

عوامل موجد مدیریت انقلابی در سازمان از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

میلاذ فخرایی^۱
کیومرث احمدی^{۲*}
علی اکبر احمدی^۳
فرزاد زندی^۴

چکیده

هدف: پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران سبکی از مدیریت بنا نهاده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد و باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی موردنظر و عمل مدیران قرار گیرد. در همین راستا می‌توان مدیریت تراز انقلاب را براساس ارزش‌ها و دیدگاه‌های مقام معظم رهبری مدنظر قرار داد که برخاسته از فرهنگ انقلابی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی است. اندیشه و منویات مقام معظم رهبری با رویکردهای بدیع و تبیین ارزش‌های اسلامی - انقلابی به این راه طراوت و پویایی خاصی بخشیده است هدف این پژوهش شناسایی عوامل موجد مدیریت انقلابی از دیدگاه ایشان و کمک به تحقق آرمان‌های متعالی کشور است.

روش‌شناسی پژوهش: این پژوهش از نظر راهبرد، کیفی و با توجه به اینکه به دنبال کشف ارزش‌های مبنایی و پدیدآورنده‌ی مدیریت انقلابی از دیدگاه امام‌خامنه‌ای هستیم، هدف این پژوهش اکتشافی و از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. بدین صورت که بیانات، فرمایشات مقام معظم رهبری در خصوص مفهوم مدیریت تراز انقلاب، مورد تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: در ابتدا ارزش‌های مبنایی مدیریت انقلابی از بیانات معظم‌له به روش نمونه‌گیری نظری استخراج و با توجه به مطالعه عمیق نظری و مصاحبه با خبرگان و بازبینی مضامین، ۲۳۱ شناسه باز، ۲۷ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان دهنده ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی به عنوان عوامل موجد در این مفهوم احصا شده است.

نتیجه‌گیری: آنچه که می‌تواند مدیریت در سازمان‌های نظام جمهوری اسلامی ایران را از سازمان‌های غربی جدا کند، رویکرد مبتنی بر ارزش به خصوص ارزش‌های انقلابی است که به‌عنوان عوامل موجد مدیریت انقلابی در نظر گرفته شده است. مدیریت انقلابی در منظومه فکری رهبر معظم انقلاب در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ 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.

کلید واژه‌ها: مدیریت انقلابی، مدیریت بر مبنای ارزش، ارزش‌های اسلامی، سازمان، مقام معظم رهبری.

Email: m.fakhraei.m@gmail.com

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی،
سندج، ایران

Email: ahmadi.kumars@gmail.com

۲- استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، سندج،
ایران (نویسنده مسئول)

Email: a.ahmadi4867@gmail.com

۳- استاد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

Email: Farzadzandi547@yahoo.com

۴- استادیار روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، قروه،
کردستان، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۵

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. اگر چه بکارگیری تئوری‌های غربی مدیریت که با آموزه‌های الهی تعارضی ندارند در جهت رفع نیازهای علمی کشور خالی از اشکال است، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش‌های الهی است که ما آن را علم مدیریت اسلامی می‌نامیم (تولایی، ۱۳۸۷). 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 شود، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت (ابطحی، ۱۳۸۴).

در عصری که می‌رفت عزت و شوکت اسلامی توسط استعمارگران و دشمنان اسلام پایمال شود و اخلاق و ارزش‌های اسلامی به بوته فراموشی سپرده شود، انقلاب اسلامی ایران به رهبری امام خمینی(ره) به وقوع پیوست و فرهنگ و تمدن اصیل اسلامی را به ارمغان آورد و بارقه امید در دل میلیون‌ها مسلمان در گوشه و کنار دنیا زنده کرد و باعث تجدید حیات اسلام و زنده شدن مجد و عظمت دیرینه جهان اسلام شد (محمدی، ۱۳۸۶). 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 این‌رو تبیین دیدگاه‌های رهبران موضوعی پراهمیت است (حاجی صادقی، ۱۳۸۸). پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی(ره)، سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد. این نوع از مدیریت باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی موردنظر و عمل مدیران قرار گیرد (آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸: ۱۷). رهبری دینی توانست با ارائه گفتمان جدید اسلامی، با ارائه راهکارها برای حل بحران‌های جهانی و گرفتاری‌های دنیای معاصر، نظام سلطه جهانی را دچار چالش‌های اساسی کند (خورشیدی، ۱۳۹۲). چنان‌که مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز در راستای تداوم تفکر امام و حفظ ارزش‌های انقلاب می‌فرماید: «در بخشی از این نقاط قوتی که به نظر من روی آن باید تکیه کرد، مسئله برجسته شدن ارزش‌های انقلاب است. در این سال‌ها گفتمان انقلاب و ارزش‌های انقلاب و چیزهایی که امام به آن توصیه می‌کردند و ما آنها را از انقلاب آموختیم، خوشبختانه کاملاً برجسته شده؛ افتخار به انقلابیگری، گرایش عمومی مردم و مسئولان کشور به حرکت انقلابی، جهت‌گیری انقلابی، ارزش‌های انقلابی و مبانی انقلاب است» (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار رئیس جمهوری و اعضای هیئت دولت در تاریخ ۲ شهریور ۱۳۹۱). جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد (بیگی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع به‌نظر 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). مطالعات نشان می‌دهد دستیابی به اهداف در بیانیه‌های سازمانی نیازمند بیان نقش ارزش‌ها در همه سطوح سازمانی است. اما متأسفانه هنوز نقش ارزش‌ها و جاری‌سازی آنها در سازمان‌ها برای تحقق اهداف سازمانی به درستی درک نشده است (Hassan, 2007). اهمیت ارزش‌ها در سطوح سازمانی نیز تا بدانجا پیش می‌رود که این پدیده را قلب و روح سازمان‌ها معرفی می‌کند (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳).

