



## شناسایی مولفه های فرهنگ و مدیریت جهادی با روش فرا ترکیب

سعید حجازی فر<sup>۱</sup>

### چکیده:

یکی از عرصه هایی که مدیریت جهادی در آن تبلور عینی یافت جهاد سازندگی بود. این نهال نوپا که بلافاصله بعد از انقلاب اسلامی شکل گرفت توانست در مدت کوتاهی عملکرد بسیار مثبتی از خود نشان دهد که مرهون فرهنگ و مدیریت جهادی خود است. برای شناسایی این فرهنگ و مدیریت جهادی تحقیقاتی صورت گرفته ولی فاقد چهارچوب نظری کلان و به صورت پراکنده است. یکی از روشهای نظام مند کردن تحقیقات گذشته استفاده از روش فراترکیب است. در این مقاله پس از جستجوی منابع ۲۸ مقاله مرتبط شناسایی و با این روش نتایج تحقیقات گذشته با توجه به وظایف و موضوعات مرتبط با علم مدیریت در ۱۱ بخش موضوع بندی شده اند. این ۱۱ بخش شامل: برنامه ریزی و هدف گذاری، ارتباطات، سازماندهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم گیری، کنترل، توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری، انگیزه ها می باشد.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ جهادی، مدیریت جهادی، فراترکیب، جهادسازندگی

### ۱-مقدمه:

جهاد سازندگی از جمله اولین نهادهای انقلابی می باشد که بر اساس فرمان بنیانگذار کبیر جمهوری اسلامی حضرت امام خمینی (ره) در فاصله چند ماه از پیروزی انقلاب اسلامی با هدف انتقال نسیم روح بخش انقلاب به مردم محروم روستایی و کمک به توسعه مناطق روستایی پا به عرصه حیات گذاشت. این نهاد مقدس در طول حیات سی ساله خود با بکارگیری نیروهای داوطلب مردمی و در سایه فرهنگ انقلابی همراه با شور و نشاط خدمت به مردم روستایی، توانسته است نقش بسیار موثری در فرآیند توسعه همه جانبه مناطق روستایی و عشایری کشورمان ایفا کرده و فاصله موجود بین مناطق شهری و روستایی را کاهش دهد.

فرهنگ انقلابی و خاص جهادسازندگی که بعدها بعنوان « فرهنگ جهادی » نامیده شد توانسته شور جوانان کشور را در مسیر خدمت و سازندگی مناطق روستایی برانگیزد، با شروع جنگ تحمیلی، و به جهت نیاز جبهه های حق علیه باطل بر همراهی با رزمندگان اسلام درآمد و در طول هشت سال دفاع مقدس، همراه با رزمندگان و در پشتیبانی از آنها نیز سربلند شد با پایان یافتن جنگ تحمیلی و شروع دوران سازندگی کشور نهاد جهاد سازندگی وارد دوران جدیدی از فعالیت خود شد و در جهت عمران و آبادانی روستاها برنامه های متعددی را به مورد اجرا گذاشت.

<sup>۱</sup>-دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت دولتی دانشگاه امام صادق(ع) و عضو گروه مدیریت اسلامی دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق(ع)



برای شناخت مولفه ها و ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی کارهای پراکنده ای صورت گرفته است ولی یک تحقیق جامع که بتواند نتایج آنها را به صورت نظام مند در اختیار پژوهشگران قرار دهد انجام نشده است. در این تحقیق سعی می گردد که یک فرا تحقیقی بر روی این تحقیقات انجام گیرد.

## ۲- روش شناسی پژوهش:

در سالهای اخیر یک انباشتگی از تحقیقات کیفی دیده می شود با این حال گردآوری محدودی از مفاهیم بدست آمده از آنها وجود دارد. تحقیقات کیفی به خاطر تلاشهایی برای ترکیب مطالعات و عدم موفقیت در انجام آن با مخاطره مواجه شده اند. تکنیکهایی که استفاده می شود شامل ترجمه های متقابل از انگاشتهای کلیدی و مفاهیم و تحلیلهای مقایسه ای کیفی و کمی برای فراهم کردن طبقه بندی های نظری و توصیفی است. [۳۶] در حال حاضر تعداد کمی از محققین و کارورزان ارزش ترکیب یافته های مشاهده ای با انتخاب تصادفی را برای ایجاد مبنایی برای رهنمودها و عمل انکار می کنند [۳۵] با توجه به این مطلب اتخاذ روشهای ترکیبی که بتواند حاصل تحقیقات گذشته را به صورت نظامند در بیاورد ضروری است. این قضیه در مورد تحقیقات کیفی به خاطر این ضرورت پیدا می کند که کارهای پراکنده متعددی صورت می گیرد که پژوهشگران را در دست یافتن به الگوهای منظم حاصل از این تحقیقات سر در گم می کند. یکی از روشهای ترکیبی برای تحلیل کیفی یافته های گذشته روش فرا ترکیب است.

