

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

میلاذ فخرایی؛ کیومرث احمدی؛ علی‌اکبر احمدی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۱۸

### چکیده

فرسودگی روح بشر و کاستی‌های معنوی در بدنه‌ی 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 به عنوان ولی فقیه و تبیین‌کننده فلسفه اسلامی نقش اثرگذاری ایفا می‌کند. این پژوهش از نظر راهبرد کیفی و جهت‌گیری بنیادی دارد و از سوی دیگر می‌تواند به صورت کاربردی در بخش دولتی به کار گرفته شود. با توجه به اینکه به دنبال شناسایی عوامل موثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری هستیم؛ هدف این پژوهش اکتشافی است و از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. در ابتدا مضامین از بیانات و سخنرانی‌های معظم‌له به روش نمونه‌گیری نظری استخراج و در نهایت با توجه به مطالعه عمیق نظری و مصاحبه با خبرگان، ۵ مضمون سازمان‌دهنده انقلابی‌گری شامل پایداری به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب، هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب، پایداری 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 به عنوان عوامل شکل‌گیری مدنظر قرار می‌گیرد که بر راهبردهای مدیریت انقلابی موثر است. انقلابی‌گری تفکر و مفهومی متعالی و ظرفیتی به بارنشسته در فرهنگ انقلاب ماست 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.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت انقلابی، راهبرد، ارزش‌های انقلابی، نگرش، بخش دولتی.

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، (رایانامه: m.fakhraei.m@gmail.com)

<sup>۲</sup> - استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

<sup>۳</sup> - استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور تهران

## 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 ارزش بنیان براساس آموزه‌های دینی، اسلامی و در نهایت انقلابی فراهم خواهد آورد (برنجی، ۱۳۷۷). این ارزش‌ها می‌توانند به عنوان 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 (مدظله العالی) که دیدی وسیع و درکی عمیق دارند، می‌تواند به عنوان مبنایی برای مدیریت انقلابی کشور قرار گیرد. تمسک به فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) 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 این چنین 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، مخصوصاً مسلمانان گشود و به عنوان تنها راه غلبه بر فشار و ظلم شناخته شد و تنها باطل‌السحر توطئه‌های دشمنان بر 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 ملت ایران را بر همه توطئه‌های دشمنان فایق خواهد ساخت (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در سالگرد ارتحال حضرت امام خمینی رحمه الله در تاریخ ۱۰ خرداد ۱۳۶۹). در مجموع از بیانات و فرمایشات

مقام معظم رهبری (مدظله العالی) 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 شبه ترقی غربی روی داد، الگوی پیشرفت همه‌جانبه به عنوان پارادایمی مسلط درآمد که تاثیرات فراوانی 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 با شیوه انقلابی حرکت کرد که در آن صورت، پیشرفت قطعی است. راه پیشرفت، تمام نشدنی است و باید با انقلابی‌گری، مدام در این مسیر حرکت کرد (بیانات مقام معظم رهبری در سالگرد رحلت امام خمینی (ره)، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴). بنابراین شناسایی عوامل موثر در راهبردهایی که در مسیر پیشرفت و اجرای مدیریت انقلابی در بخش دولتی نقش مهمی ایفا می‌کند، ضرورت می‌یابد. از آنجاکه ارزش‌ها مبنای نگرشی دارند و شاخص‌های انقلابی‌گری که معظم‌له همواره به آن تاکید داشته‌اند، به عنوان مبنایی در نظر گرفته می‌شود که باعث حرکت در مسیر راهبردهای تحقق مدیریت انقلابی می‌شود. توجه غالب دولت‌ها به تمدن‌سازی و ادعای مکاتب غیردینی به ویژه 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 هیچ یک 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 همه‌ی کارگزاران آن در سطوح مختلف کارگزاری با معیارهای اسلامی باشند و کشور را از همه‌نظری‌بی‌نیاز 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 راهبرد های مدیریت انقلابی به عنوان راهبردهای تسریع در شکل‌گیری تمدن اسلامی و سوال مطرح شده که این پژوهش در پی پاسخ به آن است؛ عوامل موثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی در بخش دولتی ایران کدام است؟

## مبنای نظری و پیشینه‌سناسی تحقیق

در این بخش ابتدا رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش به عنوان 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 (مدظله العالی) 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 می‌کند، توضیح داده می‌شود.

