

## مقاله پژوهشی: بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی در بخش دولتی ایران از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

میلاذ فخرایی؛ کیومرث احمدی؛ علی اکبر احمدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۰

### چکیده

فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلأ موجود در سازمان‌ها را نمایان ساخته و نیاز به نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، نظامی را می‌طلبد که تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و در همین راستا مقام معظم رهبری به‌عنوان ولی فقیه و تبیین‌کننده فلسفه اسلامی، نقش اثرگذاری را ایفا می‌کند. این پژوهش از نظر راهبرد کیفی و از سوی دیگر می‌تواند به‌صورت کاربردی در بخش دولتی به کار گرفته شود. با توجه به اینکه به دنبال شناسایی عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری هستیم؛ هدف این پژوهش اکتشافی و از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. در ابتدا مضامین از بیانات و سخنرانی‌های معظم‌له به روش نمونه‌گیری نظری استخراج شد و در نهایت با توجه به مطالعه عمیق نظری و مصاحبه با خبرگان، پنج مضمون سازمان‌دهنده انقلابی‌گری شامل پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب، هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب، پایبندی به استقلال کشور، عدم تبعیت از دشمن و تقوای دینی و سیاسی و راهبردهای مدیریت انقلابی استخراج شده است. بر همین اساس نگرش‌های اثرگذار بر شاخص‌های انقلابی‌گری به‌عنوان عوامل شکل‌گیری مدنظر قرار می‌گیرد که بر راهبردهای مدیریت انقلابی مؤثر است. انقلابی‌گری تفکر و مفهومی متعالی و ظرفیتی به بار نشسته در فرهنگ انقلاب ما است که هرچقدر اهتمام به آن جدی‌تر و عینی‌تر باشد و شاخص‌های آن مدنظر قرار گیرد، به تقویت اصل موضوع؛ یعنی انقلاب اسلامی و حرکت به سمت تمدن‌سازی اسلامی منجر خواهد شد.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت انقلابی، راهبرد، ارزش‌های انقلابی، نگرش، بخش دولتی.

۱. گروه مدیریت، واحد بائه، دانشگاه آزاد اسلامی، بائه، ایران، (رایانامه: m.fakhraei.m@gmail.com).

۲. گروه مدیریت، واحد سندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سندج، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد تهران، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

## مقدمه

آنچه در بحث مدیریت اسلامی در بخش‌های مختلف کشور از جمله بخش دولتی مطرح است، حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است (ابطحی، ۱۳۸۴). در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی و شکوفایی انسان، نگاه ارزش‌بنیان براساس آموزه‌های دینی، اسلامی و درنهایت انقلابی را فراهم خواهد آورد (برنجی، ۱۳۷۷). این ارزش‌ها می‌توانند به‌عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که براساس آن‌ها سیاست‌ها را تدوین کرد (گروت، ۲۰۰۲). اهمیت ارزش‌ها نیز تا بدانجا پیش می‌رود که این پدیده را قلب و روح سازمان‌ها معرفی می‌کند. با توجه به اهمیت و جایگاه منابع انسانی مناسب و شایسته در توسعه و پیشرفت سازمانی عصر حاضر، سازمان‌های دولتی درصددند توانمندی و شایستگی مدیران خود را در راستای ارزش‌های بومی ارتقا و گسترش دهند (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳).

گفتمان توسعه با بهره‌گیری از الگوهای بیرونی در برخی از موارد با پیشرفت اسلامی در تضاد است، لذا باید به دنبال سبکی از مدیریت و عوامل شکل‌گیری آن باشیم که با مفهوم پیشرفت اسلامی همخوانی داشته باشد و مبتنی بر اصول انقلابی است (هراتی، ۱۳۹۰). فرهنگ انقلابی همزاد انقلاب اسلامی است. مدیریت انقلابی؛ یعنی مدیریت انسجام، تبعیت، یکدلی و همدلی. در این راستا بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> که دیدی وسیع و درکی عمیق دارند، می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای مدیریت انقلابی کشور قرار گیرد. تمسک به فرمایشات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> و الهام گرفتن از بیانات معظم له که مفاهیم صادره از یک انسان کامل است، می‌تواند راهگشای حل تعارضات، بهبود و ارتقاء جامعه، سازمان‌ها و نهادها در پیمودن مسیر رشد و کمال الهی باشد. لذا این‌چنین مدل‌هایی با فضای دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کشور ما که الگوی دینی دارد سازگار و پایدارتر است (توکلی، ۱۳۹۱). همان‌طور که ایشان خاطر نشان می‌کنند: ملت ایران باید بدانند که حفظ انقلاب و برپا نگاه داشتن پرچم عزت و شرف و ادامه راه پُرافتخاری که مجاهدات این ملت شریف در برابر ملت‌های جهان، به‌خصوص مسلمانان گشود و به‌عنوان تنها راه غلبه

بر فشار و ظلم شناخته شد و تنها باطلُ السَّحر توطئه‌های دشمنان علیه انقلاب و جمهوری اسلامی، همانا حراست از اصول بنیانی انقلاب و پاسداری از ارزش‌های انقلاب است. این آن نقطه روشنی است که شعار ضدیت با سلطه جهانی استکبار را عالم‌گیر ساخته و ارکان نظام سلطه جهانی را متزلزل کرده است و همین است که از این پس نیز ملت ایران را بر همه توطئه‌های دشمنان فائق خواهد ساخت (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سالگرد ارتحال حضرت امام خمینی<sup>(ه)</sup> در تاریخ ۱۰ خرداد ۱۳۶۹). در مجموع از بیانات و فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌توان به مفاهیم مرتبط با ارزش‌ها و مبنای نگرشی مدنظر آن دست یافت و از آن‌ها رویکرد بومی نسبت به ارزش‌ها و نگرش‌ها استخراج کرد. این مفاهیم تحت عنوان مضامین و شاخص‌های انقلابی‌گری با توجه به رویکرد و جهت‌گیری خاص ایشان در راستای طراحی الگوی ارزش‌های مطلوب، کاربرد دارد و البته به نظر می‌رسد، این الگو امکان تعمیم و گسترش در حوزه تعاملات سازمانی و عرصه مدیریت را دارد (موسوی داوودی و همکاران، ۱۳۹۵) و ضرورتی برای ادای تکالیف الهی و پیشرفت همه‌جانبه کشور در تمامی سطوح در نظر گرفته می‌شود.

پس از انقلاب اسلامی که در چالشی با شبه‌ترقی غربی روی داد، الگوی پیشرفت همه‌جانبه به‌عنوان پارادایمی مسلط درآمد که تأثیرات فراوانی را در سطح داخلی و خارجی ایجاد کرد و لازمه آن مدیریت هم‌سو با آرمان‌های انقلاب است (هراتی، ۱۳۹۰). در هر مقطعی که انقلابی عمل کردیم، پیشرفت به دست آوردیم و هر دوره‌ای که از انقلابی‌گری غفلت کردیم، عقب ماندیم و ناکام شدیم. در این مسیر باید شیوه انقلابی حرکت کرد که در آن صورت، پیشرفت قطعی است. راه پیشرفت، تمام‌نشدنی است و باید با انقلابی‌گری، مدام در این مسیر حرکت کرد (بیانات مقام معظم رهبری در سالگرد رحلت امام خمینی<sup>(ه)</sup>، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴)؛ بنابراین شناسایی عوامل مؤثر در راهبردهایی که در مسیر پیشرفت و اجرای مدیریت انقلابی در بخش دولتی نقش مهمی را ایفا می‌کند، ضرورت می‌یابد. از آنجاکه ارزش‌ها مبنای نگرشی دارند و شاخص‌های انقلابی‌گری که معظم‌له همواره به آن تأکید داشته‌اند، به‌عنوان مبنایی در نظر گرفته می‌شود که باعث حرکت در مسیر راهبردهای تحقق مدیریت انقلابی می‌شود. توجه غالب دولت‌ها به تمدن‌سازی و ادعای مکاتب غیردینی به‌ویژه غربی

مبنی بر انحصار فرجام تمدن بشری در تمدن غیردینی و سکولار غربی و تلاش در جهت نهادینه‌سازی این نگرش و تبدیل آن به نظریه‌ای غالب و فراگیر است (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ اما مدیران در نظام جمهوری اسلامی ایران برای دفاع همه‌جانبه در برابر تمامی دشمنان، باید از شرایطی برخوردار باشند که نظیر آن را در هیچ‌یک از نظام‌های حکومتی دنیا نتوان یافت. در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی، یکی از مهم‌ترین گام‌ها تشکیل دولت اسلامی است. دولت اسلامی؛ یعنی دولتی که همه کارگزاران آن در سطوح مختلف، کارگزارانی با معیارهای اسلامی باشند و کشور را از همه نظر بی‌نیاز به خارج از کشور می‌کند. در سایه دولت اسلامی است که کشور اسلامی می‌شود و پیش‌نیازهای اصلی شکل‌گیری تمدن اسلامی فراهم می‌آید؛ بنابراین هدف این پژوهش شناسایی عوامل شکل‌گیری در تدوین راهبردهای مدیریت انقلابی به‌عنوان راهبردهای تسریع در شکل‌گیری تمدن اسلامی است.

### مبانی نظری تحقیق

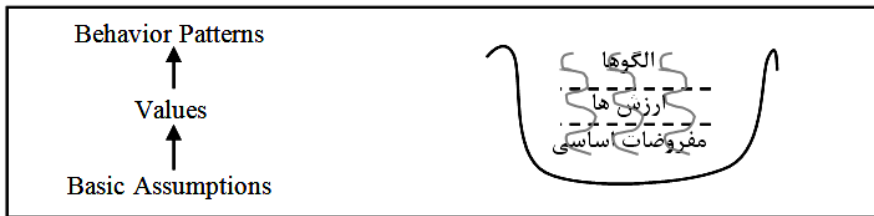
در این بخش ابتدا رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش به‌عنوان یک ضرورت در بخش دولتی و مفهوم آن، نظام ارزشی اسلام در مدیریت اسلامی، مدیریت انقلابی برخاسته از ارزش‌های اسلامی - انقلابی و بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> معرفی شده و در نهایت ضمن معرفی شاخص‌های مدیریت انقلابی، نقشی که نگرش‌ها در مسیر پیشبرد مدیریت انقلابی برای دستیابی به راهبردهای مدنظر جامعه مطلوب اسلامی ایفا می‌کنند، توضیح داده می‌شود.

