



A Model for Explaining the Conceptual Extension of Standard Management for the Islamic Revolution from the Supreme Leader Ayatollah Khamenei's Viewpoint

Milad Fakhraei *
Kiumars Ahmadi **
Ali Akbar Ahmadi ***

Received: 02/10/2018


Accepted: 22/02/2020


Abstract


Four decades after the Islamic Revolution in Iran and stabilization of the system and remarkable achievements in different fields, the dominant management thoughts are far from Islamic expectations. This study is to promote and internalize the standard management of Islamic Revolution based on the vision and thoughts of the Supreme Leader in the organizations and contribute to achieving the goals and aspirations of the Islamic Republic of Iran. The research method is qualitative, based on the grounded theory approach, and inductive. In terms of purpose, the research is of explanatory type and the data collection is theoretical sampling extracted from the Leader's statements and guidelines from its outset till 2019. Defining concepts and appropriate issues from them and interviewing experts were all considered during the construction and revision of the model. The obtained 19 categories and 141 concepts are categorized into causal, contextual, intervening conditions and eventual strategies and consequences. Considering the status of the Islamic and revolutionary values, the revolutionary management pattern is presented on the basis of the values and progress of its consequences. Commitment to the Supreme Leader's commands and gaining inspiration from his statements could be a good model for growth and perfection in the decade of progress and justice.

Keywords

Revolutionary Management; Standard of Islamic Revolution; Progress; Supreme Leader; Organizations.

* Faculty Member (Instructor of Public Administration), Department of Management, Qorve Branch, Islamic Azad University, Qorve, Iran. (Corresponding Author).
m.fakhraei@iausdj.ac.ir  0000-0002-6030-8838

** Department of Management, Faculty of Humanities, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. k.ahmadi@iausdj.ac.ir  0000-0003-4874-8993

*** Department of Management, Faculty of Management, Payamme Noor University, Tehran, Iran. a_ahmadi1344@pnu.ac.ir  0000-0002-3346-9695



دوفصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله پژوهشی
سال پانزدهم، شماره اول (پیاپی ۲۹)، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص. ۲۴۵-۲۸۰

الگوی جهت تبیین و بسط مفهومی مدیریت تراز انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۰۳
مقاله برای اصلاح به مدت ۱۲ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

doi:10.30497/SMT.2021.2751

میلاذ فخرایی*

کیومرث احمدی**

علی اکبر احمدی***

چکیده

با گذشت بیش از چهار دهه از انقلاب اسلامی و تثبیت نظام و کسب دستاوردهای ارزشمند در حوزه‌های مختلف، همچنان اندیشه‌های مدیریتی حاکم، از معرفت و اندیشه اسلامی به‌طور مناسب بهره‌مند نشده است. بر همین مبنا، هدف این پژوهش ارتقا و نهادینگی مدیریت تراز انقلاب اسلامی براساس اندیشه‌های مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در سازمان‌های کشور و کمک به تحقق آرمان‌های متعالی نظام جمهوری اسلامی ایران است. روش پژوهش، از نوع کیفی و براساس استراتژی از رویکرد داده‌بنیاد و به شیوه استقرایی است. پژوهش برحسب هدف از نوع اکتشافی و شیوه گردآوری اطلاعات، به‌صورت نمونه‌گیری نظری است که با روش اسنادی و براساس مطالعه و بررسی دقیق بیانات و سخنرانی‌ها از دوره زعامت رهبری ایشان از سال ۱۳۶۸ الی سال ۱۳۹۷ استخراج می‌شود. احصای مفاهیم و مقوله‌های متناسب از آنها و مصاحبه با خبرگان در مرحله طراحی و بازبینی الگو مدنظر قرار می‌گیرد؛ در نهایت با ۱۹ مقوله و ۱۴۱ مفهوم به شرایط علی، زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و راهبردها و پیامدهای نهایی ختم می‌شود. با توجه به جایگاه ارزش‌های اسلامی و انقلابی، الگوی مدیریت انقلابی براساس ارزش‌ها و حرکت در مسیر پیامدهای آن ارائه می‌شود. تمسک به فرمایشات رهبر معظم انقلاب و الهام گرفتن از بیانات معظم‌له، می‌تواند الگوی مناسبی به‌منظور رشد و رسیدن به کمال برای سازمان‌ها و مدیران فراهم آورد و ضمن اینکه راهگشای بهبود و ارتقا جامعه و سازمان‌ها در پیمودن مسیر رشد و کمال الهی باشد منجر به پیشرفت همه‌جانبه کشور در دهه پیشرفت و عدالت شود.

واژگان کلیدی

مدیریت انقلابی؛ تراز انقلاب اسلامی؛ پیشرفت؛ مقام معظم رهبری؛ سازمان.

20.1001.1.23830891.1400.15.1.8.3

* استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قروه، دانشگاه آزاد اسلامی، قروه، ایران (نویسنده مسئول).

m.fakhraei@iausdj.ac.ir

0000-0002-6030-8838

** استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

k.ahmadi@iausdj.ac.ir

0000-0003-4874-8993

*** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

a_ahmadi1344@pnu.ac.ir

0000-0002-3346-9695

مقدمه

شیوه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن است. روشن است که اصول مدیریت حاکم بر جوامع را نمی‌توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. تولید علوم انسانی اسلامی - ایرانی، یکی از دغدغه‌های مهم سیاست‌گذاران کشور در سالیان گذشته بوده است (حسینی و علی‌پور، ۱۳۸۹، ص. ۱۶۵). آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است، یعنی اگر علم مدیریت برای داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت (تولایی، ۱۳۸۷، ص. ۵۵). به همین صورت جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه، به‌طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به‌طور اخص نیازمند تئوری‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی است (دانایی‌فرد و مؤمنی، ۱۳۸۷، ص. ۵).

هر انقلاب یا تغییر گسترده‌ی مترادف با معنای انقلاب، نیاز به نرم‌افزارهای ویژه خود برای تغییر جهت‌ها، استفاده از فرصت‌ها، نهادینه‌سازی نگاه‌ها و تعیین وضعیت مطلوب متناسب با شرایط برای رسیدن به اهداف آرمانی‌اش دارد. انقلاب اسلامی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و امام خمینی (ره) و یاران همراهش، پایه‌گذار نگاهی نو به سبک اداره و مدیریت کشور و ترویج و تثبیت فرهنگ اسلامی در عرصه‌های مختلف بوده‌اند؛ نگاهی که به شکل‌گیری نوعی رفتار، فرهنگ و سبک مدیریت سازمانی منجر شد (لطیفی و سعدآبادی، ۱۳۹۳، ص. ۹۲) و ارزش‌های دینی و اسلامی را در جامعه احیا کرد. تجربه تاریخی نشان داده است اندیشه‌های رهبران عالی هر کشور در تعیین سرنوشت کشورها اثر انکارناپذیری دارد. چشم‌اندازی که توسط رهبران برای آینده ترسیم می‌شود و ویژگی‌هایی که برای جامعه پیشرفته قائل هستند، مبنای سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات اجرایی قرار می‌گیرد و از این رو تبیین دیدگاه‌های رهبران موضوعی پراهمیت است (حاجی صادقی، ۱۳۸۸، ص. ۱۹۰). اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با رویکردهای جدید و افق‌های تازه به این راه طراوت و پویایی خاصی بخشیده است؛ همچنان که می‌فرمایند: «آنچه که ما دنبالش هستیم، تحقق ارزش‌ها و اهداف الهی است.

ارزش‌های عمده‌ای برای ما وجود دارد که باید دنبال آنها باشیم. باید آرمان‌ها و اهداف انقلاب را با قیام‌الله تأمین کنیم (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در مراسم مسؤولان نظام، ۱۳۶۸/۱۱/۰۹)!

با وصف اینکه در مقاطع مختلف تاریخ این کشور در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران می‌توان نمونه‌هایی از مدیریت در تراز ارزش‌ها و آرمان‌های مدنظر مانند الگوی مدیریتی امام خمینی(ره)، مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، فرماندهان دوران دفاع مقدس و برخی از مدیران در بخش‌های مختلف را نام برد اما در حال حاضر، این الگو در تمامی مدیران کشور در تمامی سطوح تبلور عینی نیافته است و از جایگاه شایسته و بایسته خود برخوردار نیست؛ لذا برای حل مشکلات، باید تمرکز مدیران و مسؤولین محترم بر ایجاد و گسترش روحیه و مدیریت در تراز انقلاب متمرکز و شرایط علی و زمینه‌ای آن جهت تعیین راهبردها و حرکت به سمت پیامدهای مدنظر مشخص شود. وقتی چنین روحیه‌ای بر فضای کشور حاکم شود، دیگر هیچ تحریم و تهدیدی نمی‌تواند مانع از دستیابی انقلاب اسلامی به اهداف والای خود شود. انتخاب بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله العالی) به‌عنوان مبنا در بررسی این پدیده، از این بابت مورد توجه قرار گرفته است و ضرورت می‌باید که در طول دهه‌های گذشته علاوه بر تجارب شخصی ایشان در مسؤولیت‌های متعدد کشوری و نیز اشراف عالی نسبت به تجارب دیگر مدیران کشور، برداشت‌ها و تبیین‌های عالمانه از این تجربه درک شده دارند. ضمن اینکه بی‌شک، دیدگاه برجسته فقه‌ای معظم‌له، در تقویت، پالایش و بهبود تجارب مذکور مؤثر بوده و قابلیت بهره‌گیری از آن تجارب علمی و عملی را بیش‌ازپیش افزایش می‌دهد. رهبر معظم انقلاب در دیدار با فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی ارتش مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۱۹ می‌فرمایند: «روزبه‌روز بر سازندگی خود بیفزایید، سازندگی شخصیت‌های خود. خود را بسازید؛ خود را به‌عنوان یک انسان تراز اسلامی و یک نظامی تراز اسلامی ساخته و پرداخته کنید».

بنابراین با توجه به جایگاه ارزش‌های دینی و انقلابی در اسناد سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران و همچنین توجه به ارزش‌های اسلامی، کرامت و منزلت والای انسانی و مدنظر در سازمان سبب شده الگوی جهت تبیین و بسط مفهومی مدیریت تراز انقلاب و

زمینه‌ها و راهبردهای آن از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و همچنین حرکت در مسیر پیامدهای آن در سازمان‌های و نهادهای نظام جمهوری اسلامی ایران ارائه شود. هدف این الگو کمک به تحقق اهداف و آرمان‌های متعالی نظام جمهوری اسلامی ایران در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی و شناسایی زمینه‌های جذب، حفظ و پرورش ارزش‌های انقلابی در بخش‌های مختلف اجرایی کشور است.