روش فرا ترکیب یک نوع مطالعه کیفی است که یافته های سایر تحقیقات کیفی مرتبط با همان موضوع یا مشابه را به عنوان داده استفاده می کند. نمونه مورد نظر برای فرا ترکیب از مطالعات کیفی منتخب بر اساس ارتباطش با سوال خاص تحقیق شکل می گیرد. فراترکیب مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر نیست. همچنین تجزیه و تحلیل داده ثانویه و داده اصلی از مطالعات انتخاب شده نیست. بلکه تحلیل یافته های آن تحقیقات است. به عبارت دیگر، فرا ترکیب تفسیر تفسیرهای داده های گذشته توسط نویسندگان مبتکر تحقیقات ترکیبی است. [۳۷]

با توجه به مطالب گفته شده روش کار در این روش آن است که با مرور ادبیات تحقیق متناسب با موضوع مقالاتی انتخاب می شوند و پس از استخراج اطلاعات آنها تجزیه و تحلیل شده و یافته های کیفی به صورت نظامند ترکیب می شوند. در واقع نتایج تحقیقات گذشته به عنوان داده ها محسوب می شوند. از آنجا که در شناخت مولفه های مدیریت جهادی کارهای پراکنده ای صورت گرفته است برای دسته بندی و الگوبندی این تحقیقات این روش انتخاب شده است. با جستجوی منابع کتابخانه ای و الکترونیکی مجموعاً ۲۷ مقاله مرتبط با موضوع پژوهش تشخیص داده شدند که حاصل دو همایش با موضوع فرهنگ و مدیریت جهادی است.





۳- یافته های پژوهش:

۳-۱- برنامه ریزی و هدف گذاری:

این بعد به مولفه های از مدیریت و فرهنگ جهادی توجه دارد که در حوزه برنامه ریزی و هدف گذاری هستند.

منابع	کدها
۴ و ۱	برنامه ریزی و اقدامات از پایین به بالا
۱۹ و ۲۷ و ۱۲	هماهنگی در امور و در مسیر اهداف
۷	هماهنگی با آرمانهای امام خمینی (ره) در جهادسازندگی
۶	داشتن آرمان مشترک
۵ و ۱۴ و ۱۰	آرمان گرایی
۷	اولویت دادن منافع ملی و مصالح عمومی در برنامه ریزی
۲۱	عدم سوء ظن به اهداف و نیت سازمانی از طرف زیردستان
۱	تصور تقریبا مشترک اعضا از سازمان و اهداف آن
۲	استمرار در تحقق اهداف
۲۱ و ۴	تاکید بر هدف گرایی و اثربخشی تا کارایی
۱۷	نهراسیدن از مشکلات موجود در راه رسیدن به هدف
۲۳ و ۲۰	احساس تعهد و مسئولیت شدید در رسیدن به هدف و سرعت در کار

۳-۲- ارتباطات:

این بعد به بررسی مولفه ها و کدهایی می پردازد که در تحقیقات گذشته در حوزه مباحث مرتبط با ارتباطات می باشد.

منابع	کدها
۷ و ۱۰ و ۲ و ۱	همکاری و همدلی (همه با هم)
۳ و ۶	انسجام
۳۴ و ۵ و ۳۲ و ۲۵ و ۱۳ و ۲۴ و ۱	اعتماد و احترام طرفینی
۲۱	حداقل ارتباطات رسمی، کنترل شده و محرمانه
۱۷	ارتباط صمیمانه مدیران ستاد و صف



۳-۳- سازماندهی:

این بعد شامل کدهای زیر می باشد.