مدیریت انقلابی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به روز سایر مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، نظارت و کنترل ارزشی است که از جهاتی می‌توان گفت که این ویژگی‌ها همان ابعاد ارزشی و فرهنگی است که به‌عنوان یک حلقه گمشده در مکاتب نوین مدیریتی همچون پست مدرنیسم به آنها اشاره شده است و امروزه ما می‌توانیم با بکارگیری این سبک مدیریت در سازمان‌ها بسیاری از مشکلات و گره‌هایی را که بر اثر استفاده از سبک‌های مدیریتی که سختی با ارزش‌های ما ندارند، ایجاد شده است، حل کنیم؛ زیرا سبک مدیریت انقلابی، هم منطبق بر سبک‌های نوین مدیریت و هم منطبق بر ارزش‌ها، اعتقادات و فرهنگ اسلامی ماست (حشمت‌زاده، ۱۳۸۵). رهبر معظم انقلاب مدیریت فعال، متدین، انقلابی و کارآمد را راه حل مشکلات کشور می‌دانند که واضح است پیش نیاز آن ارزش‌های الهی و اسلامی مشخص در تمام سطوح است. بنابراین توجه به فرهنگ و ارزش‌ها اهمیت بسیار دارد (رجایی‌پور و لافتی، ۱۳۸۹). تمسک به فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و الهام گرفتن از بیانات معظم‌له 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 (توکلی، ۱۳۹۱).

در این پژوهش منظور از عوامل موجد، عواملی است که به‌مثابه یک محرک قوی بر مدیریت انقلابی اثرگذار و پدیدآورنده این مفهوم است. معظم‌له همواره بر ارزش‌ها و تحقق آنها در جامعه به‌عنوان زمینه‌ساز مدیریت مدنظر کشور تأکید دارند. بنابراین با توجه به جایگاه ارزش‌های دینی و انقلابی در اسناد نظام جمهوری اسلامی ایران و همچنین توجه به ارزش‌های اسلامی و ارزش‌های والای مور نیاز در سازمان باعث شده است شناسایی عوامل موجد مدیریت انقلابی براساس ارزش‌های محوری و انقلابی و حرکت در مسیر پیامدهای آن در سازمان حائز اهمیت باشد. در مجموع از بیانات و فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌توان به مضامین مرتبط با ارزش‌های مدنظر دست یافت و از آنها رویکرد و جهت‌گیری خاصی نسبت به مدیریت بخش عمومی و دولتی استخراج کرد. به این ترتیب در این پژوهش ارزش‌های متناسب با آرمان‌ها و اهداف متعالی کشور ترسیم شده و شرایط مدنظر مشخص می‌شود و زمینه حفظ و ارتقای ارزش‌های انقلابی در بخش‌های مختلف کشور مدنظر قرار می‌گیرد و سؤالی که مطرح است عوامل موجد مدیریت انقلابی و مضامین آن از دیدگاه مقام معظم رهبری در سازمان کدام است؟

مفاهیم

در این بخش ابتدا رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش به‌عنوان یک ضرورت که مبنای انقلاب اسلامی ایران است، بیان و سپس سطوح مختلف آن شامل ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی بیان می‌شود. در ادامه مفهوم نظام ارزشی اسلام در مدیریت اسلامی بررسی و در نهایت مدیریت انقلابی و مضامین آنکه برخاسته از ارزش‌های مورد تأکید مقام معظم رهبری (مدظله العالی) است، توضیح داده می‌شود.