### مدیریت بر مبنای ارزش

پیچیدگی و رشد فزاینده پدیده‌ها و شتاب تحولات سبب شده است که دیگر نتوانیم با اتکا به تجربه‌ها و رویکردهای سنتی، موفقیت سازمان‌های کسب‌وکار را در آینده تضمین کنیم. مجموع این شرایط سبب شده است صاحب‌نظران رویکردهای جدیدی را برای مقابله

با چالش‌های فوق بیان‌دیشند (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱). یکی از این رویکردهای نوین، رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش‌ها است.

ارزش‌ها مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند؛ یک ارزش، یک اعتقاد پایدار است که به حالت‌های نهایی مطلوب مرتبط است (بیکر و همکاران، ۲۰۰۶). ارزش‌های محوری سازمان، مبنای تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و راهنمای قضاوت امور در سازمان‌ها هستند و مدیران سازمان با تکیه و توجه به این ارزش‌ها می‌توانند رشد و ادامه حیات سازمان‌های خود را تضمین نمایند (معمارزاده و جهانگیرفرد، ۱۳۸۹). ارزش‌ها به‌عنوان ادراک مطلوبیت‌ها (آستر و فریمن، ۲۰۱۳)، باورهایی درباره راه‌های پسندیده یا ناپسند رفتاری یا حالت نهایی مطلوب (توماس، ۲۰۱۳)، رفتارشناختی که اولویت‌های فردی را توضیح می‌دهد (زیر، ۲۰۰۳: ۱۲۷)، اولویت‌ها و رجحان‌هایی برای نتایج به‌خصوص (فیدر، ۲۰۰۴)، باوری که براساس آن فرد طبق اولویت‌های خود عمل می‌کند، تعریف شده‌اند (شملتز، ۲۰۱۴). فیدر (۱۹۸۸م) ارزش‌های فردی را هسته مرکزی شخصیت افراد می‌داند که بر رفتارها، نگرش‌ها، قضاوت‌ها، تعهدها و رضایت آن‌ها از زندگی اثر می‌گذارد. مایفیلد و همکاران (۲۰۱۵م) معتقدند که ارزش‌ها همانند یک راهنما به اشخاص در جهت‌گیری نیت و اعمالشان کمک می‌کنند. ارزش‌ها اهمیت دارند، زیرا پایه‌ها و مبناهایی را برای درک نگرش، انگیزش و نیز نفوذ در ادراک افراد ایجاد می‌کنند. ارزش‌ها از باورهای اساسی نشأت می‌گیرند و بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تأثیرگذار هستند (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۳۰۲). شکل ۱ ارتباط بین ارزش‌ها یا مفروضات اساسی و الگوهای رفتاری را نشان می‌دهد.



شکل ۱: ارتباط بین ارزش‌ها با مفروضات اساسی و الگوهای رفتاری در سازمان

(زارعی متین، ۱۳۸۳: ۳۰۳).

## نظام ارزشی اسلام در مدیریت اسلامی

ارزش‌ها در اسلام یا مربوط به فرد است یا مربوط به جمع و زندگی جمعی. در زندگی اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی دارای دو مبنا هستند: مبنای اول، بینش‌ها و مبنای دوم، گرایش‌ها. از انضمام این دو، ارزش به وجود می‌آید. ارزش، واسطه‌ای بین بینش و گرایش انسان یا کنش است. در ابتدا باید بینش، درک و شناخته شود. به دنبال بینش انسان نسبت به یک سلسله از اعتقادات و واقعیات جهان هستی، گرایش و میل‌هایی در وی برانگیخته می‌شود. ارزش موجب می‌شود انسان در هنگام عمل، چیزی را برگزیند. در حقیقت، آنچه شکل کنش فرد را می‌سازد و به فعل او جهت می‌دهد، ارزش‌هایی است که آن‌ها را پذیرفته است. منشأ این ارزش‌ها، بینش‌ها و گرایش‌هایی است که زیربنای آن‌ها را می‌سازد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۳۴۹). بر همین اساس مدیریت اسلامی را می‌توان مقوله‌ای مکتبی دانست که وظیفه آن ارائه راه‌حل‌هایی است که با مفهوم عدالت‌خواهی سازگار است (افجه، ۱۳۷۷: ۲۲). حمیدی‌زاده (۱۳۷۷) نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می‌گیرد و بنابراین مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است، با این ویژگی، وی مدیریت را به‌عنوان یک بینش مطرح می‌کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد؛ زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به‌منظور دستیابی به سطوح آرمانی است.

### مدیریت انقلابی

مدیریت انقلابی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به‌روز سایر سبک‌ها و مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی و نظارت و کنترل ارزشی است که از جهاتی می‌توان گفت که این ویژگی‌ها همان ابعاد ارزشی و

فرهنگی است که به‌عنوان یک حلقه گمشده در مکاتب نوین مدیریتی همچون پست‌مدرنیسم به آن‌ها اشاره شده است. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: امام راحل به‌گونه‌ای مدیریت انقلابی کردند که آثار مطلوب و مشهود آن تا سال‌ها باقی است (بیانات مقام معظم رهبری در سالگرد ارتحال امام خمینی<sup>(ع)</sup>، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴). رسالت مدیریت انقلابی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت انقلابی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل‌یافته آن است (رحمانی، ۱۳۸۷). تفاوت اصلی مدیریت انقلابی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به‌عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به‌منظور تبدیل آن‌ها به کیفیت زندگی است (زواره، ۱۳۹۰). اساس مدیریت انقلابی بر تأکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی‌که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد. این حرکت به‌صورت مشخص از یک حرکت کوتاه و کم‌اثر همچون موج که به‌سرعت ناپدید می‌شود، تمیز داده شده است و از این حیث، مانایی انقلاب اسلامی، امری مستمر و حرکتی طولانی بدون انحراف یا کم‌رنگ شدن به‌رغم تمام فشارها برای از میان بردن آن بوده است (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶) و جامعه و سازمان‌های دولتی را در مسیر پیشرفت و رسیدن به راهبردهای مدنظر نظام جمهوری اسلامی ایران پیش می‌برد. مدیر انقلابی در مرتبه نخست بر جنبه‌های انسانی سازمان توجه داشته و نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان‌ها پایه‌ریزی می‌کند. مدیران به دور از سبک «مدیر انقلابی»، بلای جان کشور خواهند شد، چراکه عمداً در انسجام کشور کارشکنی می‌کنند تا موقعیت خود را بر پایه ضعف سازمانی سایر نیروهای عمل‌کننده حفظ کنند (بیانات رهبری در مراسم بیست و پنجمین سالروز رحلت امام خمینی<sup>(ع)</sup>، ۱۳۹۳/۳/۱۴). ممکن است این تصور پیش آید که مدیریت انقلابی مبنا و پشتوانه علمی خاصی ندارد؛ اما مدیریت انقلابی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت با مدیریت مطلق، در این است

که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی می‌سازد. به‌طورکلی نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های علمی آن ایفا می‌کند (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳: ۴۲). مدیریت انقلابی؛ یعنی مدیریت انسجام، تبعیت، یکدلی و همدلی. مدیر انقلابی، دارای ویژگی‌های خاصی خواهد بود که دربرگیرنده طیف وسیعی از ویژگی‌ها شامل جنبه‌هایی از روحیه‌ها، انگیزه‌ها و ارزش‌ها است (ازگلی و قنبری، ۱۳۸۲: ۳۵۴).

### جدول ۱: بیانات مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در خصوص مبانی مدیریت انقلابی

ردیف	دیدار	مورخ	متن
۱	دیدار اعضای دوره جدید مجمع تشخیص مصلحت نظام	۲۲ شهریور ۱۳۹۶	باید تفکرات امام و انقلاب کاملاً حاکم باشد، انقلابی فکر و عمل کند و هیچ موضع‌گیری یا اقدامی متفاوت با مبانی اصلی انقلاب و میراث گران‌قدر امام از آن مشاهده نشود.
۲	پیام در پی حماسه ملت در راهپیمایی ۲۲ بهمن	۲۲ بهمن ۱۳۹۶	مسئولان کشور قدر این پدیده بی‌نظیر را بدانند و با استقامت کامل و روحیه انقلابی و عمل جهادی به ملت عزیز خدمت و از آرمان‌های انقلاب دفاع کنند. آینده متعلق به ملت بیدار و بصیر ماست، ما مسئولان باید بکوشیم از ملت عقب نمانیم.
۳	دیدار جمعی از دانشجویان	۷ فروردین ۱۳۹۷	انقلاب باید استمرار پیدا کند. من با استدلال دارم می‌گویم که انقلابی باید بود و انقلابی باید ماند و انقلابی باید حرکت کرد که طبعاً این الزاماتی دارد؛ انقلابی حرکت کردن الزاماتی دارد. باید کاری کنید که حرکت حکومت کشور و دولت کشور - دولت که می‌گویم؛ یعنی مجموعه مدیریت عمومی کشور- و مسئولین کشور، حرکت انقلابی باشد تا اینکه این آرمان‌ها پیشرفت کند.

در مفهوم مدیریت انقلابی دست‌کم سه امر برجسته است:

۱. امر مردمی: در مدیریت انقلابی طراحی پاسخی به مسئله‌های گوناگون بر اساس نیروی مردمی انجام می‌شود. امر مردمی را باید برحسب استدلالی از رهبر انقلاب، یکی از توانایی‌های محوری در حل مسئله در نظام جمهوری اسلامی دانست؛ «هر جایی که مسئولین کشور توانایی‌های مردم را شناختند و به کار گرفتند، ما موفق شدیم. هر جایی که



ناکامی هست، به‌خاطر این است که ما نتوانستیم حضور مردم را در آن عرصه تأمین کنیم. ما مسائل حل‌نشده کم نداریم. در همه مسائل گوناگون کشور، مسئولین باید بتوانند با مهارت، با دقت و ابتکار راه‌هایی را برای حضور مردم پیدا کنند. اینجا است که مسئولین باید زمینه‌ها را، مدل‌ها را، فرمول‌های عملی و قابل فهم عموم را، فرمول‌های اعتمادبخش را برای مشارکت مردم فراهم کنند» (بیانات در جمع روحانیون کرمانشاه، ۲۰/۰۷/۱۳۹۰). مدیریت انقلابی فرآیندی است که این توانایی را به شکلی تکاملی در خود پرورانده باشد.

