عینی و انضمامی به خود بگیرد که مبانی، زمینه‌ها و مؤلفه‌های آن از زوایای گوناگون مورد بحث و دقت قرار گرفته باشد. تلاش در راستای تبیین صحیح و اصولی این الگو (که لازمه عملیاتی شدن آن است) را می‌توان از جمله وظایف همه‌نخبگان، کارشناسان و رسانه‌ها در شرایط کنونی دانست (هزاوه، ۱۳۹۳: ۲۷).

اهداف و سؤالات تحقیق

پژوهش حاضر، از نوع اکتشافی و توصیفی است. این پژوهش بر آن است که با بهره‌گیری از روش آمیخته مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر نظام اداری جهادی در دانشگاه‌ها را شناسایی کرده، در مرحله بعد، با استفاده از تکنیک تاپسیس مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده را اولویت‌بندی کند.

براساس مطالب بیان‌شده، سؤالات اصلی که این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به آن است، عبارت‌اند از:

۱. مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر نظام اداری جهادی در دانشگاه‌ها چیست؟
 ۲. اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی نظام اداری جهادی در دانشگاه‌ها به چه صورت است؟
- در کنار این سؤالات اصلی، سؤال فرعی نیز که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود، عبارت است از:
- کدام مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی در نظام اداری جهادی دانشگاه‌ها دارای بیشترین اولویت است؟

تعریف مفاهیم و مرور ادبیات

با توجه به مفهوم کلی مدیریت اداری جهادی و روح مستقل این گزاره، تفکیک گزاره آن به مدیریت، اداره و جهاد نمی‌تواند بیانگر آن مفهوم کلی باشد. به بیان دیگر، گزاره «مدیریت اداری جهادی» طی جعل واژه و عبارتی صورت گرفته است که پیش از این موجود نبود. بنابراین،

فاقد ادبیات منحصر به خود است. با وجود این، مروری بر اجزای تشکیل‌دهنده آن می‌تواند نمایی کلی به منظور درک مفهوم مذکور،^۱ به دست دهد.

۱. اداره

عمر اداره امور عمومی^۱ - به عنوان یکی از ابعاد فعالیت دولتی - به قدمت تشکیل سیستم‌های سیاسی و تلاش برای اجرای برنامه‌های تصمیم‌گیرندگان سیاسی است. اداره امور عمومی به عنوان یک رشته مطالعاتی، به مراتب جوان‌تر است. مشاوران حکومتی و تذکره‌نویسان دولت‌ها در طول تاریخ، نتایج مشاهدات خود را درباره اداره امور، در کتب مختلفی (مانند کتاب مقدس هندوها، جمهوری افلاطون، سیاست ارسطو و شهریار ماکیاولی) ثبت کرده‌اند. اما در قرن هیجدهم، کامالیسم که کانون توجه آن، مدیریت سیستماتیک و نظام‌مند امور دولتی بود، نظر دانشمندان آلمانی را به خود جلب کرد. در آمریکا نیز تا اواخر قرن نوزدهم در این زمینه، اتفاق خاصی رخ نداد؛ تا آنکه انتشار مقاله معروف ویلسون^۲ در سال ۱۸۸۷ با عنوان «مطالعه اداره امور» نقطه آغازی برای این حرکت شد. از آن زمان تاکنون، اداره امور عمومی، خواه به عنوان زیرمجموعه علم سیاست و خواه به عنوان یک رشته علمی مستقل، به یک رشته تخصصی شناخته‌شده تبدیل شده است (هدی، ۱۳۸۸: ۲۲).

در اکثر نوشته‌های مربوط به اداره امور عمومی در آمریکا، دامنه استفاده از اداره، محدود شده و در نتیجه، از اصطلاح «اداره» عمدتاً برای شناسایی و معرفی «سازمان، کارکنان، اقدامات و روش‌هایی که برای نیل به عملکرد مؤثر به بخش‌های اجرایی دولت محول می‌شود، استفاده شده است (فریتز و مرستین^۳، ۱۹۶۳: ۶)». هرچند این توضیح به منظور متمرکز کردن کانون مطالعه - که دولت است - قابل قبول بوده، به عنوان یک تعریف برای قلمرو و دامنه اداره امور عمومی، محدودیت ایجاد می‌کرد. در نتیجه، در سال‌های اخیر، گرایش برای دوری از چنین محدودیتی آغاز شده است، اما هنوز اتفاق نظری به وجود نیامده است. یکی از شواهد تأییدکننده این حرکت پذیرش اندیشه عدم جدایی قطعی سیاست از اداره توسط دانشمندان پیشگام مانند «فرانک گودنو»

1- Public Administration
2- Woodrow Wilson
3- Fritz, Morstein

۱ و «لئونارد وایت»^۲ است. از طرفی، پل اپل بای^۳ با برخورداری از سوابق اجرایی و علمی طولانی، اولین کسی بود که در کتاب خود به نام خط‌مشی و اداره^۴ منتشره در سال ۱۹۴۹ به جای توجه به تفاوت‌های موجود بین خط‌مشی‌گذاری و اجرای خط‌مشی، بر ارتباط متقابل بین آنها تأکید کرد. از آن زمان به بعد، دیدگاه غالب آن است که دانش پژوهان علم اداره نمی‌توانند خود را در مرحله اجرای خط‌مشی عمومی محدود سازند. در یکی از کتاب‌های درسی آمده است: «سیاست و خط‌مشی عمومی هسته و محور اداره امور را تشکیل می‌دهد...» و اداره امور عمومی را می‌توان تدوین، اجرا، ارزیابی و اصلاح خط‌مشی عمومی تعریف کرد (دیویس^۵، ۱۹۷۴: ۴)». دونالد استون^۶ یکی از کسانی است که به تعریف اداره پرداخته است. او در تعریف اداره می‌گوید: اداره عبارت است از نظام اجتماعی خاص که براساس آن، عده‌ای از افراد بشر به منظور نیل به سلسله هدف‌های نسبتاً مشخص با یکدیگر همکاری می‌کنند؛ بدین معنی که تصمیم‌هایی را اتخاذ می‌کنند و تصمیم‌هایی را به اجرا و عمل درمی‌آورند (پورعزت، ۱۳۸۹: ۳۲).

نکات قابل توجه در تعریف فوق عبارت‌اند از:

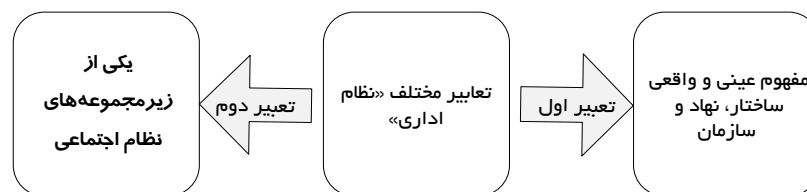
۱. اداره، اقدام دسته‌جمعی، گروهی و مبتنی بر همکاری است؛
۲. با توجه به اندازه سازمان، سطوح، اهداف، تعداد کارکنان، همکاری در جهت اهداف معین و مشخص صورت می‌گیرد؛
۳. تصمیمات اتخاذشده ممکن است جنبه اجرایی داشته باشد یا در مورد خط‌مشی و سیاست‌های کلی سازمان باشد.