مدیریت بر مبنای ارزش

سازمان‌ها برای ادامه حیات نیاز به برخوردی وسیع‌تر و نو با محیط خود دارند و به رسالت و ارزش‌ها توجه ویژه‌ای نشان داده می‌شود. عمل مبتنی بر ارزش یک گزینش جالب و فلسفی نیست، بلکه یک شرط لازم برای بقای آن سازمان است (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت بر پایه ارزش‌ها شالوده ارزشی دارد. رهبری واقعی در بنیادی‌ترین معنا، گفتمان درباره‌ی ارزش‌هاست. آینده هر سازمان بر پایه‌ی تبیین ارزش‌ها، استعاره‌ها، نمادها و مفاهیمی که فعالیت‌های روزانه‌ی مولد ارزش‌ها را هدایت می‌کند و تدریجاً به شکل چارچوبی کلان برای بازآفرینی دوباره و مستمر فرهنگ سازمانی در می‌آید (دولان و گارسبا، ۱۳۸۴). 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). مدیران به دلائل مختلف نمی‌توانند عاری از ارزش باشند و ارزش‌ها در نظام تصمیم‌گیری و گزینش ایشان موثر است. افزون بر این، روابط ارزش‌ها با هدف‌گذاری در سطوح مختلف سازمانی (میرزایی، ۱۳۸۵: ۴۰)، تأثیر ارزش‌ها بر تصمیم‌گیری (کینی، ۱۳۸۱: ۴۲)، نقش ارزش‌ها در تحول سازمانی (وندال و سیسیل، ۱۳۷۹: ۵۳؛ طوسی، ۱۳۸۰: ۲۸-۳۷)، تأثیر ارزش‌ها در فرهنگ سازمانی (دفت، ۱۳۸۳: ۶۵)، همگی از رابطه وثیق ارزش‌ها با مدیریت در دو سطح تئوری و کاربرد حکایت می‌کنند.

در شکل‌گیری چارچوب ارزشی سازمان سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی است. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی است و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی است که موجب جهت‌گیری مدیریت ارزشی می‌شود (سیدی‌نیا، ۱۳۸۷).

ارزش‌های فردی

روکیچ که نظریه ارزش‌های فردی را مطرح می‌سازد، آن را باوری راسخ نسبت به شیوه خاصی از رفتار یا هدفی از زندگی که به لحاظ فردی یا اجتماعی در برابر انواع دیگری از رفتار یا اهداف متفاوت است، تعریف می‌کند. فیدر (۱۹۸۸) ارزش‌های فردی را هسته مرکزی شخصیت افراد می‌داند که بر رفتارها، نگرش‌ها، قضاوت‌ها، تعهدها و رضایت آنها از زندگی اثر می‌گذارند (Mayfield et al, 2015). آل‌وسون (۲۰۰۲: ۳۲) معتقد است که ارزش‌های فردی همانند یک راهنما به اشخاص در جهت‌گیری نیت و اعمال‌شان کمک

می‌کنند. اسمیت و شوارتز معتقدند که نظام ارزش‌های فرد چارچوبی برای تعیین رفتار و عکس‌العمل مناسب فرد در هر موقعیت است. ارزش مفهومی است که نشان‌دهنده مجموعه‌ای از گرایش‌ها و معیاری فرد است که هدف‌های کلی را تعیین می‌کند (Amah & Ahiauzu, 2014).

ارزش‌های سازمانی

سازمان پدیده‌ای اجتماعی به‌شمار می‌آید که آگاهانه هماهنگ می‌شود و حدود و ثغور نسبتاً مشخصی دارد و برای تحقق هدف یا اهدافی براساس سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند. پدیده اجتماعی، دال بر این معناست که سازمان از افراد یا گروه‌هایی تشکیل شده است که باهم در تعاملند (Oane et al, 2015). افراد به‌صورت گروهی، رفتارها و مفاهیمی را یاد می‌گیرند که در برخورد با مسائل به آنان یاری می‌رسانند. سپس ارزش‌های مهم به راه‌حل‌های مسائل روزمره نسبت داده می‌شوند با پیوست ارزش‌ها به عملیات، سازمان‌ها به قوی‌ترین و عمیق‌ترین قلمرو بینشی افراد دست پیدا می‌کنند (شرمهورن، ۱۳۷۸: ۳۹۱). ارزش‌ها یک آئیم مرتبط با دنیای کاری است که برای ارزیابی اهمیت اهداف سازمان به‌کار می‌رود (Bourne & Jenkins, 2013).

ارزش اجتماعی

ارزش، در اصطلاح عقیده یا باور نسبتاً پایداری است که فرد با تکیه بر آن، یک شیوه رفتاری خاص یا یک حالت غایی را، که شخصی یا اجتماعی است، به یک شیوه رفتاری خاص یا یک حالت غایی، که نقطه مقابل حالت برگزیده قرار دارد، ترجیح می‌دهد (رفیع‌پور، ۱۳۷۸: ۱۱۱). بنابراین می‌توان گفت ارزش‌های اجتماعی مقاصد و هدف‌های مطلوبی هستند که افراد جامعه برای دستیابی به آنها فعالیت می‌کنند تا به این وسیله نیازها و خواسته‌های خود را برآورده سازند. وجود ارزش‌های اجتماعی در جامعه و کوشش افراد برای دستیابی به آنها باعث فعالیت افراد و موجب شکل‌گیری ایده‌آل‌ها و آرمان‌ها می‌شود (ستوده، ۱۳۸۶: ۲۹).