منابع	کدها
۲۸ و ۲۵ و ۱۸ و ۸ و ۳ و ۲۴ و ۲۲ و ۱۵ و ۱	انعطاف پذیری
۲۲ و ۸ و ۳ و ۲۱ و ۱۵	پویایی
۲۳ و ۱۸ و ۱۳ و ۱۱ و ۲۱ و ۱۶	سازماندهی غیر متمرکز
۳۳ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۷ و ۶	نگرش ابزاری به بوروکراسی و حذف بوروکراسی زائد و پرهیز از آن
۲۱ و ۱۸	غیر مدون بودن شرح وظائف، مقررات و سیاستهای سازمانی
۱۸	انطباق پذیری جهاد با نیازهای در حال تحول روستاییان
۲۱ و ۱۸ و ۱۳	تنوع در کارها و وظایف و شیوه های اجرایی
۳۳	سازماندهی تشکیلاتی
۲۸	سازگاری

۳-۴- رهبری:

کدهایی هم در این تحقیقات دیده می شود که شامل مباحث مربوط به رهبری می باشند که به شرح زیر می باشد.

منابع	کدها
۱۰	رهبری پویا
۱۷ و ۱۶ و ۲۱ و ۲۰ و ۲۲ و ۲۳ و ۳۲ و ۱۷	ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران و حساسیت نسبت به مشکلات آنها
۲۱	قدرت عمل و مانور
۳۲ و ۲۰	پذیرش صراحت لهجه، آزادی و چالش گرایی
۳۳ و ۱۰ و ۲۰ و ۳۲ و ۷ و ۶ و ۱۵ و ۲۲ و ۲۳ و ۳۳	برقراری ارتباط سالم با مردم و جلب مشارکت جهادگران و مردم
۴	سبک رهبری هدایتی، حمایتی و تفویضی
۱۷	ایمان داشتن به توان نیروهای بومی و اعتماد به آنها
۱۷	برانگیختن حس وطن دوستی و احساس غرور در نزد مدیران
۲۷	تشریک مساعی و نظارت روحانیون
۲۲	توقع از نیروها در حد توان
۲۲	توجه به نیروها به عنوان مهمترین منابع کاری و عدم برخورد ابزاری با نیروها
۵ و ۳۲ و ۱۳ و ۱۷	روحیه ساده زیستی مدیران و از جنس مردم بودن
۱۳	صلاحیت و شایستگی مسئولین



۳-۵- نظام ارزشی :

کدهایی که در حوزه نظام ارزشی قرار می گیرند طیف گسترده ای را شامل می شوند و شامل پنج بخش می شوند:  
 ۳-۵-۱- در ارتباط با خدا: در این دسته کدهایی قرار می گیرند که هدف اصلی آنها توجه به توحید و دین می باشد که شامل کدهای زیر است:

منابع	کدها
۵ و ۹ و ۱۹ و ۲۷ و ۲۵ و ۱۸ و ۱۱ و ۸ و ۳ و ۲ و ۱ و ۱۲	اسلام گرایی و دین محوری
۵ و ۹ و ۱۹ و ۲۵ و ۱۸ و ۱۱ و ۸ و ۳ و ۲ و ۱ و ۱۴	ولایت مداری
۱۸ و ۱۳ و ۱۱ و ۸ و ۳ و ۱ و ۴	ارزش محوری
۵ و ۶	تعبد
۵ و ۳۱	خدا ترسی
۵ و ۲	توکل و ایمان و خدا باوری
۱۷	الهام گرفتن از کتاب خدا و سیره پیامبر(ص) و ائمه اطهار(ع)

۳-۵-۲- در ارتباط با خود: در این دسته از نظام های ارزشی کدهایی قرار می گیرند که مربوط به خود شخص است که شامل موارد زیر می باشد:

منابع	کدها
۳ و ۲ و ۱۴ و ۱ و ۱۴ و ۲۰ و ۲ و ۳ و ۲ و ۸ و ۱ و ۱۳ و ۱۸ و ۲۵ و ۳۲	اعتماد به خود و خود باوری (خواستن توانستن است)
۳ و ۱ و ۱۴ و ۲ و ۳ و ۲ و ۸ و ۱ و ۱۳ و ۱۸ و ۲۵ و ۳۱	خود شناسی و خود سازی (جهاد اکبر)
۵ و ۹ و ۱۹ و ۲۷ و ۳ و ۱ و ۴ و ۱۲	اخلاص و وحدت اندیشه و عمل
۵ و ۹ و ۱۳ و ۲ و ۰ و ۱۴	جرات و جسارت و شجاعت
۱۴	جوشش درونی
۳۱	عزت نفس
۱۹	تواضع و فروتنی
۱۴	جهاد برونی با عوامل جهاد اصغر و مقاومت