۲. نظام اداری

«اداره» و مفاهیم شبیه آن مانند «سازمان»، «مدیریت» و «رهبری» از مفاهیم مطرح در علوم اجتماعی هستند که مصادیق ذهنی و تجربی بسیاری را شامل می‌شوند. «نظام» نیز از دیگر مفاهیم

1- Frank Good now
2- Goodnow and White
3- Appleby
4- Policy and Administration
5- James W. Davis,
6- Donald Stone

مطرح در علوم اجتماعی است که در منابع مختلف دو تعبیر متفاوت از آن وجود دارد که یکی تعبیر «روینا» و دیگری تعبیر «زیربنا» از مفهوم «نظام» است. بنابراین، «نظام اداره» به تعبیر اول، مفهوم عینی و واقعی ساختار، نهاد، سازمان و امثال آن را شامل می‌شود و به تعبیر دوم، از آنجا که نظام اجتماعی شامل زیرنظام‌هایی چون نظام سیاسی، نظام اقتصادی، نظام فرهنگی، نظام اداری و امثال آن است، این نظام از زیرنظام‌های نظام اجتماعی به حساب می‌آید (حسینی مشهدی، ۱۳۹۲: ۱۵).



شکل ۱- تعبیر مختلف از «نظام اداری» (حسینی مشهدی، ۱۳۹۲: ۱۵).

در بیانی کلی، نظام اداری به مجموعه‌ای یک‌پارچه اطلاق می‌شود که سایر ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و البته فرهنگی هر جامعه در بستر بوروکراتیک آن سامان می‌یابد و زمینه لازم را برای تحقق اهداف، راهبردها و اقدامات راهبردی آن فراهم می‌کند. به بیان دیگر، اندیشمندان علوم مدیریت، سازمان اداری را به مثابه ستون استواری می‌دانند که سایر ارکان ساختاری یک نظام اجتماعی و سیاسی بر پایه آن بنا می‌شود. از این رو، استمرار و تحقق حاکمیت‌های سیاسی در جهان به وجود یک تشکیلات اداری منظم و هدفمند مربوط است (صفر، ۱۳۹۳: ۲).

۳. مدیریت جهادی

واژه مدیریت جهادی در علم سیاست و مدیریت سابقه ندارد. البته می‌توان گفت سابقه دینی این مفهوم همراه دین اسلام و حاکمان راستین اسلام متولد و اجرا شده و نتایج درخشانی - هرچند در زمانی اندک - از خود به جا گذاشته است (مظفری، ۱۳۹۳: ۲۵).

مدیریت جهادی مقوله‌ای همزاد انقلاب اسلامی است که آثار مبارک آن در فرازهایی از

دوران دفاع مقدس و به ویژه نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است؛ فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (ص) بوده است (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۳۴).

مقام معظم رهبری (دام عزه) در تعریف از مدیریت جهادی بیان فرموده‌اند: «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 خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد.»^۱ مبتنی بر این دیدگاه کار و تلاش، نیت الهی و علم و درایت را باید سه ضلع اصلی مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری دام عزه دانست (شکل ۲).

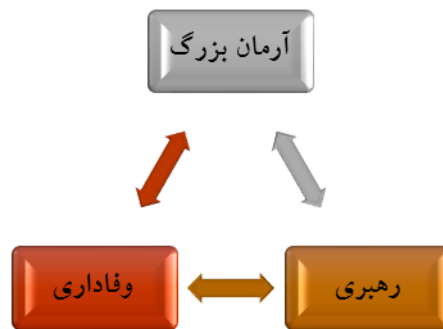


شکل ۲- ابعاد سه‌گانه مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری

مطابق با این دیدگاه، فرهنگ جهادی و روح حاکم بر آن، بر تمامی ارکان زندگی مؤثر است و هیچ عرصه‌ای را نمی‌توان بی‌نیاز از روحیه جهادی تصور کرد. در جامعه‌ای که به دنبال تحقق حیات طیبه اسلامی است و هدف نهایی خود را عینیت بخشیدن به آرمان‌ها و ارزش‌های اسلامی می‌داند، فرهنگ و راهنمای حرکت نمی‌تواند چیزی جز «روحیه و فرهنگ جهادی» تلقی

۱- بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با مسئولان مدیریت شهری تهران، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳.

شود. از این رو، محقق معین (۱۳۸۶) مدیریت جهادی را مطابق شکل (۳) دارای سه بُعد و تعدادی مؤلفه به شرح ذیل معرفی می‌کند:



شکل ۳- الگوی مدیریت جهادی (محقق معین، ۱۳۸۶: ۴۰۴)

مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام تشکیل می‌دهد. نظام ارزشی اسلام نقش مهمی در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های عملی آن ایفا می‌کند؛ از این رو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می‌بخشد؛ چنان که در اقتصاد اسلامی نیز مطلب این گونه است (محمود زاده و دیگران، ۱۳۸۸: ۷۳).

با توجه به تعاریفی که به صورت خاص از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» ارائه شد، می‌توان گفت مدیریت جهادی یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه، نه صرفاً در عرصه نظامی، بلکه در تمام عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... به منظور نیل به اهداف راهبردی و کلان نظام اسلامی و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (اولیایی، ۱۳۹۳: ۶).

تبیین ساحت میان‌رشته‌گی مدیریت اداری - جهادی دانشگاه

ساحت میان‌رشته‌گی مفهوم مدیریت اداری - جهادی دانشگاه در سه سطح موضوعات، نظام مسائل و راه‌حل‌ها قابل طرح است. ساحت موضوع در این مفهوم برآمده از طرح چند رشته دانشگاهی مختلف و حاصل ترکیب آنهاست؛ به نحوی که ضمن استفاده از هر کدام از آنها، موضوع هیچ کدام از رشته‌های پایه [به تنهایی] موضوع مفهوم مدیریت اداری - جهادی دانشگاه نیست.

در ساحت نظام مسائل، مدیریت اداری جهادی دانشگاه در پی کشف، شناخت و غلبه بر مسائل جاری و آینده نظام اداری دانشگاه است. به همین علت، هر قدر بر پیچیدگی وضع موجود و ابهام آینده افزوده می‌شود، نظام مسائلی که منعطف‌تر باشد، بیشتر ضروری است. مهم‌ترین مسئله پیش روی ساختار دانشگاه‌ها را باید در توانمندی آنها در شناخت سرعت تغییرات محیط و داشتن سرعتی متناسب با آن دانست (سیلوا و تکسیرا^۱، ۲۰۰۸: ۲۷۷).

در ساحت راه‌حل‌ها، مفهوم مدیریت اداری - جهادی دانشگاه به عنوان یک مفهوم میان‌رشته‌ای در پناه مرزهای دانش بدیل برای یافتن راه‌حل‌های مسائل پیش روی دانشگاه‌ها اقدام می‌کند؛ حال آنکه یک قلمرو معرفتی واحد توان ارائه راه‌حل‌های متناسب را ندارد. بنابراین، پرداخت مسئولانه نیازمند رویکردی میان‌رشته‌ای به موضوعاتی است که لازمه زندگی در دنیای پیچیده است و قلمروهای دانشی پیش از این، از ارائه پاسخ مستدل و مکفی در مورد آن باز مانده - اند (بحرانی، ۱۳۸۹: ۶-۱). علاوه بر این، در مقام اجرایی‌سازی چنین ساختاری در نظام آموزش عالی ناگزیر از همکاری متخصصان علوم مختلف از دانشگاه‌های علوم انسانی، فنی، علوم پزشکی، هنر و حوزه‌های علمیه خواهد بود؛ زیرا بستر شکل‌گیری چنین مفهومی هم دارای ریشه‌های عمیق انسان‌شناسانه و هم دارای ریشه‌های مهندسی است. شکل (۴)، به مرور خلاصه حوزه‌های دانشی مورد نیاز برای طراحی مدیریت اداری - جهادی دانشگاه می‌پردازد.