ارزش‌های اسلامی - انقلابی در نظام ارزشی اسلام

امروزه مطالعه مبانی اندیشه‌ای، عملکرد و رفتار نخبگان و رهبران سیاسی و زندگی آنان از اهمیت خاصی برخوردار شده است. به‌ویژه رهبرانی که اندیشه و عملکرد آنان، در حال ایجاد تحول و تغییر بنیادینی در عرصه نظام و روابط بین‌الملل است که در مسیر ناعادلانه، ظالمانه و سلطه‌گرایانه قرار دارد. 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 بیانیدند، به ادای تکلیف الهی توجه داشتند در صحنه سیاست امری بدیع و استثنایی بود به‌ویژه آنکه توانستند در انجام مأموریت‌های سیاسی - الهی خود توفیق‌نهایی هم کسب کنند (حشمت‌زاده، ۱۳۸۵). از دیدگاه فرهنگی، 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 این‌رو درصدد برآمدند از تداوم این روند جلوگیری کنند (عشقی، ۱۳۷۹). 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). بخشی از ارزش‌های انقلاب اسلامی ایران از دیدگاه رهبر فرزانه انقلاب را می‌توان در جدول زیر مشاهده کرد:

جدول ۱: نمونه متن‌ها و مفاهیم استخراج‌شده از آثار، بیانات و پیام‌های امام‌خامنه‌ای (مدظله العالی)

مضمون	تاریخ منبع	متن
علم	دیدار با رئیس‌جمهور و اعضا هیأت دولت ۸۵/۶/۶	از جمله شاخصه‌های مهم اصولگرایی اهتمام به علم و پیشرفت علمی است. جامعه بدون علم نخواهد توانست آرمان‌های خودش را بالا بیاورد.
دوری از اسراف و تجمل	بیانات در خطبه‌های نماز جمعه تهران ۱۳۷۹/۰۲/۲۳	تجمل و اسراف در همه جا بد است؛ اما آن چیزی که مردم را وادار می‌کند که نسبت به این قضیه حساسیت نشان دهند، رفتارهای مسرفانه و متجملانه و ولخرجی‌ها با مال مردم در سطح حکومت بود.
هشیاری	سالروز ولادت امام علی ۸۸/۴/۱۵	امروز بیش از هر چیزی برای ما هشیاری لازم است؛ شناخت دوست و دشمن لازم است.
عدالت	بیانات در نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی ۱۳۸۹/۰۹/۱۰	یکی از ارکان اصلی این الگو باید حتماً مسئله‌ی عدالت باشد. اصلاً عدالت معیار حق و باطل حکومت‌هاست. یعنی در اسلام اگر چنانچه شاخص عدالت وجود نداشت، حقانیت و مشروعیت زیر سؤال است.
نشاط	خطبه‌های نماز جمعه ۸۳/۸/۱۵	از اینکه مدیریت‌های مؤمن، فعال، علاقمند و پر نشاط وارد مدیریت‌های کلان کشور بشوند و امور با قدرت تمام پیش ببرند، ناراحتند.
اعتماد به نفس	دیدار رئیس‌جمهور و هیأت دولت ۷۵/۶/۸	مسأله اعتماد به نفس مدیران و مسئولان کشور است که یک ارزش اساسی انقلاب ماست.
انتقادپذیر بودن	دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیأت دولت ۸۷/۶/۲	شما در شنیدن انتقادها سعی صدر داشته باشید یعنی واقعاً اگر انتقادی منصفانه است با روی باز بپذیرید.

توصیه‌های مقام معظم رهبری را می‌توان در سه مقوله اصلی طبقه بندی کرد. آن دسته از توصیه‌هایی که ناظر به مقام و شأن فردی یک کارگزار است و بایستی در ارتباط با خودش رعایت کند، اخلاق و ارزش‌های فردی نام‌گذاری شده است. همچنین آن دسته از توصیه‌ها و رهنمودهایی که در ارتباط با جامعه

و مردم بیان شده اند، در دسته اجتماعی جای گرفته‌اند. در نهایت آن دسته از توصیه‌هایی که درباره نحوه تعامل با سایر همکاران و زیردستان و در سازمان مطرح شده است، ارزش‌های اداری نام‌گذاری شده‌اند. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خطبه‌های نماز جمعه تهران ۱۳۷۹/۰۲/۲۳ می‌فرماید: انقلاب، یک تحول بنیادین براساس یک سلسله ارزش‌هاست. اساس، ارزش‌هاست. در چارچوب همان ارزش‌ها پیش رفت و تحولات را به‌وجود آورد؛ آن وقت انقلاب، یک انقلاب کامل و روزبه‌روز می‌شود و تمام شدنی هم نیست.

مدیریت انقلابی

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 به‌عنوان 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 تأکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ در حالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد.