۱. مبانی نظری پژوهش

وقتی سازمانی تصویری واضح از رسالت و ارزش‌هایش داشته باشد، دارای اساس محکمی برای تعالی بخشیدن به مدیریت خود و قرین ساختن آن با رسالت و ارزش‌های واقعی سازمان می‌باشد. موفقیت سازمان‌ها در گرو به‌وجود آوردن ارزش‌های قابل تحقق است، به طوری که این ارزش‌ها در مجموعه سازمان مرتباً در حال تبادل باشد (پورکیانی، ۱۳۸۴، ص. ۷۸). تعیین هدف‌های سازمان، به همین ترتیب انتخاب شیوه‌ها و روش‌های سازمان، تا حد قابل توجهی تابع ارزش‌ها و اعتقادات و طرز تفکر و نیازهای افرادی قرار می‌گیرد که در تعیین و انتخاب هدف‌ها و روش‌های مزبور دخالت داشته‌اند، بنابراین مدیریت بر معنای وسیع فقط شامل فن و تکنیک نمی‌شود، بلکه ارزش‌های فردی و اجتماعی در تعیین اهداف موردنظر و انتخاب روش‌های مطلوب مؤثر واقع می‌شود (اقتداری، ۱۳۸۴، ص. ۲۳۸). مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها می‌تواند در وضعیت بحرانی یا در محیط‌های پیچیده و پویا، عامل انسجام‌بخشی و هدایت‌کننده برای توسعه و بقای سازمان‌ها باشند (مبینی‌دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱، ص. ۶۵). ارزش‌های محوری مبنای تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و راهنمای قضاوت امور در سازمان‌ها هستند و مدیران و کارکنان سازمان با تکیه و توجه به این ارزش‌ها می‌تواند رشد و ادامه حیات سازمان‌های خود را تضمین نمایند (معمارزاده و جهانگیرفرد، ۱۳۸۹، ص. ۲). ارزش‌های اسلامی به عنوان بخش مهمی از ارزش‌ها، مبنای مدیریت اسلامی قرار گرفته و می‌تواند سبب پیشبرد سازمان‌ها بر اساس احکام، اعتقادات و نگرش‌های مدنظر جامعه اسلامی شود. پس از انقلاب عظیم جمهوری اسلامی ایران به برکت نهضت اسلامی، نقش ارزش‌ها در مدیریت کشور و توجه به منظر اسلامی بودن آن پررنگ‌تر شد و با بهره‌گیری از بیانات، تدابیر و اندیشه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) صفحه جدیدی در عرصه

مدیریت این مرزوبوم گشوده شده است که با ارائه الگوی جدیدی متناسب با نیازها و ظرفیت‌های انقلاب می‌تواند الگوی تمامی بخش‌های کشور در مسیر تمدن نوین اسلامی باشد.

۱-۱. مدیریت اسلامی

مدیریت می‌تواند در اشکال گوناگون نمایان شود، اما زمانی می‌تواند جواوگویی دغدغه‌های متدینین در جامعه اسلامی باشد و دستاوردهای بزرگ موردانتظار آنان را تحقق بخشد که با صبغه اسلامی همراه گردد. تمایز این نوع مدیریت با نظام‌های مدیریتی دیگر در این است که این نوع مدیریت، ناشی از نظام ارزشی مبتنی بر فرهنگ و تمدن اسلامی است. بدون تردید اسلام به مسأله حکومت و مدیریت به‌عنوان یک هدف نمی‌نگرد، بلکه آن را یک وسیله برای تحقق بخشیدن به اهداف عالی می‌شمارد. در یک بررسی کلی چهار هدف عمده بیش از همه جلب‌توجه می‌کند که نه‌تنها حکومت (مدیریت) اسلامی، بلکه مدیریت‌هایی که از آن نشأت می‌گیرد نیز باید در مسیر این چهار هدف گام بردارند: (۱) آگاهی بخشیدن به انسان‌ها؛ (۲) تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی؛ (۳) اقامه قسط و عدل به‌صورت خودجوش و برخاسته از متن جامعه؛ (۴) آزادی انسان‌ها از زنجیره‌های اسارت (مکارم‌شیرازی، ۱۳۷۶، ص. ۱۴). قوانین اسلام به نیازهای انسان پاسخ می‌گوید و این قوانین بسیار صریح و روشن هستند. اسلام روش و رفتار هر فرد را در برابر جامعه، طی قوانین خاصی مدون و مدیریت کرده است. اسلام چگونگی سیاست جامعه را مشخص ساخته است؛ از این نظر قوانین اسلام واقعاً پیشرو و پیشاهنگ هستند (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۹۴/۰۶/۰۴).

۱-۲. مدیریت تراز انقلاب

ظهور رهبران انقلاب اسلامی به‌ویژه امام خمینی (ره) که متعلق به باورها و اخلاق اسلامی بوده و بیش از هر چیز و قبل از آنکه به پیروزی بی‌اندیشند، به ادای تکلیف الهی توجه داشتند و در صحنه سیاست امری بدیع و استثنایی بودند؛ به‌ویژه آنکه این نوع رهبران توانستند در انجام مأموریت‌های سیاسی - الهی خود توفیق نهایی هم کسب کنند (حشمت‌زاده، ۱۳۸۵، ص. ۱۰).

حاکمیت ارزش‌های اسلامی از یک‌سو و فضای انقلابی کشور از سوی دیگر تغییر شگرفی در عرصه مدیریت ایجاد کرد، به طوری که سبب تبلور ارزش‌های اسلامی - انقلابی در عرصه‌های مختلف کشور شده است و در شرایط حال حاضر کشور اهمیت بیشتری می‌یابد؛ همچنان که معظم‌له در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیأت دولت در تاریخ ۱۳۹۱/۰۶/۰۲ اشاره می‌فرمایند:

«بخش دیگر از این نقاط قوتی که به نظر من روی آن باید تکیه کرد، مسأله برجسته شدن ارزش‌های انقلاب است؛ در این سال‌ها گفتمان انقلاب و ارزش‌های انقلاب و چیزهایی که امام (ره) به آن توصیه می‌کردند و ما آنها را از انقلاب آموختیم، خوشبختانه کاملاً برجسته شده است». انقلاب اسلامی تا به امروز، علاوه بر ایجاد اصلاحات اساسی و تغییر و تحولات بنیادین و زیر بنایی در عرصه داخلی کشور، منشاء تحولات ارزشمند و بی نظیری نیز در عرصه‌های خارجی و در سطح بین‌المللی بوده است. جمهوری اسلامی ایران به عنوان مولود انقلاب اسلامی ایران، تجربه‌ای جدید از الگوی حکمرانی و مدیریت عالی در زمینه‌های سیاسی اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود (علوی و اسماعیلی، ۱۳۹۷، ص. ۲). مطابق اصل دو قانون اساسی، جمهوری اسلامی نظامی است برپایه معنویات و براساس اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی موظف است برای نیل به اهداف مذکور همه امکانات خود را به کار گیرد و مدیران عالی موظف هستند برای تحقق این اهداف سبک مدیریتی خود را به کار گیرد و اجرایی کنند (زیاری و محمدی، ۱۳۹۵، ص. ۲۶۲).

تثبیت و تداوم انقلاب در پس بحران‌ها و کوران حوادثی سهمگین همچون تحمیل جنگ هشت ساله، توطئه، تحریم، تهدید و هرآنچه به ذهن دشمنان رسیده و از دستشان برآمده به شکل‌ها و روش‌های گوناگون از جمله انواع جنگ‌های سخت و نرم در عرصه‌های نظامی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، روانی در داخل و خارج کشور با موفقیت انجام و ادامه یافت تا اینکه امروز ما در دهه پنجم، مجال و فرصتی بیابیم تا با در نظر داشتن آرمان‌های بلند و اهداف والای این انقلاب، عملکرد خویش را مورد بازنگری قرار دهیم که در چه مرحله‌ای قرار داریم و در کجای نمودار ترسیم شده توسط امام راحل و رهبری معظم انقلاب قرار گرفته‌ایم. ضعف مدیران در رده‌های بالا در زمینه‌های اعتقادی

و ارزشی فرهنگی و نیز دانش تخصصی می‌تواند مشکلات فراوانی را در راستای تحقق اهداف نظام اسلامی ایجاد کند. از سوی دیگر رهبری بارها به اتخاذ الگوی مطلوب مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت متناسب با ظرفیت‌ها و نیازهای انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران را راهکار حل مسائل جامعه مطرح کرده‌اند به گونه‌ای که ایشان در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۲۰ فرمودند:

الگوی مدیریت مسئولان کشور باید علمی با برنامه و مجاهدانه باشد تا بتواند ضمن عبور از موانع، موانع کوچک را بزرگ نینند؛ آرمان‌ها را فراموش نکرده و با شوق به کارها بپردازند؛ آگاه و مسلط نسبت به شرایط منطقه قرار گیرند؛ چرا که مخالفان انقلاب اسلامی ایران سعی در هجمه به دستاوردهای انقلاب بویژه در حوزه های فرهنگی و اعتقادی دارند.

همچنین در دیدار اقشار مختلف مردم و مسئولان مورخ ۱۳۹۵/۰۵/۱۱ اشاره می‌فرمایند: «این کشور باید در کنار معنویت و اخلاص پیشرفت مادی، رشد علمی، توسعه عدالت، همدلی، کم شدن فاصله‌های طبقاتی و بصیرت را نیز به همراه داشته باشد؛ ویژگی جامعه اسلامی اینها است. آن وقت در یک چنین جامعه‌ای، مردم خوشبختند؛ احساس امنیت می‌کنند؛ جامعه به سمت اهداف عالی خود پیش می‌روند و پیشرفت دنیوی هم نصیب آنها می‌شود. ملت ایران در تمامی سطوح دنبال یک چنین جامعه‌ای است و این می‌شود یک الگو».

۳-۱. پیشینه

گرینفیلد^۱ (۱۹۸۴) در مبحث فلسفه‌های طبیعی نقش ارزش‌ها را بررسی کرد. مالون و پایک^۲ (۲۰۰۷) دیدگاهی را بیان کردند که در آن ارزش جزء جداناپذیر از واقعیت قراردادی زندگی انسان است. شوارتز و سیجی^۳ (۲۰۰۰) بر روی گروه‌های مختلفی از ۴۷ کشور مطالعه نمود و ده بعد انگیزشی ارزش‌های جهانی را شامل خوداتکایی، برانگیختگی، لذت‌گرایی، موفقیت یا پیشرفت، قدرت، امنیت، هم‌نوایی، سنت، خیرخواهی و جهان‌گرایی ارائه می‌دهد. مالمی و ایکامو^۴ (۲۰۰۳)؛ برکرت و لوگ^۵ (۲۰۱۳)؛ فیرک، اسپرراب و میشل^۶ (۲۰۱۶)؛ استیک و زوولینسکی^۷ (۲۰۱۸) همگی در پژوهش‌های خود

اذعان می‌کنند یکی از مهم‌ترین راه‌های برون‌رفت سازمان‌ها و نهادهای اجرایی و اداری کشورها از مشکلات و موانع پیش روی تحول و پیشرفت، روآوردن به سبک مدیریت جدید مبتنی بر ارزش‌هاست. همچنین یافته‌های پژوهش‌های مختلف از جمله گائو^۹ (۲۰۱۰) و اریکا و جاکولا^{۱۰} (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که جهت‌گیری‌های رویکرد مدیریت مبتنی بر ارزش با عملکرد سازمان‌ها در ارتباط است و باعث افزایش عملکرد سیستم‌های مدنظر شده است.

در داخل کشور نیز پژوهش‌هایی برای تبیین نظام ارزشی در مدیریت کشور صورت گرفته که قسمی از آن به شرح زیر است:

خان‌محمدی، اصلی‌پور، خان‌محمدی و شمس (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی نهادهای سازی ارزش‌ها مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری» به مفهوم نهادهای سازی پرداخته‌اند. پرداختن به معناشناسی نهادهای سازی و درک ابعاد مختلف آن از منظر مقام معظم رهبری در مورد ارزش‌ها، می‌تواند نقشه راه مناسبی برای درک نحوه نهادهای سازی ارزش‌ها و استفاده از پیامدها و نتایج آن برای مسؤولان و مجریان کشور باشد و چهار سطح عوامل نهادهای ساز (مسؤولان، نخبگان، ائمه جمعه و مداحان، صداوسیما و رسانه‌های عمومی کشور)؛ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های نهادهای سازی (پایداری و تداوم در نهادهای سازی، ایجاد مطالبه عمومی توسط مردم، پرهیز از موازی کاری، استفاده از فکر، زبان و عمل، تحقیق فراوان، دنبال کردن آرمان‌ها و تکرار با تبیین و توضیح)؛ فرایند و راهبردهای نهادهای سازی (آمادگی ذهنی مردم، تبیین منطقی و عالمانه، ترویج در میان نخبگان، لزوم برنامه‌ریزی و تبلیغ مناسب)؛ پیامدها و اثرات نهادهای سازی (حرکت مسؤولان و مراکز دولتی در جهت خواست مردم، هدایت افکار جامعه، ایجاد جهت فکری مشخص، ایجاد حرکت در جامعه و مطالبه از مسؤولان و اجبار مسؤولان به تحقق مطالبات، عملیاتی شدن و به‌صورت جریان درآمدن خواسته‌ها، تسهیل و پیشروی کارها، برطرف شدن مشکلات کشور) مدنظر قرار می‌گیرد.