شکل ۴- حوزه‌های دانشی مورد نیاز برای طراحی مدیریت اداری جهادی دانشگاه

در جدول (۱) نیز، مفاهیمی نظیر چندرشته‌ای، فرارشته‌ای و پیوند رشته‌ای مطرح شده است. همچنین تناسب و تمایز هر یک از این مفاهیم با «مدیریت اداری - جهادی دانشگاه» مورد بررسی قرار گرفته و ملاحظاتی در این زمینه ارائه شده است.

جدول ۱- مفاهیم نزدیک به میان‌رشته‌ای و بررسی تناسب آنها با مفهوم ساختار مدیریت جهادی دانشگاه

ملاحظات	وجه تمایز با میان‌رشته‌ای	مفهوم	
جمع جبری مفهوم مدیریت، اداره، جهاد و دانشگاه برابر با مفهوم کلی «مدیریت اداری - جهادی دانشگاه» نیست.	عبارت است از کنار هم قرار گرفتن جزیره‌ای چند دانش، درحالی‌که در میان‌رشته‌ای حدی از ترکیب واقعی بین رشته‌های مختلف امری بدیهی است (موران ^۱ ، ۲۰۰۲: ۱۲۰).	چندرشته‌ای ^۱	۱
برای فهم مفهوم کلی «مدیریت اداری جهادی دانشگاه»، درنوردیدن مرزهای دانشی مربوط به تنها یکی از زیرمفاهیم تشکیل‌دهنده آن کافی نیست.	عبارت است از فراتر رفتن از مرزهای تنها یک رشته خاص، درحالی‌که در میان‌رشته‌ای تلاش بر آن است تا فراتر از یک رشته مورد بحث قرار گیرد (جاننش ^۲ ، ۱۹۷۰: ۴۲۱).	فرارشته‌ای ^۳	۲
شناخت و اجرایی‌سازی مفهوم کلی «مدیریت اداری - جهادی دانشگاه» مستلزم همکاری محققان رشته‌های مختلف مرتبط است.	عبارت است از استفاده از اصول و قوانین یک رشته برای توضیح و تشریح مشکلات و مسائل سایر رشته‌ها، درحالی‌که در میان‌رشته‌ای تلاش برای پاسخ‌گویی با همکاری محققان چند شاخه علمی است (افتخاری، ۱۳۸۸: ۷۰).	پیوند رشته‌ای ^۵	۳

- 1- Multi-Disciplinary
- 2- Moran
- 3- Trans-Disciplinary
- 4- Jantsch
- 5- Cross-Disciplinary

روش تحقیق

محققان در پژوهش حاضر از روش آمیخته^۱ بهره برده‌اند. روش تحقیق آمیخته متکی بر چالش اصلی دو رویکرد کمی گرا و کیفی گرا- که ریشه در منازعات پارادایمی میان اثباتیون و غیراثباتیون درباره مفروضات هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی دانش‌های اجتماعی داشت- شکل گرفت. این روش که به دنبال ایجاد نوعی هم‌گرایی در رهیافت‌های دوگانه کمی و کیفی بود، به عنوان جنبش سوم روش‌شناسی^۲ (تشکری و تدلی، ۲۰۰۳) مطرح شد و به اعتقاد برخی از اندیشمندان (کرسول و پلانو کلارک، ۲۰۰۷: ۱) به محدودیت‌های رویکردهای دوگانه پاسخ داد.

استفاده از روش‌های پژوهش کیفی، مانند مطالعه موردی، مصاحبه گروه‌های کانونی و ... فقط به مطالعه جنبه‌های غیرکمی پدیده‌ها می‌پردازد (بازرگان هرنیدی، ۱۳۸۷: ۳۶) و به تنهایی نمی‌تواند واقعیت پدیده‌های مربوط به مدیریت را آشکار کرده، تمام اهداف این پژوهش را برآورده کند.

با توجه به ضرورت یادشده، در سال‌های اخیر برای ترکیب روش‌های کمی و کیفی در انجام دادن پژوهش‌های حوزه مسائل اجتماعی و رفتاری و مسائل مدیریت، کوشش‌های ویژه‌ای به عمل آمده و از ترکیب این دو دسته روش‌ها مجموعه روش‌های آمیخته پدیدار شده است (آلوارز و سینتاز^۳، ۲۰۰۲: ۲۷۹).

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این پژوهش ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای در مورد مدیریت جهادی انجام و پیشینه پژوهش‌های گذشته در ارتباط با مدیریت جهادی استخراج شد. در گام بعد، به شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی- اجتماعی که از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه شده بود، پرداخته و در یک جمع‌بندی و مطالعه. حدود ۵۵۰ مؤلفه در ۱۱ شاخصه کلی حاصل شد.^۴ مراحل و گام‌های طی شده در پژوهش برای پاسخ به سؤالات اصلی در شکل (۵) نمایش داده شده است.

1- Mixed Methods Research

2- Third Methodological Movement

3- Alvarez& Sintas

۴- ویرایش سوم شاخص‌های راهبردی، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی که در مهرماه ۱۳۸۹ توسط کارگروه تدوین شاخص‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی تهیه شده، در سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی (sccer.ir) موجود است.



شکل ۵- مراحل انجام روش آمیخته در پژوهش

۱. معرفی و اجرای مصاحبه گروه‌های کانونی

گروه کانونی^۱ یکی از تکنیک‌های مصاحبه کیفی است که برای ایجاد تعامل بین اعضای گروه طراحی شده است تا انگیزه برای بحث عمیق‌تر را فراهم کرده، جنبه‌های مختلف و جدید موضوع مورد بحث را آشکار کند (کوربتا^۲، ۲۰۰۳: ۱۴۰). یکی از ویژگی‌های مصاحبه‌های گروه کانونی، تعامل میان اعضای گروه است که تمایل به تفکر و تبادل نگرش‌ها و ایده‌ها را برمی‌انگیزد (کیتزینگر و باربور^۳، ۱۹۹۹). باید دانست تشکیل گروه کانونی، جلسه‌ای برای حل مشکل یا تصمیم‌گیری نیست؛ بلکه تنها یک جلسه مصاحبه است (پاتون^۴، ۱۹۸۷: ۶۹).

1- Focus group interview
 2- Corbetta
 3- Kitzinger, J., Barbour, R.S
 4- Patton

در پژوهش‌های کیفی به‌خصوص گروه کانونی، بیشتر از مصاحبه‌های ساختاریافته و نیمه‌ساختار یافته استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز با برگزاری بیش از چهار ساعت جلسه به روش گروه کانونی مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگی - اجتماعی مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی مورد بحث قرار گرفت.