**۲. امر انقلابی:** مدیریت انقلابی در عین پابندی به نظم، در جستجوی مسیرهای فراسازمانی برای تحقق خواسته‌هایش است. امام خمینی<sup>(ره)</sup> در پیام تشکیل نهضت سوادآموزی از محدودیت‌های بوروکراتیک به‌عنوان «قرطاس بازی» و «تشریفات اداری» یاد می‌کند. مدیریت انقلابی می‌کوشد «امکان» کلی‌ای که انقلاب اسلامی برای عبور از امر مدرن تدارک کرده را در عرصه مدیریت محقق ساخته و برای حل مسئله‌های اجتماعی از «قفس آهنین بروکراسی مدرن» بیرون بیاورد. خروج از این قفس به هر میزان که امکان یابد، میزان و سطح کمی‌کنشگری مدیر انقلابی را به نحوی چشمگیر افزایش می‌دهد (صحیفه امام خمینی، جلد ۱۱: ۴۴۶).

**۳. امر جهادی:** جهاد یکی از پر دامنه‌ترین مفاهیم در الهیات اجتماعی اسلام است. حسب آموزه‌های قرآنی، امر جهادی، امری بی‌جهت نبوده و به شکلی روشن به دو سوی «راه خدا» و «راه مستضعفین» جهت‌گیری شده است: «مَا لَكُمْ لَا تُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالْمُسْتَضْعَفِينَ» (قرآن کریم، سوره نسا: آیه ۷۵). مدیریت انقلابی اعم از جهادی بودن است. در مقیاس جهانی، هر مدیریت جهادی، یک مدیریت انقلابی است اما هر مدیریت انقلابی، یک مدیریت جهادی نیست، اما در مقیاس جمهوری اسلامی، هر مدیریت انقلابی، لزوماً یک مدیریت جهادی است. به این سان، مدیریت جهادی یکی از ارکان مدیریت انقلابی در نظریه انقلاب اسلامی است. مدیریت انقلابی در چارچوب جمهوری اسلامی مستلزم مدیریت جهادی است؛ در واقع مدیریت انقلابی با روش‌ها و ارزش‌های جهادی مطمح نظر نظام و رهبری عظیم‌الشان آن است. مدیریت جهادی بخشی از مدیریت انقلابی در اندیشه رهبری است، بخشی که از حیث توانایی مصداق‌سازی برتر از مفهوم کلی مدیریت انقلابی

است و نیز از صراحت معنایی بیشتری برخوردار است (صدرالسادات، ۱۳۹۳). علاوه بر این‌ها، مدیریت جهادی و افزودن قید «جهادی» به مدیریت، خط روشنی را میان مدیریت انقلابی در دامن جمهوری اسلامی با دیگر اقسام مدیریت‌های انقلابی در دنیا می‌کشد. نکته بسیار مهمی که باید به آن توجه داشت این است که مدیریت انقلابی، اشتراکاتی را با مدیریت غربی دارد، اما در هدف و در نوع حرکت‌ها با آن متفاوت است (رحمانی، ۱۳۸۷).

### شاخص‌های مدیریت انقلابی

رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم بیست و هفتمین سالگرد امام خمینی (ره) در خصوص مفهوم انقلابی‌گری و شاخص‌های آن خاطرنشان می‌کنند که مهم شاخص‌ها است، مهم این است که آن کسی هم که با آن شدت و با آن جدیت حرکت نمی‌کند، شاخص‌های انقلابی‌گری را داشته باشد، اگر این شاخص‌ها وجود داشت آن وقت طرف انقلابی است، فرد انقلابی، مجموعه انقلابی، دولت انقلابی، سازمان انقلابی، عمده این است که شاخص‌ها را بشناسند. پنج شاخص مدیریت انقلابی و مبانی نظری آن که در بیانات مقام معظم رهبری اشاره شده است، به صورت خلاصه در جدول زیر آمده است:

جدول ۲: پنج شاخص انقلابی‌گری، انقلابی بودن و انقلابی ماندن

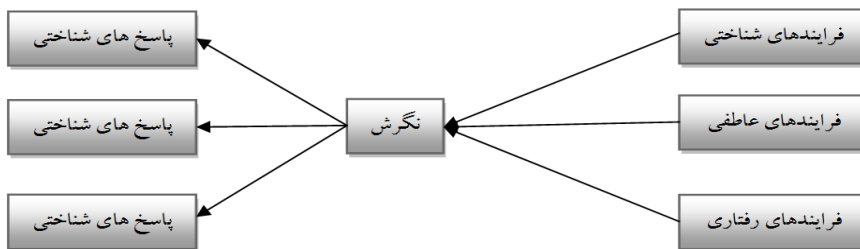
۱	پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب	بنده در سال گذشته در همین جلسه راجع به مبانی امام صحبت کردم. مبانی اساسی ما آن‌هاست. اگر این پایبندی وجود داشت، حرکت، حرکت مستمر و مستقیم خواهد بود. در تندباد حوادث، این حرکت تغییر پیدا نمی‌کند. نقطه مقابل این پایبندی، عمل‌گرایی افراطی است؛ یعنی هر روزی به یک طرف رفتن، هر حادثه‌ای انسان را به یک طرف کشاندن.
۲	هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آن‌ها	بعضی سعی می‌کنند جامعه و جوان‌های ما را دچار ناامیدی کنند. بگویند آقا فایده ندارد! نمی‌شود! نمی‌رسیم! شاخص دوم این است که هرگز منصرف نشویم از رسیدن به آن اهداف بلند و آرمان‌های بلند. تسلیم نشویم در مقابل فشارها.
۳	پایبندی به استقلال کشور	استقلال سیاسی معنایش این است که در زمینه سیاسی فریب [دشمن را] نخوریم. استقلال فرهنگی در این است که سبک زندگی را سبک زندگی اسلامی-ایرانی انتخاب نکنیم و استقلال اقتصادی هضم نشدن در هاضمه اقتصاد جامعه جهانی است.

<p>۴ دشمن و نقشه دشمن و عدم تبعیت از آن</p> <p>باید دشمن را شناخت، نقشه و کار او را فهمید، از تبعیت دشمن سرباز زد؛ این شاخص چهارم، این عدم تبعیت را قرآن، جهاد کبیر نام نهاده است.</p>	<p>حساسیت در برابر دشمن و نقشه دشمن و عدم تبعیت از آن</p>
<p>باید به آرمان‌ها پایبند بود، اسلام این‌ها را از ما خواسته است. یک تکلیف دینی است و رعایت آن تقوای دینی است. تقوای سیاسی هم همراه همین است؛ تقوای سیاسی یعنی انسان از لغزشگاه‌هایی که دشمن می‌تواند از آن استفاده بکند، پرهیز بکند.</p>	<p>۵ تقوای دینی و سیاسی</p>
<p>(منبع: بیانات رهبر معظم انقلاب در بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (ره)، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴)</p>	

### نگرش

بخش اعظم ارزش‌ها در نگرش نقش مهم و حائز اهمیتی دارد و باید ارتباط بیناین آن دو را بررسی نمود. ارزش‌ها در نگرش‌ها، ترجیحات، انتخاب‌ها و رفتارها خود را نشان دهند (پوسنر، ۲۰۱۰: ۵۳۶). هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از اهداف، نگرش‌ها، عقاید و اموری که مهم‌تر از سایر امور هستند و برای اکثریت اجتماع مطلوب تلقی می‌شوند را می‌توان جزو ارزش‌ها محسوب کرد (چلبی، ۱۳۸۳).

ارزش‌ها مبنای نگرش‌ها، انگیزش و رفتار و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه هستند؛ بنابراین درک آن‌ها می‌تواند به بررسی ماهیت نگرش‌ها، فعالیت‌ها و کدهای تشکیل‌دهنده رفتار کمک کند (کاکس و همکاران، ۱۹۹۹: ۵۵۴). نگرش عبارت است از: ساماندهی فرآیندهای انگیزشی، احساسی، ادراکی و شناختی با توجه به برخی از جنبه‌های محیطی که فرد در آن قرار گرفته است (آلد ریچ و همکاران، ۲۰۰۷).



شکل ۲: الگوی سه مؤلفه‌ای نگرش (اقتباس از هیوستون و اشتروبه، ۱۳۸۳)

نگرش را از سه جنبه به صورت یک فرآیند کلی می‌توان تعریف کرد:

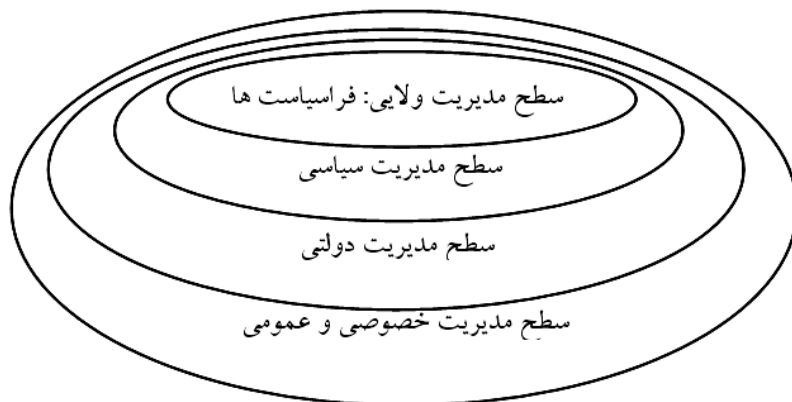
- الف. نگرش‌های مبتنی بر شناخت: اگر ارزیابی فرد بیش از هر چیز مبتنی بر باور او در مورد خصوصیات موضوع نگرش باشد (ارونسون، ۱۳۸۵).
- ب. نگرش‌های مبتنی بر عواطف: نگرشی که بیشتر مبتنی بر هیجان‌ها و ارزش‌ها باشد تا بر ارزشیابی عینی مزایا و معایب، نگرش مبتنی بر عواطف خوانده می‌شود (کریمی، ۱۳۷۹).
- ج. نگرش‌های مبتنی بر رفتار: مشاهده چگونگی رفتار فرد نسبت به موضوع نگرش. بنا بر تئوری «ادراک خویشتن» تحت شرایط خاص، فرد نمی‌داند چه احساسی نسبت به موضوعی دارد، تا آنکه رفتار خود را نسبت به آن موضوع ببیند (ارونسون، ۱۳۸۵).