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 ارتباطاتی 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 به‌عنوان یک حلقه گمشده در مکاتب نوین مدیریتی همچون پست مدرنیسم به آنها اشاره شده است. مدیریت انقلابی، مدیریت هدفمند و با برنامه است. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: امام راحل به‌گونه‌ای مدیریت انقلابی کردند که آثار مطلوب و مشهود آن تا سال‌ها باقی است (بیانات مقام معظم رهبری در سالگرد ارتحال امام خمینی (ره)، ۱۳۹۵/۰۳/۱۴). مدیریت فعال انقلابی، کلید واژه اساسی و مهمی است که در کشور می‌تواند معجزات فراوانی به ارمغان بیاورد مادامی که از سوی مسئولان اجرایی جدی گرفته شود. مدیران به‌دور از سبک «مدیر انقلابی»، بالای 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)، ۱۳۹۳/۳/۱۴). ممکن است این تصور پیش آید که مدیریت انقلابی مبنای پشوتوانه علمی خاصی ندارد و تنها سخت‌کوشی مدیران و کارکنان انقلابی اساس و شاکله این سبک مدیریت است؛ اما مدیریت انقلابی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی می‌سازد.

نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های علمی آن ایفا می‌کند. از این رو، در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می‌بخشد (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳: ۴۲).

جدول ۲: بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص مبانی و مفهوم مدیریت انقلابی

دیدار	مورخ	متن
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.
دیدار رئیس‌جمهور 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 اینکه دیگران درباره ما چه می‌گویند، اعتنای چندانی نکنید. شاید آنچه که درباره ما می‌گویند، با آنچه که درباره خودشان می‌گویند، متفاوت باشد. ما مردم متدینی داریم که با ایمان مذهبی، با حرکت و مدیریت انقلابی و با توجه به ارزش‌های معنوی زندگی می‌کنند.
دیدار به مناسبت آغاز سال در حرم مطهر رضوی	۱ فروردین ۱۳۹۶	ما هر جا یک مدیریت انقلابی فعال و پرتحرک داشتیم (مانند صنایع دفاعی)، کار پیش رفته و هر جا مدیریت‌های ضعیف، بی‌حال، ناامید، غیرانقلابی و بی‌تحرک داشتیم، کارها متوقف مانده یا به انحراف رفته است.

پیشینه پژوهش

مطالعات زیادی نقش حیاتی ارزش‌ها را در پویایی اجتماعی نشان داده‌اند. به گفته‌ی آیدین^۱ (۲۰۰۳) شارپ در سال ۱۹۲۸ نخستین مطالعه در مورد ارزش‌ها را راهنمایی کرده است. روکیچ^۲ (۱۹۷۹، ۱۹۷۳) به‌عنوان یک روانشناس اجتماعی آمریکایی، نخستین نویسنده‌ای بود که ارزش‌ها را در بُعد اجتماعی بررسی کرده و آنها را به گرایش‌ها و رفتارهایی در آن چارچوب ربط داد. او مشخص کرد که هر ارزشی بر پایه یک باور و هر طرز فکری براساس مجموعه‌ای از باورها بنا شده است. پژوهشگرانی نظیر (Bryning & Trolestad, 2003) از ارزش‌ها به‌عنوان ابزاری برای ایجاد محیط کاری انسانی یاد می‌کنند و بر این باورند که بین

1. Aydin
2. Celik

مدیریت مؤثر، فرهنگ و ارزش‌ها ارتباط وجود دارد. در نهایت جو کواک (۲۰۰۷) از صداقت، اعتماد، ثبات قدم داشتن، آزادی به‌عنوان ارزش‌های مهم در این نام می‌برد.

در پژوهش شایگان (۱۳۸۲) با عنوان بررسی اهداف، ایده‌ال‌ها و ارزش‌های انقلابی اسلامی ایران از دیدگاه امام خمینی(ره) به تحلیل محتوای صحیفه نور پرداخته و مهمترین اهداف انقلاب که یک نهضت ارزشی است را که شامل اهداف فرهنگی و تلاش در جهت حفظ ارزش‌های انقلاب می‌داند. در پژوهش باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰) تحت عنوان طراحی الگوی رهبری معنوی براساس ارزش‌های اسلامی، رهبری معنوی را مورد مطالعه قرار دادند و الگویی نظام‌مند از رهبری معنوی که براساس ارزش‌های معنوی اسلامی نهادینه شده و به معنای خدامحوری و خداآوری در همه امور و حرکت در جهت کسب مقام خلافت الهی است، عرضه می‌شود و به این نتیجه رسیدند محیط و ارزش‌های مختلفی در مسیر رشد افراد و خودسازی آنها مؤثر هستند و باعث تولی روحی، فکری و رفتاری افراد می‌شود. نتایج پژوهش میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران نشان داد که در بخش دولتی ۱۰ ارزش محوری وجود دارد که در سه حوزه کرامت‌انسانی (ارباب‌رجوع‌محوری، عدالت‌محوری، قانون‌مداری و پاسخگویی)، دانایی‌محوری (دانش‌محوری، چابکی سازمانی، مشارکت‌پذیری، نوآوری و خلاقیت) و چشم‌انداز محوری (رهبری، ثبات هدف و نتیجه‌محوری) دسته‌بندی شده است. در پژوهش صادق و امیری (۱۳۹۳) تحت عنوان اولویت‌بندی شایستگی‌ها و ویژگی‌های کارکنان نهادهای انقلابی با رویکرد ارزشی با این نتیجه رسیدند شاخص‌های ارزشی در تعیین و اولویت‌بندی شایستگی افراد نقش مهمی ایفا می‌کنند و به این نتیجه رسیدند به شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های علایق و ارزش‌های کاری، دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌ها توجه نمایند. بختیاری و قاسم آقا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان الگوی ارزش‌های اسلامی - انقلابی برای نسل‌های آینده انقلاب ضمن بررسی ارزش‌های مدنظر هفت بعد حاکمیت الهی، ظلم ستیزی، مبارزه با دشمن، استقلال همه جانبه، پشتیبانی از محرومین، مردم سالاری دینی و آزادی و عدالت اسلامی را به‌عنوان ابعاد الگوی ارزش‌های اسلامی انقلابی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که این الگو می‌تواند برای تعلیم و تربیت نسل‌های آینده در جهت پاسداری آنان از انقلاب اسلامی مبنای قرار گیرد. در پژوهشی تحت عنوان که توسط جعفری (۱۳۹۵) صورت پذیرفت ارزش‌ها را مهمترین و اساسی ترین عامل در نظام اعتقادی و بازخوردهای انسان به‌شمار می‌آورد و عواملی از قبیل تقویت ایمان و باورهای دینی، الگوپذیری از رهبران دینی، حفظ و ارتقای بصیرت، دشمن شناسی، اهتمام به فریضه امر به معروف و نهی از منکر به‌عنوان عوامل مؤثر در حفظ و توسعه ارزش‌ها یاد شده است و به این نتیجه رسیدند تنها باطل السحر توطئه‌های دشمن علیه نظام اسلامی، پاسداری از ارزش‌های انقلاب است. در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی توسط معدنی و همکاران (۱۳۹۵) صورت پذیرفت سه فرهنگ جهادی با عناوین تعهد محور، فرهنگ دانش محور و فرهنگ راهبرد محور معرفی شد و در نهایت به این نتیجه رسیدند روحیه و فرهنگ جهادی که برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات

فرهنگی و اجتماعی ما در پیشبرد اهداف نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نقش مهمی ایفا می‌کند و فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده ساز است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از سویی جهت‌گیری بنیادی دارد؛ چرا که به دنبال استخراج عوامل موجد مدیریت انقلابی هستیم که ارزش‌های مدنظر مدیریت انقلابی از بیانات و فرمایشات مقام معظم رهبری امام‌خامنه‌ای و از سوی دیگر جهت‌گیری بنیادی است و نتایج این پژوهش می‌تواند به صورت کاربردی در سازمان‌ها 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 ارزش‌های مبنایی و پدیدآورنده‌ی مدیریت انقلابی از دیدگاه امام‌خامنه‌ای هستیم، هدف این پژوهش اکتشافی است و برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز پژوهش، از روش مطالعات اسنادی استفاده شده است. عمده‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری است. بدین صورت که بیانات، فرمایشات مقام معظم رهبری در خصوص مفهوم مدیریت انقلابی، مورد تحلیل قرار گرفته است و پس از انجام فیش‌برداری به تحلیل محتوای آنها و استخراج تم‌ها (مضامین اصلی) اقدام شده است. تحلیل محتوا ابزاری برای تعیین وجود واژه‌ها یا مفاهیم داخل متن‌ها یا مجموعه‌ای از متن‌ها است که شامل دو روش اصلی تحلیل موضوعی (تم) و تحلیل معنایی است. برای انجام این پژوهش جملات و عبارات منتخب به انضمام متن فارسی در حوزه‌های منبعث از چارچوب نظری به‌عنوان روش یا پیش‌نیاز درج گردید و به منظور دستیابی به روایی هر چه بیشتر تحلیل محتوا در دو سطح جمله و بند انجام شد. در سطح اول، جملات دارای مضمون مرتبط با موضوع و در سطح دوم، نیز بندهای دارای مضمون (تم) مرتبط با موضوع، مورد تحلیل قرار گرفته است. طبق نظر عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۹۰) تحلیل مضمون روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و مضامین داده‌ها است. این روش، داده‌ها را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006). به‌طور کلی در این پژوهش مراحل زیر جهت دستیابی به الگوی کلی مدنظر قرار می‌گیرد.

جدول ۳: فرایند گام به گام تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰)

مرحله	گام	اقدام
۱- تجزیه و توصیف متن	۱- آشنا شدن با متن	- مکتوب کردن داده‌ها (در صورت لزوم) - مطالعه اولیه و مطالعه مجدد داده‌ها - نوشتن ایده‌های اولیه
	۲- ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری	- پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضامین - تفکیک متن به بخش‌های کوچکتر - کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
	۳- جست و جو و شناخت مضامین	- تطبیق دادن کدها با قالب مضامین - استخراج مضامین از بخش‌های کد گذاشته متن - پالایش و بازبینی مضامین
۲- تشریح و تفسیر متن	۴- ترسیم شبکه مضامین	- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای مستخرج - مرتب کردن مضامین - انتخاب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر - ترسیم نقشه(های) مضامین - اصلاح و تایید شبکه(های) مضامین
	۵- تحلیل شبکه مضامین	- تعریف و نامگذاری مضامین - توصیف و توزیع شبکه مضامین
۳- ترکیب و ادغام متن	۶- تدوین گزارش	- تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آن - استخراج نمونه‌های جالب داده‌ها - مرتب کردن نتایج تحلیل با سوالات تحقیق و مبانی نظری - نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها

در این پژوهش و در مرحله کیفی، روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که در ابتدا شناسه‌های عوامل موجد مشتمل بر ارزش‌های مدیریت انقلابی از بیانات و سخنرانی‌های معظم له از طریق تحلیل طریق تحلیل مضمون استخراج شد. مضمون‌های اولیه توسط پژوهشگران استخراج 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. در نهایت، پس از پایان مصاحبه‌ها و دریافت نظر خبرگان، چنین به دست آمد که علاوه بر مضمون‌های استخراج شده، شناسه‌های جدید نیز باید به شناسه‌های ارزش‌ها و عوامل موجد شناسایی شده اضافه شود. نهایتاً با توجه به مطالعه عمیق نظری و مصاحبه با خبرگان و بازبینی مضامین، ۳۳۱ شناسه باز، ۲۷ مضمون پایه و ۳ مضمون سازمان‌دهنده ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی استخراج شده است.

قلمرو موضوعی پژوهش مشتمل بر مؤلفه‌ها و مضامین ارزش‌های انقلابی به‌عنوان عوامل موجد مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری است که براساس مطالعه و تحلیل 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

پایایی، بیانگر پایداری و تشابه نتایج اندازه‌گیری در دوره‌های مختلف زمانی است. از آنجا که روایی بدون پایایی نمی‌تواند باشد، نشان‌دادن اولی برای اثبات دومی کافی است. ممیزی پژوهش را می‌توان به منزله روشی برای بهبود امکان اطمینان پیشنهاد کرد و آن بررسی فرایند و محصول پژوهش توسط داوران برای سازگاری آنها است (Mays & pope, 2002:51). برای سنجش روایی پژوهش علاوه بر اینکه مفاهیم و مضمون‌های انتخابی با مطالعه مبانی نظری، پیشینه پژوهش، اهداف آن و منبع مورد بررسی انتخاب شد، نظریات و رهنمودهای گروهی از خبرگان نیز در این زمینه لحاظ می‌شود و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل می‌آید.

در این پژوهش از روش هولستی برای محاسبه پایایی پژوهش استفاده شده که فرمول آن چنین است:

$$PAO = 2 M (n^1 + n^2) : 231 \times 2 / (278 + 231) = \%91$$

که در آن به PAO معنی درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری و n^1 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله اول و n^2 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم است. با توجه به فرمول محاسبه ضریب پایایی، مقداری آن معادل ۹۱ درصد شد که نشان می‌دهد نتایج پژوهش از توان اعتماد زیادی برخوردار است.

تحلیل داده‌ها

براساس روش تحلیل مضمون، متن بیانات مقام معظم رهبری مدنظر قرار می‌گیرد که مفاهیم و مضمون‌ها شناسایی شود. محتوای هر یک از گزاره‌های انتخابی، ممکن است دارای چند مفهوم یا کد باشد. در واقع، کدها، واحدهای خرد تحلیل است که بر پایه آن مفهوم سازی داده‌ها شکل می‌گیرد. مفاهیم مشترک یک مضمون را تشکیل می‌دهند. مضمون‌ها در مقایسه با کدها، انتزاعی‌تر است و سطحی بالاتر را نشان می‌دهد. مضمون‌ها «شالوده» ساختن نظری است و ابزاری فراهم می‌کند که با آن الگو می‌تواند یکپارچه شود. در این حالت محتوای هر یک از گزاره‌های انتخابی، ممکن است دارای چند مضمون باشد. در واقع، کدها، واحدهای خرد تحلیل است که بر پایه آن مفهوم سازی داده‌ها شکل می‌گیرد. مفاهیم مشترک یک مقوله را تشکیل می‌دهند. مقوله‌ها در مقایسه با مفاهیم، انتزاعی‌تر است و سطحی بالاتر را نشان می‌دهد. مقوله‌ها «شالوده» ساختن نظری است و ابزاری فراهم می‌کند که با آن نظریه می‌تواند یکپارچه شود.

شبکه مضمون‌ها براساس یک روش مشخص، مضمون‌های زیر را نظام‌مند می‌کند و 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 در بخش یافته‌ها نشان داده می‌شود (Attride, 2001:27).

الف) مضمون‌های پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)

در ابتدا کدهای اولیه که می‌تواند به عنوان مضامین پایه شناسایی و استخراج شود از متن بیانات مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت انقلابی و عوامل موجد و پدیدآورنده آن به طور کامل استخراج و کدگذاری می‌شود. شناسه شامل حرف لاتین (C) یعنی مفهوم و یک عدد صحیح است که شماره آن مفهوم را نشان می‌دهد؛ مثلاً شناسه C43، چهل و سومین مضمون مشخص شده در فرایند تحلیل است.