در این مرحله با توجه به ضرورت رویکرد میان‌رشته‌ای در شناسایی و تحلیل مفهوم «مدیریت اداری - جهادی در دانشگاه‌ها»، طی جلسه گروه کانونی مذکور، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مدیریت اداری - جهادی دانشگاه‌ها توسط تیمی متشکل از دانشجویان رشته‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، سیاست‌گذاری علم و فناوری، فرهنگ و علوم اجتماعی و کارشناسان شورای عالی انقلاب فرهنگی، به صورت درخت تصمیم منعکس شده در جدول (۲) استخراج شد که دارای ۸ بعد، ۳۵ شاخص و ۷۴ مؤلفه است.

جدول ۲- ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر
تحقق مدیریت اداری - جهادی دانشگاه

ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
اخلاق	سرزمین	عدم خودباختگی	فکر	سیاسی	عدم دنیاطلبی
		شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌ها			
	فرهنگ و میراث فرهنگی	روحیه جهادگری و مبارزه		اجتماعی	دعوت به خیر جمعی (امر به معروف و نهی از منکر)
		احساس غرور و رضایت از ایرانی بودن			
	سیاسی	رعایت حقوق دیگران در رفتار اجتماعی		دینی	ارجمیت ارزش‌های انسانی بر ارزش‌های مادی
		تعهد به اهداف سند چشم‌انداز کشور			
	دینی	اعتقاد به اصل توکل به خدا		رفتاری	التزام به احکام شرعی
		اعتقاد به کفایت دین در اداره امور اجتماعی			

(۱۵امه) جدول ۳- ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تحقق مدیریت اداری جهادی دانشگاه.

ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
اخلاق	تاریخی	آگاهی از حوادث و شخصیت‌ها	پرهیز	عمومی	پرهیز از مفاسد اقتصادی (رشوه، ربا، ...)
		اعتقاد به مستکبر بودن امریکا و اسرائیل			قناعت و ساده‌زیستی
		ایثار و شهادت‌طلبی			تولید ثروت حلال به عنوان یک ارزش
	انقلابی	تعهد به حفظ نظام جمهوری اسلامی		شجاعت	فداکاری
		مشارکت در نهادهای اجتماعی		فداکاری	
	مشارکت	مشارکت در شبکه‌های روابط اجتماعی		صبر	عدم رواج ظاهرگرایی و مقدس‌مآبی
		اعتماد میان فردی		توجه به خودسازی	
اعتماد نهادی		وجدان کاری			
رضایت شغلی		پرهیز از جمود و تحجر فکری			
رضایت	رضایت اجتماعی	نگاه کل‌گرایانه به وقایع	بصیرت		
	رضایت سیاسی	توجه به واقعیت‌ها و شرایط موجود			
نظم اجتماعی	قانون‌مندی	پایبندی به قانون و حقوق اشخاص	اندیشه قبل از تصمیم و اقدام	تفکر و تأمل‌گرایی	
	تعهد به هنجارهای مشترک	وجدان کاری			
	مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری			
وحدت و انسجام	ارزش‌های مشترک	نفی خودباختگی در برابر بیگانگان	رویکرد علمی در حل مسائل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی	جایگاه علم و دانش	
		نفی تحجر فکری			استفاده از تجارب علمی
		روحیه تعاون			به‌کارگیری نخبگان و مبتکران
	روحیه تحمل و مدارا	نگرش برنامه‌ای	آینده‌نگری		
	وحدت عمل در مقابل دشمن	اتحاد در مقابل دشمن		آینده‌پژوهی	

(ادامه) جدول ۴- ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر تحقق مدیریت اداری جهادی دانشگاه.

ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	
عقلانیت	خلاقیت و نوآوری	ارزش دانستن ابتکار و نوآوری	استقلال فکری	اعتماد به نفس فردی و ملی	خودباوری	
	حرفه‌ای گرایی	رجوع به متخصص (مرجعیت تخصصی در امور تخصصی)		اهتمام به اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز تعلیم و تربیت	استقلال علمی	
	بهره‌وری	استفاده بهینه از منابع		اعتقاد به توان خودی در توسعه علمی و صنعتی کشور	اهتمام به وحدت حوزه و دانشگاه	
عدالت	عدالت فرهنگی	دسترسی برابر به امکانات و خدمات فرهنگی	استقلال فکری	اهتمام به کشف استعدادها و خلاقیت‌ها و تربیت نیروی انسانی	استقلال علمی	
	عدالت سیاسی	شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه مناصب و موقعیت‌ها		فرهنگ کار و تلاش	استقلال اقتصادی	
	عدالت اجتماعی	حاکمیت قانون برای همه		اهتمام به سلامت اداری	استقلال سیاسی	
	عدالت قضایی	اجرای عادلانه قوانین		داوری و قضاوت عادلانه		پرهیز از غرب‌زدگی و خودباختگی
				ایستادگی در مقابل سلطه، تجاوز و زیاده‌طلبی		پایبندی به ارزش‌ها و سنت‌های ملی
				فرهنگ جهادی و بسیجی		عدم خودباختگی فرهنگی

سپس درخت تصمیم در طیف لیکرت ۵ تایی در اختیار ۱۴ مدیر اداری در دانشگاه‌ها قرار گرفت که به داشتن روحیه جهادی و به عنوان مدیران شایسته، برجسته و قابل تقدیر در دانشگاه‌های خود شناخته شده بودند؛ نتایج تحقیق در نرم‌افزار Excel 2010 وارد شد. در مرحله بعد با استفاده از روش تاپسیس اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها انجام شد. در مرحله آخر، امتیازدهی و اولویت‌دهی به ابعاد با استفاده از روش آزمون میانگین صورت گرفت.

۲. رتبه‌بندی و اعتبارسنجی گزینه‌ها (مؤلفه‌ها) با استفاده از روش تاپسیس

واژه TOPSIS مخفف Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution به معنی روش‌های ترجیح براساس مشابهت به راه‌حل ایده‌آل است. این مدل توسط هوانگ و یون^۱ در سال ۱۹۸۱ پیشنهاد شد. در این روش m گزینه به وسیله n شاخص ارزیابی می‌شود. منطق اصولی این مدل راه‌حل ایده‌آل مثبت و راه‌حل ایده‌آل منفی را تعریف می‌کند. راه‌حل ایده‌آل مثبت راه‌حلی است که معیار سود را افزایش و معیار هزینه را کاهش می‌دهد. گزینه بهینه، گزینه‌ای است که کمترین فاصله از راه‌حل ایده‌آل [مثبت] و درعین حال، دورترین فاصله از راه‌حل ایده‌آل منفی دارد. به عبارتی، در رتبه‌بندی گزینه‌ها به روش TOPSIS گزینه‌هایی که بیشترین تشابه را با راه‌حل ایده‌آل داشته باشند، رتبه بالاتری کسب می‌کنند (حبیبی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۵۱ و آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۱). با توجه به رویکرد میان‌رشته‌ای پژوهشگران، تلاش شد تا ضمن در نظر گرفتن حسن شهرت به مدیریت جهادی، تناسب رشته‌ای با مباحث مربوط به علوم دخیل در فهم و اجرایی‌سازی مدیریت اداری - جهادی در دانشگاه‌ها (مطابق رشته‌های مندرج در شکل شماره ۴) نیز لحاظ شود. تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه‌ها دارای سابقه‌ای بین ۳ تا ۲۰ سال در رده‌های مدیریتی اداری دانشگاه بودند و بین ۱ تا ۵ بار به عنوان مدیر برتر یا شایسته تقدیر توسط دانشگاه خود برگزیده شده بودند. مدیران مذکور به حرکت تانویل به نتیجه مورد تأیید شریعت مقدس و انقلاب اسلامی اشتها داشتند. با توجه به جامعه آماری محدود شناسایی شده کوشیده شد تا به طور هدفمند و غیرتصادفی، پرسش‌نامه‌های مربوط به تحقیق در اختیار آنان قرار گیرد که در نهایت، ۱۴ پرسش‌نامه قابل اتکا برای تحلیل در اختیار پژوهشگران قرار گرفت. تحلیل