### جایگاه مدیریت ولایی در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران

هر نظام سیاسی باید دارای یک چارچوب نظام‌مند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی باشد تا بتواند در شرایط پرتلاطم محیط داخلی و بین‌المللی، عملکرد بهتری داشته باشد. چارچوب و ساختار سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در چهار سطح تعبیه شده و قابل تحلیل است که هر سطح کارکرد مختص به خود را دارد، اما لازم است همبستگی و همسویی مناسبی با سطح بالادستی را رعایت کند تا بتوان با هماهنگی این خرده‌نظام‌های نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی، اثربخشی و عملکرد قابل قبول را شاهد بود. بر همین اساس می‌توان سطوح چهارگانه را به صورت سطح مدیریت ولایی، سطح مدیریت سیاسی، سطح مدیریت دولتی و در نهایت سطح مدیریت بخش خصوصی تعریف کرد (احمدی، ۱۳۹۶).

در سه دهه اخیر، رهبری با بیانات و فرمایشات در عرصه‌های مختلف سعی داشته‌اند که حرکت نظام اسلامی را بر مدارهای اصلی متناظر با اهداف آن قرار دهند (موسی‌زاده، ۱۳۸۷). براساس بند ۱ اصل ۱۱۰ قانون اساسی، تعیین سیاست‌های کلی نظام پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت، در اختیار رهبری است و توسط ایشان تدوین و ابلاغ می‌شود و مطابق بند ۲ اصل ۱۱۰ قانون اساسی، نظارت بر حسن اجرای سیاست‌های کلی نظام از اختیارات رهبری شمرده شده است که اشارات معظم له به نحوه مدیریت به خصوص

مدیریت انقلابی نیز از سطح مدیریت ولایی نشأت می‌گیرد. با توجه به اینکه نقش فراسیاست‌های کانونی در نظام جمهوری اسلامی ایران یک نقش کاتالیزوری، یعنی تسهیل‌گری و تسریع‌گری تحقق فراسیاست‌های میان‌مدت است؛ لذا بیانات مقام معظم رهبری با این استدلال است تا بتوان هرچه بیشتر و هرچه زودتر به اهداف دهه پیشرفت و عدالت دستیابی داشت. در سطح مدیریت ولایی فراسیاست‌ها شامل ایدئولوژی‌های انقلاب اسلامی است که سایر سیاست‌ها و راهبردها در جهت حمایت و تسریع آن‌ها است. در سطح مدیریت سیاسی، هدف قانون‌گذاری براساس فراسیاست‌ها و منویات مقام معظم رهبری است که در سطح مدیریت دولتی نیز لوایح و آیین‌نامه‌ها برای تفصیل سطوح بالاتر تدوین و اجرا می‌شود و راهبردهای لازم برای عملیاتی‌سازی آن‌ها مدنظر قرار می‌گیرد.



شکل ۳: سطوح چهارگانه نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران (احمدی، ۱۳۹۶).

### پیشینه‌شناسی تحقیق

براساس یافته‌های سلیک (۱۹۹۹ م) ارزش‌ها در رفتارها و تصمیم‌های درونی و بیرونی مدیران سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل است که برخی از پژوهشگران بر این باورند که باید در مورد ماهیت و نقش ارزش‌ها بیشتر مطالعه و پژوهش شود (ریچمون، ۲۰۰۴؛ فرانکل و همکاران، ۲۰۰۶).

مرادی و فیروزآبادی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری» با تجربیات موفق و گرانبهای پس از انقلاب در عبور از چالش‌ها و بحران‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی را از دیدگاه مقام معظم رهبری مشخص کردند. خزاعی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی شناسایی «مؤلفه‌های تمدنی مبتنی بر اندیشه رهبران انقلاب اسلامی» را بررسی کردند و شناسه‌های مدنظر را از دیدگاه امام خمینی و مقام معظم رهبری استخراج کردند و مؤلفه‌های انتخابی نشانگر پویایی و تحرک نظام و توجه نمودن به تمامی اقتضائات توسط ایشان است. جمالزاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های مانایی انقلاب اسلامی در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)؛ ماندگاری انقلاب را به چهار مضمون اسلام، رهبری، مردم و کارآمدی نسبت می‌دهند و علاوه بر حفظ آن‌ها بر ضرورت‌های شکل‌گیری انقلاب و ایجاد فرآیندی برای تداوم آن تأکید می‌کنند. زین‌الدینی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مدیریت و فرماندهی از دیدگاه حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به تحلیل گفتمان ایشان پرداخت و ابعاد آن را شامل باور به خدا، باور به خود، باور به کارکنان، انقلابی‌گری، برنامه‌ریزی، بسیج منابع، هدایت و رهبری، هماهنگی و نظارت معرفی کرد. علیزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان الگوی پاسداری از انقلاب اسلامی در بیانات مقام معظم رهبری، پاسداری از انقلاب را به‌عنوان مقوله محوری و تحمل، استمرار و پایداری، حفظ آمادگی، آینده‌پژوهی و خودسازی را به‌عنوان راهبرد قرار داد.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از سویی جهت‌گیری کاربردی و توصیفی دارد؛ چراکه به دنبال استخراج عوامل مؤثر انقلابی‌گری از بیانات و فرمایشات مقام معظم رهبری در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی است و نتایج این پژوهش می‌تواند در سازمان‌های دولتی به کار گرفته شود. همچنین پژوهشی کیفی است و با توجه به اینکه از جزء به کل رسیده‌ایم، رویکرد این پژوهش استقرایی است.

این پژوهش از روش تحلیل مضمون استفاده می‌کند و با توجه به اینکه در این پژوهش به دنبال کشف نگرش‌های انقلابی‌گری و عوامل شکل‌گیری در تدوین راهبردهای مدیریت انقلابی در سازمان‌های دولتی از دیدگاه امام خامنه‌ای<sup>(ره)</sup> هستیم، هدف این پژوهش اکتشافی و برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش، از روش مطالعات اسنادی استفاده شده است. عمده‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری است. به این صورت که بیانات، فرمایشات و سخنرانی‌های مقام معظم رهبری در خصوص عوامل شکل‌گیری و راهبردهای مدیریت انقلابی، مورد بررسی قرار گرفته است و به تحلیل محتوای آن‌ها و استخراج تم‌ها (مضامین اصلی) اقدام شده است. شبکه مضمون‌ها براساس یک روش مشخص، مضمون‌های زیر را نظام‌مند می‌کند:

(الف) مضمون‌های پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)؛

(ب) مضمون‌های سازمان‌دهنده (مقولات به‌دست‌آمده از ترکیب و تلخیص مضمون‌های پایه)؛

(ج) مضمون‌های فراگیر (مضمون‌های عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل).

سپس این مضمون‌ها به‌صورت نقشه‌های شبکه وب رسم می‌شود که در آن مضمون‌های برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود (آترید، ۲۰۰۱: ۲۷).

در این پژوهش و در مرحله کیفی، روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که در ابتدا شناسه‌های مدنظر از بیانات و سخنرانی‌های معظم له از طریق تحلیل مضمون استخراج شد. مضمون‌های اولیه توسط پژوهشگران شناسایی شد؛ در این مرحله به مصاحبه با خبرگان پرداخته شد و پس از ارائه توضیحات، نظر آن‌ها در مورد جملات درج‌شده در سطور خواسته شد. درنهایت، پس از پایان مصاحبه‌ها و دریافت نظر خبرگان، چنین به دست آمد که علاوه بر مضمون‌های استخراج‌شده، شناسه‌های جدید نیز باید به شناسه‌های موجود اضافه شود. درنهایت با توجه به مطالعه عمیق نظری و مصاحبه با خبرگان، ۱۵۲۶ جمله و عبارت و در پی آن ۴۲۷ شناسه باز، ۵۷ مضمون پایه و پنج مضمون سازمان‌دهنده و ۱۷۴ شناسه باز برای عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردها و هفت مضمون سازمان‌دهنده برای راهبردهای مدیریت انقلابی استخراج شده است.



شکل ۴: ارتباط شبکه‌ای مضامین پژوهش با یکدیگر

بر همین اساس قلمرو موضوعی پژوهش مشتمل بر مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری است که بر اساس مطالعه و بررسی دقیق مجموعه سخنرانی‌ها، بیانات و فرمایشات معظم له استخراج می‌شود که از مجموعه فرمایشات ایشان در دوران زعامت رهبری از سال ۱۳۶۸ الی سال ۱۳۹۶ است و با توجه به بررسی مجدد خبرگان و در قالب یک الگو ارائه می‌شود.

### پایایی و روایی

پژوهشگران کیفی، هنگامی که از روایی پژوهش صحبت می‌کنند؛ معمولاً به تعبیرهایی همچون «باورپذیری»، «قابل دفاع» و «امانت‌دار» بودن اشاره می‌کنند (فقیهی و علیزاده، ۱۳۸۴: ۱۱). با پذیرش این معیار به‌عنوان شاخص‌های پژوهش کیفی، این پژوهش به دلیل نقل داده‌ها از



اسناد معتبر و انتساب داده‌ها به منبع ولی فقیه و رهبری جامعه اسلامی، هر دو شاخص «باورپذیری» و «قابل دفاع» را دارا است.

در نظریه مبنایی، اثبات‌پذیری، بخشی از فرآیند پژوهش است و در این راستا این توصیه‌ها وجود دارد:

الف. حساسیت نظری پژوهشگر: حساسیت نظری، فرد را قادر می‌سازد تا نظریه‌ای را ارائه دهد که از نظر مفهومی غنی و از انسجام مناسبی برخوردار باشد (استراس و کورین، ۱۳۸۵).