آل‌هاشم، پورصادق و پیکرنگار (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی مدیران براساس ارزش‌های انقلاب اسلامی» چهار بُعد مکتبی بودن، حرفه‌ای‌گری، ویژگی‌های فردی و بین‌فردی و کار تیمی، تعامل و روابط بین‌سازمانی، آگاهی سازمانی،

بصیرت، تکلیف محوری، ولایت مداری، ایمان و معرفت، ویژگی‌های شخصیتی و قابلیت‌های ذهنی به‌عنوان مؤلفه‌های این الگو شناسایی شد.

اسدی‌فر، خائف‌الهی و رضائیان (۱۳۹۰) پژوهشی باهدف دستیابی به مدل شایستگی مدیران دولتی ایران انجام دادند که برای دستیابی به مدلی دقیق، از استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده کرده‌اند. در جریان پژوهش، ۲۲ جلد متن صحیفه امام، به‌عنوان یکی از غنی‌ترین منابع موجود برای طراحی مدل شایستگی مدیران دولتی ایران، بررسی و پنج شایستگی اصلی خدمت‌گزاری، مسؤلیت‌پذیری، شایستگی‌های شخصی، پاسخ‌گویی و اسلامی بودن از آنها استخراج شد.

بختیاری و قاسم‌آقا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «الگوی ارزش‌های اسلامی - انقلابی برای نسل‌های آینده انقلاب (بر مبنای دیدگاه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری)» با هدف دستیابی به الگوی ارزش‌های اسلامی - انقلابی و ترویج این ارزش‌ها در نسل‌های آینده تلاش نموده‌اند و بیان داشته‌اند نتیجه الگوی ارزش‌های اسلامی انقلابی دارای هفت بُعد حاکمیت الهی، ظلم‌ستیزی و مبارزه با دشمن، استقلال همه‌جانبه، پشتیبانی از محرومین و مستضعفان، مردم‌سالاری دینی، آزادی و عدالت اسلامی است.

جعفری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر در حفظ و توسعه ارزش‌ها مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری» بیان داشته است ارزش‌ها به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در نظام اعتقادی و بازخوردهای انسان به‌شمار می‌آید و در جهت‌گیری افراد، نقش تعیین‌کننده‌ای پیدا می‌کند. با تکیه بر ارزش‌ها پایه‌های نظام اسلامی مستحکم شده و استوار می‌ماند و عواملی از قبیل الگوپذیری از رهبران دینی، حفظ و ارتقای بصیرت، دشمن‌شناسی، تقویت ایمان و باورهای دینی به این مهم کمک خواهد کرد.

رضایی جعفری، آقاسینی و علی‌حسینی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «گفتمان انقلاب اسلامی ایران و الزامات اشاعه ارزش‌های آن در عصر جهانی شدن براساس نظریه گفتمان لاکلا و موفه» با توجه به اینکه انقلاب اسلامی ایران باعث شکل‌گیری گفتمان و نظام معنایی جدیدی شده، به ارزش‌های گفتمانی انقلاب اسلامی پرداخته‌اند. بر این اساس، در بستر جهانی شدن که به‌مثابه عرصه رقابت و غیریت‌سازی گفتمان‌هاست. گفتمان انقلاب اسلامی ایران به رقابت و غیریت‌سازی گفتمانی می‌پردازد و نتایج پژوهش نشان

می‌دهد که با توجه به مفاهیم اساسی در گفتمان انقلاب اسلامی و مبانی اسلام و همچنین با بهره‌بردن از دو مبحث اجتهاد و مصلحت و با رعایت الزاماتی، این گفتمان می‌تواند نظام معنایی خویش را در عصر جهانی شدن هژمونیک نماید.

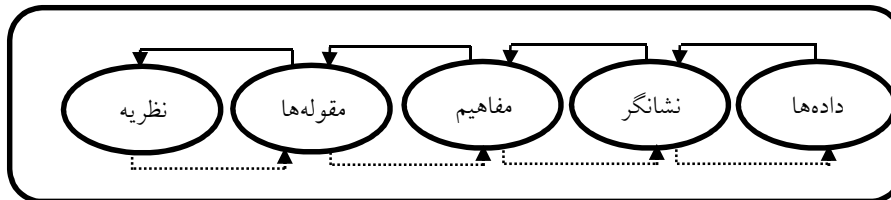
موسوی‌داودی، حضوری، نجاری و رستگار (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه» به طراحی و تبیین الگوی ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه مبادرت ورزیده‌اند. در این پژوهش سعی شده است تا با بهره‌گیری از آموزه‌های نهج‌البلاغه و با توجه به فضای اسلامی سازمان‌های کشور؛ در نهایت بعد از جمع‌آوری نظرات خبرگان حاصل کار به صورت مدل ارزش‌های سازمانی ارائه شود که شامل چهار مؤلفه ارزش‌های اخلاقی - فرهنگی، ارزش‌های دانشی - بینشی، ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های بینشی است.

۲. روش‌شناسی پژوهش

در یک نگاه کلی، ساختار این پژوهش براساس مدل پیاز پژوهش از نظر لایه فلسفه‌های پژوهش: فرا اثبات‌گرایانه؛ از نظر لایه جهت‌گیری‌های پژوهش: بنیادی؛ از نقطه‌نظر لایه رویکردهای پژوهش: استقرایی؛ از نظر لایه انتخاب روش‌های پژوهش: کیفی؛ از نظر لایه مکانی پژوهش: کتابخانه‌ای و میدانی؛ از نظر لایه راهبردهای پژوهش: استراتژی داده‌بنیاد؛ از نظر لایه اهداف پژوهش: اکتشاف و فهم و از نظر لایه شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها: مطالعه و جمع‌آوری اسناد و مدارک و مصاحبه است. در این روش، ماهیت نگرش به پدیده، به‌نحوی تمام‌نگر بوده و به روش استقرایی، داده‌های حاصل از متن بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای طی سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۳۹۷ مورد مطالعه قرار گرفته و مفاهیم و مقوله‌های مختلف مدنظر قرار می‌گیرد، تا جایی که در شاخص‌های مستخرج، به کفایت نظری برسیم بدین معنی که مفاهیم جدیدی به آنها اضافه نشود. شیوه گردآوری اطلاعات در این پژوهش، بررسی اسناد و مدارک در طی مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی و تحلیل رهنمودها و سخنرانی‌های مقام معظم رهبری و احصای شاخص‌های و مقوله‌های متناسب در آنها و در نهایت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در جهت تأیید موارد مستخرج و الگوسازی است. در این مرحله به مصاحبه با تعداد ۲۱ نفر از خبرگان و صاحب نظران کلیدی دانشگاهی و اجرایی با تخصص‌های مدیریت اسلامی، مدیریت منابع انسانی،

سیاست‌گذاری فرهنگی، مدیریت راهبردی، مطالعات فرهنگی، مدیریت دولتی، جامعه‌شناسی سیاسی، فقه و حقوق اسلامی، خط‌مشی‌گذاری عمومی، فلسفه و کلام اسلامی، مدیریت ارشد اجرایی و مدیریت تطبیقی و توسعه پرداخته شد که از اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های سطح کشور و یا دارای مسئولیت‌های اجرایی در نهادها و دستگاه‌های فرهنگی، نظامی و دولتی هستند. در وهله اول بیانات و سخنرانی‌های معظم‌له که در تبیین مفهوم مدیریت در تراز انقلاب اسلامی صدق می‌کند با نظر خبرگان انتخاب و تأیید گردید. همچنین علاوه بر موارد مطروحه، دیدارها و متونی که در جمع مسئولین نظام و مدیران کشوری و لشکری نبوده اما به مفهوم مذکور نیز اشاره دارد، مدنظر قرار گرفته که در مجموع مشتمل بر ۵۸۰ مورد است. مصاحبه‌شوندگان و مشارکت‌کنندگان نظر خود را درباره گزارش پژوهش عرضه کردند و مطابق نظرات آنها نتایج بازبینی شد که در حد اصلاح عناوین برخی مقولات و مفاهیم زیرمجموعه‌ها متناسب با موضوع پژوهش و مدیریت نظام بوده است؛ به‌طور میانگین هر مصاحبه حدود ۴۵ الی ۶۰ دقیقه به طول انجامید و مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با موافقت بیش از ۸۰ درصد خبرگان در الگو لحاظ شد و در نهایت الگوی نهایی نیز به تأیید مجدد رسید. این پژوهش براساس مجموعه بیانات و سخنرانی‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در قالب نرم‌افزار «حدیث ولایت» در خصوص مدیریت در سطوح مختلف جامعه و نظام در تراز انقلاب است. در این پژوهش برای پاسخ به سؤالات، استخراج مفاهیم و تحلیل داده‌ها از رویکرد نظام‌مند داده بنیاد شامل مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شده است.

در پی جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، مفاهیم و از کنار هم قرار گرفتن چند مفهوم، مقوله شکل گرفته و در نهایت با بیان روابط تعمیم‌یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن و بین مقوله‌های معین و سپس طبقه‌بندی روابط این عناصر در بستر و فرآیند آن پدید، مدل مفهومی تبیین‌کننده پدیده آشکار می‌شود (دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص. ۶۹؛ دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ص. ۸۷). در رویکرد داده‌بنیاد مقوله‌ها، ویژگی‌های و ابعاد حاصل از کدگذاری باز تدوین شده و سرجای خود قرار می‌گیرد تا دانش فزاینده‌ای در مورد روابط ایجاد گردد.



شکل (۱): الگوی فرایند اجرای نظریه پردازی داده بنیاد

منبع: استراس و کورین (۱۳۸۵) و دانایی فرد (۱۳۸۴)

کدها، اقدامات سه گانه‌ای (باز، محوری و انتخابی) هستند که از اجزای هر یک نتایج خاصی حاصل می‌شود، به طوری که از اجرای کدگذاری باز، مفاهیم حاصل می‌شود و از کدگذاری محوری، مؤلفه‌ها و از کدگذاری انتخابی، تئوری شکل می‌گیرد. با این وصف کدها یک مرحله از مراحل نیستند بلکه از اجرای آنها، مراحل منتج می‌شود (مهرابی و همکاران، ۱۳۹۰، ص. ۱۴).

۲-۱. روایی و پایایی

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، ص. ۱۱).

با پذیرش این معیارها به عنوان شاخص‌های پژوهش کیفی، این پژوهش به دلیل نقل داده‌ها از اسناد معتبر شاخص امانت‌داری داراست و همچنین از یک سو الگوی پژوهش مستخرج از بیانات ولی فقیه به عنوان رهبر جامعه اسلامی است باورپذیر و از سوی دیگر با توجه به تأیید شاخص‌ها توسط خبرگان قابل دفاع است.