1- Whang & Yoon

پرسش‌نامه‌ها در ضمن معرفی مراحل این روش به قرار زیر است:

گام اول: ایجاد جدول نظرات خبرگان: در این مرحله ماتریسی رسم خواهد شد که در سطر آن گزینه‌ها و در ستون آن افراد (خبرگان) قرار می‌گیرد. محل تلاقی هر سطر با ستون هم امتیازی است که هر خبره به هر گزینه داده است.

جدول ۳- ماتریس نظرات خبرگان (N)

افراد \ گزینه‌ها	N ₁	N ₂	...	N _n
A ₁	r ₁₁	r ₁₂	...	r _{1n}
A ₂	r ₂₁	r ₂₂	...	r _{2n}
⋮	⋮	⋮		⋮
A _m	r _{m1}	r _{m2}	...	r _{mn}

گام دوم: بهنجار کردن ماتریس نظرات خبرگان (نرمالیزه کردن): به منظور قابل مقایسه شدن، ماتریس نظرات خبرگان با استفاده از رابطه ۱ به ماتریس بهنجار شده یا ماتریس بی‌مقیاس (N₁) تبدیل می‌شود.

$$n_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m r_{ij}^2}} \quad \text{رابطه ۱:}$$

گام سوم: به دست آوردن ماتریس بی‌مقیاس موزون: برای به دست آوردن ماتریس بی‌مقیاس موزون (V)، ماتریس بی‌مقیاس شده (به دست آمده از گام دوم) را در ماتریس مربعی (W_{n×n}) که عناصر قطر اصلی آن اوزان و سایر عناصر آن صفر است، ضرب می‌کنیم.

$$V = N_1 \times W_{n \times n} \quad \text{رابطه ۲:}$$

گام چهارم: تعیین عامل ایده آل مثبت و ایده آل منفی: در این مرحله بایستی گزینه‌هایی که از نظر پاسخ‌دهندگان به عنوان مهم‌ترین عامل و کم‌اهمیت‌ترین گزینه مشخص شده‌اند، شناسایی شوند. به عبارتی، ایده آل مثبت بزرگ‌ترین مقدار ۷ و ایده آل منفی کوچک‌ترین مقدار ۷ است. رابطه ۳ و ۴ این موضوع را بیان می‌کند.

رابطه ۳:

$$A^+ = \left\{ \left(\max_i V_{ij} \mid j \in J \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^+, V_2^+, \dots, V_n^+\}$$

رابطه ۴:

$$A^- = \left\{ \left(\min_i V_{ij} \mid j \in J \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^-, V_2^-, \dots, V_n^-\}$$

جدول (۴) ایده آل مثبت و منفی را نشان می‌دهد.

جدول ۴- ایده آل مثبت و ایده آل منفی از نظر خبرگان

خبره	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14
ایده آل مثبت	۰.۰۰۸	۰.۰۰۹	۰.۰۱۲	۰.۰۰۹	۰.۰۱	۰.۰۱۱	۰.۰۱۱	۰.۰۱۱	۰.۰۰۶	۰.۰۰۹	۰.۰۱۲	۰.۰۱۱	۰.۰۱۱	۰.۰۱۱
ایده آل منفی	۰.۰۰۷	۰.۰۰۷	۰.۰۰۲	۰.۰۰۶	۰.۰۰۴	۰.۰۰۶	۰.۰۰۲	۰.۰۰۲	۰.۰۱	۰.۰۰۴	۰.۰۰۲	۰.۰۰۶	۰.۰۰۲	۰.۰۰۲

گام پنجم: محاسبه فاصله از ایده آل مثبت و منفی: در این مرحله میزان فاصله هریک از گزینه‌ها از ایده آل مثبت و ایده آل منفی با توجه به روابط ۵ و ۶ تعیین می‌شود.

رابطه ۵:

$$d_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2} ; i = 1, 2, \dots, m$$

رابطه ۶:

$$d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2} ; i = 1, 2, \dots, m$$

فاصله هر یک از گزینه‌ها از ایده‌آل مثبت و منفی در جدول ۵ قرار دارد.
گام ششم: محاسبه میزان نزدیکی هر کدام از عوامل به عامل ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی: در این مرحله میزان نزدیکی هر یک از گزینه‌ها به ایده‌آل مثبت و ایده‌آل منفی (CL) طبق رابطه ۷ به دست می‌آید.

$$CL_i = \frac{d_i^-}{d_i^- + d_i^+} \quad \text{رابطه ۷:}$$

جدول (۵) مقادیر مربوط CL به هر گزینه را نشان می‌دهد.
گام هفتم: رتبه‌بندی گزینه‌ها: در این مرحله گزینه‌ها (مؤلفه‌ها) براساس مقدار CL رتبه‌بندی می‌شوند؛ به عبارتی دیگر، هر گزینه‌ای که CL بالاتری داشته باشد، رتبه بهتری کسب خواهد کرد. جدول (۵) رتبه‌بندی گزینه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۵- رتبه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مدیریت اداری جهادی دانشگاه

رتبه	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL	رتبه	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL
۳	شجاعت	۰/۰۲	۰/۰۲۵	۰/۹۲۸	۳۸	اجرای عادلانه قوانین	۰/۰۱۲	۰/۰۱۴	۰/۵۴۷
۳	فداکاری	۰/۰۰۲	۰/۰۲۵	۰/۹۲۸	۳۹	رجوع به متخصص (مرجعیت تخصصی در امور تخصصی)	۰/۰۱۵	۰/۰۱۶	۰/۵۱۸
۳	توجه به خودسازی	۰/۰۰۲	۰/۰۲۵	۰/۹۲۸	۴۰	پایبندی به قانون و حقوق اشخاص	۰/۰۱۳	۰/۰۱۴	۰/۵۱۴
۴	مسئولیت‌پذیری	۰/۰۰۳	۰/۰۲۵	۰/۹۰۴	۴۱	آشنایی با فرهنگ و روش زندگی ایرانی	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۰/۵۰۵
۵	فرهنگ جهادی و بسیجی	۰/۰۰۳	۰/۰۲۵	۰/۹۰۳	۴۲	برهیز از جمود و تحجر فکری	۰/۰۱۶	۰/۰۱۶	۰/۴۹۴
۶	روحیه جهادگری و مبارزه	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴	۰/۹۰۱	۴۳	التزام به احکام شرعی	۰/۰۱۵	۰/۰۱۵	۰/۴۸۹
۷	صبر	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴	۰/۸۹۸	۴۴	شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌ها	۰/۰۱۴	۰/۰۱۳	۰/۴۸۸

شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مدیریت جهادی در نظام اداری...

ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL	ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL
۸	عدم دنیاطلبی	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴	۰/۸۸	۴۵	رضایت سیاسی	۰/۰۱۴	۰/۰۱۳	۰/۴۸۵
۹	اعتقاد به اصل توکل به خدا	۰/۰۰۳	۰/۰۲۳	۰/۸۷۷	۴۶	اهتمام به سلامت اداری	۰/۰۱۵	۰/۰۱۴	۰/۴۸۴
۱۰	ایثار و شهادت‌طلبی	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۸۷۲	۴۷	رعایت حقوق دیگران در رفتار اجتماعی	۰/۰۱۶	۰/۰۱۵	۰/۴۷۸
۱۱	فرهنگ کار و تلاش	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۸۵۷	۴۸	وجدان کاری	۰/۰۱۷	۰/۰۱۴	۰/۴۶۳
۱۲	تمایل به دفاع از میهن در برابر تجاوز بیگانگان	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۸۵۶	۴۹	نفی تحجر فکری	۰/۰۱۵	۰/۰۱۲	۰/۴۴۹
۱۳	عدم خودباختگی	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۸۵۶	۵۰	پرهیز از مفاسد اقتصادی (رشوه، ربا، ...)	۰/۰۱۷	۰/۰۱۴	۰/۴۴۸
۱۴	احساس مسئولیت اجتماعی	۰/۰۰۴	۰/۰۲۳	۰/۸۴۹	۵۱	نگرش برنامه‌ای	۰/۰۱۸	۰/۰۱۲	۰/۴۱
۱۵	وجدان کاری	۰/۰۰۵	۰/۰۲۳	۰/۸۳۲	۵۲	شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه مناصب و موقعیت‌ها	۰/۰۱۷	۰/۰۱۱	۰/۴۰۸
۱۶	ارجحیت ارزش‌های انسانی بر ارزش‌های مادی	۰/۰۰۵	۰/۰۲۳	۰/۸۱۸	۵۳	داوری و قضاوت عادلانه	۰/۰۱۷	۰/۰۱۱	۰/۴۰۶
۱۷	ایستادگی در مقابل سلطه، تجاوز و زیاده‌طلبی	۰/۰۰۷	۰/۰۲۴	۰/۷۸۴	۵۴	اعتقاد به توان خودی در توسعه علمی و صنعتی کشور	۰/۰۲	۰/۰۱۳	۰/۳۹۴
۱۸	استفاده بهینه از منابع	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۷۸۱	۵۵	اعتقاد به کفایت دین در اداره امور اجتماعی	۰/۰۱۹	۰/۰۱۱	۰/۳۷۷
۱۹	اعتماد به نفس فردی و ملی	۰/۰۰۶	۰/۰۲۱	۰/۷۷۷	۵۶	آینده‌پژوهی	۰/۰۱۸	۰/۰۱۱	۰/۳۶۶
۲۰	نفی خودباختگی در برابر بیگانگان	۰/۰۰۷	۰/۰۲۴	۰/۷۷۶	۵۷	به‌کارگیری نخبگان و مبتکران	۰/۰۱۸	۰/۰۱	۰/۳۴۷

ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL	ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL
۲۲	روحیه تحمل و مدارا	۰/۰۰۷	۰/۰۲۳	۰/۷۶۵	۵۸	تعهد به اهداف سند چشم‌انداز کشور	۰/۰۱۸	۰/۰۰۹	۰/۳۳۹
۲۲	وحدت عمل در مقابل دشمن	۰/۰۰۷	۰/۰۲۳	۰/۷۶۵	۵۹	آمادگی برای پذیرش انتقاد	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۳۳۳
۲۳	عدم خودباختگی فرهنگی	۰/۰۰۶	۰/۰۲۱	۰/۷۶۴	۶۰	استفاده از تجارب علمی	۰/۰۱۹	۰/۰۰۹	۰/۳۲۷
۲۴	توجه به واقعیت‌ها و شرایط موجود	۰/۰۰۷	۰/۰۲۳	۰/۷۶۳	۶۱	تولید ثروت حلال به عنوان یک ارزش	۰/۰۲۲	۰/۰۱	۰/۳۱۱
۲۵	اعتقاد به مستکبر بودن امریکا و اسرائیل	۰/۰۰۷	۰/۰۲۳	۰/۷۶۳	۶۲	مشارکت در نهادهای اجتماعی	۰/۰۱۹	۰/۰۰۸	۰/۲۹۵
۲۶	اندیشه قبل از تصمیم و اقدام	۰/۰۰۶	۰/۰۱۹	۰/۷۵۹	۶۳	رویکرد علمی در حل مسائل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی	۰/۰۲	۰/۰۰۸	۰/۲۸۵
۲۷	پرهیز از غرب‌زدگی و خودباختگی	۰/۰۰۷	۰/۰۲۲	۰/۷۵۶	۶۴	اهتمام به اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز تعلیم و تربیت	۰/۰۲۲	۰/۰۰۸	۰/۲۸۲
۲۸	ترجیح منافع ملی بر منافع قومی	۰/۰۰۷	۰/۰۲۲	۰/۷۵۲	۶۵	ارزش دانستن ابتکار و نوآوری	۰/۰۲۱	۰/۰۰۸	۰/۲۷۶
۲۹	روحیه تعاون	۰/۰۰۸	۰/۰۲۳	۰/۷۳۶	۶۶	دسترسی برابر به امکانات و خدمات فرهنگی	۰/۰۲۱	۰/۰۰۸	۰/۲۷۲
۳۰	نگاه کل‌گرایانه به وقایع	۰/۰۰۸	۰/۰۲۱	۰/۷۰۹	۶۷	اهتمام به کشف استعدادها و خلاقیت‌ها و تربیت نیروی انسانی	۰/۰۲۱	۰/۰۰۸	۰/۲۷۱
۳۱	قناعت و سادگی زیستی	۰/۰۱	۰/۰۱۹	۰/۶۵۲	۶۸	حاکمیت قانون برای همه	۰/۰۲۲	۰/۰۰۸	۰/۲۶۶
۳۲	تعهد به حفظ نظام جمهوری اسلامی	۰/۰۱۲	۰/۰۲۱	۰/۶۴۱	۶۹	اعتماد میان فردی	۰/۰۲۲	۰/۰۰۷	۰/۲۳۳
۳۳	دعوت به خیر جمعی	۱/۰۱	۰/۰۱۷	۰/۶۲۳	۷۱	رضایت شغلی	۰/۰۲۲	۰/۰۰۶	۰/۲۲۵

شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مدیریت جهادی در نظام اداری...

ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL	ردیف	گزینه‌ها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	CL
	(امر به معروف و نهی از منکر)								
۳۴	پابندی به ارزش‌ها و سنت‌های ملی	۰/۰۱۱	۰/۰۱۸	۰/۶۲	۷۱	رضایت اجتماعی	۰/۰۲۲	۰/۰۰۶	۰/۲۲۵
۳۵	احساس غرور و رضایت از ایرانی بودن	۰/۰۱۳	۰/۰۱۹	۰/۵۹۸	۷۲	اعتماد نهادی	۰/۰۲۲	۰/۰۰۶	۰/۲۰۴
۳۶	عدم رواج ظاهرگرایی و مقدس‌مآبی	۰/۰۱۳	۰/۰۱۷	۰/۵۷۲	۷۳	اهتمام به وحدت حوزه و دانشگاه	۰/۰۲۳	۰/۰۰۶	۰/۱۹۶
۳۷	آگاهی از حوادث و شخصیت	۰/۰۱۳	۰/۰۱۶	۰/۵۴۹	۷۴	مشارکت در شبکه‌های روابط اجتماعی	۰/۰۲۳	۰/۰۰۵	۰/۱۶۷

با انجام روش تاپسیس مشخص شد که مؤلفه‌هایی همچون: شجاعت، فداکاری، توجه به خودسازی، مسئولیت‌پذیری، فرهنگ جهادی و بسیجی، روحیه جهادگری و مبارزه، صبر، عدم دنیاطلبی، اعتقاد به اصل توکل به خدا، ایثار و شهادت‌طلبی و فرهنگ کار و تلاش دارای بیشترین اولویت هستند و در تحقق نظام اداری - جهادی در دانشگاه‌ها نقشی مهم و تأثیرگذار دارند.

بر این اساس، باید در انتخاب مدیران دانشگاهی این شاخص‌ها در نظر گرفته شوند و مدیرانی که سازگاری بیشتری با این شاخص‌ها دارند، در نظام دانشگاهی مشغول فعالیت شوند تا شاهد تحقق نظام اداری - جهادی در دانشگاه‌ها باشیم. همچنین در برنامه‌های جانشین‌پروری سازمانی و طراحی الگوی شایسته‌سالاری بایستی این شاخص‌ها در اولویت قرار بگیرند. این شاخص‌ها همچنین باید در طراحی نظام ارزشیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و ... مورد توجه واقع شوند.

۳. روش آزمون میانگین

در یک پژوهش برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های موجود در آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، درصد فراوانی تجمعی و میانگین استفاده می‌شود. بنابراین، هدف آمار توصیفی^۱ محاسبه پارامترهای جامعه با استفاده از سرشماری تمام عناصر جامعه است (آذر، ۱۳۸۴: ۱۵).

روش آزمون میانگین برای آزمون فرض پیرامون میانگین یک جامعه استفاده می‌شود. در بیشتر پژوهش‌هایی که با مقیاس لیکرت انجام می‌شوند، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش و تحلیل سؤالات تخصصی مربوط به آنها و بعضاً رتبه‌بندی از این آزمون استفاده می‌شود (سرمد و دیگران، ۱۳۷۸: ۱۴۵).

براساس روش آزمون میانگین ابعاد فرهنگی - اجتماعی به ترتیب میزان تأثیر در مدیریت اداری - جهادی دانشگاه به صورت جدول (۶) به دست آمدند.

جدول ۵- اولویت ابعاد فرهنگی - اجتماعی مؤثر در تحقق مدیریت اداری - جهادی دانشگاه

رتبه	ابعاد فرهنگی - اجتماعی	امتیاز
۱	نظم اجتماعی	۴,۳۸۰
۲	اخلاق	۴,۳۰۲
۳	وحدت و انسجام	۴,۲۱۴
۴	هویت	۴,۰۶۵
۵	استقلال فکری	۳,۸۹۲
۶	عقلانیت	۳,۶۳۱
۷	عدالت	۳,۲۸۵
۸	سرمایه اجتماعی	۲,۸۰۶

به طور خلاصه می‌توان گفت نظم اجتماعی، اخلاق، وحدت و انسجام از مهم‌ترین ابعاد مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه به شمار می‌آیند. مؤلفه‌های پر اولویت و مهم نیز - همان‌گونه که اشاره شده - عبارت‌اند از: شجاعت، فداکاری، توجه به خودسازی، مسئولیت‌پذیری،

1- Descriptive

فرهنگ جهادی و بسیجی، روحیه جهادگری و مبارزه، صبر، عدم دنیاطلبی، اعتقاد به اصل توکل به خدا، ایثار و شهادت‌طلبی و فرهنگ کار و تلاش.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

قبل از نتیجه‌گیری لازم است بیان شود که میزان انتزاعی بودن پژوهش، انتظارات موردنظر برای کاربردی بودن آن را برآورده نکرده باشد، این در صورتی است که عملاً به واسطه نبود ادبیات نظری در این حوزه [مدیریت جهادی] پژوهشگران ناگزیر از تولید ادبیات نظری بوده‌اند و در چنین مواقعی صرف دستیابی به نتایجی مشخص نیز نتیجه‌ای مطلوب تلقی می‌شود. از طرف دیگر مأموریت این پژوهش ناظر به آرای خبرگان در این حوزه شده است.

تصور علمی بر این باور است که در صورت نبود تجربه موفق ثبت‌شده در منابع درجه دوم مانند کتاب‌ها و مقالات، کم‌خطاترین راهبرد، استفاده از منابع درجه یک، یعنی صاحبان تجربه به طور مستقیم است. هرچند ممکن است قضاوت‌های فردی افراد جوانب پژوهش را پوشش ندهند، این روش دقیق‌ترین راهبرد ممکن و در دسترس است. مأموریت دوم پژوهش پیش رو مشخص کردن اولویت هر کدام از عوامل است. پرواضح است که نمی‌توان به سادگی در مورد اولویت هر کدام بر دیگری قضاوت کرد. استفاده از روش تاپسیس این امکان را به وجود می‌آورد که نسبت به تجمیع منطقی نظرات متفاوت خبرگان اطمینان حاصل شود.

مدیریت اداری - جهادی دانشگاه امری گریزناپذیر است که با توجه به نیازمندی‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی و مقاصد عالی آن باید با عنایت ویژه‌ای پیگیری شود. مدیریت اداری - جهادی دانشگاه راه‌حل منطقی و مناسبی برای کاستی‌ها و کژکارکردهای نظام اداری حاکم بر دانشگاه‌هاست و هزینه‌های ناشی از سستی موجود در اداره را کاهش می‌دهد.

تحلیل نتایج حاصل از پژوهش پیش رو نشان می‌دهد که پای‌بندی به نظم اجتماعی و اخلاق و نیز حفظ وحدت و انسجام فضای اداری دانشگاه‌ها، مهم‌ترین ابعاد فرهنگی - اجتماعی در راستای تحقق مفهوم «مدیریت اداری - جهادی» در دانشگاه‌های کشور به شمار می‌رود. بنابراین، به نظر می‌رسد «نظم و همبستگی اخلاق‌مدار» نیاز اساسی مدیران اداری دانشگاه‌هاست. با بررسی این ابعاد، این نتیجه مهم به دست می‌آید که جهادی بودن در گرو یک زیست جمعی است. از

طرف دیگر، با توجه به نتایج حاصل از اولویت‌بندی مؤلفه‌ها، تأکید مدیریت اداری - جهادی را در امور فردی نظیر: شجاعت، فداکاری، توجه به خودسازی، مسئولیت‌پذیری، فرهنگ جهادی و بسیجی، روحیه جهادگری و مبارزه و صبر می‌یابیم.