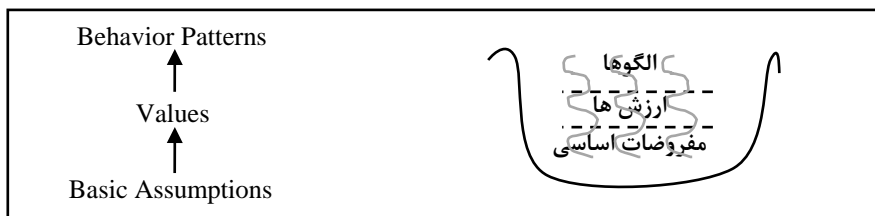
### مدیریت بر مبنای ارزش

پیچیدگی و رشد فزاینده پدیده‌ها و شتاب تحولات سبب شده است دیگر نتوانیم با اتکا به تجربه‌ها و رویکردهای سنتی، موفقیت سازمانهای کسب و کار را در آینده تضمین کنیم. مجموع این شرایط سبب شده است صاحب‌نظران رویکردهای جدیدی را برای مقابله با چالش‌های فوق‌بیاندیشند (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<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). ارزش‌های محوری سازمان مبنای تصمیم‌گیری، سیاستگذاری و راهنمای قضاوت امور در سازمان‌ها هستند و مدیران سازمان با تکیه و توجه به این ارزش‌ها می‌تواند رشد و ادامه حیات سازمان‌های خود را تضمین نمایند (معمارزاده و جهانگیرفرد، ۱۳۸۹). ارزش‌ها به عنوان ادراک مطلوبیت‌ها (آستر و فریمن، ۲۰۱۳)، باورهایی درباره راه‌های پسندیده یا ناپسند رفتاری یا حالت نهایی مطلوب (توماس، ۲۰۱۳)، رفتار شناختی که اولویت‌های فردی را توضیح می‌دهد (رنر، ۲۰۰۳: ۱۲۷)، اولویت‌ها و رجحان‌هایی برای نتایج به خصوص (فیدر، ۲۰۰۴)، باوری که براساس آن فرد طبق اولویت‌های خود عمل می‌کند، تعریف شده‌اند (شملتز، ۲۰۱۴). فیدر (۱۹۸۸) ارزش‌های فردی را هسته مرکزی شخصیت افراد می‌داند که بر رفتارها، نگرش‌ها، قضاوت‌ها، تعهدها و رضایت آن‌ها از زندگی اثر می‌گذارند. مایفیلد و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند که ارزش‌ها همانند یک راهنما به اشخاص در جهت‌گیری نیات 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.

<sup>۱</sup> Management by Value (MBV)

<sup>۲</sup> Baker et al



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: مبنا اول، بینش‌ها و مبنا 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. منشاء 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 ارایه راه‌حلی است که با مفهوم عدالت خواهی 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 به عنوان 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 به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است.

### ارزش‌های اسلامی - انقلابی

یکی از عللی که مردم ایران را به قیام و انقلاب برای براندازی نظام شاهنشاهی سوق داد آن بود که رژیم شاه، روشی در پیش گرفته بود که با ارزش‌های مورد قبول مردم در تعارض بود. مردم ایران که دارای اعتقادات و فرهنگ دیرینه اسلامی بودند، به یک باره شاهد تهی شدن جامعه از ارزش‌ها و هویت خودی شدند؛ از این رو درصدد برآمدند از تداوم این روند جلوگیری کنند (عشقی، ۱۳۷۹). با وجود نادر بودن پدیده انقلاب، از آنجاکه انقلاب‌ها نقطه عطفی در تاریخ یک کشور بوده، به قول اسنادر، مسیر

تاریخ یک ملت را رقم زده، در منطقه وقوع خود و در جهان اثرگذارند و در نتیجه در شکل دادن به دنیای مدرن، تأثیری بسیار مهم داشته‌اند، اهمیت زیادی دارند (پناهی، ۱۳۸۹: ۱۳). انقلاب اسلامی ایران نیز با تغییر در نظام ارزشی جامعه برپا شد. بنابراین با توجه به اینکه رهبران انقلاب، انقلاب اسلامی را انقلاب ارزش‌ها دانسته‌اند که با اتکا به ارزش‌های معنوی و متعالی به پیروزی رسید و بعد از انقلاب نیز نظام جمهوری اسلامی درصدد گسترش و تعمیق هر چه بیشتر این ارزش‌ها برآمد (طالبان و همکاران، ۱۳۸۹).

### مدیریت انقلابی

مدیریت انقلابی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به روز سایر سبک‌ها و مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، نظارت و کنترل ارزشی است که از جهاتی می‌توان گفت که این ویژگی‌ها همان ابعاد ارزشی و فرهنگی است که به عنوان یک حلقه گمشده در مکاتب نوین مدیریتی همچون پست مدرنیسم به آن‌ها اشاره شده است. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: امام راحل به گونه‌ای مدیریت انقلابی کردند که آثار مطلوب و مشهود آن تا سال‌ها باقی است (بیانات مقام معظم رهبری در سالگرد ارتحال امام خمینی (ره)، 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 تکامل یافته آن است (رحمانی، ۱۳۸۷). تفاوت اصلی مدیریت انقلابی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به منظور تبدیل آن‌ها به کیفیت زندگی است (زواره، ۱۳۹۰). اساس مدیریت انقلابی بر تاکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد. این حرکت به صورت مشخص از یک حرکت کوتاه و کم‌اثر همچون موج که به سرعت ناپدید می‌شود، تمییز داده شده است و از این حیث، مانایی انقلاب اسلامی، امری مستمر و حرکتی طولانی بدون انحراف یا کم‌رنگ شدن به رغم 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 پایه ریزی می‌کند.

مدیران به‌دور از سبک «مدیر انقلابی»، بلای جان کشور خواهند شد، چرا که عمداً در انسجام کشور کارشکنی می‌کنند تا موقعیت خود را بر پایه‌ی ضعف سازمانی سایر نیروهای عمل‌کننده حفظ کنند (بیانات رهبری در مراسم بیست و پنجمین سالروز رحلت امام خمینی(ره)، ۱۴/۳/۱۳۹۳). 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 پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی می‌سازد. به‌طور کلی 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 در برگزیده طیف وسیعی از ویژگی‌ها شامل جنبه‌هایی از روحیه‌ها، انگیزه‌ها و ارزش‌هاست (ازگلی و قنبری، ۱۳۸۲: ۳۵۴).