معیار پایایی در پژوهش‌های کیفی به تفسیر موضوع مورد مطالعه پرداخته و از عبارت «ممیزی پژوهش» به جای اصطلاح پایایی در پژوهش‌های کمی استفاده می‌شود و عبارت است از بررسی فرآیند و محصول پژوهش توسط داوران برای تعیین سازگاری آنها (Mays & Pope, 2002, pp. 50-51). که به دلیل بهره‌مندی مستمر از نظر خبرگان، پایایی مورد انتظار برای یک پژوهش به خوبی تضمین و برآورد شده است. همچنین در این

پژوهش از نمونه‌هایی استفاده شده است که بهترین دانش را در مورد موضوع پژوهش دارا هستند.

۳. یافته‌های پژوهش

پژوهشگری که از روش نظریه‌سازی داده‌بنیاد استفاده می‌کند؛ به دنبال فرایند است. هم‌زمان با گردآوری داده‌ها، پژوهشگر کدگذاری باز روی آنها انجام می‌دهد. این به معنی بررسی خط‌به‌خط داده‌ها و شناختن فرایندها در آن است (حسرتی، ۱۳۸۵، ص. ۷۹). کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه می‌شوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابه هستند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند (استراس و کوربین، ۱۳۸۵، ص. ۱۷۳).

بر این اساس در اجرای مرحله کدگذاری باز، گزاره‌های کلیدی از مجموعه بیانات و سخنرانی‌های امام خامنه‌ای (مدظله العالی) تحت عنوان «نشانه‌ها» (ستون سوم جدول شماره (۲)) مشخص و جدا، و در قالب جدول نمونه کدگذاری و مفهوم‌سازی شده است؛ همچنان که در جدول مشخص است.

جدول (۲): مشخص کردن مفاهیم (کدها) در مرحله کدگذاری باز^{۱۲}

تعداد تکرار	کدها (مفاهیم)	شناسه	نشانه‌ها: گزاره‌های کلیدی انتخابی	نشانگر	منبع «داده»
۱۱	علم و حکمت	C26	هدف از این انقلاب هم تشکیل جامعه‌ی اسلامی است و معیارها و شاخص‌های عمده‌ی جامعه‌ی اسلامی هم اینهاست: جامعه‌ی برخوردار از علم، برخوردار از اخلاق و برخوردار از عدالت.	P86052004	بیانات در دیدار کارگزاران نظام در سالروز مبعث، ۱۳۸۶/۰۵/۲۰
۱۲	تزکیه و اخلاق	C27			

تعداد تکرار	کدها (مفاهیم)	شناسه	نشانه‌ها: گزاره‌های کلیدی انتخابی	نشانگر	منبع «داده»
۱۴	عدالت و انصاف	C28	همه باید برای این تلاش کنند. اصولی که به آن پایبندیم، اینهاست. وظیفه‌ی دولت‌ها هم این است، وظیفه‌ی آحاد مسئولان هم این است، وظیفه‌ی مدیران بخش‌های مختلف هم همین است و همه باید برای رسیدن به آن تلاش کنند.		
۱۲	استحکام ایمان و دیانت در دل افراد	C70	ما باید روحیه ایمان و عنصر ایثار و فداکاری را در درجه اول در خودمان و سپس در مردم تقویت کنیم. ما اصلاً برای خدمت به مردم آمده‌ایم. فلسفه وجود ما خدمت به مردم است. در روایات وارد شده است که والی و حاکم	P89122209	بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اقشار مختلف مردم، ۱۳۸۶/۱۲/۲۲
۱۴	مبارزه با فساد	C71			

منبع «داده»	نشانگر	نشانه‌ها: گزاره‌های کلیدی انتخابی	شناسه	کدها (مفاهیم)	تعداد تکرار
		اسلامی - حاکم در همه سطوح؛ وزیر و استاندار و بالاتر و پایین‌تر و همه، مشمول این جمله‌اند. کارهای بزرگی را که صورت گرفته، باید به زندگی مردم بکشانیم تا لذتش را حس کنند. انضباط مالی و مبارزه با فساد هم از کارهای لازم است. در کنار همه اینها یکی از مهم‌ترین اقلام، مردم‌سالاری دینی است؛ ما توانسته‌ایم مردم‌سالاری و حضور مردم در عرصه‌های مدیریت و تصمیم‌گیری را در کشور شاهد باشیم؛ این هنر بزرگ نظام اسلامی است.	C72	مردم‌سالاری دینی	۱۵

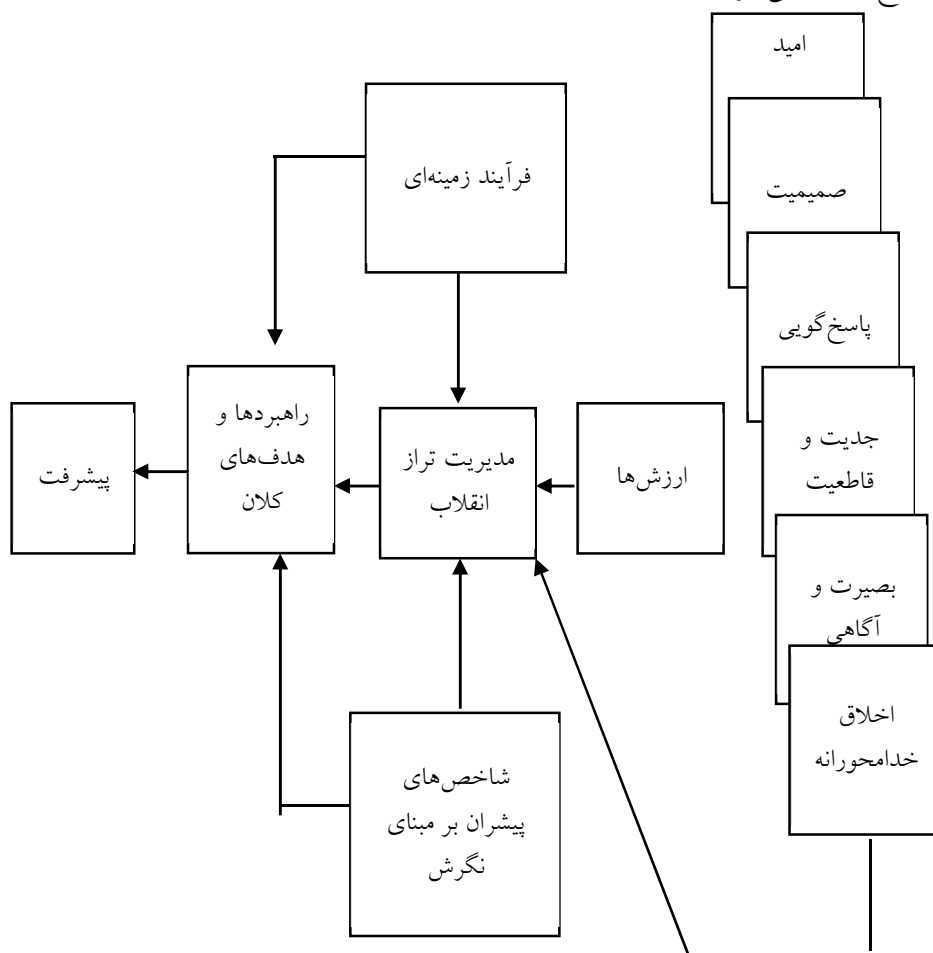
منبع: یافته‌های پژوهش

سپس در مرحله کدگذاری محوری مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز تدوین و یکی از مقوله‌های مستخرج در مرحله کدگذاری باز انتخاب شده و در مرکز فرآیند در حال بررسی به عنوان «پدیده مرکزی» قرار گرفته و سپس دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهند؛ این مقوله‌های عبارتند از:

۱. شرایط علی: مقوله‌هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند؛ و شاخص‌هایی که مدنظر قرار گرفته است مبتنی بر رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش است.
۲. زمینه: شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند؛
۳. شرایط مداخله‌گر: شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند؛
۴. راهبردها: کنش‌ها یا بر هم کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود؛

۵. پیامدها: خروجی حاصل از استخدام راهبردها (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶، ص. ۸۴).

پدیده محوری و انتزاعی‌ترین مقوله این پژوهش «مدیریت در تراز انقلاب اسلامی» است که در قلب الگو قرار دارد و در وسط سایر مقوله‌های دسته‌بندی شده مدنظر و کدهای استخراجی به تناسب در هر دسته مقوله قرار می‌گیرد و بر همین اساس به صورت زیر اصلاح و بیان می‌شود:



شکل (۲): الگوی نظام‌مند در کدگذاری محوری مفهوم مدیریت تراز انقلاب

منبع: یافته‌های پژوهش

در نهایت همان‌طور که اشاره شد، مقوله‌های این پژوهش در شش دسته در قالب جدول شماره (۳) قابل نمایش است:

جدول (۳): کدها، مفاهیم و مقوله‌های پژوهش

دسته	نوع مقوله	تعداد کدها	تعداد مقوله‌ها	تعداد مفاهیم
۱	علی	۱۹۷	۳	۲۷
۲	زمینه‌ای	۲۲۹	۳	۱۷
۳	مداخله‌گر	۱۷۸	۵	۵۷
۴	محوری	۴۲۵	۶	۲۳
۵	راهبردی	۴۷	۱	۷
۶	پیامدی	۳۱	۱	۱۰
	جمع	۱۱۰۷	۱۹	۱۴۱

منبع: یافته‌های پژوهش

در مرحله کدگذاری انتخابی، یک نظریه از روابط فیما بین مقوله‌های موجود در مدل کدگذاری محوری به نگارش درمی‌آید. این مرحله، به شکلی نظام‌مند مقوله‌ها را به یکدیگر ربط می‌دهد و روابط فی مابین را اثبات و مقوله‌هایی را که به توسعه بیشتری نیاز دارند، تکمیل می‌کند، برای تشکیل آرایش نظری بزرگتر یکپارچه و بر این اساس خط داستان روایت می‌شود (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶، ص. ۸۶).

۳-۱. تدوین الگو با استفاده از نرم‌افزار

الگوی نهایی در نرم‌افزار MAXQDA تدوین می‌شود و در ادامه الگوی بسط مفهومی پدیده محوری در شکل زیر قابل مشاهده است:

۴. بحث

۴-۱. روایت (خط) داستان

پس از پیروزی انقلاب اسلامی علی‌رغم تلاش‌های شایان توجه برای انتخاب و اتخاذ مبانی نوین و مستقل برای پیشرفت، در مقام عمل نخبگان سیاسی و فکری کشور دچار نوعی بحران تصمیم‌سازی برای جایگزینی رویکرد جدید بودند و ناچار به اشکال مختلف به سمت مکتب و رویکردهای وابستگی سوق پیدا کردند که متناسب با شرایط و ویژگی‌های بومی جامعه ایرانی طراحی نشده و اجرای برنامه‌ها، توازن و هماهنگی لازم را برای اجرا نداشتند. انقلاب اسلامی، جنبشی با درون‌مایه اعتقادی و مذهبی فرهنگ اصیل اسلام است؛ بنابراین ضروری است که مبانی فکری و نظری و ارزش‌های دینی و اخلاقی در ذهن و اندیشه نهادینه شود که مهم‌ترین بخش از آن جلوه ارزش‌های اسلامی در جامعه است. توجه به عوامل علی و اهمیت دادن به ارزش‌های اسلامی با محوریت پدیده مدیریت تراز انقلاب سبب تغییر نگرش در مسیر اهداف انقلاب می‌شود. عملکرد مدیران عالی کشور هر زمان که در عمل (و نه فقط شعار) منطبق بر آرمان‌های انقلاب و عقلانیت دینی بوده، توانسته است ضمن فائق آمدن بر مشکلات و توطئه‌ها با جامعه خود نیز بخوبی ارتباط برقرار کند و اعتماد عمومی حاکمیت و مردم را در وضعیت مناسبی قرار دهد. تبیین و پیروی کردن مدیران عالی از الگویی در تراز انقلاب اسلامی و برخاسته از فرهنگ انقلابی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی که بتواند ضمن ایستادگی در برابر هجمه‌ها پویایی و رشد جامعه را در پی داشته باشد، از اهمیت بسیاری برخوردار دارد. اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با رویکردهای جدید و افق‌های تازه به این راه طراوت و پویایی خاصی بخشیده است. در واقع مدیریت تراز انقلاب اسلامی، می‌تواند زمینه‌های تعالی و شکوفایی ایران اسلامی را فراهم می‌آورد و به تبع آن سبب امیدواری و شور در حرکت‌ها و فعالیت‌ها در مسیر دستیابی به پیشرفت همه‌جانبه و ارتقای آگاهی، شناخت و معرفت در سازمان خواهد شد.

