

مدیریت در دانشگاه اسلامی ۳ / سال اول، شماره ۳ / پاییز ۱۳۹۱

*Management in The Islamic University, 2012 (Fall) 3, Vol. 1, No.3*

## ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران

(مورد مطالعه: دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع))<sup>ک</sup>

خلیل نوروزی<sup>۱</sup>

مصباح‌الهدی باقری کنی<sup>۲</sup>

جواد آزادی احمدآبادی<sup>۳</sup>

محمد نوروزی<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این نوشتار، شناسایی قابلیت‌های پویای دانشکده‌های مدیریت است که می‌توان آنها را مجموعه استعداد‌های هر سازمان در راستای حل نظام‌مند مسائلی دانست که از وجود فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی ناشی می‌شود. **روش:** این پژوهش به روش کیفی و نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. پژوهشگران پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه با استادان گرایش‌های مختلف دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع) به استخراج قابلیت‌های پویای این دانشکده پرداخته‌اند. **یافته‌ها:** یافته‌ها بیان می‌دارند که ترکیب منابع گوناگون موجود در این دانشکده‌ها می‌تواند نتایج بسیار مفیدی برای سازمان به دنبال داشته باشد. **نتیجه‌گیری:** امکان تألیف کتب درسی و عمومی، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت، تأسیس مؤسسات مشاوره‌ای و پاسخگویی به مسائل بازرگانی و تجارت با رویکرد فقهی - اسلامی، راه‌اندازی تارنمای پاسخگویی به مسائل دینی حوزه تجارت، امکان طراحی دروس جدید و تعریف گرایش‌های کاربردی، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی مدیران و هیئت علمی دانشگاه، امکان اصلاح فضای مالی - اقتصادی کشور با رویکرد اسلامی، تأسیس اتاق فکر مسائل مدیریتی نظام، تأسیس گروه رصد فعالیت‌های مدیریتی کشور، امکان انجام کارهای اقتصادی و تأسیس شرکتهای تحقیقاتی - تجاری، اسپین آف‌ها و مراکز رشد، انجام مطالعات پروژه‌های ملی با رویکرد حل مسائل نظام، شبکه‌سازی علمی - فرهنگی در دانشگاهها و سطح کشور، حضور و ارتباط با سایر کشورهای اسلامی، راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت و راه‌اندازی و اداره سازمانهای اثربخش، از قابلیت‌های پویای شناسایی شده برای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت هستند.

**واژگان کلیدی:** قابلیت‌های پویا، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، قابلیت‌ساز، دانشکده‌های مدیریت.

کس دریافت مقاله: ۹۱/۰۱/۲۲ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۱/۰۴/۱۴

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی، دانشگاه امام صادق(نویسنده مسئول) / آدرس: تهران، بزرگراه چمران، پل مدیریت، دانشگاه امام صادق، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت / شماره: ۰۲۱۸۸۰۹۳۴۸۴ / Email: khalilnoruzi@gmail.com
۲. دکترای مدیریت و استادیار دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع) / Email: mesbab@gmail.com
۳. دانشجوی کارشناسی معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق(ع) / Email: md.noruzi@gmail.com
۴. دانشجوی دکترای مدیریت قراردادهای بین‌المللی نفت و گاز دانشگاه امام صادق(ع) / Email: j.azadi@isu.ac.ir

## ■ مقدمه

جامعه امروزی را می‌توان عصر تغییرات نامید که به قول/استرمن، بزرگ‌ترین ثابتش، «تغییر» است (استرمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، ص ۱). وی معتقد است که سازمانها باید برای مصون ماندن از امواج سهمگین تغییرات محیطی و حفظ توان رقابتی خویش، به کسب و حفظ مزیت رقابتی اقدام کنند. دیدگاههای گوناگونی برای کسب مزیت رقابتی و حفظ آن مطرح شده است که می‌توان به مواردی نظیر نظریه سازمان صنعتی<sup>۲</sup> که در اندیشه‌های مایکل پورتر در دهه ۸۰ رویکرد غالب بود و به رهبری هزینه، تمایز و تمرکز می‌پرداخت و نظریه مبتنی بر منابع<sup>۳</sup> که توسط ورنرفلت<sup>۴</sup> (۱۹۸۴) ارائه شد و به منابع بنگاه، قابلیتها و صلاحيتها تمرکز داشت، اشاره کرد. (حاجی‌پور و مؤمنی، ۱۳۸۸، ص ۹۰ مهری و خداداد حسینی، ۱۳۸۴، ص ۸۷)

یکی از نگرشهای نوین در حوزه مزیت رقابتی، نگرش قابلیت‌های پویاست. هر چند این نگرش، از لحاظ نظری، چندین دهه قبل مطرح شده است؛ ولی از نظر عملی و کاربردی عمر چندانی ندارد. بر اساس این نگرش، امکان خرید قابلیت‌های پویا از بازار وجود نداشته و ایجاد آن، مستلزم فرایندهای پویای مدیریتی درون سازمان است. (میگنول<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۸۰) در محیط‌های متلاطم<sup>۶</sup> (ورنرفلت، ۱۹۸۴، ص ۱۷۳ کراتز و زاجاک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱، ص ۶۳۲؛ لیوایت و مارچ<sup>۸</sup>، ۱۹۸۸، ص ۳۲۷) قابلیت‌های پویا نگاه خود را از نگاه ایستا به نگاه پویا تغییر داده است (دانکن<sup>۹</sup>، ۱۹۷۲، ص ۳۱۶) و تأکید دارد که می‌باید همواره به مزیت یا مزیت‌های رقابتی آنی و لحظه به لحظه دست یافت؛ چرا که در این صورت می‌توان همواره با تأکید بر مزیت رقابتی جدیدتر (روزن‌بلوم<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۰، ص ۱۱۰۲)، در صنعت یا بخش به عنوان پیشرو مطرح بود (پابلو<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۷۰۰) و در غیر این صورت، مزیت رقابتی سازمان، قابلیت پیگیری توسط سایر رقبا را خواهد داشت. (بارنی<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹، ص ۱۶۳)

دانشکده‌های مدیریت با توجه به محتوای درسی، ساختار آموزشی و مأموریت‌های خود، با استفاده از قابلیت‌هایشان در صدد رفع مشکلات جامعه در حوزه‌های گوناگون بر می‌آیند. دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) دارای ویژگی‌ها و قابلیت‌های منحصر به فردی است که کشف، توجه و

1. Sterman

2. Industrial Organization Theory

3. Resource Based View

4. Wernerfelt

5. Miguel

6. Turbulent Environments

7. Kraatz & Zajac

8. Levitt and March

9. Duncan

10. Rosenbloom

11. Pablo

12. Barney

استفاده از آنها می‌تواند موجبات استفاده بهتر این قابلیت‌ها را فراهم کند. این نوشتار بر آن است که به استخراج قابلیت‌های پویای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع) بپردازد.

## ▪ مروری بر مطالعات حوزه قابلیت‌های پویا

### ▪ تعاریف

هر چند مفهوم نظری «قابلیت پویا»، قدمتی بیش از دو دهه دارد (تیکه و پیسانو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴، ص ۶) ولی از نظر کاربردی در چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته و تعاریف گوناگونی از آن ارائه شده است. با این حال می‌توان از یک فصل مشترک در این تعاریف بهره گرفت. یکی از گام‌های ضروری برای حرکت قابلیت‌های پویا به سمت نظریه‌سازی، مشخص کردن مجموعه‌ای از روابط و قوانین حاکم بر متغیرهای تشکیل دهنده طرح اصلی است. شاید بتوان گفت بهترین رابطه‌ای که در این مبحث وجود دارد، رابطه میان قابلیت‌های پویا و عملکرد است. سه رویکرد اصلی در این زمینه وجود دارد:

رویکرد اول، رابطه مستقیمی میان قابلیت‌های پویا و عملکرد یا مزیت‌های رقابتی متصور است (تیکه و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۵۱۶؛ ماکادوک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ص ۳۸۸-۳۸۹؛ زولو و وینتر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲، ص ۳۴۲)؛ رویکرد دوم، قائل است که ضرورتاً ارتباطی میان قابلیت‌های پویا و عملکرد یا مزیت‌های رقابتی وجود ندارد (ایسنهاردت و مارتین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰، ص ۱۱۰۶؛ هلفات<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۸۰-۶۵). همچنین تأثیرات عملکرد، ناشی از سازماندهی منابع یا نحوه مدیریت قابلیت‌های پویاست (به طور مثال نقش سرعت عمل و زیرکی) و رویکرد سوم، بیانگر رابطه غیر مستقیم میان قابلیت‌های پویا و عملکرد است (زوت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳، ص ۱۰۳).

هر چند سه رویکرد کلی در ارتباط بین عملکرد و نقش قابلیت‌های پویا در ارتقای عملکرد وجود دارد، ولی حتی افرادی که ارتباط دقیقی بین عملکرد و قابلیت‌های پویا نیافته‌اند یا آنها را بی‌ارتباط با یکدیگر می‌دانند، به تأثیر قابل توجه قابلیت پویا در سازمان، حفظ حیات آن و تغییر اجزای کلیدی سازمان اذعان دارند (ایسنهاردت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۱۲؛ هلفات و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۵۰-۴۹) یا قابلیت‌های پویا را شرط لازم و نه کافی برای مزیت رقابتی دانسته‌اند (ایسنهاردت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۰۶). همچنین تعهدات بلندمدت سازمان را، در تخصیص منابع شرکت و معلول توجه کافی به قابلیت‌های پویای سازمان دانسته‌اند که این خود نشان از تأکید این دسته از افراد بر نقش قابلیت‌های پویا در ارتقای عملکرد سازمانی ولو به طور غیر مستقیم دارد (وینتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۳). در نهایت اینکه، این افراد نیز تأثیر غیر مستقیم

1. Teece, Pisano

2. Makadok

3. Zollo & Winter

4. Eisenhardt and Martin

5. Helfat

6. Zott

قابلیتهای پویا بر عملکرد سازمانی را می‌پذیرند، هر چند صراحت گروه اول را ندارند. جمع‌بندی اولیه در این بخش این است که بین قابلیت‌های پویا و عملکرد، رابطه وجود دارد؛ این رابطه می‌تواند مستقیم یا غیر مستقیم باشد. در تعریف به نسبت جامعی که بارتو<sup>۱</sup> ارائه کرده، آمده است: قابلیت‌های پویا عبارتند از استعداد شرکت در جهت حل نظام‌مند مسائلی که ناشی از احساس تهدیدها و فرصتها برای اتخاذ به موقع و هوشیارانه (ناظر به بازار) تصمیمات و در جهت تغییرات منابع. (بارتو، ۲۰۱۰، ص ۲۷۱)

برخی پژوهشگران، قابلیت‌های پویا را در قالب یک توانمندی یا استعداد می‌دانند (تیکه و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۵۱۳؛ هلفات و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۲-۹؛ ویتتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۲؛ زهرا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۲۲)؛ برخی دیگر، آن را توانایی انجام وظیفه و معیاری برای تشخیص تغییرات آنی و گروهی به عنوان یک فرایند خاص و قابل فهم تلقی می‌کنند (ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۰۷) و گروهی نیز آن را یک فعالیت علمی متقن دانسته‌اند (زولو و ویتتر، ۲۰۰۲، ص ۳۴۷). ولی بارتو ظرفیتهای پویا را به عنوان یک استعداد ویژه (برای حل نظام‌مند مسائل) تعریف کرد تا بر این نکته تأکید کرده باشد که اگر چه عموماً از شرکتهای دارای سطح بالایی از ظرفیتهای پویا، عملکرد بالاتری انتظار می‌رود؛ اما با این حال هیچ تضمینی وجود ندارد که این ظرفیتهای توسط شرکتهای فهم شود یا نتیجه مورد انتظار را داشته باشند. (بارتو، ۲۰۱۰، ص ۲۷۳)