ب. انسجام روش‌شناسی: انسجام، هم‌سویی بین سؤال پژوهش و طرح پژوهش است.

ج. متناسب بودن: باید از نمونه‌هایی استفاده کرد که بهترین دانش را در مورد موضوع دارا هستند.

د. گردآوری و تحلیل هم‌زمان داده‌ها: این ویژگی، تعامل متقابل را بین آنچه که دانسته می‌شود و آنچه باید دانسته شود، شکل می‌دهد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴).

در همین راستا و براساس موارد صورت‌پذیرفته فوق می‌توان گفت تحقیق صورت‌گرفته دارای پایایی و روایی لازم است.

### تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

پنج مضمون سازمان دهنده مستخرج از بیانات مقام معظم رهبری به عنوان شرایطی مطرح می‌شود که بر راهبردها اثرگذارند؛ سایر مضامین براساس ابعاد مختلف مقوله نگرش قرار می‌گیرد و در نهایت شاخص‌های ارزشی مربوط به هر نگرش نیز در این مقوله مشخص می‌شود.

در ابتدا گزاره‌های انتخابی از بیانات مقام معظم رهبری که می‌تواند به‌عنوان عوامل شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مدنظر قرار گیرد، مشخص می‌شود. در واقع کدها، واحدهای خرد تحلیل هستند که بر پایه آن مفهوم‌سازی داده‌ها شکل می‌گیرد. مفاهیم مشترک یک مضمون را تشکیل می‌دهند.

جدول ۳: قسمی از کدهای استخراج شده از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

تعداد تکرار	منبع	متن	مضمون اصلی	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۶	بیانات در دیدار با فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش ۱۳۹۴/۱۱/۱۹	اگر چنانچه جمهوری اسلامی محتوای خود را از دست بدهد، اسلامی بودن را و انقلابی بودن را از دست بدهد، دشمنان با آن کنار می‌آیند. آنچه با آن دشمنی دارند عبارت است از: محتوای جمهوری اسلامی؛ همه تلاش دشمنان این است که حرکت و جهت جمهوری اسلامی را به سمت هدف‌های الهی و اسلامی، هدف‌های عزت‌آفرین و قدرت‌آفرین از بین ببرند؛ دنبال این هستند که سلطه خود را بر این کشور دوباره تجدید کنند.	عمل و جهت‌گیری اسلامی	رفتاری	پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب
۷	بیانات در مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (ره) ۱۳۹۵/۰۳/۱۴	شما وقتی که در یک راهی می‌روید که دشمنی بر سر آن راه هست، برای شما مانع ایجاد می‌کند؛ [اما] این مانع بایستی مانع نشود از رفتن شما، از ادامه حرکت شما؛ تسلیم فشارها نشویم، رضایت به وضع موجود ندهیم که اگر رضایت به وضع موجود دادیم، نتیجه‌اش عقب‌گرد است.	تسلیم فشارها نشدن و عدم رضایت به وضع موجود	شناختی	هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آن‌ها
۶	بیانات در دیدار نخبگان علمی جوان ۱۳۹۵/۰۷/۲۸	این حضور در جنگ و حضور جوان‌ها و غلبه بر دشمن، آن هم نه دشمنی که فقط یک کشور باشد [بلکه] دشمنی که پشتش همه قدرت‌های جهانی حضور داشتند، موجب رشد خودباوری شد. پس انقلاب [موجب] برافراشتن قله خودباوری و سینه سپر کردن خودباوری در مقابل روحیه وابستگی و ورشکستگی قبلی شد؛ این اتفاق افتاد.	خودباوری در مقابل روحیه وابستگی	شناختی	پایبندی به استقلال کشور

تعداد تکرار	منبع	متن	مضمون اصلی	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۷	بیانات در دیدار جمعی از مردم ۱۳۸۸/۰۲/۱۵	امروز بیشتر از همه چیز برای ما هوشیاری لازم است، شناخت دوست و دشمن لازم است. مبادا دوست را با دشمن اشتباه کنید؛ مبادا دوست و دشمن را مخلوط کنید؛ مبادا رفتاری که با دشمن باید داشت، با دوست انجام بدهید. این، خطاب به همه جناح‌هاست.	هوشیاری و بیداری در برابر دشمنان و مواجهه هوشمندانه	عاطفی	حساسیت در برابر دشمن و عدم تبعیت از آن
۹	سی روز، سی گفتار - بیست و پنجم: بینش و بایدها ۱۳۹۰/۰۶/۰۴	عبودیت خدا با معنای وسیع و کامل آن مورد نظر است؛ چون گفتیم توحید، هم اعتقاد به وجود خداست، هم نفی الوهیت و عظمت متعلق به بت‌ها و سنگ‌ها و چوب‌های خودساخته و انسان‌های مدعی خدایی و انسان‌هایی که اسم خدایی کردن هم نمی‌آورند، اما می‌خواهند عمل خدایی کنند. پس در عمل، دو وظیفه وجود دارد: یکی اطاعت از خدای متعال و عبودیت پروردگار عالم و دوم سرپیچی از اطاعت «انداذ الله»؛ هر آن چیزی که می‌خواهد در قبال حکمروایی خدا، بر انسان حکمروایی کند.	اطاعت همه‌جانبه از احکام و دستورات الهی	رفتاری	تقوای دینی و سیاسی

سپس در خصوص راهبردهای مدنظر مدیریت انقلابی می‌توان مواردی را مطرح کرد که کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی هستند که از مدیریت انقلابی منتج می‌شوند و مواردی از آن به شرح زیر است:

جدول ۴: بیانات مقام معظم رهبری و مضامین مورد نظر در خصوص راهبردهای پژوهش

مضمون	تعداد تکرار	بیانات	متن
ارتقای معرفت دینی روشن‌بینانه و آگاهانه	۴	بیانات در دیدار دانشجویان نخبه و فعالان دانشگاه‌ها، ۱۳۸۶/۰۷/۱۷	آن چیزی که ما از محیط انتظار داریم، پیشرفت علم، پیشرفت اندیشه سیاسی، عمق اندیشه دینی و ایمان دینی، عمق معرفت دینی و روشن‌بینی دینی، دست یافتن به قلمروهای جدید؛ هم در زمینه علم، هم در زمینه سیاست، هم در زمینه معرفت دینی در محیط است.
اهتمام به رفتار دینی مخلصانه	۶	بیانات در دیدار دست‌اندرکاران برگزاری انتخابات، ۱۳۹۴/۱۰/۳۰	به توفیق الهی ملت ایران آن روزی را که بر همه سیاست‌های استکباری فائق بیاید و به آرزوهای خود برسد، خواهد دید و تمام آن اهداف و آرمان‌های بزرگ انقلاب اسلامی را ان‌شاءالله ملت ایران تجربه خواهد کرد. تلاش عمومی ما لازم است، تلاش دینی مخلصانه ما لازم است، همکاری‌های ما لازم است، با همدیگر باشیم، با همدیگر بسازیم، با همدیگر کار کنیم، اهداف را فراموش نکنیم.
تعمیق شناخت و باور به ارزش‌ها و بنیان‌های فکری انقلاب و نظام اسلامی	۴	پیام به مناسبت اولین سالگرد ارتحال حضرت امام خمینی (ره)، ۱۳۶۹/۰۳/۱۰	کنار نیامدن با ظالم، رشوه نپذیرفتن از زورمند و پا فشردن بر حقیقت، ارزش‌هایی است که هیچ‌وقت در دنیا کهنه نمی‌شود. ما این‌ها را باید دنبال کنیم؛ اصول این‌هاست. اینکه می‌گوییم حکومت اصولگرا، یعنی پیرو و پایبند به چنین ارزش‌های ماندگاری که هرگز کهنه‌پذیر نیست. این‌ها مسائلی است که با ایمان و باور و دل‌بسته بودن به یک حقیقت و ارزش و با عزم و اراده پولادین ناشی از ایمان تحقق‌پذیر است.
مصونیت‌دهی به اذهان عمومی در قبال تهاجم‌های مخرب دشمن	۷	بیانات در دیدار رئیس و اعضای مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۴/۱۲/۲۰	باور به اسلام، باور به انقلاب، باور به اسلام سیاسی، باور به اینکه اسلام غیر از کارهای شخصی، وظایف عمومی هم دارد، حکومت هم دارد، جامعه‌سازی هم دارد، تمدن‌سازی هم دارد؛ باور به نفی این‌ها [جایگزین شود]. این‌ها باید از ذهن مردم زدوده بشود، عکسش در ذهن مردم جا بگیرد و مصونیت پیدا کنند.
ارتقای باور به کارآمدی نظام	۷	بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۸۲/۱۱/۲۴	ملت ایران یک راه علاج دارد و همان راه علاجی است که تا امروز دنبال کرده و آن، ایستادگی و تمسک به آرمان‌ها و اصول خود و حضور در صحنه است؛ ملت ما، ملت ممتازی است. در کنار این، باید مسئولان با کارآمدی و هوشیاری، تلاش عالمانه و دلسوزانه داشته باشند و مشکلات را یکی پس از دیگری حل کنند و این راه نیمه‌رفته را به پایان برسانند. این ملت باید روزبه‌روز خود را قوی‌تر کند؛

مضمون	تعداد تکرار	بیانات	متن
ایجاد همگرایی، همکاری، محبت و وحدت نظام و مردم	۵	بیانات در مراسم سیزدهمین سالگرد رحلت امام خمینی (ره)، ۱۳۸۱/۰۳/۱۴	اگر معرکه‌ای پیش آید که مردم ایران احساس کنند باید با جسم و جان خود وسط میدان بیایند، همه چشم‌های دنیا خواهند دید که استقبال و شور و هیجان مردم حتی از دوران جنگ تحمیلی هم بیشتر خواهد بود. این اصول، مورد اعتقاد و اعتماد و عشق و علاقه مردم و محور وحدت است. این اصول، محور وحدت و همگرایی است. همه باید وفاداری خود را به این اصول، بارها و بارها به زبان، به قلم، با نطق و با رفتار ثابت کنند.
آگاه‌سازی در قبال موضوعات و مقوله‌های حساس و مهم	۵	بیانات در دیدار مردم قم در سالروز قیام نوزدهم دی‌ماه، ۱۳۸۶/۱۰/۱۹	جهت‌گیری به این نحو باید باشد: گسترش تبیین، بیان، آگاه‌سازی، محکم کردن ایمان مردم، روح تدین را در مردم گسترش دادن، روح شجاعت و غیرت دینی را در مردم زیاد کردن، حالت بی‌تفاوتی و سکر و بی‌حالی را از مردم گرفتن؛