پس از واکاوی تمامی مقوله‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز و کدگذاری محوری، اجزا و مؤلفه‌های اصلی تدوین شده و براساس یک رویکرد نظام‌مند، مقوله محوری در مرکز فرآیند قرار گرفته و این بخش شرحی انتزاعی بر فرآیندی است که در این پژوهش

مطالعه شده است و دیگر مقوله‌ها به آن مرتبط می‌شوند و در نهایت یکپارچه‌سازی الگو صورت می‌گیرد.

۲-۴. شرایط علی

ارزش‌ها موضوع مهمی در مدیریت و زیربنای تمام فعالیت‌های سازمان است. ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند نیز تأثیر بگذارد. مدیریت نمودن ارزش‌ها در سازمان یک الگوی مدیریتی است که تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت‌ها و ارتقای هم‌افزایی و نوآوری با هدف بهبود عملکرد سازمان مرتبط می‌شود (بلانچارد، ۱۳۸۲، ص. ۹۱). به‌طور کلی مدیریت در اسلام تابع ارزش‌ها است؛ گزینش یک سیستم رفتاری و ترجیح آن بر سایر سیستم‌ها چه در مورد فرد یا گروه یا سازمان یا جامعه بزرگ براساس نظام ارزشی خاصی شکل می‌گیرد که تعیین‌کننده اهداف و جهت‌بخش رفتارهاست (مصباح یزدی، ۱۳۷۵، ص. ۱۴). طبیعی است که جمهوری اسلامی برای دوام و بقای خود و دستیابی به اهداف والای انقلاب به همین نیروی انقلابی نیازمند است. بر همین اساس شرایط علی مدیریت تراز انقلاب بر مبنای ارزش‌های اسلامی و انقلابی بنا می‌شود. توصیه‌های مقام معظم رهبری در خصوص مبانی فکری و نظری ارزش‌های اسلامی را می‌توان در سه مقوله اصلی طبقه‌بندی کرد؛ آن دسته از توصیه‌هایی که ناظر به مقام و شأن فردی یک کارگزار است و بایستی در ارتباط با خودش رعایت کند همانند استمرار دائمی با خداوند. دسته دیگر از توصیه‌ها و رهنمودهایی که در ارتباط با جامعه و مردم از قبیل کسب رضایت مردم بیان شده‌اند و در نهایت آن دسته از توصیه‌هایی که درباره نحوه تعامل با سایر همکاران و زیردستان و در ارتباط با نحوه انجام کار مطرح شده است. بنابراین شرایط علی مشتمل بر ارزش‌های فردی، سازمانی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود؛ ساختار ارزشی انسان‌ها مشخص‌کننده رفتارهای آنان اعم از فردی و اجتماعی است. ارزش‌های سازمانی هدایتگر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آنها تأثیر می‌گذارند (محسن‌وند، ۱۳۸۷، ص. ۲) و متمایزکننده یک سازمان از سازمان‌های دیگر است (Williams, 2002, p. 218). ارزش‌های اجتماعی نیز تسری اخلاق و ارزش‌های فردی به حیطة اجتماع است. در جامعه نیز کارگزار می‌بایست

ارزش‌های فردی را رعایت نموده و علاوه بر آن، وظایف و نقش‌های دیگری بر وی بار می‌شود (حقانی زنجانی، ۱۳۸۳، ص. ۱۱۳).

مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار اقشار مختلف مردم در تاریخ ۱۳۹۴/۰۶/۱۸ می‌فرمایند: «قطار نظام اسلامی هرکجا روحیه خود را در مسیر ارزش‌های انقلاب حفظ و در ریل انقلاب حرکت کرد، پیش رفت و هر جا از این شاخص غفلت داشت، عقب ماند و ناکام شد». بر این اساس انقلاب بر پایه ارزش‌ها و معارف اسلامی، حرکتی دائمی به سمت آرمان‌های عالی و تغییرناپذیر خود دارد. مبتنی بر مایه‌های معرفتی اسلام، مبانی انقلاب در همه شؤون زندگی و حکومت از جمله مسائل سیاسی حضور پیدا می‌کند. در واقع فرهنگ انقلابی در اینجا همان الگوی اساسی مفروضات و ارزش‌ها و باورهای اساسی هستند که می‌توانند مدیریت سازمان‌ها را در جهت اداره سازمان تحت تأثیر خود قرار دهند (قربانی‌زاده، الوانی و علی‌اصغرزاده، ۱۳۹۴، ص. ۲۲۱).

۳-۴. زمینه

هر انقلاب باید گفتمان‌هایی متناسب با نیازها و مطالبات جامعه تولید کند تا بتواند راهبری جامعه را به‌درستی به انجام رساند و به‌واسطه آن منشأ تحول شگرف در روابط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک جامعه ایجاد شود. گفتمان‌سازی باید بر مدار آینده‌پژوهی و قادر به رصد حرکات دشمن و آسیب‌شناسی باشد و از شرایط عمل منفعلانه فاصله بگیرد. نیازهای جامعه و مردم شناسایی شوند و پاسخ به‌موقع داده شود و این اصلی‌ترین مبنا برای ماندگاری یک انقلاب است. گفتمان انقلاب اسلامی فکر ترقی‌خواه و پیشتازی است که باید در میان مردم همه‌گیر و بر تمامی ابعاد حرکت انقلاب اسلامی که در مسیر تکامل خود با مردم طی می‌کند حاکم شود. یکی از خطرات جدی پیش روی انقلاب اسلامی این است که مسؤولان سابق نظام اسلامی دچار استحاله و حرکت‌های مخالف اصول انقلاب بشوند و یا با خسته‌شدن از روند انقلاب و زحمات حرکت انقلابی، به تن‌پروری و رفاه‌طلبی روی آورند و خواهان ذبح کردن آرمان‌های انقلاب در راستای دنیاطلبی خود شوند. مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۹۵/۰۳/۱۴ در این زمینه متذکر می‌شوند که «بعد از رحلت امام، ما هر جا انقلابی عمل کردیم پیش رفتیم و هر جا غفلت کردیم، عقب ماندیم و ناکام شدیم. این خود بزرگ‌ترین تلنگر برای ما

است تا در گذشته نمانده و بلکه با توجه به حرکت دشمنان و رصد نقشه شوم آنها به دسیسه‌های پیدا و پنهان دشمنان اسلام در جهت استحاله کردن نظام پی برده و با تجهیز خود به سلاح ایمان، محکم و استوار و با روحیه انقلابی در مسیر انقلاب حرکت کنیم. از آنجایی که مدیریت تراز انقلاب به‌عنوان یک فرآیند در نظر گرفته می‌شود و مقوله‌های مدنظر در سه بخش این فرآیند شامل انقلابی بودن، انقلابی‌گری و انقلابی ماندن، به‌صورت فرآیندی مدنظر قرار می‌گیرد و این شاخص‌ها و مقوله‌ها بر راهبردها اثر می‌گذارند. به تعبیر رهبر معظم انقلاب، نخستین شاخصه انقلابی بودن این است که به این اندیشه وفادار باشیم؛ کسی که درک کرده فلسفه اصلی انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی برپایی حکومت دینی و اجرای احکام الهی است نخستین و مهم‌ترین شاخصه انقلابی بودن را در خودش به‌وجود آورده است. انقلابی بودن متصل به اسلام است و یک انسان انقلابی باید به مکتب اسلام و مکتب امام، اعتقاد عملی و واقعی داشته باشد. انسان انقلابی، قدرت تحلیل درست حوادث و رخدادها را دارد و دشمن شناس است و می‌تواند معادله دوستی و دشمنی را تفکیک کند. یک انقلابی باید همواره با ایمان و غیرت در حفاظت و حراست از اصل ولایت فقیه بکوشد (بیانات مقام معظم رهبری در جمع مسؤولان جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۳/۰۴/۰۱). این مفاهیم در منظومه‌ی فکری رهبر انقلاب چارچوب‌مند بوده و تعریف دارد: «انقلابی‌گری به آن معنی 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 را دقیقاً حفظ کنیم و مرعوب قدرت‌ها نشویم و با کسی رودربایستی نداشته باشیم و فریب نخوریم، در حقیقت به ارزش‌های انقلابی و اسلامی توجه کرده‌ایم» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار وزیر و کارکنان وزارت امور خارجه، ۱۳۶۸/۰۵/۳۱). هر فرد انقلابی لازم است که در زمینه اعتقادات خود، همواره به شناخت، تحکیم و تثبیت آن اعتقادات مبادرت ورزد تا عنوان انقلابی‌اش، دچار سستی و تردید نشود. همچنین مقام معظم رهبری (مدظله العالی) می‌فرماید: «انقلابی بمانید. روحیه انقلابی یعنی 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 (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار رئیس‌جمهور و وزیران، ۱۳۹۴/۰۶/۰۴).

۴-۴. مقوله محوری

بخش مهمی از فرجام سعادت‌مند یا انجام شقاوت‌آمیز هر جامعه، در دست مدیران آن است. این فرجام و انجام نه فقط به‌خاطر تصمیمات یا تدابیر مدیران است بلکه مهم‌تر تأثیراتی است که از رفتار و خلق‌وخوی آنها به جامعه منتقل می‌شود (ارژمند، ۱۳۹۵، ص. ۳). لازمه پیشرفت کشور الگویی از مدیریت است که ضمن توجه به تمامی شرایط داخلی و خارجی جامعه و سازمان‌های آن بنابر ضرورت‌های نظام جمهوری اسلامی ایران و ضرورت‌های انقلابی، ارزش‌های اسلامی را مدنظر قرار داده و براساس آن پیش رود. احیا، حفظ و ارتقای تفکر و جهت‌گیری انقلابی، شرط دستیابی به 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 سرعت بخشید.

همان‌طور که رهبر معظم انقلاب می‌فرماید: محتوا را باید اسلامی کرد. اگر می‌خواهیم حقیقتاً اسلامی شویم، باید در نحوه‌ی مدیریتمان تحول ایجاد کنیم. این تحول در مدیریت را چه کسی باید انجام دهد؟ خود ما باید انجام دهیم. اولین گام در تحول این است که رفتار خودمان، کیفیت کارمان، عزل و نصب خودمان، اعمال مدیریت خودمان، جذبه‌ای که به خرج می‌دهیم، انعطافی که به خرج می‌دهیم، برخوردی که با طبقات مخاطب و مراجع به خودمان انجام می‌دهیم، اسلامی باشد (بیانات در دیدار اعضای هیئت دولت؛ ۱۳۸۴/۰۶/۰۸).