با در نظر گرفتن بعد شخصی مؤلفه‌ها و جنبه امور جمعی شاخص‌ها و ابعاد فرهنگی - اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها با توجه هم‌زمان به مسائل فردی توسط خود مدیران اداری و مسائل فردی آنان در ارتباط با خود و دیگران قابل تحقق است.

در ادامه برخی از پیشنهادها پژوهشی، عملیاتی و سیاستی برای تحقق مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها ارائه می‌شود که عبارت‌اند از:

۱. در پژوهش‌های مجزا و با بهره‌گیری از روش‌های معتبر و متقن علمی، ذهنیت مدیران دانشگاه‌ها نسبت به مدیریت جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها کشف و فهم شود؛
۲. در پژوهش‌های علمی و با بهره‌گیری از فنون سنجش و ارزشیابی عملکرد، ثمرات و نتایج تحقق مدیریت جهادی در دانشگاه‌ها به صورت ملموس مشخص شود؛
۳. طراحی برنامه جامع ارزیابی مدیران دانشگاه‌ها براساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ جهادی؛
۴. تلاش دانشگاه‌ها برای حاکمیت نظم اجتماعی و اخلاق در بین مدیران دانشگاهی، به منظور محقق شدن نظام اداری جهادی در دانشگاه از طریق تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم براساس ابعاد مذکور؛
۵. برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری کلان نظام اداری آموزش عالی کشور، به منظور کاهش بوروکراتیزه شدن مدیران دانشگاهی و آزادی عمل و اختیار دادن به مدیران دانشگاهی؛
۶. شناسایی مدیران جهادی در نظام اداری دانشگاه‌ها و تشویق آنها به منظور الگوسازی برای دیگران با هدف حرکت به سمت جهادی شدن؛
۷. سیاست‌های آموزش عالی کشور بایستی به گونه‌ای تنظیم شود که ارتقای مدیران در نظام اداری دانشگاه‌ها براساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت جهادی صورت گیرد تا نظام اداری دانشگاهی براساس فرهنگ جهادی کارآمدتر شود.

فهرست منابع

۱. اسحاقی، سید حسین (۱۳۹۳). *صمیمانه با مدیران (مؤلفه‌های مدیریت جهادی)*. قم: مرکز نشر هاجر.
۲. افتخاری، علی (۱۳۸۸). «علوم بین‌رشته‌ای در آموزش عالی»، *فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*. س اول، ش ۲. ۲۰-۳۴.
۳. اولیایی، احمد (۱۳۹۳). *ضرورت مدیریت جهادی در تعامل حوزه و رسانه در راستای توسعه فرهنگ*. همایش مدیریت جهادی. قم: معاونت تهذیب حوزه علمیه قم (تابستان).
۴. آذر، عادل (۱۳۸۴). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*. ج اول، چ ۱۲، تهران: انتشارات سمت.
۵. آذر، عادل و رجب‌زاده، علی (۱۳۹۰). *تصمیم‌گیری کاربردی رویکرد MADM*. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۶. بازرگان هرنندی، عباس (۱۳۸۷). «روش تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای مطالعات مدیریت»، *فصلنامه دانش مدیریت*، س ۶، ش ۸۱. ۱۱۰-۱۳۷.
۷. بحرانی، مرتضی (۱۳۸۹). «میان‌رشته‌ای به‌مثابه مسئولیت: نگاهی هنجاری»، *فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*. س سوم، ش اول. ۷۸-۱۰۶.
۸. پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۹). *مبانی دانش اداره دولت و حکومت (مبانی مدیریت دولتی)*. چ ۲، تهران: انتشارات سمت.
۹. حبیبی، آرش؛ ایزدیار، صدیقه و سرافرازی، اعظم (۱۳۹۳). *تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی*، تهران: انتشارات کتیبه گیل.
۱۰. حسینی مشهدی، سید صدرالدین (۱۳۹۲). *امکان‌پذیری تحقق نظری نظام اداری اسلام*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پیوسته معارف اسلامی و مدیریت گرایش دولتی و سیاست‌گذاری عمومی، تهران: دانشگاه امام صادق علیه‌السلام (شهریور).
۱۱. دانیالی، تهمینه و موسوی، فروغ‌السادات (۱۳۸۶). *شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی*. اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی (خرداد).
۱۲. سرمد، زهره و دیگران (۱۳۷۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. چ دوم، تهران: انتشارات آگاه.

۱۳. صفار، ماشاءالله (۱۳۹۳). «نظام اداری متحول و کارآمد، بستر اصلی تحقق مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی». *مجله اقتصاد پرس*.
۱۴. عظیمی، سید علی اکبر و حدائق، امید (۱۳۸۶). *آینده پژوهی از نگاه اسلام - پیش نیاز مدیریت جهادی*. اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی (خرداد).
۱۵. محقق معین، محمدحسین (۱۳۸۶). *الگوی شناخت فرهنگ، مدیریت و روحیه جهادی*. اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی (خرداد).
۱۶. محمودزاده، علی؛ فروزش، اکبر و مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸). *واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی (ویرایش اول)*. تهران: دفتر نماینده ولی فقیه در وزارت کشاورزی (اسفند).
۱۷. مظفری، موسی الرضا (۱۳۹۳). *اصول و مبانی مدیریت جهادی*. همایش مدیریت جهادی. قم: معاونت تهذیب حوزه علمیه قم (تابستان).
۱۸. هدی، فرل (۱۳۸۸). *اداره امور عمومی تطبیقی (مدیریت تطبیقی)*. ترجمه سید مهدی الوانی، معمار زاده، غلامرضا، تهران: انتشارات اندیشه‌های گوهر بار.
۱۹. هزاوه، علی (۱۳۹۳). *ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر پایه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران*. تهران: انتشارات نورا.
20. Corbetta, P. (2003). **Social Research; Theory, Methods and Techniques**, Sage Publications, London.
21. Creswell, J., W. and V. L Plano Clark, (2007). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**, London: Sage Publication Inc.
22. Fritz Morstein Marx, Ed, **Elements of Public Administration** (1963) 2nd Ed (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall,), p.4
23. Garcia- Alvarez, E. and Lopez- Sintas, J., (2002). **Contingency Table: A Two-way Bridge between Qualitative and Quantitative Methods**, *Field Methods*, 14: 270- 287
24. James W. Davis, Jr (1949) **Policy and Administration** (University, AL: University of Alabama Press.
25. Jantsch, E. (1970). **Inter- and trans disciplinary university: A systems approach to Education and innovation**. *Policy Sciences*, 1, 403-428.
26. Kitzinger, J., Barbour, R.S., (1999). **Introduction: the challenge and promise of focus groups**. In: Barbour, R.S., Kitzinger, J. (Eds.), *Developing Focus Group Research*. Sage Publications, London.

27. Moran, J. (2002). **Interdisciplinary**. New York: Routledge.
28. Patton, M. (1987). **How to Use Qualitative Methods in Evaluation**, London: Sage.
29. Silva, E.G., Teixeira, A.A.C., (2008). **Surveying structural change: seminal contributions and a bibliometric account**. Structural Change and Economic Dynamics 19, 273-300.
30. Tashakkori, A., and C. Teddlie (2003). "**Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research**", First Edition, Sage Publication Inc.