پژوهشگران، نقش قابلیت‌های پویا را تغییر اجزای کلیدی سازمان (تیکه و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۵۱۵؛ ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۱۲؛ هلفات و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۵۰-۴۹؛ ویتتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۲) یا روندهای عملیاتی (زولو و ویتتر، ۲۰۰۲، ص ۳۴۴) یا منابع و روندها (زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۲۵) دانسته‌اند. برخی، قابلیت‌های سطح صفر (قابلیتهای معمولی) را عامل حیات کوتاه‌مدت شرکت دانسته (ویتتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۱) و برخی قابلیت‌های سطح صفر را قابلیت‌های ذاتی نامیده‌اند که به هنگام رفع مشکلات شرکت به کار می‌آید (زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۴۹) و در مقابل، نقش قابلیت‌های سطح بالا را در تغییر قابلیت‌های عادی یا ذاتی (ویتتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۴) خلاصه کرده‌اند. (زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۵۰)

#### ■ قابلیت پویا و محیط پیرامون

در رابطه با پیوند قابلیت‌های پویا و محیط، دو دسته نگاه وجود دارد. این دو دسته نگاه، گاه حاکی از اعتقاد به پیوندهای ناگسستگی بین آن دو و گاه خلاف آن است. قابلیت‌های پویا در تسلط بر تلاطم‌های محیطی، در بازارهای با سرعت بالا و در بازارهای متعادل (تغییرات سریع در مسیری پیش‌بینی شده و خطی) مهم به شمار می‌روند. (ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۱۰) در مقابل، برخی پژوهشگران، تبدیل یا تغییر محیط را ویژگی ضروری قابلیت‌های پویا نمی‌دانند (زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۲۲)، بلکه ایفای نقش قابلیت‌های پویا را منوط به نرخ پایین تغییرات محیطی دانسته‌اند (زولو و ویتتر، ۲۰۰۲، ص ۳۴۸) یا حتی، برخی قابلیت‌های پویا را با محیط خارجی بی‌ارتباط می‌دانند (مکادوک، ۲۰۰۱، ص ۳۸). به هر حال، موقعیتهای محیطی در برخی تحقیقات، نقش کم‌رنگ‌تر را بازی می‌کند. (کریم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶، ص ۸۰۴)

1. Barro  
2. Zahra  
3. Karim

### ▪ فرایندهای ایجاد و توسعه قابلیت پویا

سازوکار اصلی ایجاد و توسعه قابلیت‌های پویا، فرایندی مستمر (و اثربخش)، به دور از اشتباه، آموزنده و مبتنی بر دو عامل اساسی تنوع و انتخاب است (ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۱۴). برخی بر روی نقش فرایندهای آموزشی، سنجش فرایندهای شناختی، صنعتی کردن علم و ترجمه عملی علم برای استفاده در روندهای جاری و استفاده از سازوکارهای کنترل‌شونده تأکید کرده‌اند (زوللو و وینتر، ۲۰۰۲، ص ۳۴۷). در عین حال، فرایندهای آزمون و خطا، ابداع و تقلید نیز مورد تأکید برخی دیگر است. (زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۴۸)

برخی از پژوهشها، با صراحت خاصی به وجود پویایی در قابلیت‌های خارجی اشاره کرده و به عنوان یکی از موارد کلیدی طرح‌های مفهومی خود بدان پرداخته (اولیور و هولزینگر، ۲۰۰۸، ص ۱۶-۱۵) یا به عنوان ابزاری علمی برای فعالیتهای عملی و تجربی خود به کار گرفته‌اند. (هلفات، ۱۹۹۷؛ داوینگ و گودرهام، ۲۰۰۸، ص ۸۵۴؛ لمپل و شمسی، ۲۰۰۳، ص ۲۲۰؛ مارکوس و اندرسون، ۲۰۰۶، ص ۲۷)

قابلیت پویا، ویژگی ضروری و منحصر به فرد شرکتهاست (تیکه و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۵۲۸؛ ماکادوک، ۲۰۰۱، ص ۳۹۱) البته عده‌ای معتقدند که قابلیت‌های پویا در تمامی شرکتهای مانند یک عادت و عرف عمل می‌کنند که به عنوان بهترین تجارب از آنها یاد می‌شود و ناشی از مضاعف‌کننده‌هاست (ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۱۷). قابلیت‌های پویا رابطه مستقیمی با عملکرد شرکت دارد (تیکه و همکاران، ۱۹۹۷، ص ۵۱۶). برخی نگرش قابلیت‌های پویا را به عنوان یک سازوکار بالادستی و علی و در حقیقت؛ در ادامه نگرش مبتنی بر منابع تبیین کرده‌اند که موجب خلق سود و منفعت اقتصادی می‌شود (ماکادوک، ۲۰۰۱، ۳۹۶). هنگامی که در تغییرات محیطی، رشد و بقای شرکت در شرکتهایی که قابلیت‌های پویا ندارند به خطر می‌افتد، رابطه مستقیمی میان قابلیت‌های پویا و عملکرد محیطی بالادستی و بقای شرکت وجود خواهد داشت (تیکه، ۲۰۰۷، ص ۱۳۲۰؛ زوللو و وینتر، ۲۰۰۲، ص ۳۴۱). برخی دیگر، قابلیت‌های پویا را شرط لازم و نه کافی برای مزیت رقابتی دانسته‌اند (ایسنهارت و مارتین، ۲۰۰۰، ص ۱۱۰۶). عده‌ای نیز بر تأثیر قابلیت‌های پویا، به هنگام اصلاح منابع و روندهای شرکت تأکید داشتند (زوت، ۲۰۰۳، ص ۱۰۸). وینتر، تعهدات بلندمدت سازمان را، در تخصیص منابع شرکت و معلول توجه کافی به قابلیت‌های پویای سازمان دانست. (وینتر، ۲۰۰۳، ص ۹۹۳)

### ▪ پیشینه پژوهش

با وجود اینکه زمان زیادی از مطرح شدن مفهوم قابلیت پویا نگذشته، ولی مطالعات بسیاری در این حوزه (چه در حوزه مباحث نظری و چه در حوزه مباحث کاربردی) صورت پذیرفته است. همان گونه که ذکر شد، اولین

1. Oliver & Holzinger  
2. Doving & Gooderham  
3. Lampel & Shamsie  
4. Marcus & Anderson

اثر قابل توجه در این زمینه، توسط تیس و همکارانش در سال ۱۹۹۷ ارائه شد؛ که در این مقاله، نویسندگان، نقش قابلیت‌های پویا را در واکنش سریع به تغییرات محیطی تبیین کردند. پس از آن مطالعات بسیاری در این زمینه انجام گرفت که برخی از آنها به صورت موردکاوی و انجام پژوهش‌های کاربردی بود؛ از جمله پژوهش هلفات (۱۹۹۷) که به بررسی نقش قابلیت‌های پویای شرکت‌های انرژی بر در واکنش به افزایش قیمت نفت پرداخت. برخی از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه نیز به تبیین نقش عناصری که می‌توانند در کشف، بهبود و افزایش این قابلیت‌ها مؤثر باشند، پرداخته‌اند؛ از جمله: *روزن بلوم* (۲۰۰۰)؛ *بنر و توشمان* (۲۰۰۳) و *سالواتو* (۲۰۰۳) که به بررسی نقش مدیریت و رهبری به عنوان کلیدی‌ترین عناصر قابلیت پویا پرداخته‌اند یا مطالعه‌ای که توسط زوللو و وینتر (۲۰۰۲) انجام گرفته و به معرفی سه فرایند آموزشی برای توسعه قابلیت‌های پویای سازمانی می‌پردازد. البته *بلیلر و کوف* (۲۰۰۳) نیز به تبیین نقش سرمایه اجتماعی<sup>۴</sup> در موفقیت قابلیت‌های پویا در سازمان اقدام کرده‌اند.

برخی از مطالعات به صورت خاص به نقش قابلیت‌های پویا می‌پردازند؛ *مولیترنو و ویرسما*<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) که در مطالعه‌ای به نقش قابلیت‌های پویا در تغییر سازمانی پرداخته و در مطالعه دیگری، *تیکه* (۲۰۰۷) به بررسی نقش قابلیت‌های پویا در استفاده از فرصت و صیانت از مزیت رقابتی سازمان اشاره کرده است. برخی از مطالعات نیز به صورت خاص به نحوه به دست آوردن و گسترش این قابلیت‌ها اشاره می‌کنند؛ *داینلز*<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) طی مطالعه‌ای، شیوه آمادگی برای استفاده، ایجاد، نبرد<sup>۷</sup>، تحمل شکست<sup>۸</sup>، پایش محیط، رکود منابع در بازاریابی و تحقیق و توسعه قابلیت‌های پویا را تبیین می‌کند. همچنین *وینتر* (۲۰۰۳) به تبیین چگونگی تشخیص و تمایز دادن قابلیت‌های پویا از دیگر قابلیت‌ها و معرفی حلال تک‌کاره (نه عام)<sup>۹</sup> به عنوان شق دیگری از قابلیت‌های پویا اقدام می‌کند. *پابلو همکارانش* (۲۰۰۷) به بررسی مراحل سه‌گانه توسعه قابلیت‌های پویا، شامل شناسایی<sup>۱۰</sup> یک ظرفیت پویا، توانمندسازی<sup>۱۱</sup> ظرفیت پویا و مدیریت تنش‌های پیش رو و مداوم می‌پردازند.

برخی از پژوهش‌ها مربوط به مباحث جانبی قابلیت‌های پویاست؛ به عنوان نمونه، *زوت* (۲۰۰۳) به تبیین دلایل تفاوت عملکردی دو شرکت با قابلیت پویای یکسان می‌پردازد و *آراگون کوریا و شرما*<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۳) به چگونگی تأثیر محیط خارجی بر راهبرد محیطی و تأثیر آن بر مزیت رقابتی و قابلیت‌های پویای سازمانها

- 
1. Benner & Tushman
  2. Salvato
  3. Blyler & Coff
  4. Social Capital
  5. Moliterno & Wiersema
  6. Danneels
  7. Conflict
  8. Tolerance for Failure
  9. ad hoc Problem Solving
  10. Identifying
  11. Enabling
  12. Aragon-Correa & Sharma

اشاره می‌کنند. ضمن اینکه پیل و کوهن (۲۰۰۶) چگونگی تأثیر طراحی پیمان‌های<sup>۲</sup> در توسعه قابلیت‌های پویا اشاره می‌کنند. نتایج میانی قابلیت‌های پویای سازمانها، یکی دیگر از محورهای مورد توجه پژوهشگران بوده است. به عنوان مثال، کریم<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) به بررسی نقشهای مختلف بخشهای توسعه‌یافته داخلی و سازماندهی ساختار سازمانی می‌پردازد و لی<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۰۶) به نقش قابلیت‌های پویا در شکل‌گیری گروههای راهبردی اشاره می‌کنند. همچنین، کال و سینگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) به بررسی تأثیرات مثبت توافقنامه‌های فرایندهای آموزشی بر موفقیت شرکتها در پیمانهای درون‌سازمانی در قالب قابلیت‌های پویای سازمانی پرداخته‌اند.