اگر مدیران نظام متناسب با انقلاب اسلامی و آرمان‌های آن نباشند، نمی‌توان به اهداف انقلاب دست پیدا کرد. از این منظر بنابر تأکیدات و بیانات مقام معظم رهبری مفهوم مدیریت تراز انقلاب به عنوان پدیده محوری و یک صورت از پدیده‌ای که اساس فرآیند است و ابعاد آن در شش مفهوم امید، اخلاق خدامحورانه، بصیرت و آگاهی، جدیت و قاطعیت، پاسخ‌گویی و صمیمیت مدنظر قرار می‌گیرد.

مهم‌ترین مانع پیشرفت یک شخص و یک ملت، ناامیدی و تاریک دیدن افق است؛ اما، افق روشن است و می‌توان جلو رفت (بیانات در دیدار نخبگان جوان، ۱۳۸۵/۰۶/۲۵). زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. تناسب رفتار مدیران با

ارزش‌های اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه مهم‌ترین عامل اثربخشی آنان است (Donaldson, Csikszentmihalyi & Nakamura, 2011, p. 174).

همچنان که مقام معظم رهبری نیز اشاره دارند: یک ملت از لحاظ دانش باید پیشرفته باشد، از لحاظ اخلاق، از لحاظ ایمان، از لحاظ عزم و اراده، تا بتواند اقتدار خود را حفظ کند (بیانات در دانشکده علوم دریایی نوشهر، ۱۳۸۸/۰۷/۱۴). ملت ایران بحمدالله با شجاعت خود، با ایمان خود، با بصیرت خود توانسته است راه‌های دشوار را طی کند و از بسیاری از گردنه‌های سخت عبور کند (بیانات در دیدار مسئولان نظام و میهمانان کنفرانس وحدت اسلامی، ۱۳۹۶/۰۹/۱۵). انتظار مردم از دولت این است که تلاش و جدیت کنند. مردم مایلند تلاش و کار و قاطعیت و جدیت را در عمل مسئولان مشاهده کنند (بیانات مقام معظم رهبری در مراسم تنفیذ حکم ریاست جمهوری، ۱۳۸۴/۰۵/۱۲). پاسخ‌گویی مسئولان یک حقیقت اسلامی و حق مردم است. مسئولیت مدیر و کارگزار در کشور اسلامی ایجاب می‌کند که درباره‌ی مسائل حوزه‌ی مسئولیت خود برای مردم و افراد سازمان توضیح دهد (ذاکری، ۱۳۸۴، ص. ۴۸). در واقع، پاسخ‌گو بودن مسئولان شبیه کارنامه خوانی و ارائه‌ی گزارش کارها و عملکردها، برنامه‌های انجام شده و تصمیم‌های گرفته شده توسط مدیران است (بیانات مقام معظم رهبری در روز آغازین سال، ۱۳۸۳/۰۱/۰۱). وجود فضای آکنده از صمیمیت و اعتماد در سازمان، افزون بر ایجاد نشاط و روح امید در سطح سازمان و نظام اجتماعی و انسانی سازمان، می‌تواند باعث بهبود عملکرد فردی، گروهی و سازمانی گردد (Arvind & Madhu Jain, 2016, p. 41). مقام معظم رهبری در مراسم اعطای نشان به فرماندهان عملیات بیت‌المقدس (۱۳۶۸/۰۷/۰۵) اشاره می‌فرمایند که اگر صمیمیت در سازمان نباشد، طرف مقابل زود می‌فهمد؛ اگر چنانچه یک مجموعه نسبت به هم صمیمیت نداشته باشد، زود آشکار خواهد شد و تناقض‌ها در عمل، درگیری‌ها، اصطکاک‌ها آشکار خواهد شد، بنابراین باید نسبت به هم صمیمیت داشته باشند و به هم کمک کنند.

۴-۵. شرایط مداخله‌گر

ارزش‌های محوری سازمان و مدیریت براساس این ارزش‌ها می‌تواند راهنمای بسیار خوبی جهت رشد و ادامه حیات سازمان‌ها باشد (روشه، ۱۳۸۶، ص. ۱۰). در هر جامعه‌ای

مجموعه‌ای از اهداف، نگرش‌ها، عقایدی که برای اکثریت اجتماع مطلوب تلقی می‌گردد را می‌توان جز ارزش‌ها محسوب کرد. ارزش‌ها در نگرش‌ها، ترجیحات، انتخاب‌ها، رفتارها خود را نشان دهند. هر ارزشی از یک پایه بینش و نگرش و یک پایه گرایش ساخته می‌شود. مبنای انقلابی تفکر و مفهومی متعالی و ظرفیتی به بارنشسته 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.

رهبر انقلاب اسلامی در مراسم بیست و هفتمین سالگرد امام خمینی (ره) مورخ ۱۳۹۵/۰۳/۱۴ فرمودند: برای مفهوم انقلابی‌گری می‌توان شاخص‌هایی را برشمرد؛ این شاخص‌ها، اول پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب است، دوم هدف‌گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها؛ آرمان‌ها و اهداف بلند انقلاب را در نظر بگیریم و برای رسیدن به آنها همت داشته باشیم. سوم پایبندی به استقلال کشور؛ استقلال همه جانبه. شاخص چهارم، حساسیت در برابر دشمن و عدم تبعیت از آن که البته باید دشمن را شناخت و از تبعیت دشمن سر باز زد. شاخص پنجم، تقوای دینی و سیاسی و اگر این پنج شاخص در کسی وجود داشته باشد قطعاً انقلابی است. بنابراین پنج مقوله محوری که مقام معظم رهبری در این باب مطرح کرده‌اند به‌عنوان شرایط زمینه‌ای عمومی قرار می‌گیرد که بر راهبردها اثرگذارند و مؤلفه‌های آنها براساس سه محور نگرشی (شناختی، عاطفی و رفتاری به‌عنوان یک فرآیند) مدنظر قرار می‌گیرد که در پیشبرد پدیده محوری نقش مهمی ایفا می‌کند و در این پژوهش با عنوان پیشران در نظر گرفته می‌شوند.

۴-۶. راهبردها

آرمان‌های انقلاب اسلامی و اهداف کلان جمهوری اسلامی تنها از راه تبدیل شدن به گفتمان محقق می‌شوند گفتمان‌سازی آرمان‌ها و ارزش‌های انقلاب و جمهوری 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 مویرگ‌های حیات اجتماعی به‌صورت راهبرد است.

رهبر انقلاب در دیدار مدیران و مسؤولان سازمان صدا و سیما در تاریخ ۱۳۸۳/۰۹/۱۱ اشاره می‌فرماید: «آرایش سازمانی ما باید به گونه‌ای باشد که بتوانیم همه‌ی کشور را در همه‌ی ابعاد بپوشانیم. باید کارآمد باشد؛ دارای قدرت انعطاف برای انطباق با شرایط گوناگون و پیش‌بینی نشده باشد؛ در برخورد با مسائل گوناگون، توانایی، سرعت و چالاکی داشته باشد؛ بتواند موضع خودش را اتخاذ کند و کارساز باشد. اگر این چیزها تحقق پیدا کند آنگاه خواهید توانست هدایت و مدیریت را از لحاظ فرهنگ و اخلاق و رفتار و امثال اینها کاملاً در دست داشته باشید؛ هدف‌های کلان ما در این زمینه معرفت روشن‌بینانه و آگاهانه گسترش یابد، رفتار و عمل دینی مخلصانه باشد، باور به ارزش‌ها و بنیان‌های فکری انقلاب و کارآمدی نظام اسلامی ریشه‌دار شود، به ذهن جامعه مصونیت داده شود، روحیه‌ی محبت، وحدت، همگرایی و ارتباط و پیوند در میان مردم تقویت شود و آگاه‌سازی‌های لازم صورت پذیرد».

در خصوص راهبردها، با بیان موارد مختلف منتج از پدیده محوری و بررسی بر هم کنش آنها، در نهایت مقوله‌های زیر جهت پیشبرد مفهوم مدنظر مطرح می‌شود.

- ارتقا 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.

۴-۷. پیامدها

در نگرش اسلامی پیشرفت انسانی فرایندی است که هدف آن، تأمین نیازهای مادی و معنوی است. بنابراین چون جنبه اخلاقی پیشرفت نیز مدنظر اسلام است، تقویت عواملی مورد تأکید است که به ارتقاء معنویت، اخلاق، تربیت و حیات طیبه انسانی کمک کرده و زمینه رشد معنوی و قرب انسان و جامعه را فراهم آورد و موانع را برطرف کند (اخترشهر، ۱۳۸۶، صص. ۱۷ - ۱۸). بر این اساس هر الگویی از توسعه که به تأمین

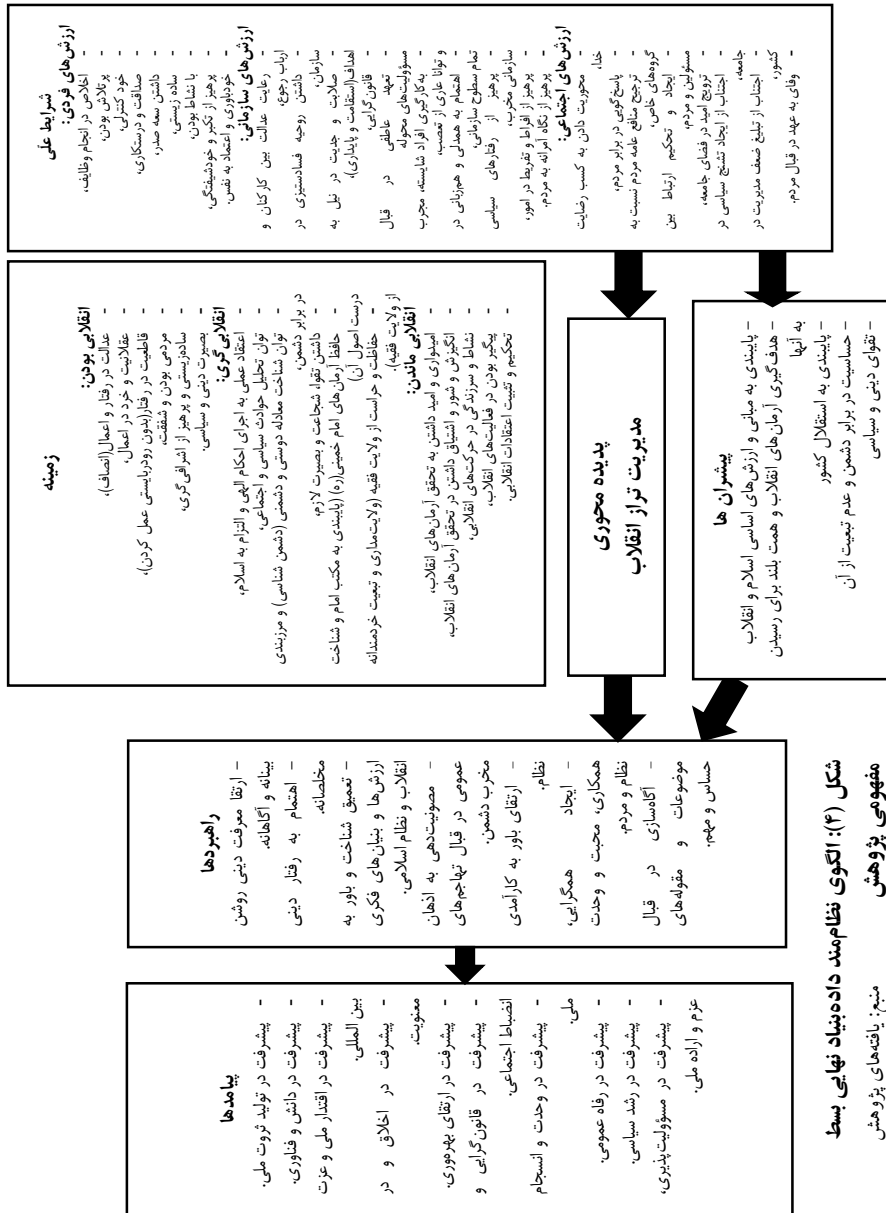
نیازهای اصیل انسانی نپردازد و به حفظ آرمان‌ها و ارزش‌های او بی‌اعتنا باشد، مردود است و کارایی لازم را نخواهد داشت (نظری، ۱۳۸۶، ص. ۵۶).

پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام، با توجه به ابعاد گوناگون و پیچیده وجود انسان، از وسعت مفهومی و محتوای غنی برخوردار است. اما شاخص توسعه انسانی چنان‌که اندیشمندان غربی نیز اذعان دارند؛ به‌طور کامل محتوای این مفهوم را دربر نمی‌گیرد، به‌طور مثال فرگنی^۴ (۲۰۰۲) بر این باور است که شاخص توسعه انسانی تمامی اهداف لحاظ شده را به‌طور کامل پوشش نمی‌دهد (در و اتیتی، ۱۳۸۲، ص. ۱۲۹).

امت اسلامی ظرفیت گسترده‌ای برای پیشرفت و تعالی با تکیه بر تعالیم اسلامی دارد. برافراشتن پرچم اسلام که عقیده عمیق و دل‌بستگی دیرین مردم است و برخوردار از امنیت روانی و عدالت و پیشرفت و شکوفایی که جز در سایه شریعت اسلامی به‌دست نخواهد آمد و در الگوی پیشرفت نظام اسلامی، توسعه و رفاه مادی، همراه با معنویت، عدالت، برادری، محبت و عطفوت بین قشرها در جامعه اتفاق می‌افتد (بیانات مقام معظم رهبری در کنفرانس بیداری اسلامی، ۱۳۹۰/۰۶/۲۶).

از دیدگاه رهبری، تعالی، پیشرفت و شکوفایی امت اسلامی جز در سایه شریعت اسلامی به‌دست نمی‌آید. در واقع به‌نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی و شکوفایی انسان را فراهم می‌آورد. با توجه به پیامدهای نهایی الگو و خروجی‌های حاصل از راهبردها مهم‌ترین نتایجی که می‌توان به‌دست آورد حرکت در راستای دهه پیشرفت و عدالت و دستیابی به پیشرفت همه‌جانبه مشتمل بر پیشرفت در تولید ثروت ملی، پیشرفت در اقتدار ملی و عزت بین‌المللی، پیشرفت در اخلاق و در معنویت، پیشرفت در قانون‌گرایی و انضباط اجتماعی، پیشرفت در وحدت و انسجام ملی، پیشرفت در رفاه عمومی، پیشرفت در رشد سیاسی، پیشرفت در مسئولیت‌پذیری، عزم و اراده ملی و پیشرفت در ارتقای بهره‌وری است.

بر اساس خط داستان این پژوهش و محورهای ذکر شده، می‌توان الگوی نظام‌مند داده‌بنیاد را به‌شرح زیر توصیف و الگوی نهایی را رسم کرد:



نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مدیریت تراز انقلاب در منظومه فکری رهبر معظم انقلاب در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است. الگویی که قابلیت‌های لازم برای تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارا بوده و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از یک نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار داریم. این الگو براساس این دیدگاه، مدیر کارآمدی است که تحقق آرمان‌ها و اهداف بلندمدت نظام اسلامی در گرو حاکمیت این الگو بر ساختار اداری و اجرایی نظام اسلامی و التزام عملی همه مسئولان نظام و اهتمام جدی در جهت تحقق آن است و در این راستا می‌توان بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) را نقشه راه خود قرار داد. آنچه در مباحث قبلی تبیین شد و همچنین اجرا و پیاده‌سازی این الگو منتج به یک سری نتایج و دستاوردها می‌شود؛ که مهم‌ترین دستاورد این امر ایجاد اعتماد متقابل، هم‌سویی و هم‌گرایی در تعامل کارگزاران و جامعه و نیل به عزت و سربلندی است. اگر یک ملتی مسأله اساسی خود را نداند گمراه می‌شود، مسأله این است که انقلاب اسلامی آمد این کشور را از منجلا ب‌ها نجات داد، از منجلا ب‌ واپستگی، از منجلا ب‌ عقب‌ماندگی، از منجلا ب‌ فساد سیاسی، از منجلا ب‌ فساد اخلاقی، از منجلا ب‌ حقارت بین‌المللی و اهداف انقلاب خلاصه می‌شود در حاکمیت دین خدا (بیانات مقام معظم رهبری در مراسم نوزدهمین سالگرد ارتحال حضرت امام خمینی(ره)، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴) و در این خصوص می‌توان پیشنهادهای زیر را مطرح ساخت:

با توجه به اینکه ارزش‌های حاکم بر سازمان‌ها عموماً مهم‌ترین منبع آن محسوب می‌شوند، لذا مدیریت نمودن این ارزش‌ها و پایبندی مدیریت و کارکنان به ارزش‌ها موفقیت در فعالیت‌ها، فرآیندها و عملیات سازمان را تضمین می‌کند. مدیران سازمان باید با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به گسترش و تحکیم ارزش‌ها در سازمان همت گمارند، تا از این طریق موجب تقویت مدیریت بر مبنای ارزش و در نهایت ارتقای سطح علمی، تخصصی، مادی و معنوی افراد، بهبود عملکرد کارکنان فراهم شود. همچنین با توجه به اینکه سازمان‌های متعالی و سرآمد، مأموریت و دورنمای خود را از طریق یک استراتژی متمرکز که مبتنی بر نیازها و توقعات حال و آینده کلیه ذینفعان می‌باشد، در نظر می‌گیرند. جهت اجرای استراتژی‌ها، تبدیل ارزش‌ها به فرهنگ، نگرش‌ها به باورها و

رفتارهای مبتنی بر تحول و نهادینه‌سازی ارزش‌های مشترک در بین کارکنان و مدیران و همه ذی‌نفعان سازمان صورت می‌گیرد و فرهنگ ارزش‌مدار در همه سطوح سازمان و در سه بعد ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی جاری می‌شود. همچنین میلمن^۵ (۲۰۰۳) نیز اشاره می‌کند ایجاد احساس همسویی در ارزش‌ها و در تمام سطوح باعث می‌شود کارکنان، سازمان و ارزش‌های آن را متعلق به خود بدانند و برای انجام بهتر امور تلاش بیشتری کنند و مهارت‌های خود را به منظور بهبود عملکرد افزایش دهند. بنابراین مدیران در این الگو باید هرچه بیشتر بکوشند در این مسیر قدم بردارند.

امروزه باید یکی از مهم‌ترین دغدغه سازمان‌ها و به تبع آن مدیران در الگوی تراز انقلاب، توانمندسازی پویای کارکنان متناسب با مقتضیات سازمان و جامعه باشد، زیرا یکی از راهبردهای شکوفایی سازمان‌ها است و باید سازمان منعطف مبتنی بر کار گروهی و توانمندی‌های فردی و برخوردار از پویایی و دانش باشد. ایجاد طرح شایسته‌سالاری و ایجاد فرصت برابر برای تمام نیروهای مستعد و توانمندسازی آنان ایجاد فضای مناسب سازمانی و حمایت و تقویت اعتماد به نفس کارکنان و اعتماد به نیروهای جوان و مستعد و واگذاری مسئولیت به آنها و جوان‌گرایی سازمانی و توسعه ظرفیت از اقدامات انجام‌شده در راستای توانمندسازی پویا است (جزینی و نوایی، ۱۳۹۳، ص. ۱۵).

مدیران تراز انقلاب با مجموعه رفتارهای خود همانند ثبات رفتاری و پایبند بودن به تعهدات و نشان دادن راه درست به افراد بیشترین تأثیر را دارند. همچنین با ایجاد اطمینان در سرمایه‌های انسانی خود در زمینه توانایی‌هایشان باعث دلگرمی و تشویق آنان در زمینه همکاری در سازمان شده و زمانی که از کارکنان در ترسیم چشم‌انداز آینده کمک خواسته می‌شود گرایش همکاری در آنان افزایش پیدا کرده که در نهایت منجر به اثربخشی می‌گردد. همچنین این مدیران با مجموعه رفتارهای خود به دنبال کشف راه و روش‌های جدید برای تحقق اهداف و دستیابی به راهبردهای مدنظر سازمان هستند که این مباحث با نتایج پژوهش‌های دیگر مانند پری و توماسون^۶ (۲۰۰۲) همسو است.

مدیران می‌توانند با مدیریت فضای اخلاقی سازمان، بر رفتارهای افراد اثر گذاشته و سبب کاهش رفتارهای غیراخلاقی شوند. اگر سازمان‌ها مایل هستند به بهبود فضای

اخلاقی خود کمک کنند، پیش از توصیه کردن به کارکنان باید ابتدا به خود توصیه کنند که اخلاقی عمل کنند. رفتار کارکنان بازتاب رفتار مدیران است و می‌توان به‌جای وضع قوانین و دستورات انضباطی و کنترل‌های یک‌جانبه و اجبارها و محدودیت‌ها، نسبت به مدیریت فضای اخلاقی سازمان همت گماشت، که از این طریق نوعی پایبندی از سرآگاهی و مسئولیت، نسبت به مدیران و کارکنان به وجود خواهد آمد و سرانجام رفتار غیراخلاقی جای خود را به رفتار اخلاقی خواهند داد (خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب، ۱۳۹۵، ص. ۱۳۳).

یادداشت‌ها

۱. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) از مجموعه فشرده حدیث ولایت مشتمل بر رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای استخراج شده و برای هر کدام منبع آن که شامل محل و تاریخ سخنرانی و بیانات است ذکر گردیده و مبنای مناسبی در خصوص استخراج مفاهیم با استفاده از بیانات و فرمایشات معظم له به‌دست آمده است.

2Greenfield

3Malone & Paik

4Schwartz & Sagie

5Malmi & Ikäheimo

6Burkert & Lueg

7Firk & Schrapp, Michael Wolff

8Stec & Zwolinski

9Gao

10Arikka & Jaakkola

11Strauss, A.L. & Corbin, J.

۱۲. در جدول فوق، نشانگر (ستون دوم) شامل اطلاعاتی درخصوص نشانه‌ها (نکات مهم و گزاره‌های کلیدی و متناسب انتخابی از منابع داده اصلی) است که با یک شماره هشت رقمی در جلوی حرف لاتین (P) نشان داده می‌شود. در نشانگر، (P) یعنی نکته کلیدی و شماره هشت رقمی از راست به چپ به این شرح است: دو رقم اول، نشان‌دهنده سال، دو رقم دوم، نشان‌دهنده ماه شمسی، دو رقم سوم، روز و دو رقم چهارم، کد تکرار نکته کلیدی انتخابی است؛ مثلاً نشانگر P89122209 یعنی نهمین نکته کلیدی از بیانات امام خامنه‌ای در روز بیست و دوم اسفندماه سال ۱۳۸۹. شناسه (ستون چهارم) شامل حرف لاتین (C) یعنی مفهوم و یک عدد صحیح است

که شماره آن مفهوم را نشان می‌دهد؛ مثلاً شناسه C72، هفتاد و دومین مفهوم مشخص شده در فرایند کدگذاری باز است.