جدول ۱: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص مبانی و مفهوم مدیریت انقلابی

ردیف	دیدار	مورخ	متن
۱	مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله)	۱۴ خرداد ۱۳۹۶	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، مدیریت انقلابی، سازمان انقلابی عمده این است که شاخصها را بشناسند.
۲	دیدار رئیس جمهور و هیأت وزیران	۸ شهریور ۱۳۷۵	عدم دلبستگی به تحلیلها و نظرهای بیگانه، مهمترین چیزی است که در زمینه مسائل ارزشی، لازم است که در کل تشکیلات وجود داشته باشد. به این که دیگران در باره ما چه میگویند، اعتنای چندانی نکنید. ما مردم منتدیی داریم که با ایمان مذهبی، با حرکت و مدیریت انقلابی و با توجه به ارزشهای معنوی زندگی میکنند،
۳	دیدار به مناسبت آغاز سال در حرم مطهر رضوی	۱ فروردین ۱۳۹۶	ما هر جا یک مدیریت انقلابی فعال و پرتحرک داشتیم، کار پیش رفته و هرجا مدیریت‌های ضعیف، بی‌حال، ناامید، غیرانقلابی و بی‌تحرک داشتیم، کارها متوقف مانده یا به انحراف رفته است.

در مفهوم مدیریت انقلابی دست کم سه امر برجسته است:

۱- امر مردمی: در مدیریت انقلابی طراحی پاسخی به مسئله‌های گوناگون بر اساس نیروی مردمی انجام می‌شود. امر مردمی را بر حسب 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 به‌کار گرفتند،

ما موفق شدیم. هر جایی که ناکامی هست، به‌خاطر این است که ما توانستیم حضور مردم را در آن عرصه تأمین کنیم. ما مسائل حل‌نشده کم نداریم. در همه‌ی مسائل گوناگون کشور، مسئولین باید بتوانند با مهارت، با دقت و ابتکار راه‌هایی را برای حضور مردم پیدا کنند. اینجاست 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 فرایندی 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 رحمه‌الله‌علیه در پیام تشکیل نهضت سوادآموزی از محدودیت‌های بروکراتیک به‌عنوان «قرطاس بازی» و «تشریفات اداری» یاد می‌کنند. مدیریت انقلابی می‌کوشد «امکان» کلی‌ای که انقلاب اسلامی برای عبور از امر مدرن تدارک کرده را در عرصه‌ی مدیریت محقق ساخته و برای حل مسئله‌های اجتماعی از «قفس آهنین بروکراسی مدرن» بیرون بیاید. 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 به‌شکلی روشن به دو سوی «راه خدا» و «راه مستضعفین» جهت‌گیری شده است: «ما لکم لا تُقاتلونَ فی سبیلِ اللّهِ وِالمُستضعفینَ» (قرآن کریم، سوره نسا: آیه ۷۵). مدیریت انقلابی اعم از جهادی‌بودن 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. بدین 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 میان مدیریت انقلابی در دامان 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 رحمه‌الله در خصوص مفهوم انقلابی‌گری و شاخص‌های آن خاطر نشان می‌کند که مهم شاخص‌هاست، 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 که به صورت خلاصه در جدول زیر آمده است:

جدول ۴: پنج شاخص انقلابی‌گری، انقلابی بودن و انقلابی ماندن

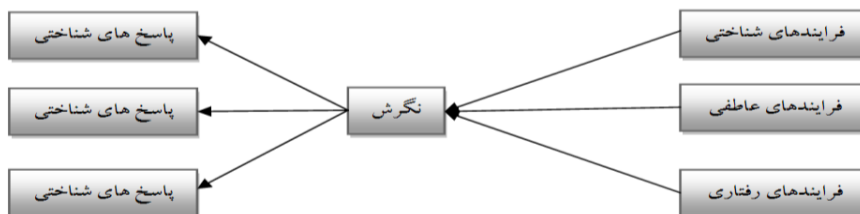
پایبندی به مبانی و ارزشهای اساسی اسلام و انقلاب	۱	بنده در سال گذشته در همین جلسه راجع به مبانی امام صحبت کردم. مبانی اساسی ما آنهاست. اگر این پایبندی وجود داشت، حرکت، حرکت مستمر و مستقیم خواهد بود. در تندباد حوادث این حرکت تغییر پیدا نمی‌کند. نقطه‌ی مقابل این پایبندی عمل‌گرایی افراطی است. یعنی هر روزی به یک طرف رفتن، هر حادثه‌ای انسان را به یک طرف کشاندن.
هدف‌گیری آرمانهای انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها	۲	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.
پایبندی به استقلال کشور	۳	استقلال سیاسی معنایش این است که در زمینه‌ی 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 هاضمه‌ی اقتصاد جامعه جهانی است.
حساسیت در برابر دشمن و نقشه دشمن و عدم تبعیت از آن	۴	باید دشمن را شناخت، نقشه‌ی و کار او را فهمید، از تبعیت دشمن سر باز زد؛ این شاخص چهارم، این عدم تبعیت را قرآن، جهاد کبیر نام نهاده است.
تقوای دینی و سیاسی	۵	باید به آرمان‌ها پابند 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.

(منبع: بیانات رهبر معظم انقلاب در بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (ره)، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴)

## 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، 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 می‌شود 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 تشکیل دهنده رفتار کمک کند (کاکس و همکاران، ۱۹۹۹: ۵۵۴). نگرش عبارت است از ساماندهی فرآیندهای انگیزشی، احساسی، ادراکی و شناختی با توجه به برخی جنبه‌های محیطی که فرد در آن قرار گرفته است (آلدریچ و همکاران، ۲۰۰۷).