همان گونه که بیان شد، پژوهشهایی که تا به امروز در حوزه قابلیت‌های پویا صورت گرفته، در صنایع مختلفی قابل ملاحظه است؛ به عنوان نمونه، در صنعت خودروسازی قابلیت‌های پویا در شرکتهای فیات، هوندا، نسان و تویوتا (کاموفو و ولپاتو<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶؛ ساکو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴)، در صنایع ارتباطی و مخابرات (برادی و دیویس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴؛ کیل<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴؛ ماجومدار<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹؛ نودا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱؛ تریپاس<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۷)، در حوزه نفت و انرژی (هلفات، ۱۹۹۷؛ ویشین و دالنج<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵)، صنایع بهداشتی، دارویی و فناوری زیستی (دی. است<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۲؛ دیلز<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۹؛ مادوک و اوسه‌گویچ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۰؛ پترونی<sup>۱۷</sup>، ۱۹۹۸)، صنعت فولاد و فلزات (فیگورودو<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۳؛ فوررانت و فلین<sup>۱۹</sup>، ۱۹۹۹؛ موتا و دی‌کاسترو<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۴)، صنعت رایانه و نرم‌افزار (سالواتو، ۲۰۰۳؛ ریندوا و کوسا<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۱، ص ۲۰۰۴؛ آتری<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۵؛ روی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۴) و سایر صنایع چنین مطالعاتی انجام شده، اما با وجود همه این تلاشها، در مورد محیط‌های علمی و آموزشی هیچ مطالعه‌ای در حوزه قابلیت‌های پویا صورت نگرفته، که موضوع اصلی این پژوهش است.

1. Pil & Cohen
2. Modular Design
3. Karim
4. Lee
5. Kale & Singh
6. Camuffo & Volpato
7. Sako
8. Brady & Davies
9. Keil
10. Majumdar
11. Noda & Collis
12. Tripas
13. Woiceshyn & Daellenbach
14. D'Este
15. Deeds
16. Madhok & Osegowitsch
17. Petroni
18. Figueiredo
19. Forrant & Flynn
20. Mota & DeCastro
21. Rindova & Kotha
22. Athreye
23. Roy P.

### ▪ روش تحقیق

ارزشمندی روشهای پژوهش به اهداف و مقاصد بهره‌گیری از آنها بستگی دارد و هیچ کدام نمی‌توانند جایگزین دیگری شوند (هوفلی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). انتظار می‌رود پژوهشگران متخصص در حوزه کمی با داشتن جامعه آماری یکسان یا نمونه‌گیری مناسب از جامعه آماری به نتیجه یکسان یا بسیار نزدیک به هم برسند؛ حال آنکه لازمه ورود پژوهشگر در تحقیقات کیفی، ناگزیر از توان اجتهاد بالای محقق در استنباط از یافته‌های اولیه تحقیق است که این خود از دشواری‌های حوزه کیفی است.

### ▪ نظریه مفهوم‌سازی بنیادی

روش انجام این پژوهش، کیفی بوده و از نظریه مفهوم‌سازی داده‌بنیاد بهره می‌گیرد. نظریه مذکور با اینکه عمر چندانی ندارد، ولی یکی از رایج‌ترین روشهای انجام پژوهشهای کیفی است.

از آنجا که مشاهده رفتار در وضعیت طبیعی، عمق ادراک و انعطاف‌پذیری از مهم‌ترین ویژگی‌ها و البته محاسن تحقیقات کیفی است (دلور، ۱۳۸۵، ص ۲۶۳-۲۶۲) و البته بهره‌گیری هر چه دقیق‌تر از این وضعیت طبیعی، امری بسیار ارزشمند تلقی می‌شود؛ نظریه مفهوم‌سازی بنیادی یا روش رویش نظریه یا نظریه داده‌بنیاد<sup>۲</sup> در میان روشهای کیفی مطرح، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و حتی به زعم برخی، اگر قیام این روش در برابر مقبولیت عام پذیرفته شده روشهای کمی به عنوان تنها شکل پژوهش اجتماعی نظام‌مند نبود، پژوهش کیفی نمی‌توانست چنین توسعه پیدا کند. (چارمز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰، ص ۵۰۹)

راهبرد نظریه مفهوم‌سازی بنیادی، نوعی روش‌شناسی عمومی برای تدوین نظریه‌هایی است که ابتدا توسط گلاسر و استراوس در کتاب «کشف نظریه مفهوم‌سازی بنیادی»<sup>۴</sup> معرفی شد. بنیانگذاران این روش‌شناسی، ادعای بزرگی را مبنی بر اتخاذ نظریه از دل داده‌هایی نظام‌مند که حاصل تحقیق اجتماعی باشند، دارند (گلاسر<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۶۵، ص ۱). همان گونه که از نام این نظریه برمی‌آید، نظریه در طول تحقیق رشد می‌کند و از رهگذر تعامل مستمر بین گردآوری و تحلیل داده‌ها حاصل می‌شود (استراوس<sup>۶</sup>، ۱۹۹۴، ص ۲۷۳). با توجه به این خصوصیت می‌توان نتیجه گرفت که این روش پژوهش برای موقعیتی مناسب است که دانش ما در مورد آن محدود است و نظریه قابل اعتنا در رابطه با آن موجود نیست که بتوان بر اساس آن فرضیه‌ای برای آزمون تدوین کرد. (ظهور و کریمی، ۱۳۸۲، ص ۱۰۹)

1. Hoepfl

2. Grounded Theory

3. Charmaz

4. The Discovery Of Grounded Theory

5. Glaser

6. Strauss



عمده‌ترین رویه‌های راهبرد مفهوم‌سازی بنیادی به این صورت است: **کدگذاری باز**<sup>۱</sup>: اختصاص نزدیک‌ترین مفهوم به کوچک‌ترین جزء با معنی هر بخش از داده‌های گردآوری شده. این داده‌ها بیانگر رویدادهای قطعی و دیگر نمونه‌های پدیده‌ها هستند. **کدگذاری محوری**<sup>۲</sup>: رویه‌هایی که از طریق آنها، داده‌ها در فرایندی مستمر با هم مقایسه می‌شوند تا پیوند بعد از کدگذاری باز، بین مقوله‌ها مشخص شود. **کدگذاری انتخابی**<sup>۳</sup>: به فرایند انتخاب مقوله محوری، پیوند نظام‌مند آن با دیگر مقوله‌ها، ارزشگذاری روابط آنها و درج مقوله‌هایی که نیاز به تأیید و توسعه بیشتری دارند، اشاره می‌کند. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴، ص ۵۹)

نظریه داده‌بنیاد متکی بر تجارب جاری<sup>۴</sup> است و به وضع کنونی و شرح آنچه می‌گذرد بسنده می‌کند (هوفی، ۱۹۹۷)، لذا برای ترسیم آینده جز به عنوان مقدمه، نمی‌تواند مطرح باشد. پژوهشگری که درصدد پیشبرد مقاصد و تحقق چشم‌انداز است، می‌تواند از نظریه مذکور برای تشریح نقاط قوت و ضعف بهره‌گیرد (کلمنس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۵۴) و سپس به واسطه آشنایی با چشم‌انداز، به خلق روندهای ابتکاری در جهت تصحیح خطای سازمان یا تأسیس روند جدید همسو با چشم‌انداز اقدام کند. (بی‌یر<sup>۶</sup>، ۱۹۷۹، ص ۳۶-۳۴)

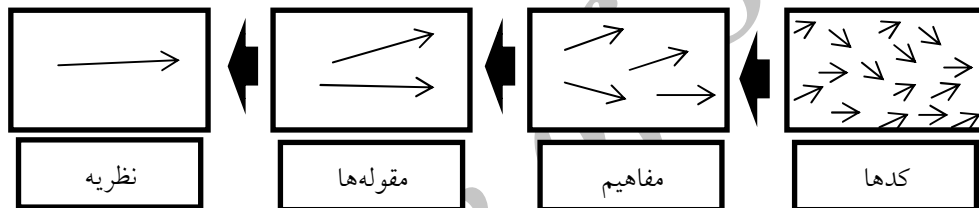
حاصل تجمیع کدگذاری‌های سه‌گانه مرسوم در راهبرد نظریه داده‌بنیاد، نظریه‌ای عمومی است که قابلیت تعمیم‌پذیری<sup>۷</sup> دارد. اما فرایند این راهبرد به زعم خبرگان روش‌شناسی، در مقاصدی غیر از نظریه‌پردازی - نظیر آنچه در این مقاله به کارگرفته شده است - می‌تواند مفید باشد؛ هر چند نظریه عام و جهان‌شمول ارائه نشود. بنابر این، پژوهشگر به مدد این نظریه می‌تواند حتی در ایده‌پردازی در مورد یک مطالعه موردی که هیچ قصدی برای ارائه نظریه قابل تعمیم ندارد، توفیق یابد.

از دیگر سو، تمایل به استفاده از قابلیت‌های پویا، خود زائیده بستری از نیاز به روندسازی و خلاقیت و نوآوری (زوللو و ویتر، ۲۰۰۲، ۳۴۴؛ زهرا و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۹۲۵) و «عبور منطقی» از اکنون به آینده‌ای جذاب (اتزکویتز<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸، ص ۸۲۷) است. واژه «منطقی» در این عبارت، اشاره به بهره‌گیری منطقی از منابع مزیت‌ساز کنونی دارد؛ اما لفظ «عبور» هم آن را از مفاهیمی چون دیدگاه منبع‌محور که تنها به استفاده بهینه از منابع ارزشمند کنونی بسنده می‌کند، جدا می‌کند. به بیان دیگر؛ تجمیع منابع سازمانی که در ادبیات قابلیت‌های پویا از آن با عنوان قابلیت‌سازها

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding
4. Common Experiences
5. Clemens
6. Beer
7. Generalization
8. Etzkowitz

یاد می‌شود، نه به دنبال نظریه، که به دنبال خلق و بسترسازی برای قابلیت‌های پویایی‌اند که سازمان با داشته‌ها و نهاده‌های کنونی خود می‌تواند صاحب این قابلیت‌های پویا باشد. (تیکه، ۲۰۰۷، ص ۱۳۱۹)

با توجه به سؤال پژوهش و ناظر به آن، ابتدا نکات کلیدی داده‌ها احصا و برای هر نکته، یک کد معین می‌شود. با مقایسه کدها، کدهایی که به جنبه مشترکی از پدیده مورد بررسی اشاره دارند، در قالب یک «مفهوم»<sup>۱</sup>؛ چند مفهوم، در قالب یک «مقوله»<sup>۲</sup> و چند مقوله در قالب «نظریه» متجلی می‌شود. برای تسهیل حرکت در مسیر تکامل نظریه، توصیه می‌شود پژوهشگر در مرحله گردآوری داده‌ها به سراغ پرمحتواترین و مرتبط‌ترین منابع حرکت کند، که در این صورت، داده‌ها تقریباً نزدیک به مقصود پژوهش خواهند بود. به نظر می‌رسد این دو توصیه لازمه پیشنهاد گلاسر به «کدگذاری نکات کلیدی» به جای کدگذاری تفصیلی (گلاسر، ۱۹۹۲) باشد. فرایند استخراج نظریه از داده‌ها در نظریه مفهوم‌سازی بنیادی در شکل ۱ نشان داده شده است. پیکانهای تقریباً همسو بیانگر کدگذاری مناسب با سؤال تحقیق است.