### یافته‌های تحقیق

هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از اهداف، نگرش‌ها، عقاید و اموری است که مهم‌تر از سایر امور هستند که برای اکثریت اجتماع مطلوب تلقی می‌شود و چون ارزش‌ها امور مطلوب هستند، همه به دنبال تحقق آن‌ها هستند و برای آن احترام خاصی قائل هستند. همان‌طور که بررسی شد بخش اعظم ارزش‌ها در نگرش نقش مهم و حائز اهمیت دارد و ترجیحات، انتخاب‌ها و رفتارها خود را نشان می‌دهند؛ بنابراین توجه به عوامل مؤثر از نظر نگرشی در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مؤثر است. هر ارزشی از یک پایه بینش و نگرش و یک پایه گرایش ساخته می‌شود. انقلاب اسلامی در ایران، فصل جدیدی از هویت این سرزمین را رقم زد و طلیعه تمدنی تازه را نوید داد که بر ارزش‌ها و آرمان‌های قدسی دین اسلامی استوار است و همواره به دنبال راهکارهایی است که به پیشرفت بر مبنای مقتضیات بومی و درونی توجه دارد (هراتی، ۱۳۹۰). انقلابی‌گری تفکر و مفهومی متعالی و ظرفیتی به بار نشسته در فرهنگ انقلاب ماست که هرچقدر اهتمام به آن جدی‌تر و عینی‌تر باشد، به تقویت اصل موضوع؛ یعنی انقلاب اسلامی منجر خواهد شد و باید شاخص‌های آن را مدنظر قرار داد.

در این پژوهش پنج مقوله محوری که مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت انقلابی مطرح فرموده اند و بر راهبردها اثرگذار است و همچنین مؤلفه‌های ذکر شده براساس سه بعد نگرشی (شناختی، عاطفی و رفتاری به‌عنوان یک فرآیند) مدنظر قرار می‌گیرند که با عنوان عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مطرح شده است.

جدول ۵: مضامین عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده (نگرش)	مضمون اصلی
پایبندی مدیران به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب	شناختی	توان شناسایی و تبیین ارزش‌های انقلابی در بخش دولتی شناسایی روحیات و ویژگی‌های انقلابی ارتقای معرفت دینی و انسانی در سازمان باور به مقوله آگاهی و شناخت
	عاطفی	پذیرش و پایبندی به ارزش‌های انقلاب علاقه‌مندی به حفظ روحیات انقلابی توجه به کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی تمایل به هویت انقلابی مبتنی بر تفکر درست و منطق صحیح
	رفتاری	تأکید بر تحقق ارزش‌های انقلاب و اهتمام به ارائه دستاوردهای عملی آن تطبیق رفتارها و جهت‌گیری‌های خود با معیارهای اسلامی مردمی بودن و محور قرار دادن مردم تعامل با محیط در جهت انطباق سیاست‌ها و روش‌ها با تغییرات روز
هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها	شناختی	توسعه‌گرایی و تعالی‌خواهی دین‌باورانه در بخش دولتی حرکت در مسیر پیشرفت و آرمان‌گرایی و کمال‌جویی تسلیم فشارها نشدن و عدم رضایت به وضع موجود زمینه‌سازی و مقدمه‌سازی برای مدیریت کارآمد و باکفایت در سازمان واقع‌بینی در مشاهده رویدادهای جامعه
	عاطفی	منصرف نشدن از رسیدن به اهداف و آرمان‌های بلند مدیریت دولتی همت همراه با انگیزه خدمت بی‌رغبت و بی‌تفاوت نبودن نسبت به اطراف خود اعتقاد و تمایل به وجود نیروهای کارآمد درگیر نمودن خود در مسائل اساسی سازمان
	رفتاری	کمک به پیاده کردن قوانین اسلامی در جامعه تحقق عزت اسلامی در جامعه پرهیز از تنبلی، محافظه‌کاری و ناامیدی تربیت نیروهای توانمند در عرصه‌های مختلف در بخش دولتی نوسازی سازمانی براساس واقعیات اجتماعی و به‌روزرسانی روش‌ها

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده (نگرش)	مضمون اصلی
پایبندی مدیران به استقلال کشور	شناختی	خودباوری در مقابل روحیه وابستگی شناخت ظرفیت‌های درونی و داخلی عدم توجه به منافع دنیوی و مادی
	عاطفی	حداکثر تلاش برای تحقق استقلال کشور و اقتصاد مقاومتی قاطعیت در تحلیل و تصمیم‌گیری گسستن از وابستگی فکری
	رفتاری	حرکت در راستای استقلال سیاسی و اقتصادی داخلی، منطقه‌ای و جهانی استفاده کامل از تمامی ظرفیت‌ها و فرصت‌ها در بخش دولتی ترویج سبک زندگی اسلامی - ایرانی و پرهیز از تقلید از غرب
اهتمام مدیران به حساسیت در برابر تحریکات دشمن و عدم تبعیت از آن	شناختی	شناخت آسیب‌ها و تهدیدهای بالقوه و بالفعل عدم اعتماد به دشمنان خط روشن و مواضع قاطعانه اسلامی و انقلابی مدیریت دولتی بصیرت و درک پیچیدگی‌های شرایط زمانه
	عاطفی	هوشیاری و بیداری در برابر دشمنان و مواجهه هوشمندانه با آن‌ها عدم تبعیت از دشمن و استکبارستیزی غلبه نکردن احساس بر منطق شجاعت
	رفتاری	مهار آسیب‌ها و تهدیدها با نگاه حکیمانه و معقول ایستادگی مقتدرانه مقابل دشمنان و حفاظت از منافع ملی خود کمک به تغییر درک صحیح مردم از واقعیت‌های موجود جامعه دفاع غیرتمندانه از انقلاب و ارزش‌های انقلابی
تقوای دینی و سیاسی مدیران	شناختی	تقوای فردی تقوای الهی تقوای اجتماعی
	عاطفی	پرهیز از گناه و حفظ خود از گناه پرهیز از افکار و تفکرات غلط غیر الهی تمرکز در مسیر اهداف و ناامید و دل‌سرد نشدن از مسیر انقلاب
	رفتاری	خودسازی و انسان‌سازی مدیران دولتی اطاعت همه‌جانبه از احکام و دستورات الهی کمک به استقرار عدالت اجتماعی در بخش دولتی

و در خصوص راهبردهای مدنظر مدیریت انقلابی می‌توان چنین گفت: اگر سازمان‌ها بخواهند اهداف و مأموریت خود را تنها در دستیابی به منافع کمی مادی تعریف کنند، به مرور زمان پس از دستیابی نسبی به آن‌ها، دیگر برای ادامه فعالیت سازمان خود و فلسفه وجودی خود دچار تردید خواهند شد. رهبر معظم انقلاب در دیدار با کارکنان وزارت خارجه در مرداد ماه ۶۸ در خصوص عمل انقلابی فرمودند: «انقلابی‌گری به آن است که ما

مواضع اسلامی و انقلابی را قاطعانه و بدون رودربایستی و مرعوب شدن و خام شدن در مقابل برخی از چهره‌های امیدبخش کاذب، حفظ کنیم. وقتی توانستیم خط روشن مواضع انقلابی و اسلامی را دقیقاً حفظ کنیم و مرعوب قدرت‌ها نشویم و با کسی رودربایستی نداشته باشیم و فریب نخوریم، در حقیقت به مشی انقلابی و اسلامی توجه کرده‌ایم». ایشان همچنین در جمع مسئولان جهاد دانشگاهی در تیرماه ۸۳ درباره روحیه و حرکت انقلابی گفتند: «انقلاب یک امر مستمر است؛ انقلاب؛ یعنی رویش و بالندگی. رویش و بالندگی بدون انضباط، بدون قانون و بدون نظم مگر ممکن است؟! بهترین کارها را کسانی کرده‌اند که با روحیه انقلابی کرده‌اند؛ بنابراین، انقلابی بمانید. روحیه انقلابی؛ یعنی اسیر حدود تحمیلی نشدن؛ قانع به گیرندگی قطره‌چکانی نشدن؛ با امید دنبال هدف حرکت کردن و با انگیزه، با نشاط، با اصرار و پیگیری آن را به دست آوردن. این، انقلاب و حرکت انقلابی است. آرمان‌های انقلاب اسلامی و اهداف کلان جمهوری اسلامی تنها از راه تبدیل شدن به گفتمان محقق می‌شوند. گفتمان‌سازی آرمان‌ها و ارزش‌های انقلاب اسلامی به معنای تبدیل شدن آن‌ها به روح کلی اقشار مختلف جامعه و تبلور آن‌ها در شیوه زندگی، زیرساخت‌های اجتماعی و جریان یافتن آن در سراسر مویزگ‌های حیات اجتماعی است».

در خصوص راهبردهای مدیریت انقلابی با مطرح کردن موارد مختلفی که کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی باشند و همچنین بررسی عواملی که در شکل‌گیری راهبردها مؤثر است؛ در نهایت مقوله‌های زیر که از هر طرف می‌تواند مفهوم را در مسیر پیش ببرد، مدنظر قرار می‌گیرد:

- ارتقای معرفت دینی روشن‌بینانه و آگاهانه.
- اهتمام به رفتار دینی مخلصانه.
- تعمیق شناخت و باور به ارزش‌ها و بنیان‌های فکری انقلاب و نظام اسلامی.
- مصونیت‌دهی به اذهان عمومی در قبال تهاجم‌های مخرب دشمن.
- ارتقای باور به کارآمدی نظام.
- ایجاد همگرایی، همکاری، محبت و وحدت نظام و مردم.
- آگاه‌سازی در قبال موضوعات و مقوله‌های حساس و مهم.