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

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

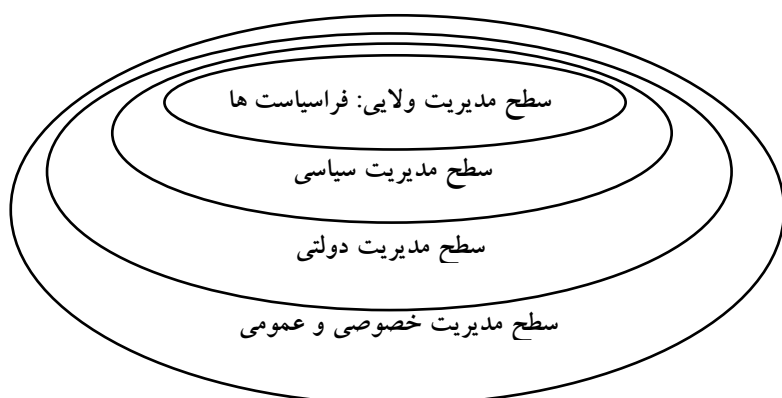
الف. نگرش‌های مبتنی بر شناخت: اگر ارزیابی فرد بیش از هر چیز مبتنی بر باور او در مورد خصوصیات موضوع نگرش باشد (ارونسون، ۱۳۸۵).

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 خویش» 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 نظام مند سیاستگذاری و برنامه ریزی 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 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 خرده نظام‌های 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).



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

در سه دهه‌ی 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 بالادست 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 میان مدت است؛ لذا بیانات مقام رهبری با این استدلال است تا بتواند هر چه بیشتر و هر چه 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 آنهاست. در سطح مدیریت سیاسی، هدف قانونگذاری براساس فراسیاست‌ها و منویات مقام رهبری است که در سطح مدیریت دولتی نیز لوایح و آئین‌نامه‌ها برای تفصیل سطوح بالاتر تدوین و اجرا می‌شود و راهبردهای لازم برای عملیاتی‌سازی آن‌ها مدنظر قرار می‌گیرد.

### پیشینه

براساس یافته‌های سلیک (۱۹۹۹) 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 مولفه‌های مدیریت جهادی را از دیدگاه مقام معظم رهبری مشخص کردند. خزاعی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی شناسایی مولفه‌های 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 مولفه‌های انتخابی نشانگر پویایی و تحرک نظام و توجه نمودن به تمامی اقتضانات توسط ایشان است. جمالزاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های مانایی انقلاب اسلامی در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)؛ ماندگاری انقلاب را به ۴ 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 (مدظله العالی) 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 به عنوان مقوله محوری و تحمل، استمرار و پایداری، حفظ آمادگی، آینده‌پژوهی و خودسازی را به عنوان راهبرد قرار داد.

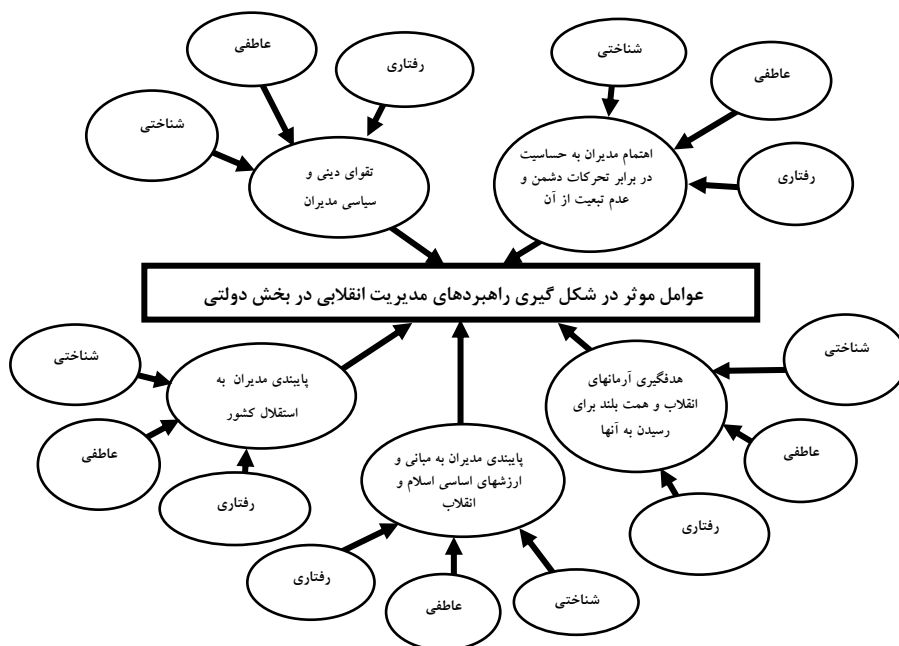
### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از سویی جهت‌گیری بنیادی دارد؛ چرا که به دنبال استخراج عوامل موثر انقلابیگری از بیانات و فرمایشات مقام معظم رهبری در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی است؛ و نتایج این پژوهش می‌تواند به صورت کاربردی 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 هستیم، هدف این پژوهش اکتشافی و برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز پژوهش، از روش مطالعات اسنادی استفاده شده است. عمده‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری است. بدین 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 به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمون‌های پایه)
- (ج) مضمون‌های فراگیر (مضمون‌های عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل)
- سپس این مضمون‌ها به صورت 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 معظم‌له 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 درج شده در سطور خواسته شد. نهایتاً، پس از پایان مصاحبه‌ها و دریافت نظر خبرگان، چنین به دست آمد که علاوه بر مضمون‌های استخراج شده، شناسه‌های جدید نیز باید به شناسه‌های موجود اضافه شود. نهایتاً 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 ۵ مضمون سازمان‌دهنده برای عوامل شکل‌گیری و ۱۷۴ شناسه باز و ۷ مضمون سازمان‌دهنده برای راهبردهای مدیریت انقلابی استخراج شده است.