شکل ۱: مسیر تکاملی نظریه در راهبرد مفهوم‌سازی بنیادی (برگرفته از دانایی‌فرد، ۱۳۸۴، ص ۶۰)

### ▪ گردآوری داده‌های پژوهش

با توجه به اینکه هدف این مقاله، شناسایی قابلیت‌های پویای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) بوده است، برای شناسایی این قابلیت‌ها یا منابع موجود منتهی به قابلیت‌های پویا، تلاش شد از طریق مصاحبه آنچه به صورت دانش پنهان، به صورت ذهنی نزد اعضای گروه‌های چهارگانه دانشکده را که عبارتند از: گروه‌های سیاست‌گذاری عمومی، بازرگانی، صنعتی و مالی، تدوین کرده، به صورت دانش آشکار منعکس شود. بدین منظور، ابتدا ۱۱ مصاحبه با اعضای گروه‌های مذکور انجام و منابع موجود در سطوح مختلف دانشگاه و دانشکده شناسایی شد. سپس با استفاده از نظریه مفهوم‌سازی بنیادی، تلاش شد داده‌های حاصل از مصاحبه، مسیر داده تا نظریه را بیمایند. با توجه به اینکه از مصاحبه‌ها حجم انبوهی از اطلاعات حاصل می‌شود، استخراج مفاهیم کاری دشوار بوده که عموماً با عمل کدگذاری انجام می‌شود.

1. Concept

2. Category

## ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران ♦ ۴۳۳

کدگذاری نوعی تحلیل عمیق است که در آن داده‌ها، کلمه به کلمه بررسی می‌شوند و در نهایت، کدها از لابه‌لای واژه‌ها یا عبارات خارج می‌شوند. برای کدگذاری اولیه باید داده‌ها را کلمه به کلمه و خط به خط بازبینی کرد. نسخه اولیه هر مصاحبه، انبوهی از داده‌ها را به همراه دارد که باید مطالعه شوند تا از میان آنها مضامین پژوهش استخراج شوند. این عنوانها را باید به صورت عبارات کوتاه درآورد. کلمات و عبارات مشابه ممکن است در مصاحبه تکرار شوند. باید تمامی آنها در نظر گرفته و عبارات مشترک در گروهی قرار گیرد این عمل را کدگذاری و عبارات کوتاه را کد می‌گویند. (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۸۷)

جدول ۱: کدگذاری اولیه و مقوله‌بندی مصاحبه شماره ۱

مقوله‌ها	مفاهیم	نکات کلیدی مصاحبه ۱
* تأسیس اتاق فکر مسائل مدیریتی نظام * تأسیس گروه رصد * فعالیتهای مدیریتی کشور	نگاه کلان‌نگر در تمامی حوزه‌های صنعتی	دانشجویان گرایش صنعتی دانشکده، عموماً نگاه کلان به حوزه‌ها دارند و کمتر در یک حوزه خاص تمرکز می‌کنند.
* راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت	برخوردراری دانشجویان از روحیه آرمانگرایی	دغدغه مشترک دانشجویان برخورداری از روحیه آرمانگرایی و انجام کارهای بزرگ است.
* راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت	ورود به حوزه‌های بکر و جسارت علمی	نگاه خاص ما در گرایش صنعتی سبب شده است که برخی از حوزه‌های بکر که اتفاقاً خیلی هم مورد توجه قرار گرفته‌اند، وارد حوزه‌های کاری‌مان بشود؛ مثل اخلاق حرفه‌ای و ... که اتفاقاً بچه‌ها جسورانه هم در این حوزه‌ها وارد می‌شوند.
* تألیف کتب درسی و کتب عمومی * طراحی دروس جدید و تعریف گرایشهای کاربردی	بهره‌گیری از استادان مجرب و خوب	حضور برخی از بهترین استادان گرایش صنعتی در گروه و بهره‌گیری از استادان مدعو یکی از مهم‌ترین منابع ماست
* ورود به حوزه‌های برنامه‌ریزی کشور * تأسیس گروه رصد * فعالیتهای مدیریتی کشور	عدم تعصب به روش کمی و برخورداری از روش ترکیبی در پژوهشها	ما در گروه صنعتی واقعاً تعصب خاصی بر انجام پژوهشهای صرفاً کمی نداریم؛ اتفاقاً از پژوهشهای ترکیبی و کیفی به شدت استقبال می‌کنیم.
* راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت	استفاده از استادان جوان و پراورزی با دغدغه مشترک با دانشجویان	ما در گروه از استادان جوان و دانش‌آموختگان خودمان هم که با دغدغه‌های بچه‌ها آشناترند و خیلی هم پراورزی‌اند، استفاده می‌کنیم که در طول زمان برکات زیادی دارد.
* انجام فعالیتهای اقتصادی و تأسیس شرکتهای تحقیقاتی-تجاری، اسپن‌آف‌ها و مراکز رشد	جو اعتماد و فضای اخلاقی در دانشگاه و دانشکده	وجود اعتماد و فضای سالم در دانشگاه نعمت بزرگی است و جای استفاده بسیار دارد. بسیاری از الزامات قانونی را که در دانشگاه به صورت اخلاقی رعایت می‌شوند، نداریم که خیلی خوب است.
* شبکه‌سازی علمی-فرهنگی در دانشگاهها و سطح کشور	وجود صمیمیت بین استادان و دانشجویان	بچه‌ها با استادان خیلی صمیمی‌اند و همین باعث می‌شود که بازخور خوب و سریعی از جو کلاس و نحوه آموزش و دغدغه‌های مشترک اتفاق بیفتد.
* برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت	برخوردراری از امکانات مناسب و سهولت بهره‌گیری از آنها	ما در دانشگاه، بسیاری از امکانات نظیر مسجد و رستوران و خوابگاه و کلاس و ... را در یک جا به صورت مجتمع داریم که اگر به خوبی مورد استفاده قرار گیرند واقعاً برکات و ثمره‌های ارزشمندی را ایجاد می‌کنند. وجود اقامتگاه استادان و دانشجویان متأهل هم خیلی ارزشمند است.
* تأسیس مؤسسات مشاوره‌ای و پاسخگویی به مسائل بازرگانی و تجارت با رویکرد فقهی-اسلامی	وجود دروس تحلیلی و منطقی و تقویت توان و شیوه استدلال با انجام مباحثات	مهارتهای منطقی و تحلیلی بچه‌ها در طول زمان و در سالهای اول با دروس مباحثه‌ای و فقهی واقعاً تقویت می‌شود که تفاوتش را زمانی می‌بینیم که با سایر دانشجویان در مقاطع دکتری و ... رقیب می‌شوند.

### ۴۳۴ ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی ۳

راه‌اندازی پژوهشکده * مسائل مدیریتی	امکان انجام مطالعات و پژوهشهای مشترک با استادان	بسیاری از استادان ما بدون هیچ چشم داشتی و با حوصله تمام انگیزه همکاری با دانشجویان برای انجام کارهای پژوهشی را دارند که این جو، کمتر در سایر دانشگاهها دیده می‌شود.
شبکه‌سازی علمی- فرهنگی در دانشگاهها و سطح کشور	امکان انجام مطالعات علمی با رویکرد جهان اسلام و حضور در همایشهای بین‌المللی	هم اکنون با حمایت‌های دانشگاه و با توجه به اینکه بچه‌های ما دغدغه کارهای پژوهشی با رویکرد اسلامی و فراملی دارند، امکان بسیاری از اردوها و حضور در همایشها و اجلاسهای بین‌المللی به ویژه با رویکرد اسلامی وجود دارد.
شبکه‌سازی علمی- فرهنگی در دانشگاهها و سطح کشور	برخوردار از شبکه ارتباطی مناسب برای انجام کارهای تأثیرگذار	حضور دانش‌آموختگان دانشگاه در سازمانهای تأثیرگذار و از طرفی وجود صمیمیت و اعتماد بین آنان و احساس تعلق خاصشان به دانشگاه، موجبات همکاری مشترک و استفاده از ارتباطات مناسب را فراهم و زمینه کارهای بزرگ را ایجاد می‌کند.
طراحی دروس جدید و تعریف گرایشهای کاربردی	امکان تعریف گرایشهای جدید در دانشکده	با توجه به دغدغه‌های خاص دانشجویان ما در گرایشها، مثلاً در گرایش صنعتی می‌توان گرایشهای خردتر مثل سیاستگذاری صنعتی و ... هم تعریف کرد که واقعاً مورد استقبال هم قرار می‌گیرد.
تأسیس گروه رصد فعالیتهای مدیریتی کشور	امکان راه‌اندازی گروههای رصد اقدامات مدیریتی کشور	ما حتی می‌توانیم تیمهای کاری جدی برای رصد فعالیتهای مدیریتی کشور- مثلاً صنعت و تجارت- راه بیندازیم که اتفاقاً نیاز جدی ماست و بچه‌ها هم، چنین روحیاتی دارند.
انجام مطالعات پروژه‌های ملی با رویکرد حل مسائل نظام	امکان انجام فعالیتهای مشترک بین رشته‌ای و بین گرايشی	ما می‌توانیم با همکاری سایر گرایشها و حتی سایر رشته‌های دانشگاه- با توجه به صمیمیت و اعتماد و دغدغه‌های مشترک- کارهای بسیاری انجام دهیم از برگزاری همایشها و دوره‌های کارآموزی گرفته تا تألیف کتاب و تأسیس پژوهشکده و شرکت.
برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت * انجام فعالیتهای اقتصادی	حضور استادان فعال در عرصه آموزش و اجرا به طور همزمان	یک سری از استادان ما هم سابقه کارهای صنعتی و اجرایی دارند و هم کار دانشگاهی می‌کنند؛ یعنی هم تجربه و هم دانش همزمان.
تأسیس گروه رصد فعالیتهای مدیریتی کشور	اعتبار و خوشنامی دانشگاه در فضای بیرونی	ضمن اینکه دانشگاه ما، اعتبار خوبی در فضای علمی کشور و به ویژه سازمانها دارد که حاصل بسیاری از عوامل اعم از دانش‌آموختگان، رئیس دانشگاه، محتوای بین رشته‌ای دانشگاه، گزینش و ... است.
تأسیس اتاق فکر مسائل مدیریتی نظام	عدم مقهوریت در مقابل غرب و برخوردار از روحیه انتقادی در مقابل آن	یک نکته اساسی این است که بچه‌های ما در مقابل غرب و نظریه‌های غربی، هم رویکرد انتقادی دارند و هم اساساً مقهور اینها نمی‌شوند که واقعاً چیز ارزشمندی است که خیلی به درد می‌خورد.
تأسیس مؤسسات مشاوره‌ای و پاسخگویی به مسائل بازرگانی و تجارت با رویکرد فقهی- اسلامی	امکان راه‌اندازی گروهها و حلقه‌های مطالعاتی دانشجویی	یک تجربه خوب دانشکده، راه‌اندازی حلقه‌های دانشجویی است که به صورت خودجوش به انجام فعالیتهای علمی- پژوهشی مبادرت می‌کنند که می‌تواند در قالب انجمن علمی یا حتی گروه مستقل باشد مثلاً تجربه موفق گروه ERP که اتفاقاً برخی از اعضای گروه پایان‌نامه‌هایشان هم از همین موضوع درآمد.

مفاهیم و مقوله‌های جدید شناسایی شده در ۱۰ مصاحبه انجام شده دیگر، در جدول ۲ منعکس شده است. گفتنی است که بعد از مصاحبه هفتم، دیگر هیچ مفهوم جدید و به تبع آن هیچ مقوله جدیدی حاصل نشد که علامت خط تیره در جدول، اشاره به آن دارد.