## نتیجه‌گیری تحقیق

اگر مدیران نظام، تراز متناسب با انقلاب اسلامی نداشته باشند، نمی‌توان به اهداف انقلاب دست پیدا کرد. هر کجا مدیریت لایقی بود، شاهد ظهور استعدادها و نتایج اعجاب‌آوری بوده‌ایم و وجود هر نقطه‌ضعفی در مدیر، تأثیر اساسی در حوزه تحت اجرای او گذاشته است (بانکی پورفرد و رفیعی، ۱۳۹۴). نیاز کشور در دهه پیشرفت و عدالت به نظریه و سبکی فراتر از توان سبک‌های موجود مدیریت است (باوری، ۱۳۸۹). ایران اسلامی، پیشرفت‌های کلان و زیرساختی فراوانی داشته که ذیل وحدت مردمی، هدایت رهبری و پایبندی به اسلام به منصفه ظهور رسیده است (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶) و این عوامل شکل‌گیری انقلابیگری بر راهبردهای مدیریت انقلابی مؤثر است و باعث شکوفا شدن بیشتر آن خواهد شد. برای ایجاد تحرک در جامعه باید مدیریت انقلابی در متن جامعه، با روشنگری و آگاهی‌بخشی عمل کند (ابوطالبی، ۱۳۹۷)؛ بنابراین احیاء و حفظ تفکر و جهت‌گیری انقلابی، شرط دستیابی به شعارها و آرمان‌هایی است که امام (ره) و امت در طول نهضت برای تحقق آن‌ها مبارزه کردند و با حفظ این روحیه است که می‌توان از مشکلات و موانع موجود کشور عبور کرد و به پیشرفت روزافزون ایران اسلامی در تمامی بخش‌ها سرعت بخشید. در واقع حفظ هویت انقلابی مسئولان، عامل اصلی قدرت و اقتدار ملی و ضامن ایستادگی ملت ایران در برابر دشمنان اسلام و انقلاب و مصونیت‌بخش کشور است. در این تحقیق سعی شد تا در راستای پرسش اصلی، عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مدنظر قرار گیرد و شاخص‌های مدیریت انقلابی که مقام معظم رهبری در بیانات به آن‌ها اشاره فرمودند و شامل پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب، هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آن‌ها، پایبندی مدیران به استقلال کشور، اهتمام مدیران به حساسیت در برابر تحرکات دشمن و عدم تبعیت از آن و تقوای دینی و سیاسی مدیران به‌عنوان عوامل مؤثر در شکل‌گیری راهبردها و مضمون فراگیر، مدنظر قرار گیرد. ارزش‌ها از باورهای اساسی نشأت می‌گیرند و بر نگرش فردی و عملکرد سازمانی تأثیرگذار هستند و از آنجایی که نگرش به‌عنوان مبنای ترجیحات، رفتارها و ارزش‌های جامعه مدنظر بوده است و در رسیدن به اهداف مدنظر

نقش مهمی را ایفا می‌کند، بنابراین سه مضمون شناختی، عاطفی و رفتاری به‌عنوان مضامین سازمان‌دهنده برای هر مضمون فراگیر مدنظر قرار گرفت و سپس با بررسی بیانات معظم له، مضامین اصلی هرکدام شناسایی شد.

در خصوص **پایبندی مدیران به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب** باید بیان کرد؛ اسلام ناب آن اسلامی است که تکلیف ما را در قبال نظام اسلامی و ایجاد آن معین می‌کند که در همه شرایط باید به آن پایبند بود و در این مسیر باید به پیشرفت و تحول و تکامل اعتقاد داشت. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته‌اند، شامل توان شناسایی و تبیین ارزش‌های انقلابی و تأکید بر تحقق ارزش‌های انقلاب است. در خصوص **همت بلند مدیران برای رسیدن به آرمان‌ها** باید بیان کرد؛ نباید هرگز از رسیدن به اهداف و آرمان‌های بلند منصرف شد و به وضع موجود رضایت داد. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته‌اند، شامل زمینه‌سازی و مقدمه‌سازی برای مدیریت کارآمد و با کفایت در سازمان و همت همراه با انگیزه خدمت است. همچنین در خصوص **پایبندی مدیران به استقلال کشور** می‌توان بیان کرد؛ منظور حفظ استقلال همه‌جانبه است، استقلال داخلی، استقلال منطقه‌ای، استقلال بین‌المللی و باید در همه این مسائل استقلال کشور و نظام را حفظ کرد و در همه حال به استقلال و عزت اسلامی توجه کرد. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته‌اند، مشتمل بر خودباوری در مقابل روحیه وابستگی و گسستن از وابستگی فکری است. در خصوص **اهتمام به حساسیت در برابر تحرکات دشمن**، مدیران باید دشمن را بشناسند و در برابر حرکات دشمن حساسیت داشته باشند و عدم تبعیت از دشمن را به‌عنوان شرط مهم مدیریت انقلابی مدنظر قرار دهند. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته‌اند، شامل خط روشن و مواضع قاطعانه اسلامی و انقلابی و ایستادگی مقتدرانه مقابل دشمنان و حفاظت از منافع ملی خود است و درنهایت در خصوص تقوای دینی و سیاسی می‌توان بیان کرد: در کنار تقوای فردی مدیر، داشتن تقوای دینی و سیاسی، تقوای اجتماعی و تقوای اسلامی باید مدنظر قرار گیرد و در راه تحقق آن تلاش کرد. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته‌اند شامل تمرکز

در مسیر اهداف و دلسرد نشدن از مسیر انقلاب و اطاعت همه‌جانبه از احکام و دستورات الهی می‌شود.

این مضامین بر راهبردهای مدیریت انقلابی اثر می‌گذارند که معرفت دینی به‌صورت آگاهانه ارتقا پیدا کند، مردم و در رأس آن مدیران در بخش‌های دولتی به رفتار و عمل دینی مخلصانه کشانده شوند، باور حقیقی در مردم ایجاد و نگرش‌های آن‌ها در مسیر جامعه اسلامی حفظ شود که باعث مصونیت ذهن جامعه در مسیر تخریب دشمنان و اعتقاد به کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران نیز می‌شود که با ایجاد فضای همگرایی و ارتباط در تمامی سطوح جامعه و افزایش آگاهی در خصوص پدیده‌های حساس و مهم جامعه امکان‌پذیر است.

### پیشنهاد‌های تحقیق

مؤلفه‌های مدنظر کمک خواهند کرد تا در راستای تأمین منافع اصلی انقلاب و تداوم آن گام برداشته و هر لحظه بتوانیم میزان هماهنگی خود را با آرمان‌هایمان بسنجیم. درنهایت می‌توان پیشنهاد‌های زیر را مطرح ساخت:

در خصوص پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب و مضامین مدنظر که مقام معظم رهبری نیز بارها به آن اشاره فرموده‌اند. یکی از ارکان اصلی و مهم ماندگاری انقلاب اسلامی از دیدگاه ایشان، پایبندی به ارزش‌های اسلامی و حفظ و تقویت آن‌ها است (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶)؛ بنابراین مدیران باید توان شناسایی ارزش‌های انقلاب را داشته باشند، ویژگی‌های انقلابی را بشناسند و آن را تقویت و روحیه انقلابی را در تمامی سطوح حفظ کنند و بنابر تفکر درست و منطق صحیح رفتارها، سیاست‌ها و روش‌های خود در بخش‌های مختلف را با آن تطبیق دهند. همچنین در مسیر ارتقای همت بلند برای رسیدن به آرمان‌ها و مضامین مورد تأکید معظم له؛ باید به نهادینگی آرمان‌های انقلاب در بخش دولتی توجه کرده و با توجه به دهه پیشرفت و عدالت در مسیر کمال‌جویی و پیشرفت حرکت کرده که مدیر انقلابی در این مسیر نقش مهمی را ایفا می‌کند. ازجمله مهم‌ترین

ویژگی‌های مدیران انقلابی در پیش گرفتن رویکردی فعالانه به‌جای برخوردهای منفعلانه است. لذا توصیه می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی با تقویت دانش و اطلاعات خود، موجبات تقویت روحیه و رفتار فعالانه در خود و سازمان‌های متبوع را فراهم سازند.

با توجه به پایداری مدیران به استقلال کشور؛ نباید استقلال خود را از دست داد و دنباله‌رو بود. باید الگوسازی درست، متناسب با شرایط داخل کشور صورت پذیرد و همان‌طور که امروز در منطقه تعیین‌کننده هستیم، مدیران بخش دولتی بتوانند در راستای چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور، ظرفیت‌های خود را به‌خوبی بشناسند و از آن استفاده کنند. در راستای ضرورت دشمن‌شناسی توسط مدیران؛ مدیران باید در بخش‌های مختلف به‌خصوص بخش دولتی مواضع خود را به‌صورت قاطع اعلام کنند و در تمامی شرایط، از منافع ملی محافظت کرده و به‌جای نگاه به بیرون و تبعیت از دشمن، در مقابل آن‌ها بایستند و شرایطی را فراهم آورند که رشد درونی را ایجاد کند و با شناسایی نقاط ضعف خود، شناسایی آسیب‌ها و پیچیدگی‌های اطراف در مسیر ارتقای آن‌ها قدم بردارند. در مسیر ارتقای تقوای دینی و سیاسی مدیران؛ مدیران باید معنویت را در درون خود تقویت کنند. این معنویت سبب می‌شود در هیچ حالی از مسیر انقلاب دلسرد نشوند و دستورات و احکام الهی را سرفصل امور خود قرار دهند. مدیران می‌توانند با وارد شدن در فرهنگ معنوی مدنظر مقام معظم رهبری و ملکه ساختن توصیه‌های معنوی ایشان در زندگی فردی و سازمانی، حیات معنوی را برای خود ایجاد کنند تا از این طریق، در کل زندگی شخصی و اداری خود، در حال انجام عبادت خدا به سر ببرند. با این کار، سازمان به یک سازمان معنوی که در آن بدون اینکه کوچک‌ترین خللی به امور اجرایی و اداری وارد شود، معنویت در سراسر سازمان حکم‌فرما است و رابطه بین مدیران با نیروهای سازمان، صبغه خدایی و اسلامی پیدا می‌کند.