شکل ۴: ارتباط شبکه‌ای مضامین پژوهش با یکدیگر

## قلمرو تحقیق

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

## پایایی و روایی

پژوهشگران کیفی، هنگامی که از روایی پژوهش صحبت می‌کنند؛ معمولاً به تعبیرهایی همچون «باورپذیری»، «قابل دفاع» و «امانتدار» بودن اشاره می‌کند (فقیهی و علیزاده، ۱۳۸۴: ۱۱). با پذیرش این معیار به عنوان 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، اثبات پذیری، بخشی از فرایند 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 کوربین، ۱۳۸۵).

ب- انسجام روش‌شناسی: انسجام، هم‌سویی بین سوال 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 آن

چه باید دانسته شود شکل می‌دهد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴).

در همین راستا و براساس موارد صورت پذیرفته فوق می‌توان گفت تحقیق صورت گرفته دارای پایایی

و روایی لازم است.

## تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

براساس ۵ شاخص محوری که مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت انقلابی مطرح کردند به عنوان شرایطی قرار می‌گیرد که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. هر کدام از محورها براساس نگرش‌ها که شامل نگرش‌های شناختی، رفتاری و عاطفی هستند قرار می‌گیرد و در نهایت شاخص‌های ارزشی مربوط به هر نگرش نیز در این مقوله مشخص می‌شود و حرکت در آن مسیر را تحقق می‌بخشد.

در ابتدا گزاره‌های انتخابی از بیانات مقام معظم رهبری که می‌تواند به عنوان عوامل شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مدنظر قرار گیرد، مشخص می‌شود. در واقع کدها، واحدهای خرد تحلیل است که بر پایه آن مفهوم سازی 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 سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
۶	بیانات در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش ۱۳۹۴/۱۱/۱۹	اگر چنانچه جمهوری اسلامی محتوای خود را از دست بدهد، دشمنان با آن کنار می‌آیند. آنچه با آن دشمنی دارند عبارت است از محتوای جمهوری اسلامی؛ همه‌ی 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 سلطه‌ی خود را بر این کشور دوباره تجدید کنند.	عمل و جهت گیری اسلامی	رفتاری	پایبندی به مبانی و ارزشهای اساسی اسلام و انقلاب
۷	بیانات در مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله) 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 ادامه‌ی 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 غلبه‌ی بر دشمن، آن هم نه دشمنی که فقط یک کشور باشد [بلکه] دشمنی که پشتش همه‌ی قدرتهای جهانی حضور داشتند، موجب رشد خودباوری شد. پس انقلاب [موجب] برافراشتن قدر خودباوری و سینه سپر کردن خودباوری در مقابل روحیه‌ی وابستگی و ورشکستگی قبلی شد؛ این اتفاق افتاد.	خودباوری در مقابل روحیه وابستگی	شناختی	پایبندی به استقلال کشور
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. مبدا دوست را با دشمن اشتباه کنید؛ مبدا دوست و دشمن را مخلوط کنید؛ مبدا رفتاری که با دشمن باید داشت، با دوست انجام بدهید. این، خطاب به همه‌ی 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: پیش و پایها 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 ملّعی 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 بر هم کنش‌های خاصی هستند که از مدیریت انقلابی منتج می‌شود 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
ارتقا معرفت دینی روشن بینانه 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 اندیشه‌ی سیاسی، عمق اندیشه‌ی دینی و ایمان دینی، عمق معرفت دینی و روشن‌بینی دینی، دست یافتن به قلمروهای جدید؛ هم در زمینه‌ی علم، هم در زمینه‌ی سیاست، هم در زمینه‌ی 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 همه‌ی سیاستهای استکباری فاتح بیاید و به آرزوهای خود برسد، ان‌شاءالله 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 مخلصانه‌ی ما لازم است، همکاری‌های ما لازم است. با همدیگر باشیم، با همدیگر بسازیم، با همدیگر کار کنیم، اهداف را فراموش نکنیم، آرمانهای بلند 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 ظلم، رشوه‌نپذیرفتن از زورمند و پا فشردن بر حقیقت، ارزشهایی است که هیچ وقت در دنیا کهنه نمی‌شود. ما اینها را باید دنبال کنیم؛ اصول اینهاست. این‌که می‌گوئیم 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.
مصونیت دهی به اذنان 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 نمازجمعه، 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 مسؤلان 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 روزه‌روز خود را قویتر کند؛
ایجاد همگرایی، همکاری، محبت و وحدت نظام و مردم	۵	بیانات در مراسم سیزدهمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله)، 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. بعضی دنبال محور وحدت نگردند! 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؛



## یافته های تحقیق

هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از اهداف، نگرش‌ها، عقاید و اموری 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 اهمیتی دارد و ترجیحات، انتخاب‌ها، رفتارها خود را نشان می‌دهند. بنابراین توجه به عوامل موثر از نظر نگرشی در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی موثر 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 بارنشته 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.