جدول ۲: مفاهیم و مقولات جدید سایر مصاحبه‌ها

مقولات جدید	مفاهیم جدید	
---	رابطه استاد و شاگردی	مفاهیم شماره ۲
---	نزدیکی مأموریت و اندیشه دانشگاه به مأموریت و اندیشه نظام	
---	همدلی و همکاری اعضای هیئت علمی	
* راه‌اندازی تارنمای پاسخگویی (طراحی سؤالات صحیح و مسئله‌یابی) مسائل دینی حوزه تجارت	دروس معارف اسلامی و مباحث فقهی	
---	رؤسای گروههای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت	
---	حضور دانش‌آموختگان به عنوان استاد در دانشکده	

ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران ♦ ۴۳۵

مصاحبه شماره ۳	تشویق به تولیدهای حداقلی دانشجویان مبتدی به واسطه برگزاری جشنواره‌ها و گردهمایی‌ها
	مسئله‌شناسی روز در حوزه مدیریت و اجتماع
	برخوردراری از زبان مشترک در مسائل اجتماعی و دینی
	دغدغه‌مندی دانشجویان به اسلامی‌سازی جامعه
	فعال شدن معاونت پژوهشی دانشگاه
	وجود دانشجویان فعال در انجمن علمی دانشجویی
	به روز بودن اعضای هیئت علمی دانشکده
	میل به توفیق‌طلبی متراکم در گروه‌های دانشکده
مصاحبه شماره ۴	براه‌اندازی و اداره سازمان‌های اثربخش
	دوره‌های کارآموزی برای دانشجویان با کمک دانش‌آموختگان شاغل در فضای کسب‌وکار واقعی
	منبع بودن دانشجویان سایر گرایشها، رشته‌ها و حتی سایر دانشگاهها در صورت همکاری در مقاله‌ها، پروژه‌ها، دوره‌ها و...
	درسهای سمیناری راهی برای جلب قابلیت‌های استادان سایر دانشگاهها و خبرگان
	امکان تصویب پایان‌نامه‌های با رویکرد میان‌رشته‌ای
	اجرای طرح ملی برای حل مسائل نظام
	قابلیت ایجاد و زایش تیمهای هم‌افزا و مکمل
مصاحبه شماره ۵	جهت‌دهی و تعریف محتوای درسی جدید به ویژه در رشته‌های مالی اسلامی و مدیریت دولتی
	وجود جو پژوهش کاملاً بنیادی در دانشکده
	امکان تعریف رشته‌های جدید تلفیقی با رویکرد سیاست‌گذاری در همه گرایشها
	ظرفیت راهبری و راهرو شدن به صورت هم‌زمان
	استفاده از فرصتهای مطالعاتی
	حضور و ارتباط با کشورهای اسلامی
	زمینه مشترک دغدغه‌های دانشجویان
	حضور دانشجویان و دانش‌آموختگان در فضاهای فرهنگی
	احساس تعلق دانشجویان و دانش‌آموختگان نسبت به دانشگاه و سایر دانشجویان آن
	امکان تدوین نشریات گوناگون
	دغدغه‌مندی نسبت به مسائل مدیریت اسلامی
	وجود رسالت دینی و اجتماعی در دانشجویان و استادان و دانش‌آموختگان
	داشتن پتانسیل در قدرت ضرب توانمندی‌های مختلف سایر علوم اجتماعی نظیر ارتباطات، اقتصاد، جامعه‌شناسی و ... در رشته مدیریت برای اثربخشی بیشتر
	رشد ناشی از فعالیت در دانشگاه
	وجود تنوع رشد و گرایش در دانشگاه
مصاحبه شماره ۶	توانمندی دانشجویان نسبت به علوم فقهی اسلامی و مسائل مالی
	دغدغه‌مندی دانشجویان نسبت به مسائل مالی اسلامی در کشور
	وجود اساتید مطرح عرصه مالی و اقتصاد اسلامی در دانشکده
	وجود قابلیت اجرایی‌سازی بسیاری از روشهای جدید مطرح در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی
	دسترسی به منابع اطلاعاتی و نرم‌افزارهای تخصصی مدیریتی
	قرار داشتن محتوای دروس در مرز علم به ویژه در حوزه مدیریت مالی و دولتی (با رویکرد اسلامی)
در مصاحبه‌های شماره ۸ تا ۱۱ که چهار مصاحبه پایانی بودند، مفهوم و مقوله جدیدی حاصل نشد که نشان از تحقق اشباع مفهومی در پژوهش داشت.	

جدول ۳ به طبقه‌بندی مقولات، مفاهیم و نکات کلیدی کدگذاری شده که از مصاحبه با خبرگان و مطالعه منابع مرتبط، نظیر پایان‌نامه‌های مربوط به این دانشگاه به دست آمده است، اشاره می‌کند. این جدول به منابع گوناگون دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) که مبتنی بر موارد گوناگون، نظیر دانشجویان دانشکده، استادان، خود دانشکده و دانشگاه است، اشاره دارد. این منابع در قالب مفاهیم گوناگون، شناسایی و در چارچوب کدهای مشخص، طبقه‌بندی شده‌اند.

جدول ۳: ساختار مقولات، مفاهیم و نکات کلیدی استخراج شده

مقولات	مفاهیم	نکات کلیدی
منابع مبتنی بر دانشجویان دانشکده	تعهد و عمل اسلامی، متممق، منظم، مسئول بودن نسبت به مسائل انقلاب، جستجوکننده آرمانهای انقلاب و دانشگاه، امیدواری، هوشمندی، کمک به یکدیگر، تعامل بالا، فضای خواستن، ایمان، پیگیری، عقلانیت علمی، بصیرت، سهیم بودن در مسائل جامعه، خودسازی علمی و عملی، حفظ یکپارچگی، حفظ حرکت علمی، هدفمند عمل کردن، افزایش آگاهی نسبت به امروز، دیروز و فردا، درس خواندن خوب، تهذیب اخلاق، ورزش، صمیمیت بین دانشجویان، تسلط نسبی به زبانهای عربی و انگلیسی.	PB ,PA31 ,PA 23 ,PA 22 ,PA 20 ,PA 17 ,PA 16 ,PB 3 ,PB 6 ,PB 7 ,PB 8 ,PB 3 ,PC 2 ,PC 3 ,PC 3 ,PC 2 ,PB 7 ,PD 16 ,PD 15 ,PD 13 ,PD 12 ,PC 9 ,PC 7 ,5 ,PF 8 ,PF 7 ,PF 5 ,PF 4 ,PE 21 ,PE 20 ,PE 3 ,PH 5 ,PH 4 ,PH 2 ,PH 1 ,PG 4 ,PG 2 ,PG 1 ,17 ,PI 11 ,PH30 ,PH28 ,PH 19 ,PH 9 ,PH 8 ,PH 6 ,PI 37 ,PI 35 ,PI 21 ,PI 19 ,PI 15 ,PI 14 ,PI 10 ,2 ,PK 5 ,PK 2 ,PJ 17 ,PJ 16 ,PJ 3 ,PI 42 ,PI 41 ,PK 6 ,PK 8 ,PK 10 ,PK 11 ,PK 13 ,PK 14 ,PK 13 ,PK 5 ,PL 3 ,PL 1 ,PL 3 ,17
منابع مبتنی بر استادان	فعال، پرنشاط، مبتکر، کوشا، علاقه‌مند، متعهد، صبور و مؤمن، به روز بودن، روحیه جهاد و دلسوزی، عشق به اسلام و انقلاب، هدایت متعلمان به دانایی و معرفت، آگاه و کارآمد، عاقل، عالم، خویشتن‌دار و نافذ، هدفمند عمل کردن، با امید و اهل کار جمعی، خدمات حین و پس از آموزش، حضور مستمر و تمام‌وقت برخی استادان در دانشگاه، صمیمیت بین استادان و دانشجویان.	PB ,PB1 ,PA 23 ,PA 20 ,PA 18 ,PA 17 ,PA 16 ,PC 11 ,PC 9 ,PC 7 ,PC 4 ,PC 3 ,PC 2 ,PB 5 ,4 ,PD 5 ,PD 4 ,PD 3 ,PD 2 ,PD 1 ,PC 15 ,PC 14 ,PG 2 ,PG 1 ,PF 5 ,PF 2 ,PD 17 ,PD 12 ,PD 7 ,PH 15 ,PH 14 ,PH 13 ,PH 11 ,PG 14 ,PG 10 ,PI 5 ,PH30 ,PH26 ,PH25 ,P 21 ,PH 19 ,PH 16 ,PJ 39 ,PI 36 ,PI 34 ,PI 35 ,PI 33 ,PI 7 ,PI 6 ,PL 7 ,PK 8 3
منابع مبتنی بر دانشکده	حضور استادان مطرح رشته مدیریت کشور، توانمندی در حوزه‌های اسلامی و عرصه کسب و کار، استادان برجسته، بستر پژوهش کاملاً بنیادی، دسترسی به منابع اطلاعاتی و نرم‌افزارهای تخصصی مدیریتی، هیئت علمی، ارتباط با دانشگاه‌های فعال، نگاه کلان، امکان تصویب پایان‌نامه‌های با رویکرد میان‌رشته‌ای، پیمانهای راهبردی، فرصتهای مطالعاتی، نشریات گوناگون، ارتباطات بین گرایشها، ورودی‌های رشته ریاضی و فیزیک و برخورداری از قدرت تحلیل منطقی، توانایی ارتباط با فضاهای کاری بیرونی، وجود اعتماد و صمیمیت بین استادان و دانشجویان.	PA ,P 27 ,PA 23 ,PA 20 ,PA 17 ,PA 18 ,PA 16 ,PC 9 ,PC 7 ,PB 10 ,PB 4 ,PB 3 ,PB 1 ,PA 29 ,28 ,PD 4 ,PD 3 ,PD 2 ,PD 1 ,PC 14 ,PC 11 ,PC 10 ,PE 8 ,PE 9 ,PE 10 ,PE 7 ,P 6 ,PD 12 ,PD ,PD 7 ,PF 16 ,PF 12 ,PF 10 ,PF 5 ,P 4 ,PF 2 ,PE 14 ,PH ,PH 2 ,PG 14 ,PG 13 ,PG 10 ,PF 19 ,PF 18 ,PH29 ,PH 23 ,PH 22 ,PH 20 ,PH 19 ,PH 13 ,11 ,PI 38 ,PI 34 ,PI 33 ,PI 29 ,PI 2 ,PI 7 ,PI 5 ,PI 3 ,PK ,PK 14 ,PK 1 ,PK 2 ,PK 1 ,PJ 7 ,PJ 2 ,PI 43 ,PL 6 ,PL 5 ,PL 2 ,PL 1 ,15
منابع مبتنی بر دانشگاه امام صادق علیه السلام	تبادل علمی با دنیا، سابقه سیاسی- انقلابی و چارچوب فکری رئیس دانشگاه، حساسیت در برابر پدیده‌های نامطلوب، توجه محوری به دانشجوی، مرجعیت علمی، برخورداری از دانش‌آموختگان متعهد و متخلق و متدین، دانشگاه اسلامی، وجود روحیه اعتلاطلبی و آرمانگرایی در دانشگاه، فراهم بودن امکانات مناسب در دانشگاه، دانشگاه اصولی، وجود بستر مبارزه علمی با شبهات، امکان اعزام دانشجویان به خارج از کشور، وجود گزینش علمی و اخلاقی، پتانسیل راه‌اندازی کرسی آزاداندیشی، وجود روحیه کار تیمی، محیط دینی و ارزشهای اسلامی، محیط صمیمی، اعتبار دانشگاه در سطح نظام و وابستگی فکری به آن، وجود روحیه علم‌محوری و دغدغه‌مندی علمی در دانشگاه، اعتبار دانشگاه در بین دانشگاههای اسلامی سایر کشورها، حاکمیت ارزشهای اسلامی در دانشگاه، وجود روابط مناسب با سایر دانشگاههای دینی و اسلامی، ارتباطات خاص موجود بین رشته‌ها، وجود ارتباطات مناسب بین استادان و دانشجویان، وجود دروس فقهی و معارف اسلامی، همنوایی تعلیم و تربیت، وجود مباحثات در دروس گوناگون.	PC 12 ,PC 10 ,PB 10 ,PB 9 ,PB 8 ,PB 5 ,PB 1 ,PD ,PD 15 ,PD 10 ,PD 8 ,PD 9 ,PC 13 ,PC 11 ,PH 9 ,PH 8 ,PH 7 ,PH 3 ,PF 15 ,PF 6 ,PF 3 ,18 ,PI 18 ,PI 12 ,PI 9 ,PI 11 ,PI 8 ,PH 11 ,PH 10 ,PK 5 ,PK 1 ,PJ 3 ,PJ 2 ,PJ 1 ,PI 39 ,PI 28 ,PI 24 ,PK 13 ,

## ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران ♦ ۴۳۷

مهم‌ترین قابلیت‌سازهای موجود در دانشکده معارف اسلامی و مدیریت را که مورد اشاره بسیاری از خبرگان بود، می‌توان در قالب جدول ۴ نشان داد. توجه خاص به این موارد می‌تواند زمینه‌ساز قابلیت‌های بسیاری برای دانشکده باشد.