1 Blanchard
1 Fergeni
1 Milliman
1 Barry & Thomson

کتابنامه

- اخترشهر، علی (۱۳۸۶). *اسلام و توسعه*. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- ارژمند، احمد (۱۳۹۵). *برای مدیران: رهنمودهای رهبر معظم انقلاب به مدیران اجرایی*. تهران: انتشارات صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران (سروش).
- استراس، آنسل و کوربین، جولیت (۱۳۸۵). *نظریه مبنایی اصول روش تحقیق کیفی*. (بیوک محمدی، مترجم). تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. (نشر اثر اصلی ۱۹۹۰).
- اسدی‌فر، رویا؛ خائف‌الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران؛ براساس صحیفه امام (ره) رویکرد استراتژی تئوری داده‌بنیاد. *فصلنامه مدیریت دولتی*. ۲ (۸). ۷۵-۹۲.
- اقتداری، علی محمد (۱۳۸۴). *سازمان و مدیریت*. تهران: مولوی. چاپ سی و ششم.
- آل‌هاشم، سید محمدعلی؛ پورصادق، ناصر و پیکرنگار، عبدالله (۱۳۹۵). الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی براساس ارزش‌های انقلاب اسلامی (مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران). *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*. ۱۷ (۶۵). ۱۸۹-۲۱۳.
- بختیاری، حسن و قاسم‌آقا، علیرضا (۱۳۹۳). الگوی ارزش‌های اسلامی - انقلابی برای نسل‌های آینده انقلاب (بر مبنای دیدگاه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری). *دوفصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی*. ۵ (۱۰). ۹۵-۱۱۹.
- بلانچارد، کنت و اکانر، مایکل (۱۳۸۲). *مدیریت براساس ارزش‌ها*. (کامران پروانه، مترجم). تهران: انتشارات آبنگاه. (نشر اثر اصلی ۱۹۹۰).
- پورکیانی، مسعود (۱۳۸۴). بررسی سلسله مراتب ارزش‌ها در نظام ارزشی مدیران بخش دولتی ایران. *فصلنامه جمعیت*. ۲۷ (۵۴). ۷۷-۱۰۶.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۷). ارائه الگویی جامع برای شناخت مدیریت اسلامی. *همایش ملی روش‌شناسی تحقیق در رهبری و مدیریت اسلامی*. تهران: دانشگاه تهران.

- جزینی، علیرضا و نوایی، مجید (۱۳۹۳). طراحی مدل توانمندسازی‌های پویا برای ارتقا شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران در ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*. ۸ (۲۷). ۱۳-۳۶.
- جعفری، سید اصغر (۱۳۹۵). عوامل مؤثر در حفظ و توسعه ارزش‌ها مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری. *فصلنامه پژوهشنامه انقلاب اسلامی*. ۶ (۱۸). ۹۷-۷۷.
- حاجی صادقی، عبدالله (۱۳۸۸). *مبانی فلسفه سیاسی اسلام از کتاب اندیشه‌های سیاسی مقام معظم رهبری*. قم: زمزم هدایت.
- حسرتی، مصطفی (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر روش کیفی نظریه‌پردازی داده بنیاد. *دوفصلنامه زبان و زبان‌شناسی*. ۲ (۳). ۸-۶.
- حسینی، سیدحمیدرضا و علی‌پور، مهدی (۱۳۸۹). مدل‌شناسی؛ تحلیل مکانیزم اجتهاد به مثابه مدلی برای تولید علوم انسانی اسلامی. *مجموعه مقالات همایش تولید علم و جنبش نرم‌افزاری در حوزه معارف اسلامی*. ۱ (۱). ۱۶۳-۱۸۸.
- حسینی خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۶). *حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای)*. تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- حقانی زنجانی، حسین (۱۳۸۳). *پژوهشی در ارزش‌های اخلاقی از دیدگاه قرآن و احادیث*. تهران: انتشارات دانشگاه الزهرا. چاپ اول.
- خان‌احمدی، اسماعیل و مدنی، سیدمصطفی (۱۳۹۲). *منشور فرماندهی کارآمد برگرفته از نهج‌البلاغه. فصلنامه مدیریت اسلامی*. ۲۱ (۲). ۱۸۵-۱۶۷.
- خان‌محمدی، هادی؛ اصلی‌پور، حسن؛ خان‌محمدی، مجید و شمس، لیلا (۱۳۹۷). *طراحی الگوی نهاده‌سازی ارزش‌ها مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی*. ۱۵ (۴۶). ۳۴-۹.
- خیاط‌مقدم، سعید و طباطبایی‌نسب، مهدیه (۱۳۹۵). *مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۱ (۴۱). ۱۳۶-۱۲۷.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴). *تئوری‌پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیاد. دوماهنامه دانشور رفتار*. ۱۲ (۱۱). ۷۰-۵.
- دانایی‌فرد، حسن و امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶). *استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*. ۱ (۲). ۹۷-۶۹.

- دانایی فرد، حسن و مؤمنی، نونا (۱۳۸۷). تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی استراتژی تئوری داده بنیاد متنی. *فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی*. ۴ (۱۴). ۷۵-۱۰۰.
- در، همایون و اتیتی، سعیده (۱۳۸۲). شاخص توسعه انسانی اخلاقی کشورهای اسلامی (ناصر جهانیان، مترجم). *فصلنامه اقتصاد اسلامی*. ۳ (۱۱). ۱۲۵-۱۴۰. (نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).
- ذاکری، علی اکبر (۱۳۸۴). *اخلاق مسئولان نظام اسلامی*. تهران: مؤسسه چاپ و نشر عروج وابسته به مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- رضائی جعفری، محسن؛ آقاحسینی، علی رضا و علی حسینی، علی (۱۳۹۵). *گفتمان انقلاب اسلامی ایران و الزامات اشاعه ارزش‌های آن در عصر جهانی شدن براساس نظریه گفتمان لاکلا و موفه*. *فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی*. ۶ (۲۰). ۸۵-۱۱۰.
- روشه، گی (۱۳۸۶). *کنش اجتماعی (هما زنجانی زاده، مترجم)*، تهران: انتشارات سمت. (نشر اثر اصلی ۲۰۰۸).
- زیاری، کرامت الله و محمدی، علیرضا (۱۳۹۵). آسیب شناسی وضع موجود و ارائه الگوی مطلوب مدیریتی توسعه منطقه‌ای در ایران. *فصلنامه راهبرد*. ۲۵ (۷۹). ۲۸۶-۲۵۹.
- علوی، سید محمد؛ و اسماعیلی، محمد (۱۳۹۷). ارائه الگوی فرماندهی مطلوب از دیدگاه اسلام و بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی) با رویکرد فراترکیب. *فصلنامه مدیریت نظامی*. ۱۸ (۶۹). ۱-۱۸.
- فقیهی، ابوالحسن و علیزاده، محسن (۱۳۸۴). *روایی در تحقیقات کیفی*. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۳ (۱۰). ۲۰-۵.
- قربانی زاده، وجه‌اله؛ الوانی، سید مهدی و علی اصغر زاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. *فصلنامه مطالعات مدیریتی انتظامی*. ۱۰ (۳۸). ۲۱۹-۲۵۰.
- کیانی زاده، میثم و گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵). شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاستگذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*. ۱۹ (۷۲). ۷۰-۵۸.
- لطیفی، میثم و سعدآبادی، حسن (۱۳۹۳). پژوهشی پدیدارشناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*. ۷ (۲۸). ۹۱-۱۲۲.
- مبینی دهکردی، علی و ربانی، آرزو (۱۳۹۱). مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش در سطح سازمان. *فصلنامه مجلس و راهبرد*. ۱۸ (۷۰). ۶۳-۱۰۱.
- محسن‌وند، محمد (۱۳۸۷). نقش و جایگاه ارزش‌های سازمانی در تعالی سازمان‌ها. *ماهنامه صنعت خودرو*. ۱۲ (۱۲۲). ۲۰-۱۲.

- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۵). تبیین مفهوم مدیریت اسلامی. *مجله معرفت*. (۱۷). ۱۶-۱۳.
- معمارزاده، غلامرضا و جهانگیرفرد، مجید (۱۳۸۹). طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمان‌های دولتی ایران. *فصلنامه پژوهشگر*. ۵ (۱۹). ۵۱-۳۴.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۶). *مدیریت و فرماندهی در اسلام*. قم: هدف. چاپ هشتم.
- موسوی داودی، سیدمهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵). طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*. ۵ (۱۷). ۴۸-۳۳.
- مهرابی، امیرحمزه؛ خنیفر، حسین؛ امیری، علی‌نقی؛ زارعی‌متین، حسن و جندقی، غلامرضا (۱۳۹۰). معرفی روش‌شناسی نظریه داده بنیاد برای تحقیقات اسلامی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۹ (۲۳). ۳۰-۵.
- نظری، حسن‌آقا (۱۳۸۶). توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه‌های اسلام و تأثیر آن بر توسعه انسانی. *فصلنامه اقتصاد اسلامی*. ۷ (۲۷). ۷۰-۵۵.

- Aarikka-Stenroos, Leena., Jaakkola, Elina. (2012). Value co-creation in knowledge intensive business services: A dyadic perspective on the joint problem-solving process. *Industrial Marketing Management Journal*. 41 (1). 15-26.
- Arvind, K., Birdie & Madhu Jain (2016). *Organizational behavior and virtual work: Concepts and Analytical Approaches*. Apple Academic Press, Inc.
- Burkert, Michael., Lueg, Rainer. (2013). Differences in the Sophistication of Value-Based Management - The Role of Top Executives. *Management Accounting Research*. 24. (1). 3-22.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* Pearson Education. Upper Saddle River. NJ.
- Donaldson, SI., Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2011). *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*. New York: Rout ledge/Taylor & Francis. 171-183.
- Firk, S., S. Schrapp, and M. Wolff. (2016). Drivers of value creation-The role of value-based management and underlying institutions. *Management Accounting Research*. 33. 42-60.
- Gao, P. (2010). Disclosure Quality, Cost of Capital, and Investor Welfare. *The Accounting Review*. 85 (1). 1-29.
- Greenfield, Patricia. (1984). *A theory of the teacher in the learning activities of everyday life*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Malmi, T., & Ikäheimo, S. (2003). Value Based Management Practices. Some Evidence from the Field. *Management Accounting Research*. 14 (3). 235-254.

-
- Malone, E. F., & Paik, C. M. (2007). Value Priorities of Japanese and American Service Academy Students. *Armed Forces & Society*. 33 (2). 169-185.
- Mays, N., & Pope, C. (2000). Assessing Quality in Qualitative Research. *Bmj*. 320 (7226). 50-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4). 426-447.
- Nemati Pirali, D., (2014). Jihadist Management from the Point of View of the Holy Qur'an, *Insight and Islamic Education*. 11 (31). 93-73. (In Persian)
- Parry, K. W., & Proctor-Thomson, S. B. (2002). Perceived Integrity of Transformational Leaders in Organisational Settings. *Journal of Business Ethics*. 35 (2). 75-96.
- Schwartz, H. Shalom & Galit, Sagie. (2000). Value Consensus and Importance Across-National Study. *Journal of Cross-Culture Psychology*. 31 (4). 465-497.
- Stec, T., & Zwolinski, P. (2018). Using Values Management for Shifting Companies to Circular Economy. *Procedia CIRP Life Cycle Engineering*. 69. 805-809.
- Williams, Sandra, L. (2002). Strategic planning and organizational values: links to alignment. *Human Resource Development International*. 5 (2). 217-233.