براساس ۵ مقوله محوری که مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت انقلابی مطرح کردند به عنوان شرایطی قرار می‌گیرد که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند و مولفه‌های این ۵ مقوله براساس سه محور نگرشی (شناختی، عاطفی و رفتاری به عنوان یک فرآیند) مد نظر قرار می‌گیرد که به عنوان عامل مهمی در پیشبرد مدیریت انقلابی نقش مهمی ایفا می‌کند و در این پژوهش با عنوان عوامل شکل‌گیری راهبردها در نظر گرفته می‌شود:

جدول ۵: مضامین عوامل موثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی

مضمون اصلی	مضمون سازمان‌دهنده (نگرش)	مضمون فراگیر
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	شناختی	پایبندی مدیران به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب
پذیرش و پایبندی به ارزش‌های انقلاب علاقتمندی به حفظ روحیات انقلابی توجه به کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی تمایل به هویت انقلابی مبتنی بر تفکر درست و منطقی صحیح	عاطفی	
تاکید 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	رفتاری	

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 با کفایت در سازمان واقع‌بینی در مشاهده رویدادهای جامعه	شناختی	هدف‌گیری آرمانهای انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها
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	عاطفی	
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 بروز رسانی روش‌ها	رفتاری	
خودباوری در مقابل روحیه وابستگی شناخت ظرفیت‌های درونی و داخلی عدم توجه به منافع دنیوی و مادی	شناختی	پایبندی مدیران به استقلال کشور
حداکثر تلاش برای تحقق استقلال کشور و اقتصاد مقاومتی قاطعیت در تحلیل و تصمیم‌گیری گسستن از وابستگی فکری	عاطفی	
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	رفتاری	
شناخت آسیب‌ها و تهدیدهای بالقوه و بالفعل عدم اعتماد به دشمنان خط‌روشن و مواضع قاطعانه اسلامی و انقلابی مدیریت دولتی بصیرت و درک پیچیدگی‌های شرایط زمانه	شناختی	
هوشیاری و بیداری در برابر دشمنان و مواجهه هوشمندانه با آن‌ها عدم تبعیت از دشمن و استکبارستیزی غلبه نکردن احساس بر منطق شجاعت	عاطفی	اهتمام مدیران به حساسیت در برابر تحرکات دشمن و عدم تبعیت از آن
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	رفتاری	
تقوای فردی تقوای الهی تقوای اجتماعی	شناختی	
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	عاطفی	تقوای دینی و سیاسی مدیران
خودسازی و انسان‌سازی مدیران دولتی اطاعت همه‌جانبه از احکام و دستورات الهی کمک به استقرار عدالت اجتماعی در بخش دولتی	رفتاری	

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 مسولان جهاد دانشگاهی در تیر ماه 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 شیوه‌ی زندگی، زیرساخت‌های اجتماعی و جریان یافتن آن در سراسر مویرگ‌های حیات اجتماعی است

در خصوص راهبردهای مدیریت انقلابی با مطرح کردن موارد مختلفی که کنش‌ها یا برهم کنش‌های خاصی باشند و همچنین بررسی عواملی که در شکل‌گیری راهبردها موثر است؛ در نهایت مقوله‌های زیر که از هر طرف می‌توان مفهوم را در مسیر پیش‌برده، مد نظر قرار می‌گیرد:

ارتقا معرفت دینی روشن بینانه و آگاهانه

اهتمام به رفتار دینی مخلصانه

تعمیق شناخت و باور به ارزش‌ها و بنیان‌های فکری انقلاب و نظام اسلامی

مصونیت دهی 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 و پیشنهاد

اگر مدیران نظام، تراز متناسب با انقلاب اسلامی نداشته باشد نمی‌توان به اهداف انقلاب دست پیدا کرد. هر کجا مدیریت لایقی بود، شاهد ظهور استعدادها و نتایج اعجاب‌آوری بوده ایم و وجود هر نقطه ضعفی در مدیر تأثیر اساسی در حوزه‌ی تحت‌اجرای 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 (یاوری، ۱۳۸۹). ایران اسلامی، پیشرفت‌های کلان و زیرساختی فراوانی داشته که ذیل وحدت مردمی، هدایت رهبری و پابندی به اسلام به منصفه ظهور رسیده است (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶) و این عوامل شکل‌گیری انقلابیگری بر راهبردهای مدیریت انقلابی موثر است و باعث شکوفا شدن بیشتر آن خواهد شد. برای ایجاد تحرک در جامعه باید مدیریت انقلابی در متن جامعه، با روشنگری و آگاهی بخشی 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 مصونیت بخش کشور است.

در این تحقیق سعی شد تا در راستای پرسش اصلی، عوامل موثر در شکل‌گیری راهبردهای مدیریت انقلابی مدنظر قرار گیرد و شاخص‌های مدیریت انقلابی که مقام معظم رهبری در بیانات به آن‌ها اشاره فرمودند و شامل پابندی به مبانی و ارزشهای اساسی اسلام و انقلاب، هدفگیری آرمانهای انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها، پابندی مدیران به استقلال کشور، اهتمام مدیران به حساسیت در برابر تحرکات دشمن و عدم تبعیت از آن و تقوای دینی و سیاسی مدیران به عنوان عوامل موثر 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 به عنوان مبنای ترجیحات، رفتارها و ارزش‌های جامعه مدنظر و در رسیدن به اهداف مدنظر نقش مهمی ایفا می‌کند، بنابراین سه مضمون شناختی، عاطفی و رفتاری به عنوان مضامین سازمان دهنده برای هر مضمون فراگیر مدنظر قرار گرفت و سپس با بررسی بیانات معظم له مضامین اصلی هر کدام شناسایی شد.