جدول ۴: مهم‌ترین قابلیت‌سازهای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت

نکات کلیدی	کلیدی‌ترین قابلیت‌ساز
PC <sub>2</sub> , PC <sub>3</sub> , PC <sub>4</sub> , PC <sub>14</sub> , PC <sub>15</sub> , PD <sub>1</sub> , PD <sub>2</sub> , PD <sub>5</sub> , PF <sub>2</sub> , PF <sub>7</sub> , PF <sub>8</sub> , PF <sub>17</sub> , PA <sub>20</sub> , PB <sub>1</sub> , PB <sub>2</sub> , PB <sub>7</sub> , PB <sub>9</sub> , PB <sub>11</sub> , PH <sub>11</sub> , PH <sub>13</sub> , PH <sub>17</sub> , PH <sub>25</sub> , PI <sub>5</sub> , PJ <sub>3</sub> , PG	منابع انسانی
PB <sub>3</sub> , PC <sub>11</sub> , PD <sub>19</sub> , PD <sub>20</sub> , PE <sub>4</sub> , PF <sub>4</sub> , PF <sub>5</sub> , PG <sub>4</sub> , PH <sub>14</sub> , PH <sub>28</sub> , PI <sub>8</sub>	سرمایه اعتماد
PA <sub>15</sub> , PB <sub>5</sub> , PC <sub>6</sub> , PE <sub>8</sub> , PF <sub>18</sub> , PG <sub>13</sub> , PH <sub>9</sub> , PI <sub>2</sub> , PJ <sub>4</sub> , PJ <sub>17</sub> , PL <sub>1</sub>	فرهنگ توفیق‌طلبی
PB <sub>3</sub> , PB <sub>4</sub> , PB <sub>7</sub> , PB <sub>8</sub> , PB <sub>9</sub> , PC <sub>13</sub> , PD <sub>14</sub> , PD <sub>15</sub> , PF <sub>3</sub> , PF <sub>4</sub> , PF <sub>9</sub> , PF <sub>10</sub> , PF <sub>14</sub> , PF <sub>15</sub> , PI <sub>38</sub> , PK <sub>3</sub> , PK <sub>5</sub> , PK <sub>6</sub>	هویت میان‌رشته‌ای

پس از ذکر طبقه‌بندی مقولات و مفاهیم، لازم است به نکات خاص و کلیدی هر یک از گرایش‌های دانشکده معارف اسلامی و مدیریت پرداخته شود. جدول ۵ به طبقه‌بندی این قابلیت‌ها می‌پردازد. برخی از قابلیت‌های خاص مربوط به گرایش‌های چهارگانه، در عموم دانشگاه‌ها یکسان بوده و مربوط به ویژگی آن گرایش است؛ در حالی که برخی، به ویژگی خاص گرایش‌ها در دانشگاه امام صادق (ع) اشاره دارد که البته به تفکیک این دو حوزه پرداخته نمی‌شود و در جدول ۵، به موارد خاص این دانشکده اشاره می‌شود.

جدول ۵: قابلیت‌های خاص گرایش‌های دانشکده معارف اسلامی و مدیریت

قابلیت‌های خاص گرایش	
توانایی پیمان‌های راهبردی، توانایی بهره‌گیری از منابع اسلامی، بهره‌گیری از اسنادان عرصه کار و تجارت به طور همزمان، توانایی برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت، توانایی پاسخگویی به مسائل جهانی با رویکرد اسلامی در حوزه بازرگانی، توانایی ارائه فرصت مطالعاتی در خارج از کشور	دانشجویان
امکان پژوهش‌های کاملاً بنیادی، طرح شدن موضوعات کاملاً بدیع در گرایش، بهره‌گیری از اسنادان حوزه نظریه‌پردازی با رویکرد تأسیسی، قابلیت ایجاد فضای گروه‌های کاری و تعاملی، توانمندی نهادسازی در گرایش، نگاه تأسیسی به گرایش مدیریت دولتی، رویکرد تضاعفی به جای تقابلی، تعریف عملی از مباحث میان‌رشته‌ای، برخورداری از محتوای ارزشی، برخورداری از نگاه ارزشی و دغدغه‌مندی، قرار داشتن محتوا در مرز برنامه‌ریزی درسی دنیا، پیگیری همزمان سه گانه مرز علم، مسائل کشور و حرکت به سوی اسلامی شدن، مطالبه عمومی در دانشگاه برای تأسیس این گرایش	دانشگاه
نگاه کمی در عین کلی‌نگری، حرکت به سوی حوزه‌های اجتماعی در گرایش، بهره‌گیری از اسنادان برتر و فعال در حوزه علوم و فناوری، بهره‌گیری از دانشجویان با توانایی فهم مباحث کمی، نگرش سیستمی به مباحث، عدم تعصب به روش کمی و فهم روش‌های کیفی، زمینه کاری و اشتغال مناسب، وجود نگرش سیاستگذاری صنعتی در گرایش، مسئله‌شناسی قوی در گرایش، گرایش پایان‌نامه‌ها و پژوهش‌ها به حوزه‌های اجتماعی با رویکرد حل مسئله، تصویر مطلوب گرایش در جامعه، امکان تعریف گرایش‌های جدید در این گرایش، وجود عرصه‌های بکر در گرایش، امکان ارتباط‌گیری مناسب با عرصه‌های صنعتی، عدم مقهوریت در حوزه مباحث غربی، ارائه خدمات به صنایع و سازمانها در حوزه ارزیابی عملکرد و منابع انسانی	صنعت
مطرح بودن مباحث ملی در سطح جامعه، بهره‌گیری از منابع فقهی و اسلامی، بهره‌گیری از استنادات برتر مالی و مالی اسلامی، توانایی فهم مسائل فقهی و مالی به طور همزمان، وجود مسائل و نیاز فراوان در جامعه، بهره‌گیری از دو رویکرد کمی و کیفی (تحلیلی)، وجود عرصه شغلی فراوان در جامعه، وجود دوره دکتری در دانشگاه	موسسه

### استخراج قابلیت‌های پویای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت

پس از اشاره به منابع موجود در دانشگاه امام صادق (ع) و دانشکده معارف اسلامی و مدیریت و گرایش‌های مختلف آن، به شناسایی قابلیت‌های پویای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) اقدام می‌شود. در واقع؛ پس از شناسایی قابلیت‌ها و منابع مختلف و ترکیب آنها با یکدیگر، قابلیت‌های پویای این دانشکده حاصل می‌شود. البته موارد ذکر شده، تنها نمونه‌هایی از این قابلیت‌هاست و با ترکیب منابع با یکدیگر می‌توان به قابلیت‌های دیگری نیز دست یافت. جدول ۶ به دسته‌بندی و ترکیب منابع قابلیت‌ساز و استخراج قابلیت‌های مربوط به هر دسته از این منابع پرداخته است.

جدول ۶: استخراج قابلیت‌های پویای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت

کدها (قابلیت‌سازها)	(قابلیت‌های پویا)
۱ توانمندی و علاقه دانشجویان به مسائل کشور؛ تلاش برای مرجعیت علمی در دانشگاهها؛ علاقه‌مندی به مباحث اجتماعی؛ حضور استادان مطرح رشته مدیریت کشور در دانشکده؛ فعال شدن معاونت پژوهشی دانشگاه؛ وجود روحیه و دغدغه‌مندی نسبت به عرصه پژوهش در دانشجویان.	تألیف کتب درسی و کتب عمومی
۲ وجود استادان فعال در عرصه پژوهش، آموزش و اجرا به طور همزمان؛ وجود دانشجویان فعال در انجمن علمی دانشجویی؛ بهره‌گیری از اعتبار دانشکده در جامعه علمی کشور؛ منابع فیزیکی دانشگاه	برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت (سمینار، همایش و دوره‌های کارآموزی)
۳ بهره‌گیری از تیم‌های پژوهشی در عرصه تجارت با توجه به تعدد و تنوع گرایشها؛ احساس تعلق دانشجویان و دانش‌آموختگان به همکاری با یکدیگر؛ توانمندی دانشجویان در حوزه‌های اسلامی و عرصه کسب و کار به طور همزمان؛ توانمندی بالای دانشجویان در استدلال و افتاح؛ امکان راه‌اندازی گروه‌ها و حلقه‌های مطالعاتی دانشجویی.	تأسیس مؤسسات مشاوره‌ای و پاسخگویی به مسائل بازرگانی و تجارت با رویکرد فقهی-اسلامی
۴ آشنایی دانشجویان با مباحث فقهی؛ آشنایی دانشجویان با عرصه فعالیت‌های اجتماعی و مباحث کسب و کار؛ دغدغه‌مندی دانشجویان به اسلامی‌سازی جامعه؛ برخورداري از زبان مشترک در مسائل اجتماعی و دینی.	راه‌اندازی تارنمای پاسخگویی به مسائل دینی حوزه تجارت (طراحی سؤالات صحیح و مسئله‌یابی)
۵ مسئله‌شناسی روز در حوزه مدیریت و اجتماع؛ حضور استادان برجسته در دانشکده؛ وجود جو پژوهش کاملاً بنیادی در دانشکده؛ امکان تعریف رشته‌های جدید تلفیقی با رویکرد سیاستگذاری در همه گرایشها؛ قرار داشتن محتوای دروس در مرز علم به ویژه در حوزه مدیریت مالی و دولتی (با رویکرد اسلامی)؛ جهت‌دهی و تعریف محتوای درسی جدید به ویژه در رشته‌های مالی اسلامی و مدیریت دولتی.	طراحی دروس جدید و تعریف گرایشهای کاربردی
۶ وجود استادان فعال در عرصه آموزش و اجرا به طور همزمان؛ قرار داشتن در مرز دانش در بسیاری از حوزه‌های مدیریت؛ قابلیت اجرایی‌سازی بسیاری از روشهای جدید در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی؛	برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه



ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران ♦ ۴۳۹

	بهره‌گیری و دسترسی به منابع اطلاعاتی و نرم‌افزارهای تخصصی مدیریتی؛ بهره‌گیری از اعتبار دانشکده و استادان آن.
اصلاح فضای مالی - اقتصادی کشور با رویکرد اسلامی	۷ وجود استادان مطرح عرصه مالی اسلامی و اقتصاد اسلامی در دانشکده؛ دغدغه‌مندی دانشجویان نسبت به مسائل مالی اسلامی در کشور؛ توانمندی دانشجویان نسبت به علوم فقهی اسلامی و مسائل مالی؛ ارتباط با دانشگاه‌های فعال در عرصه مالی اسلامی در سطح جهان؛ عدم مقهوریت در برابر غرب.
تأسیس اتاق فکر مسائل مدیریتی نظام	۸ برخورداری از نگاه کلان در رشته‌ها و گرایش‌های مختلف؛ دغدغه‌مندی دانشجویان، اساتید و دانش‌آموختگان نسبت به مسائل و مباحث کشور؛ زمینه مشترک دغدغه‌های دانشجویان؛ عدم مقهوریت دانشجویان نسبت به الگوها و مسائل موجود غربی.
تأسیس گروه رصد فعالیتهای مدیریتی کشور	۹ دغدغه‌مندی دانشجویان نسبت به مسائل نظام؛ اعتبار دانشگاه و مسئولان آن در سطح نظام؛ توانمندی دانشجویان در حوزه‌های کمی و کیفی با رویکرد کلان‌نگر و سیستمی؛ استفاده از تجارب دانش‌آموختگان فعال در عرصه‌های مدیریتی کشور.
انجام فعالیتهای اقتصادی و تأسیس شرکت‌های تحقیقاتی - تجاری، اسپین آف‌ها و مراکز رشد	۱۰ وجود استادان علاقه‌مند به اجرای طرح‌های تحقیقاتی - اجرایی؛ بهره‌گیری از اعتبار دانشکده و استادان آن؛ علاقه‌مندی دانشجویان و دانش‌آموختگان به انجام کارهای مشترک و احساس تعلق آنان به انجام کارهای مشترک؛ اعتماد بین اساتید، دانشجویان و دانش‌آموختگان برای فعالیت اقتصادی مشترک؛ میل به توفیق‌طلبی متراکم در گروه‌های دانشکده.
انجام مطالعات پروژه‌های ملی با رویکرد حل مسائل نظام	۱۱ امکان تصویب پایان‌نامه‌ها با رویکرد میان‌رشته‌ای؛ امکان برقراری پیمانهای راهبردی.
شیکسازي علمی - فرهنگي در دانشگاه‌ها و سطح کشور	۱۲ وجود حلقه‌های دانشجویی و دانش‌آموختگانی در عرصه‌های علمی - اقتصادی؛ صمیمیت حاکم بر روابط دانشجویان و استادان؛ تدریس دانش‌آموختگان در دانشگاه‌های مختلف؛ حضور دانشجویان در همایش‌های ملی و بین‌المللی؛ حضور دانشجویان و دانش‌آموختگان در فضاهای فرهنگی؛ احساس تعلق دانشجویان و دانش‌آموختگان به دانشگاه و سایر دانشجویان آن.
حضور و ارتباط با کشورهای اسلامی دیگر	۱۳ استفاده از فرصتهای مطالعاتی؛ علاقه‌مندی دانشجویان به مسائل سایر کشورهای اسلامی؛ ارتباطات زیاد.
ورود به حوزه‌های برنامه‌ریزی کشور	۱۴ برخورداری از استادان خوب؛ برخورداری از دانش‌آموختگان توانمند؛ برخورداری از دغدغه‌مندی نسبت به مسائل نظام؛ نزدیک بودن مأموریت و اندیشه دانشگاه به مأموریت و اندیشه نظام؛ امکان برگزاری جلسه با عرصه‌های صنعت و تجارت، مباحث مالی و دولتی کشور؛ بهره‌گیری از قابلیت نگرش سیستمی دانشجویان به دلیل تنوع دروس گذرانده شده؛ وجود توان تحلیل کمی و کیفی به طور همزمان با رویکرد کلی‌نگرانه.
راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت	۱۵ امکان تدوین نشریات گوناگون؛ بهره‌گیری از دانشجویان علاقه‌مند به عرصه پژوهش؛ دغدغه‌مندی نسبت به مسائل مدیریت اسلامی؛

	<p>تنوع فعالیتهای دانشجویان و رشته‌ها و گرایشهای ایشان؛                  بهره‌گیری از استادان جوان و مجرب به طور همزمان؛                  توفیق‌طلبی و آرمانگرایی در دانشجویان و دانش‌آموختگان؛                  ظرفیت راهبری و راهرو شدن در دانشجویان و دانش‌آموختگان؛                  وجود عرصه‌های بکر و توانایی و جسارت دانشجویان در مواجهه با این عرصه‌ها؛                  وجود رسالت دینی و اجتماعی در دانشجویان و استادان و دانش‌آموختگان؛                  وجود مباحث بکر نظیر مالی اسلامی و الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت؛                  داشتن پتانسیل در قدرت ضرب توانمندی‌های مختلف سایر علوم اجتماعی نظیر ارتباطات، اقتصاد، جامعه‌شناسی و ... در رشته مدیریت برای اثربخشی بیشتر.</p>
<p>راه‌اندازی و اداره سازمانهای اثربخش</p>	<p>۱۶                  رشد ناشی از فعالیت در دانشگاه؛                  وجود تنوع رشد و گرایش در دانشگاه؛                  میل به توفیق‌طلبی در گروههای دانشکده.</p>

### ■ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

«قابلیتهای پویا» از مفاهیم مورد توجه بسیاری از سازمانها در سالهای اخیر است که تعاریف گوناگونی از آن ارائه شده است. ولی می‌توان این قابلیتها را مجموعه استعدادهای هر سازمان در راستای حل نظام‌مند مسائلی دانست که از وجود فرصتها و تهدیدهای محیطی ناشی می‌شود و با اتخاذ به موقع و هوشیارانه تصمیمات و در جهت تغییرات منابع صورت می‌گیرد.

دانشکده‌های مدیریت همواره از مراکزی به شمار می‌روند که در جهت حل مسائل هر کشور حرکت می‌کنند. توانمندی این مراکز در جهت‌گیری‌های سریع، صحیح و به موقع در مقابل تغییرات محیطی، امری حیاتی و اساسی است. شناسایی قابلیتهای پویای دانشکده‌های مدیریت می‌تواند گامی در راستای اثربخشی هر چه بیشتر آنها در ایفای مأموریت و نیل به اهدافشان باشد. دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع)، از سویی ویژگی‌های دانشکده‌های مدیریت کل کشور را داراست و از سوی دیگر، دارای وجه تمایزات آشکار با این دانشکده‌هاست که ناشی از عوامل بسیاری، نظیر ویژگی‌های دانشگاه مذکور، منابع انسانی آن (اعم از ریاست، کادر هیئت علمی، دانشجویان و ...)، محتوای دروس (بین‌رشته‌ای بودن و بهره‌گیری از دروس معارف اسلامی)، جو فرهنگی- تربیتی و ... آن است. لذا شناسایی قابلیتهای پویای این دانشکده امری بسیار مفید و در عین حال بسیار پیچیده است.

در این پژوهش که به روش کیفی انجام شده است، پژوهشگران کوشیده‌اند از طریق ابزار مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با استادان گرایشهای مختلف دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع)، به استخراج قابلیتهای پویای این دانشکده بپردازند. به این منظور، پس از شناسایی منابع و قابلیت‌سازهای گوناگون این دانشکده که از خود دانشگاه، دانشکده، هیئت علمی و استادان، دانشجویان،

#### ارتقای قابلیت‌های پویا در دانشکده‌های مدیریت جمهوری اسلامی ایران ♦ ۴۴۱

محتوای دروس، محتوای گرایش‌های مدیریت، سایر رشته‌های دانشگاه و عوامل دیگر ناشی می‌شود، به ترکیب دسته‌های مختلف منابع پرداخته و از این طریق، برخی از قابلیت‌های پویای دانشکده استخراج شد. البته می‌توان با ترکیب منابع دیگر و دقت بیشتر، قابلیت‌های پویای دیگری نیز احصا کرد.

امکان تألیف کتب درسی و کتب عمومی، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت (سمینار، همایش و دوره‌های کارآموزی)، تأسیس مؤسسات مشاوره‌ای و پاسخگویی به مسائل بازرگانی و تجارت با رویکرد فقهی-اسلامی، راه‌اندازی تارنمای پاسخگویی (طراحی سؤالات صحیح و مسئله‌یابی) مسائل دینی حوزه تجارت، امکان طراحی دروس جدید و تعریف گرایش‌های کاربردی، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه؛ امکان اصلاح فضای مالی-اقتصادی کشور با رویکرد اسلامی، تأسیس اتاق فکر مسائل مدیریتی نظام، تأسیس گروه رصد فعالیتهای مدیریتی کشور، امکان انجام کارهای اقتصادی و تأسیس شرکتهای تحقیقاتی-تجاری، اسپین‌آف‌ها و مراکز رشد، انجام مطالعات پروژه‌های ملی با رویکرد حل مسائل نظام، شبکه‌سازی علمی-فرهنگی در دانشگاهها و سطح کشور، حضور و ارتباط با کشورهای اسلامی دیگر، ورود به حوزه‌های برنامه‌ریزی کشور، راه‌اندازی پژوهشکده مسائل مدیریت، راه‌اندازی و اداره سازمانهای اثربخش، قابلیت‌های پویایی بودند که در این پژوهش، شناسایی شدند.

البته شناسایی این قابلیت‌ها تنها گامی آغازین برای بهره‌برداری از آنها در جهت پاسخگویی به تغییرات محیطی بر اساس منابع داخلی سازمان است. لذا دانشکده معارف اسلامی و مدیریت می‌بایست با همکاری مشترک و با پشتیبانی جدی از منابع خود (به ویژه منابع انسانی) در جهت بهره‌گیری از این قابلیت‌ها عمل کند. با توجه به نتایج حاصل شده در پژوهش، مهم‌ترین قابلیت‌سازهای دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، مربوط به منابع انسانی این دانشکده (اعم از استاد و دانشجو)، میان‌رشته‌ای بودن گرایشها، سرمایه اعتماد، احساس تعلق و صمیمیت بین اعضا و فرهنگ توفیق‌طلبی موجود در دانشکده است. بسیاری از قابلیت‌های پویایی که بیان شد، با استفاده از این عوامل راهبردی حاصل شده است و امکان بهره‌برداری‌های دیگر نیز وجود دارد.