۳-۵-۳ در ارتباط با دیگران:

این بخش شامل ارزشهایی که در ارتباط با سایر افراد مطرح است:

منابع	کدها
۳ و ۳ و ۱۲ و ۲ و ۲۳ و ۸ و ۱۷ و ۲۷ و ۳۲ و ۱۹ و ۹ و ۷ و ۵ و ۳۳	کمک به مردم به ویژه محرومان
۷ و ۹ و ۱۷ و ۲۴ و ۶ و ۱۴	روحیه ایثارگری و فداکاری
۲ و ۲۲	توجه به کرامت انسانی
۱۴ و ۹	تلاش و پیکار بر علیه فقر ، تنگدستی ، رذالت ، ذلت ، ظلم و گرفتاری، (عدالت طلبی و عدالت منشی)
۹	تقویت روحیه ایمان در میان مخاطبان



۳-۵-۴- در ارتباط با سازمان: در ارتباط با سازمان جهادگران نظام ارزشی خاصی داشتند که شامل موارد زیر می شود:

منابع	کدها
۲۱	نزدیکی اهداف فردی و سازمانی
۲۱ و ۲۰ و ۲۳ و ۳۲ و ۷	دفاع نیروی انسانی از هویت سازمانی خود و همیت سازمانی و افتخار به آن
۲۹ و ۲۱	آمادگی برای قبول مسئولیت و تلاش بیشتر در رده های مختلف سازمانی
۲۰ و ۲۳ و ۳۲ و ۵	داوطلبانه بودن فعالیت و همکاری مدیران و اعضای جهاد
۵ و ۳۱	حفظ اسرار
۲۷ و ۹ و ۵ و ۱۲	قانون مداری
۳۳	توجه به فعالیتهای ترویجی

۳-۵-۵- در ارتباط با نظام و انقلاب: در این بعد هم جهادگران نظام ارزشی خاصی داشتند که شامل مولفه های زیر است:

منابع	کدها
۱ و ۲۵	اعتقاد به حفظ نظام و انقلاب اسلامی و ترجمان اندیشه های امام و انقلاب در مناطق روستایی
۵ و ۹	رعایت منافع عمومی و پرهیز از انحراف، تخریب، شلوغ کاری و امور خلاف مصلحت اسلام و انقلاب
۱ و ۵	بیگانه ستیزی و تبلور ارزشها و شعارهای انقلاب در مقابل مدرنیسم در قاموس غربی شدن

۳-۵-۶- در ارتباط با کار: کدهایی هم در تحقیقات دیده می شود که ناظر بر کار و وظیفه می باشد که شامل موارد زیر می باشد:

منابع	کدها
۲۱ و ۹ و ۳ و ۱	ایمان به الهی و عبادی بودن فعالیتهای
۱۷ و ۱۴ و ۲۲ و ۸ و ۱۳ و ۱۸ و ۳۲ و ۱۹ و ۹ و ۵ و ۲۶	فعالیت شبانه روزی ، تحول ، تحرک، تلاش بی وقفه و خستگی ناپذیر بدون چشم داشت مالی
۷ و ۹ و ۳ و ۲ و ۳۱ و ۶ و ۱	عشق به خدمت و خدمتگذاری
۲۶ و ۲۳ و ۲۲ و ۲۰ و ۱۴ و ۵ و ۳۲	انگیزه ها (انگیزه خدایی)
۵ و ۷ و ۳۲ و ۶	وجدان کاری بالا
۲۱ و ۲۰ و ۲۳ و ۳۲ و ۵ و ۹	نشاط و سرزندگی و احساس آرامش و امنیت در کار
۲۶ و ۲۲	نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار
۲۸ و ۳۲ و ۲ و ۵ و ۳۱	وظیفه شناسی و عشق و تعهد
۹	اعتقاد به اولویت کشاورزی در کشور