در خصوص پابندی 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 داشته اند شامل توان شناسایی و تبیین ارزش های انقلابی و تاکید بر تحقق ارزش های انقلاب است. در خصوص همت بلند مدیران برای رسیدن به آرمان ها 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 داشته اند شامل زمینه سازی و مقدمه سازی برای مدیریت کارآمد و با کفایت در سازمان و همت همراه با انگیزه خدمت است. همچنین در خصوص پایبندی مدیران به استقلال کشور می توان بیان کرد؛ منظور حفظ استقلال همه جانبه است استقلال داخلی، استقلال منطقه‌ای، استقلال بین المللی و باید در همه این مسایل 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 داشته اند 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 به عنوان شرط مهم مدیریت انقلابی مدنظر قرار دهند. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته اند شامل خط روشن و مواضع قاطعانه اسلامی و انقلابی و ایستادگی مقتدرانه مقابل دشمنان و حفاظت از منافع ملی خود است و در نهایت در خصوص تقوای دینی و سیاسی می توان بیان کرد: در کنار تقوای فردی مدیر، داشتن تقوای دینی و سیاسی، تقوای اجتماعی و تقوای اسلامی است، باید مدنظر قرار گیرد و در راه تحقق آن تلاش کرد. مضامینی که در این خصوص بیشترین تکرار را داشته اند 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 می گذارد که معرفت دینی به صورت آگاهانه ارتقا پیدا کند، مردم و در راس آن مدیران در بخش های دولتی به رفتار و عمل دینی مخلصانه کشانده شوند، باور حقیقی در مردم ایجاد و نگرش های آن ها در مسیر جامعه اسلامی حفظ شود که باعث مصونیت ذهن جامعه در مسیر تخریب دشمنان و اعتقاد به کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران نیز می شود که با ایجاد فضای همگرایی و ارتباط در تمامی سطوح جامعه و افزایش آگاهی در خصوص پدیده های حساس و مهم جامعه امکان‌پذیر است. این مؤلفه ها کمک خواهند کرد تا در راستای تأمین منافع اصلی انقلاب و تداوم آن گام برداشته، هر لحظه بتوانیم میزان هماهنگی خود را با آرمان هایمان بسنجیم و در نهایت می توان پیشنهادهای زیر را مطرح ساخت:

در خصوص پایبندی به مبانی و ارزش های اساسی انقلاب و مضامین مدنظر که مقام معظم رهبری نیز بارها به آن اشاره فرموده اند. یکی از ارکان اصلی و مهم ماندگاری انقلاب اسلامی از دیدگاه ایشان، پایبندی به ارزش های اسلامی و حفظ و تقویت آنهاست (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین مدیران باید توان

شناسایی ارزش های انقلاب را داشته باشند، ویژگی های انقلابی را بشناسند و آن را تقویت، روحیه انقلابی را در تمامی سطوح حفظ کنند و بنابر تفکر درست و منطقی صحیح رفتارها، سیاست ها و روش های خود در بخش های مختلف را با آن تطبیق دهند. همچنین در مسیر ارتقای همت بلند برای رسیدن به آرمان ها و مضامین مورد تاکید معظم له؛ باید به نهادینگی آرمان های انقلاب در بخش دولتی توجه کرده و با توجه به دهه پیشرفت و عدالت در مسیر کمال جویی و پیشرفت حرکت کرده که مدیر انقلابی در این مسیر نقش مهمی ایفا می کند. از جمله مهم ترین ویژگی های مدیران انقلابی در پیش گرفتن رویکردی فعالانه به جای برخوردهای منفعلانه است. لذا توصیه می شود مدیران سازمانهای دولتی با تقویت دانش و اطلاعات خود موجبات تقویت روحیه و رفتار فعالانه در خود و سازمان های متبوع را فراهم سازند. همچنین باید در مسیر توانمند سازی نیرو انسانی لایق تلاش کرده و نسبت به محیط اطراف خود بی توجه نباشند. از سوی دیگر در دیدگاه انقلابی، اندیشه منفعل به آینده مطرود است، لذا مدیران همواره باید تلاش کنند تا برای مقابله با جهان فردا انسان های شایسته خلق کنند و همواره همت و انگیزه را سر فصل امور خود قرار داده و نیروهای توانمند انقلابی را پرورش داده و به تحقق عزت اسلامی در جامعه کمک کنند.

با توجه به پایداری مدیران به استقلال کشور؛ نباید استقلال خود را از دست داد و دنباله رو بود. باید مدل سازی درست متناسب با شرایط داخل کشور صورت پذیرد و همانطور که امروز در منطقه تعیین کننده هستیم، مدیران بخش دولتی بتوانند در راستای چشم انداز ۱۴۰۴ کشور، ظرفیت های خود را به خوبی بشناسند و از آن استفاده کنند. در راستای ضرورت دشمن شناسی توسط مدیران؛ مدیران باید در بخش های مختلف به خصوص بخش دولتی مواضع خود را به صورت قاطع اعلام کنند و در تمامی شرایط، از منافع ملی محافظت کرده و به جای نگاه به بیرون و تبعیت از دشمن در مقابل آن ها بایستند و شرایطی را فراهم آورند که رشد درونی را ایجاد و با شناسایی نقاط ضعف خود، شناسایی آسیب ها و پیچیدگی های اطراف در مسیر ارتقای آنها قدم بردارند. در مسیر ارتقای تقوای دینی و سیاسی مدیران؛ باید مدیران باید معنویت را در درون خود تقویت کنند. این معنویت سبب می شود در هیچ حالی از مسیر انقلاب دلسرد نشوند و دستورات و احکام الهی را سرفصل امور خود قرار دهند. مدیران، می توانند با وارد شدن در فرهنگ معنوی مدنظر مقام معظم رهبری و ملکه ساختن توصیه های 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 کوچک ترین 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 کند.