## منابع

- حاجی پور، بهمن و مصطفی مؤمنی (۱۳۸۸)؛ «بازشناسی رویکرد منبع‌محور نسبت به سازمان و مزیت رقابتی پایدار؛ مورد مطالعه: شرکت تولیدی ساران»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال سوم، ش ۱، ص ۷۷-۱۰۲.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)؛ «نظریه پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی نظریه بنیادی»، دانش و رفتار، ش ۱۲ (۱۱)، ص ۵۷-۷۰.
- دانایی فرد، حسن؛ علیرضا حسن‌زاده و نورا سالاریه (۱۳۸۹)؛ «طراحی سنجۀ اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، پاییز و زمستان، ص ۷۹-۹۹.
- دلاور، علی (۱۳۸۵)؛ «مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی»، تهران، رشد.
- ظهور، علیرضا و حسین کریمی موفقی (۱۳۸۲)؛ «تحلیل اطلاعات در مطالعات کیفی»، فصلنامه اصول بهداشت روانی، ش ۶ (۱۹-۲۰)، ص ۱۰۷-۱۱۳.
- مهری، علی و سید حمید خداداد حسینی (۱۳۸۴)؛ «طراحی مدل مزیت رقابتی برای صنعت خودرو ایران»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره نهم، ش ۲ (تابستان).
- Aragon-Correa, J.A. & S. Sharma (2003). "A Contingent Resource-Based View of Proactive Corporate Environmental Strategy", *Academy of Management Review*, 28, P.71-88.
- Athreye, S.S. (2005). "The Indian Software Industry and its Evolving Service Capability", *Industrial and Corporate Change*, 14(3), P.393-418.
- Barney, J.B. (1999). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, Adison Wesley, Reading, MA.
- Barreto, I. (2010). "Dynamic Capabilities: A Review of Past Research and an Agenda for the Future", *Journal of Management*, 36(1), 256-280.
- Beer, S. (1979). *The Heart of the Enterprise*, Chichester, Wiley.
- Benner, M.J. & M.L. Tushman (2003). "Exploitation, Exploration, and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited", *Academy of Management Review*, 28, P.238-256.
- Blyler, M. & R.W. Coff (2003). "Dynamic Capabilities, Social Capital, and Rent Appropriation: Ties that Split Pies", *Strategic Management Journal*, 24, P.677-686.
- Brady, T. & A. Davies (2004). "Building Project Capabilities: from Exploratory to Exploitative Learning", *Organization Studies*, 25(9), P.1601-1621.
- Bryman, A. (1998). *Quality and Quality in Social Research*, London, Unwin Hyman.

- Camuffo, A. & G. Volpato (1996). "Dynamic Capabilities and Manufacturing Automation: Organizational Learning in the Italian Automobile Industry", *Industrial and Corporate Change*, 5(3), P.813-838.
- Charmaz, C. (1990). "Discovering Chronic Illness: Using Grounded Theory", *Social Science and Medicine*, 30.
- Clemens, R. (2009). "Environmental Scanning and Scenario Planning: A 12 Month Perspective on Applying the Viable Systems Model to Developing Public Sector Foresight", *Systemic Practice and Action Research*, 22(4), P.249-274.
- D'Este, P. (2002). "The Distinctive Patterns of Capabilities Accumulation and Inter-Firm Heterogeneity: the Case of the Spanish Pharmaceutical Industry", *Industrial and Corporate Change*, 11(4), P.847-874.
- Danneels, E. (2008). "Organizational Antecedents of Second- Order Competences", *Strategic Management Journal*, 29, P.519-543.
- Deeds, D.L.; D. DeCarolis & J. Coombs (1999). "Dynamic Capabilities and New Product Development in High Technology Ventures: an Empirical Analysis of New Biotechnology Firms", *Journal of Business Venturing*, 15, P.211-229.
- Doving, E. & P.N. Gooderham (2008). "Dynamic Capabilities as Antecedents of the Scope of Related Diversification: the Case of Small Firm Accountancy Practices", *Strategic Management Journal*, 28, P.841-857.
- Duncan, R.B. (1972). "Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty", *Administrative Science Quarterly*, 17, P.313-327.
- Eisenhardt, K.M. & J.A. Martin (2000). "Dynamic Capabilities: What Are They?", *Strategic Management Journal*, 21(10/11), P.1105-1121.
- Etzkowitz, H. (1998). "The Norms of Entrepreneurial Science: Cognitive Effects of the New University-Industry Linkages", *Research Policy*, 27, P.823-833.
- Figueiredo, P.N. (2003). "Learning, Capability Accumulation and Firms Differences: Evidence from Latecomer Steel", *Industrial and Corporate Change*, 12(3), P.607-643.
- Forrant, R. & E. Flynn (1999). "Skills, Shop-Floor Participation and the Transformation of Brimfield Precision: Lessons from the Revitalization of the Metal-Working Sector", *Industrial and Corporate Change*, 8(1), P.167-188.
- Glaser, B. (1992). *Emergence Is Forcing: Basis of Grounded Theory Analysis*, CA: Sociology Dress.
- Glaser, B. G. S. & L. Anselm (1965). *Awareness of Dying*.
- Helfat, C.E. (1997). "Know-How and Asset Complementarity and Dynamic Capability Accumulation: the Case of R&D", *Strategic Management Journal*, 27, P.1229-1249.
- Helfat, C.E.; S. Finkelstein, W. Mitchel, M.A. Peteraf, H. Singh, D.J. Teece & S.G. Winter (2007). *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change In Organizations*, London, Blackwell.

- Hoepfl, M.C. (1997). "**Choosing Qualitative Research: Aprimer for Technology Education Researchers**", *Journal of Technology Education*, 1, P.1-17.
- Kale, P. & H. Singh (2007). "**Building Firm Capabilities through Learning: The Role of the Alliance Learning Process in Alliance Capabiltiy and Firm-Level Alliance Success**", *Strategic Management Journal*, 28, P.981-1000.
- Karim, S. (2006). "**Modularity in Organizational Structure: The Reconfiguration of Internally Developed and Acquired Businessunits**", *Strategic Management Journal*, 27, P.799-823.
- Keil, T. (2004). "**Building External Corporate Venturing Capabilty**", *Journal of Management Studies*, 41(5), P.799-825.
- Kraatz, Matthew S. & Edward J. Zajac (2001). "**How Organizational Resources Affect Strategic Change an Performance in Turbulent Environments: Theory and Evidence**", *Organizational Science*, Vol.12, No.5, September–October, P.632–657.
- Lampel, J. & J. Shamsie (2003). "**Capabilities in Motion: New Organizational Forms and the Reshaping of the Hollywood Movie Industry**", *Journal of Management Studies*, 40, P.2189-2210.
- Lee, J.; K. Lee & S. Rho (2000). "**An Evolutionary Perspective on Strategic Group Emergence: A Genetic Algorithm-Based Model**", *Strategic Managemnt Journal*, 23, P.727-746.
- Levitt, B. & J.G. March (1988). "**Organizational Learning**", B. Bacharach (ed.), *Ann. Rev. Soc.* 14, P.319–340.
- Madhok, A. & T. Osegowitsch (2000). "**The International Biotechnology Industry: a Dynamic Capabilities Perspective**", *Journal of International Business Studies*, 31(2), P.325-335.
- Majumdar, S.K. (1999). "**Sluggish Giants, Sticky Cultures, and Dynamic Capability Transformation**", *Journal of Business Venturing*, 15, P.59-78.
- Makadok, R. (2001). "**Toward a Synthesis of the Resource-Based and Dynamic Capabilty Views of Rent Creation**", *Strategic Management Journal*, 22(5), P.387-401.
- Marcus, A.A. & M.H. Anderson (2006). "**A General Dynamic Capabilities: Does it Propagate Business and Social Competencies in the Retail food Industry?**", *Journal of Management Studies*, 43, P.727-746.
- Miguael, A.; M.A. Roderiguez, J.E. Ricart & Pablo Sanchez (2002). "**Sustainable Development And The Sustainability of Competitive Advantage**", *Creativity and Innovation Management*, Vol.11, No.3, P.159-186.
- Moliterno, T.F. & M.F. Wiersema (2007). "**Firm Performance, Rent Appropriation, and the Strategic Resources Divestment Capability**", *Strategic Management Journal*, 28, P.1065-1087.
- Mota, J. & L.M. DeCastro (2004). "**A Capabilities Perspective on the Evolution of Firm Boundaries: a Comparative Case Example from the Portuguese Moulds Industry**", *Journal of Management Studies*, 41(2), P.295-316.

- Noda, T. & D.J. Collis (2001). "The Evolution of Intraindustry Firm Heterogeneity: Insights from a Process Study", *Academy of Management Review*, 44(4), P.897-925.
- Oliver, C. & I. Holzinger (2008). "The Effectiveness of Strategic Political Management: A Dynamic Capabilities Framework", *Academy of Management Review*, 33, P.496-520.
- Pablo, A.L.; T. Reay, J.R. Dewald & A.L. Casebeer (2007). "Identifying, Enabling and Managing Dynamic Capabilities in the Public Sector", *Journal of Management Studies*, 44, P.687-708.
- Petroni, A. (1998). "The Analysis of Dynamic Capabilities in a Competence-Oriented Organization", *Technovation*, 18(3), P.179-189.
- Pil, F.K. & S.K. Cohen.(2006). "Modularity: Implications for Iimitation, Innovation, and Sustained Advantage", *Academy of Management Review*, 31, P.995-1011.
- Rindova, V.P. & S. Kotha (2001). "Continuous 'Morphing': Competing Through Dynamic Capabilities, Form, and Function", *Academy of Management Journal*, 44(6), P.1263-1280.
- Rosenbloom, R.S. (2000). "Leadership, Capabilities, and Technological Change: the Transformation of NCR in the Electronic Era", *Strategic Management Journal*, 21, P.1011-1083.
- Roy P., R.P (2004). "The Hewlett Packard-Compaq Computers Merger: Insight from the Resource-Based View and the Dynamic Capabilities Perspective", *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), P.7-14.
- Sako, M. (2004). "Supplier Development at Honda, Nissan and Toyota: Comparative Case Studies of Organizational Capabilty Enhancement", *Industrial and Corporate Change*, 13(2), P.281-308.
- Salvato, C. (2003). "The Role of Micro-Strategies in the Engineering of Firm Evolution", *Journal of Management Studies*, 40(1), P.83-108.
- Serman, D. John. (2000). **Business Dyanics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World**, Vol.1, McGraw-Hill.
- Strauss, A.L. (1994). **Grundlagen Qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der Empirischen Soziologischen Forschung**, München, Wilhelm Fink Verlag.
- Teece, D.J. (2007). "Explicating Dynamic Capabilities: the Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance", *Strategic Management Journal*, 28, P.1319-1350.
- Teece, D.J. (2000). "Strategies for Managing Knowledge Assets: The Role of Firm Structure and Industrial Context", *Long Range Planning*, 33, P.35-54.
- Teece, D.J. & G. Pisano (1994). "Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction", *Industrial and Corporate Change*, 3, P.537-556.
- Teece, D.J.; G. Pisano & A. Shuen (1997). "Dynamic Capabilities and Strategic Management", *Strategic Management Journal*, 18(7), P.509-533.

- Tripsas, M. (1997). "Surviving Radical Technological Change Through Dynamic Capabilities: Evidence from the Typesetter Industry", *Industrial and Corporate Change*, 6(2), P.341-377.
- Wernerfelt, B. (1984). "A Resource Based View of the Firm", *Strategic Management Journal*, 5, P.171-180.
- Winter, S.G. (2003). "Understanding Dynamic Capabilities", *Strategic Management Journal*, 24, P.991-995.
- Woiceshyn, J. & U. Daellenbach (2005). "Integrative Capabilty and Technology Adoption: Evidence from Oil Firm", *Industrial and Corporate Change*, 14(2), P.307-342.
- Zahra, S.A.; H.J. Sapienza & P. Davidsson (2006). "Entrepreneurship and Dynamic Capabilities: A Review, Model and Research Agenda", *Journal of Management Study*, 43, P.917-955.
- Zollo, M. & S.G. Winter (2002). "Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities", *Organization Science*, 13, P.339-351.
- Zott, C. (2003). "Dynamic Capabilities and Emergence of Intraindustry Differential Firm Performance: Insights from a Simulation Study", *Strategic Management Journal*, 24, P.97-125.

Archive of SID