اعتقاد به استقلال و لزوم خود کفایی	۳۲ و ۲۳ و ۵۹
کوشش جهت انجام کارهای بسیار خوب و عالی برای اسلام و مسلمین	۹
سرعت عمل	۱۸ و ۵ و ۲۶
توانایی بالفعل و پتانسیل بالقوه در وضعیتهای موقعیتی و شروط وضعیتی	۱

۳-۶- تصمیم گیری: در حوزه تصمیم گیری هم کدهایی وجود دارد که به شرح زیر است:

منابع	کدها
۱	جامعیت گرایی در مقابل بخشی نگری
۱ و ۲۰ و ۲۳ و ۳ و ۴ و ۱۸ و ۳۲ و ۷	تصمیم سازی و تصمیم گیری اقناعی، توان کار دسته جمعی، مشارکتی و شورایی و اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم گیریهای کلان
۲۱	استفاده از سیستمهای بازخورد و فرایند رفت و برگشتی در تصمیم گیری
۱۸	اختیار وسیع مدیران در تصمیم گیری و وجود اعتماد بین اعضا

۳-۷- کنترل: در این بخش کدهایی محدودی وجود دارند که ناظر به این بحث هستند.

منابع	کدها
۲۱	سیستم ارزشیابی دوره ای
۱۹ و ۲۱	اعتماد به افراد و استفاده از مکانیزمهای خود کنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از کنترلهای دقیق و مچ گیر

۳-۸- توجه به رشد و توانمند سازی: کدهایی که به این موضوع توجه دارند شامل موارد زیر می شوند:

منابع	کدها
۱	یادگیری از مردم روستایی و توانمندسازی آنها در بیان خواسته ها و ارائه راهکارها
۱۵ و ۵ و ۳۴ و ۳۰ و ۲۶	توجه خاص سازمان به پرورش نیروی انسانی با نشاط و کمال جو به عنوان استراتژیک ترین منبع سازمانی و کمال طلبی
۲۰ و ۲۳ و ۴ و ۲۲ و ۱۳	مساعد بودن محیط سازمان برای رشد اعضا و قرار گرفتن نیروها در یک فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی و توجه به آموزش نیروها
۲۲	نگهداری نیروها در جو معنوی
۵ و ۹	علم محوری و آشنایی با علوم جدید مفید برای مردم و



	کشور
--	------

۳-۹- در بسیج منابع و امکانات: کدها و منابع این موضوع شامل موارد ذیل می باشد:

منابع	کدها
۲۸ و ۹ و ۱	استفاده از حداقل امکانات در عین حال انجام بیشترین خدمات
۹	اجتناب از دلسردی در هنگام بروز کسری بودجه یا مشکل در امور
۸	اجرای سریع طرحها با بسیج امکانات و استعدادها موجود در کشور
۳۰ و ۵ و ۷ و ۹ و ۱۳ و ۲۳ و ۲۰ و ۶	نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه ها
۵ و ۲۵ و ۲۳ و ۲۲	مدیریت قناعتی و اهمیت دادن به بیت المال و حفظ آن

۳-۱۰- خلاقیت و نوآوری: کدهایی هم در این تحقیقات دیده می شود که به موضوع خلاقیت و نوآوری می پردازند که شامل موارد زیر می باشند.

منابع	کدها
۱۸ و ۲۵ و ۱۸ و ۱۱ و ۸ و ۳ و ۲ و ۲۳ و ۲۰ و ۱	پویایی و خلاقیت، نو به نو شوندگی مستمر و نوگرایی
۱۵	بالندگی، خلاقیت و ابتکار در رویارویی با عرصه های جدید
۳	ایجاد سلاست فکری
۳	تحول آفرینی و فرهنگ سازی
۱۸ و ۴	فضای باز سازمانی برای ابراز نظرات و دیدگاهها و استقبال از طرحهای جدید و چالشی

۴- نتیجه گیری:

برای جمع بندی و نتیجه گیری به طور خلاصه ابعاد و کدهای غالب در هر یک از ابعاد بیان شده است. بیان این نکته هم ضروری است که در میان خود ابعاد هم بعد نظام ارزشی از اهمیت بیشتری نسبت با سایر ابعاد برخوردار است.