## منابع

## الف- فارسی

- ابطحی، سید محمد تقی (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 ۷۳-۱۱۲.
- احمدی، کیومرث (۱۳۹۶)، «ارایه‌الگوی جهت‌تیین جایگاه سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی در نظام سیاستگذاری جمهوری اسلامی ایران»، *همایش ملی اقتصاد مقاومتی: اقدام و عمل*، لرستان، دانشگاه حضرت آیت الله 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، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- استراس، آنسل و کوربین، جولیت (۱۳۸۵)، «*نظریه‌مبنایی اصول روش تحقیق کیفی*»، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- افجه، علی اکبر (۱۳۸۸)، «*مبانی 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، محمد باقر؛ فیضی، رضا (۱۳۹۶)، «مؤلفه‌های مانایی انقلاب اسلامی در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)»، *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

- طرح های ملی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- حمیدی زاده، محمد رضا (۱۳۷۷)، «تبیین نقش پیش بینی و آینده نگری در نظام مدیریت اسلامی»، **فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی**، شماره بیستم، صفحات ۹ الی ۴۵.
  - خامنه ای، سید علی (۱۳۹۶)، «حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت الله العظمی خامنه ای)»، تهران، موسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
  - خزاعی، علی؛ خسروی، محمدرضا و رجیبی دوانی، محمدحسین (۱۳۹۶)، «مؤلفه های نیل به تمدن نوین اسلامی در آثار و اندیشه امامین انقلاب اسلامی و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، **فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی**، سال هفتم، شماره ۲۹، صفحات ۲۹-۵۲.
  - خمینی، روح الله (۱۳۷۸)، «**صحیفه امام خمینی (ره)**»، جلد ۸، تهران، موسسه حفظ و نشر آثار امام خمینی (ره).
  - دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، «تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیاد»، **دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار**، دانشگاه شاهد، شماره ۱۱، صفحات ۷۰-۵.
  - رحمانی، مریم (۱۳۸۷)، **مجموعه مقالات همایش های مدیریت جهادی**، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی فقیه.
  - زارعی متین، حسن (۱۳۸۸)، «**رفتار سازمانی پیشرفته**»، تهران، انتشارات آگاه.
  - زواره، علی رضا (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 ولی فقیه.
  - زین الدینی، مجید (۱۳۹۶)، «مدیریت و فرماندهی در نیروهای مسلح از دیدگاه امام خامنه ای (مدظله العالی)»، **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**، سال ۲۵، شماره ۳، صفحات ۱۶۳-۱۸۹.
  - صدرالسادات، علی (۱۳۹۳)، «مدیریتی جهادی و سیر تحول اندیشه های مدیریت»، **هشتمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی**، تهران، وزارت جهاد کشاورزی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه.
  - طالبان، محمدرضا؛ مبشری، محمد و مهر آیین، مصطفی (۱۳۸۹)، «بررسی روند دگرگونی ارزشی در ایران (۱۳۸۸-۱۳۵۳)»، **دانشنامه علوم اجتماعی**، سال اول، شماره ۳، صفحات ۲۳-۶۳.
  - علیزاده، اکبر محمد (۱۳۹۷)، «الگوی پاسداری از انقلاب اسلامی؛ مطالعه بیانات مقام معظم رهبری»، **فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه انقلاب اسلامی**، سال هشتم، شماره ۲۶، صفحات ۴۷-۷۰.
  - فروزنده دهکردی، لطف الله؛ علی احمدی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی و مولودیان، هادی (۱۳۹۳) «طراحی مدل مفهومی همسویی اهداف فردی و سازمانی، با تأکید بر رویکرد ارزشی»، **نشریه علمی**



- پژوهشی مدیریت فردا، سال سیزدهم، شماره ۴۱، صفحات ۱۸-۵.
- فقیهی، ابوالحسن و علیزاده، محسن (۱۳۸۴)، «روایی در تحقیقات کیفی»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳(۲)، صفحات ۵-۲۰.
  - قلی پور 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.
  - محمدعلی زاده، اکبر؛ زارع، ساسان (۱۳۹۴)، «الگوی «عمل جهادی» از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله العالی)»، 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 (مدظله العالی)، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات قدرت نرم، سال ششم، شماره ۱۵، صفحات ۱۶۰ - ۱۹۰.
  - مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۶)، «پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی»، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
  - موسوی داودی، سیدمهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵)، «طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه»، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۵، شماره اول، صفحات ۴۸-۳۳.
  - موسی زاده، ابراهیم (۱۳۸۷)، «تاملی در مفهوم، ماهیت و جایگاه حقوقی سیاست‌های کلی نظام»، فصلنامه حقوق اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۷، صفحات ۱۵۱-۱۷۸.
  - 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 آژه‌ای، جلد اول، تهران، نشر سمپاد.
  - یاور، وحید و سعیدی، علی (۱۳۸۹)، «پیشرفت و عدالت در اندیشه‌ی حضرت امام خمینی (رضوان الله تعالی علیه) و مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی)»، مبانی نظری برنامه‌ی پنجم توسعه، تهران، در دست چاپ.

- 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**, ۳۷, PP. ۷۵۷ – ۷۷۵.
- Attridge-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. 339-356.
- 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.