## فهرست منابع و مآخذ

### الف. فارسی

- ابطحی، سید محمدتقی (۱۳۸۴)، «درآمدی بر روش‌شناسی مدیریت اسلامی»، *فصلنامه حوزه و دانشگاه*، سال یازدهم، شماره ۴۵.
- ابوطالبی، مهدی (۱۳۹۷)، «جلوه‌های انقلابی‌گری در حوزه‌های علمیه قبل از انقلاب اسلامی»، *فصلنامه سیاست پژوهی*، دوره ۵، شماره نهم، صفحات ۱۱۲-۷۳.
- احمدی، کیومرث (۱۳۹۶)، «ارائه الگویی جهت تبیین جایگاه سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران»، *همایش ملی اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل*، لرستان، دانشگاه حضرت آیت‌الله العظمی بروجردی (ره).
- ارونسون، الیوت (۱۳۸۵)، «*روان‌شناسی اجتماعی*»، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد.
- ازگلی، محمد و قنبری، قاسم (۱۳۸۲)، «*مدیریت و رهبری در سازمان*»، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- استراس، آنسل و کوربین، جولیت (۱۳۸۵)، «*نظریه مبنایی اصول روش تحقیق کیفی*»، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- افجه، علی‌اکبر (۱۳۸۸)، «*مبنایی فلسفه و تئوری رهبری و رفتار سازمانی*»، چاپ ششم، تهران، انتشارات سمت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- بانکی پورفرد، امیرحسین و رفیعی، محمدتقی (۱۳۹۲)، «*عیار مدیران از منظر رهبر معظم انقلاب*»، اصفهان، انتشارات حدیث راه عشق.
- برنجی، محمدرضا (۱۳۷۷)، «*اصول مدیریت، نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات)*»، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پناهی، محمدحسین (۱۳۸۹)، «*نظریه‌های انقلاب: وقوع، فرآیند و پیامدها*»، تهران، انتشارات سمت.
- توکلی، عبدالله (۱۳۹۱)، «تحلیل جایگاه ارزش‌ها در مدیریت: گامی در نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی»، *فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی*، ۱۸(۷۱)، صفحه ۹۹-۱۱۷.
- جمالزاده، ناصر؛ باباهادی، محمدباقر؛ فیضی، رضا (۱۳۹۶)، «مؤلفه‌های مانایی انقلاب اسلامی در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، *دو فصلنامه علمی - پژوهشی جامعه‌شناسی سیاسی جهان اسلام*، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۱۰۵-۱۲۸.

- چلبی، مسعود (۱۳۸۳)، «چهارچوب مفهومی پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان»، تهران، دفتر طرح‌های ملی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۷۷)، «تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی»، *فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی*، شماره بیستم، صفحات ۹ الی ۴۵.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۶)، «حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای)»، تهران، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- خزاعی، علی؛ خسروی، محمدرضا و رجیبی دوانی، محمدحسین (۱۳۹۶)، «مؤلفه‌های نیل به تمدن نوین اسلامی در آثار و اندیشه امامین انقلاب اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، سال هفتم، شماره ۲۹، صفحات ۲۹-۵۲.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۷۸)، «صحیفه امام خمینی (ره)»، جلد ۸، تهران، مؤسسه حفظ و نشر آثار امام خمینی (ره).
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴)، «تئوری‌پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیاد»، *دوماهنامه علمی - پژوهشی دانش‌سور رفتار*، دانشگاه شاهد، شماره ۱۱، صفحات ۷۰-۵.
- رحمانی، مریم (۱۳۸۷)، *مجموعه مقالات همایش‌های مدیریت جهادی*، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی‌فقیه.
- زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۸)، «رفتار سازمانی پیشرفته»، تهران، انتشارات آگاه.
- زواره، علی‌رضا (۱۳۹۰)، «راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری»، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی*، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی‌فقیه.
- زین‌الدینی، مجید (۱۳۹۶)، «مدیریت و فرماندهی در نیروهای مسلح از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)»، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۵، شماره ۳، صفحات ۱۸۹ - ۱۶۳.
- صدرالسادات، علی (۱۳۹۳)، «مدیریتی جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت»، *هشتمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی*، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی‌فقیه.
- طالبان، محمدرضا؛ مبشری، محمد و مهرآیین، مصطفی (۱۳۸۹)، «بررسی روند دگرگونی ارزشی در ایران (۱۳۵۳-۱۳۸۸)»، *دانشنامه علوم اجتماعی*، سال اول، شماره ۳، صفحات ۶۳-۲۳.
- علیزاده، اکبرمحمد (۱۳۹۷)، «الگوی پاسداری از انقلاب اسلامی؛ مطالعه بیانات مقام معظم رهبری»، *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه انقلاب اسلامی*، سال هشتم، شماره ۲۶، صفحات ۷۰-۴۷.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ علی‌احمدی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی و مولودیان، هادی (۱۳۹۳) «طراحی مدل مفهومی همسویی اهداف فردی و سازمانی، با تأکید بر رویکرد ارزشی»، *تشریح علمی - پژوهشی مدیریت فردا*، سال سیزدهم، شماره ۴۱، صفحات ۱۸-۵.

- فقیهی، ابوالحسن و عزیزاده، محسن (۱۳۸۴)، «روایی در تحقیقات کیفی»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۳(۲)، صفحات ۵-۲۰.
- قلی‌پور ارکمی، علی؛ طاهری، ابوالفضل (۱۳۹۳)، «درآمدی بر فرهنگ و مدیریت جهادی»، قم، انتشارات الهام نور.
- کریمی، یوسف (۱۳۷۹)، «*روان‌شناسی اجتماعی*»، تهران، انتشارات بعثت، چاپ اول.
- مبینی دهکردی، علی؛ ربانی، آرزو (۱۳۹۱)، «مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش در سطح سازمان»، *مجلس و راهبرد*، ۱۹(۷۰)، صفحات ۱۰۱-۶۳.
- محمدعلی‌زاده، اکبر؛ زارع، ساسان (۱۳۹۴)، «الگوی «عمل جهادی» از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)»، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۳(۳): صفحات ۷۰-۴۷.
- مرادی، حسن؛ فیروزآبادی، سید حسن (۱۳۹۵). دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، *دو فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات قدرت نرم*، سال ششم، شماره ۱۵، صفحات ۱۹۰ - ۱۶۰.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶)، «پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی»، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- موسوی داودی، سید مهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵)، «طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه»، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، دوره ۵، شماره اول، صفحات ۴۸-۳۳.
- موسوی‌زاده، ابراهیم (۱۳۸۷)، «تأملی در مفهوم، ماهیت و جایگاه حقوقی سیاست‌های کلی نظام»، *فصلنامه حقوق اسلامی*، دوره ۵، شماره ۱۷، صفحات ۱۷۸-۱۵۱.
- نجاری، رضا (۱۳۸۷)، «*مبانی مدیریت اسلامی (رشته مدیریت دولتی)*»، تهران، دانشگاه پیام نور.
- هراتی، جواد (۱۳۹۰)، «انقلاب اسلامی و آینده چالش با پارادایم ترقی»، *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی*، سال هشتم، شماره ۲۵، صفحات ۳۷-۶۰.
- هیوستون، مایلز و اشترویه، ولفگانگ (۱۳۸۳)، «*مقدمه‌ای بر روان‌شناسی اجتماعی از منظر اروپائیان*»، ترجمه جواد اژه‌ای، جلد اول، تهران، نشر سمپاد.
- یآوری، وحید و سعیدی، علی (۱۳۸۹)، «پیشرفت و عدالت در اندیشه حضرت امام خمینی (رضوان‌الله تعالی علیه) و مقام معظم رهبری (دام‌ظله‌العالی)»، مبانی نظری برنامه پنجم توسعه، تهران، در دست چاپ.

## ب. انگلیسی

- Aldrich, G.A., Girmsrud, K.M., Thacher, J.A., & Kotchen, M.J. (2007). Relating environmental attitudes and contingent values: how robust are methods for identifying preference heterogeneity. **Environment Resource Economy**, 37, PP. 757 – 775.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. **Qualitative Research**, 1, PP. ۳۸۵-۴۰۵.
- Auster, E. & Freeman, E. (2013). Values and poetic organizations: Beyond value fit toward values through conversation, **Journal of Business Ethics**, 113(39), PP. 39-49.
- Baker, T.L.; Hunt, T.G. & Andrews, M.C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. **Journal of Business Research**, 59, PP. ۸۴۹-۸۵۷.
- Cox, Philip, Parlinson, Ann. (1999), **values and their impact of the changing employment relationship**, in: Nicholas and Tailby, Employee relations, England.
- Feather, N.T, (2004), Value Correlates of Ambivalent Attitudes toward Gender Relations. **Personality and Social Psychology bulletin**, 30(1), PP. ۳-۱۲.
- Frankel, M. T., Schechtman, J. L., & Koenigs, R. J. (2006). Too much of a good thing? Values in leadership for educational organizations. **International Journal of Educational Management**, 20, PP. ۵۲۰-۵۲۸.
- Grote, Dick, (2002), **The Performance Appraisal Question and Answer book; A Survival Guide for Managers**, American Management Association.
- Mayfield, J., Mayfield, M. & Sharbrough, W. (2015). Strategic Vision and values in Top Leader's Communications: Motivating Language at a Higher Level. **International Journal of Business Communication**, 53(1), PP. 97-121.
- Posner, B. (2010). Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency. **Journal of Business Ethics**, 97(4). PP. 535-541.
- Renner, W. (2003). Human values: A lexical perspective. **Personality and Individual Differences**, 34, PP. ۱۲۷-۱۴۱.
- Richmon, M. J. (2004). Values in educational administration: Theme's fighting words. **International Journal of Leadership in Education**, 7(4), PP. ۳۳۹-۳۵۶,
- Schmeltz, L. (2014). Identical or Just Compatible? The Utility of Corporate Identity Values in Communicating Corporate Social Responsibility. **International Journal of Business Communication**, 5(3), PP. 234-258.
- Thomas, T. P. (2013). **The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethnical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation**. PhD thesis, University of Iowa.