کدهای غالب	ابعاد
هماهنگی در امور و در مسیر اهداف و آرمان گرایی	برنامه ریزی و هدف گذاری
اعتماد و احترام طرفینی، همکاری و همدلی (همه با هم)	ارتباطات
انعطاف پذیری، سازماندهی غیر متمرکز، نگرش ابزاری به بوروکراسی و حذف بوروکراسی زائد و پرهیز از آن، پویایی	سازماندهی





ارتباط نزدیک و عاطفی با جهادگران و حساسیت نسبت به مشکلات آنها، برقراری ارتباط سالم با مردم و جلب مشارکت جهادگران و مردم، روحیه ساده زیستی مدیران و از جنس مردم بودن	رهبری
اسلام گرایی و دین محوری، ولایت مداری، ارزش محوری	نظام ارزشی (در ارتباط با خدا)
اعتماد به خود و خود باوری (خواستن توانستن است)، اخلاص و وحدت اندیشه و عمل، خود شناسی و خود سازی (جهاد اکبر)، جرات و جسارت و شجاعت	نظام ارزشی (در ارتباط با خود)
کمک به مردم به ویژه محرومان، روحیه ایثارگری و فداکاری،	نظام ارزشی (در ارتباط با دیگران)
دفاع نیروی انسانی از هویت سازمانی خود و همیت سازمانی و افتخار به آن، داوطلبانه بودن فعالیت و همکاری مدیران و اعضای جهاد، قانون مداری	نظام ارزشی (در ارتباط با سازمان)
برابرد	نظام ارزشی (در ارتباط با نظام)
فعالیت شبانه روزی، تحول، تحرک، تلاش بی وقفه و خستگی ناپذیر بدون چشم داشت مالی، انگیزه ها (انگیزه خدایی)، نشاط و سرزندگی و احساس آرامش و امنیت در کار، عشق به خدمت و خدمتگذاری	نظام ارزشی (در ارتباط با کار)
تصمیم سازی و تصمیم گیری اقناعی، توان کار دسته جمعی، مشارکتی و شورایی و اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم گیریهای کلان	تصمیم گیری
اعتماد به افراد و استفاده از مکانیزمهای خود کنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از کنترلهای دقیق و مچ گیر	کنترل
مساعد بودن محیط سازمان برای رشد اعضاء و قرار گرفتن نیروها در یک فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی و توجه به آموزش نیروها	رشد و توانمند سازی
نگاه صرفه جویانه در اجرای پروژه ها، مدیریت قناعتی و اهمیت دادن به بیت المال و حفظ آن	بسیج منابع و امکانات
پویایی و خلاقیت، نو به نو شوندگی مستمر و نوگرایی	خلاقیت و نوآوری



منابع و مأخذ:

- ۱- ابراهیم پورمحسن، خلقانی جعفر، (۱۳۸۶)، نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲- اسماعیلی ماهانی زهرا، (۱۳۸۶)، مدیریت و فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۳- امیری فر محمد حسین، (۱۳۸۶)، شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۴- بیدخوری علیرضا، (۱۳۸۶)، فرهنگ و مدیریت جهادی و خدمات آنان به کوچ نشینان کشور، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۵- پیروزمند علیرضا، (۱۳۸۷)، مهندسی فرهنگ سازمانی (در فرهنگ و مدیریت جهادی)، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تاکید بر نوآوری و شکوفایی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۶- جاجرمی زاده محسن، خورسند رحیم زاده مجید، منصور حمزه، (۱۳۸۶)، شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهادسازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی در آن دوره (۱۳۶۸-۱۳۵۸)، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۷- جاجرمی زاده محسن، خورسند مجید، منصور حمزه، (۱۳۸۷)، تبیین الگوی مدیریت جهادی با رویکرد ساختاری - رفتاری و زمینه‌ای، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تاکید بر نوآوری و شکوفایی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۸- جهانبخش محمد تقی، (۱۳۸۶)، ویژگی‌های فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۹- خارکوهی غلامرضا، (۱۳۸۶)، فرهنگ جهادی در اندیشه امام، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۰- جب بیگی مجتبی، احمدی قبانکندی، (۱۳۸۶)، بررسی چگونگی سازگاری نهاد جهاد سازندگی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۱- سلیمی فهیمه، (۱۳۸۶)، شناخت و ارائه راهکارهای تعمیم و تعمیق فرهنگ جهادی با توجه به ویژگی‌های آن توسط مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۲- شعبانی سمیه، تاج آبادی رضا، (۱۳۸۶)، محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره)، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۳- شیر محمدی رضا، (۱۳۸۶)، نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در خودکفایی کشاورزی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۴- شیخی عبدالمجید، (۱۳۸۶)، درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی



- ۱۵- صدر السادات علی، (۱۳۸۶)، باز آفرینی شیوه رهبری جهادی ضرورتی دوباره و انکارناپذیر ، برای اصلاح نظام اداری ایران، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۶- عباسی اکرم، (۱۳۸۶)، نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی و مشارکت مردمی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۷- عباسی محمدرضا، (۱۳۸۶)، بررسی راهکارهای تعمیق و تعمیم فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۸- فرهادی محمدرضا، نوری فتحعلی، (۱۳۸۶)، طراحی سازمانهای ارگانیک راهکار ساختاری توسعه و تداوم فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۱۹- کرم نیا اکبر، (۱۳۸۶)، بررسی تأثیر عوامل فرهنگی ( فردی مدیران و فرهنگ سازمانی ) در اثر بخشی مدیران جهاد سازندگی استان فارس، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۰- محقق معین محمد حسن، (۱۳۸۶)، الگوی شناخت فرهنگ، مدیریت و روحیه جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۱- مرتضوی مهدی، (۱۳۸۶)، مدیریت فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۲- موحد خسرو، (۱۳۸۶)، تبیین ویژگی های مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۳- مودی علی محمد، نصر اصفهانی اسماعیل، هلالی علی، (۱۳۸۶)، آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۴- میر جواد، (۱۳۸۶)، بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۵- مغانی صمد، (۱۳۸۶)، ویژگیهای فرهنگ جهادی ( چارچوبها ، الگوها ، آرمانها ... )، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- 26- مغربی حمید، (۱۳۸۸)، راهکارهای موثر در جلوگیری از افت مدیریت و فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی
- 27- مقیم حسن، (۱۳۸۶)، آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی
- 28- میررحیمی حاجی داود، احمدی امیرحاجی، (۱۳۸۸) بررسی تطبیقی روند تحولات فرهنگ و مدیریت جهادی با چرخه حیات سازمانی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی
- ۲۹- میقاتی رضا (۱۳۸۸)، مسئولیت پذیری و پاسخگویی در مدیریت و فرهنگ جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی
- ۳۰- نجفی علی (۱۳۸۸)، توجه به فرهنگ جهادی، راهکاری مناسب در نیل به اصلاح الگوی مصرف در کشور، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی
- ۳۱- نژاد محمد نامقی علیرضا، (۱۳۸۶)، نهادینه کردن فرهنگ جهادی به منظور توسعه و حفظ روحیه جهادی در راستای تشکل های غیر دولتی، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی



۳۲- نصر اصفهانی اسماعیل، مودی علی محمد، هلالی علی، (۱۳۸۶)، اهمیت روحیه و مدیریت جهادی در خودکفائی محصولات کشاورزی در راستای سند چشم انداز ج.ا.ایران در افق ۱۴۰۴ ه.ش، مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران، نشر آموزش کشاورزی

۳۳- نوروزی عباس، (۱۳۸۸)، فرهنگ جهادی نیاز مبرم وزارت جهاد کشاورزی، مجموعه مقالات برگزیده دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی

۳۴- نیازی محسن، کارکنان نصرآبادی محمد، (۱۳۸۸)، تحلیل جامعه شناختی نقش اعتماد اجتماعی در توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، کرج، نشر آموزش کشاورزی

۳۵-Downe S.(2008) Metasynthesis:a guide to knitting smoke,Evidence Based Midwifery6.  
(2008) .pp4-8

۳۶-Sandelowski Margarete , Docherty Sharron , Emden Carolyn.(1997)

Focus on Qualitative Methods Qualitative Metasynthesis:Issues and Techniques , Research in Nursing&Health20.(1997). pp365-371

۳۷-Zimmer Lela. (2006) Qualitative meta-synthesis:a question of dialoguing with texts,Journal of Advanced Nursing 3.(2006) .pp311-318