جدول ۴: نمونه‌ای از مضامین اولیه و کدهای استخراج شده از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

شناسه	مضمون پایه	منبع	متن
C1	با انگیزه و با نشاط	در جمع مسئولان جهاد دانشگاهی در تاریخ ۱۳۸۳/۰۴/۰۱	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.
C28	عدالت و انصاف	بیانات در دیدار نمایندگان پنجمین دوره‌ی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۵/۳/۲۹	امروز هم به نظر ما بشریت در نهایت نیاز و احتیاج است به پیام بعثت و به پیروی از تعالیم انبیاء عظام الهی که همه‌ی آنها به نحو کامل در تعالیم اسلام و قرآن جمع شده است. در رأس برنامه‌های دعوت اسلامی، سه چیز از همه مهم‌تر است که در آیات کریمه‌ی قرآن به آنها تصریح شده است: علم و حکمت، تزکیه و اخلاق و عدالت و انصاف.
C43	اهل تقوا و ورع	بیانات مقام معظم رهبر در دیدار رئیس‌جمهور و هیئت وزیران، ۷۸/۶/۲	یک کارگزار از لحاظ فردی می‌بایست در درجه‌ی اول اهل تقوا و ورع باشد؛ به طوری که ارتباط دائمی با خداوند داشته باشد. این اهلیت تقوا دارای نشانه‌های متعددی است. اول داشتن اخلاص است؛ بدین معنا که فرد کارگزار در انجام امور تنها و تنها خدا را در نظر گرفته و توقع تشکر و قدردانی نسبت به کارش را از کسی نداشته باشد.
C97	مسئولیت پذیری	بیانات مقام معظم رهبری در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۸/۳/۱۰	دو ستون درست کنید: کارها و خدماتی که انجام داده‌اید؛ کارهایی که انجام نداده‌اید، یا ناکام مانده‌اید در انجامش. این‌ها را با مردم در میان بگذارید و بدانید که مردم قدر خدمت و قدر تلاش را می‌دانند. ما باید، هم کارهای کرده‌ی خودمان و هم

کارهای نکرده‌ی خودمان، یا درست نکرده‌ی خودمان را با صداقت در میان بگذاریم.			
ارزش‌های انقلاب در درجه اول، استحکام ایمان و دیانت در دل هاست. عدالت اجتماعی است، آزادی مردم در انتخاب است، عدم تحمیل آرای فردی و حزبی و دولتی و غیره بر مردم است، که مردم آزادانه فکر کنند، آزادانه عمل بکنند؛ در چارچوب مقررات اسلامی.	بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اقشار مختلف مردم در تاریخ ۲۲ اسفند ۱۳۸۶	استحکام ایمان و دیانت در دل	C172
هر کسی می‌آید؛ پایبند به انقلاب، پایبند به ارزش‌ها، پایبند به منافع ملی، پایبند به نظام اسلامی، پایبند به عقل جمعی، پایبند به تدبیر باشد.	حرم مطهر رضوی ۹۲/۱/۱	پایبند به عقل جمعی و مشارکت	C231

ب) مضمون‌های سازمان‌دهنده (مقولات به‌دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمون‌های پایه) پس از استخراج مضامین پایه و ترکیب آنها براساس بیشترین تعداد تکرارپذیری، سعی در مرتب سازی و دسته‌بندی در قالب سه مضمون سازمان‌دهنده مدنظر قرار می‌گیرد. سپس شاخص‌ها و مضامین مدنظر که مبتنی بر رویکرد مدیریت بر مبنای ارزش است براساس بیانات مقام معظم رهبری مدنظر قرار می‌گیرد که قسمی از آن به شرح زیر است.

جدول ۵: بخشی از مضامین اولیه تکرار شده در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

تعداد تکرار	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
۶	اهل تقوا و ورع و ارتباط دائمی با خداوند	ارزش‌های فردی مدیران
۹	داشتن اخلاص	
۵	به کار خود به‌عنوان خدمت نگاه کردن	
۸	مراقبت از خود و خود کنترلی	
۷	داشتن سعه صدر	
۶	خودباوری و اعتماد به نفس	
۶	با نشاط بودن	
۶	عدالت و مساوات بین کارکنان	ارزش‌های سازمانی مدیران
۵	عدالت و مساوات بین مراجعان	
۵	داشتن روحیه فساد ستیزی در سازمان	
۴	قانون‌گرایی	
۳	تلاش برای احقاق حق	
۴	پرهیز از تشنج سیاسی در سازمان	
۵	پرهیز از نگاه آمرانه به مردم	

۵	کسب رضایت خدا	ارزش‌های اجتماعی مدیران
۳	تلاش در راستای اشاعه فکر الهی و حیات طیبه	
۵	اجتناب از ایجاد ناامیدی در فضای جامعه	
۴	اجتناب از تبلیغ ضعف مدیریت در کشور	
۴	ترجیح منافع عامه مردم نسبت به گروه‌های خاص	
۴	ایجاد و تحکیم ارتباط بین مسئولین و مردم	
۳	اعتماد به مردم	

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

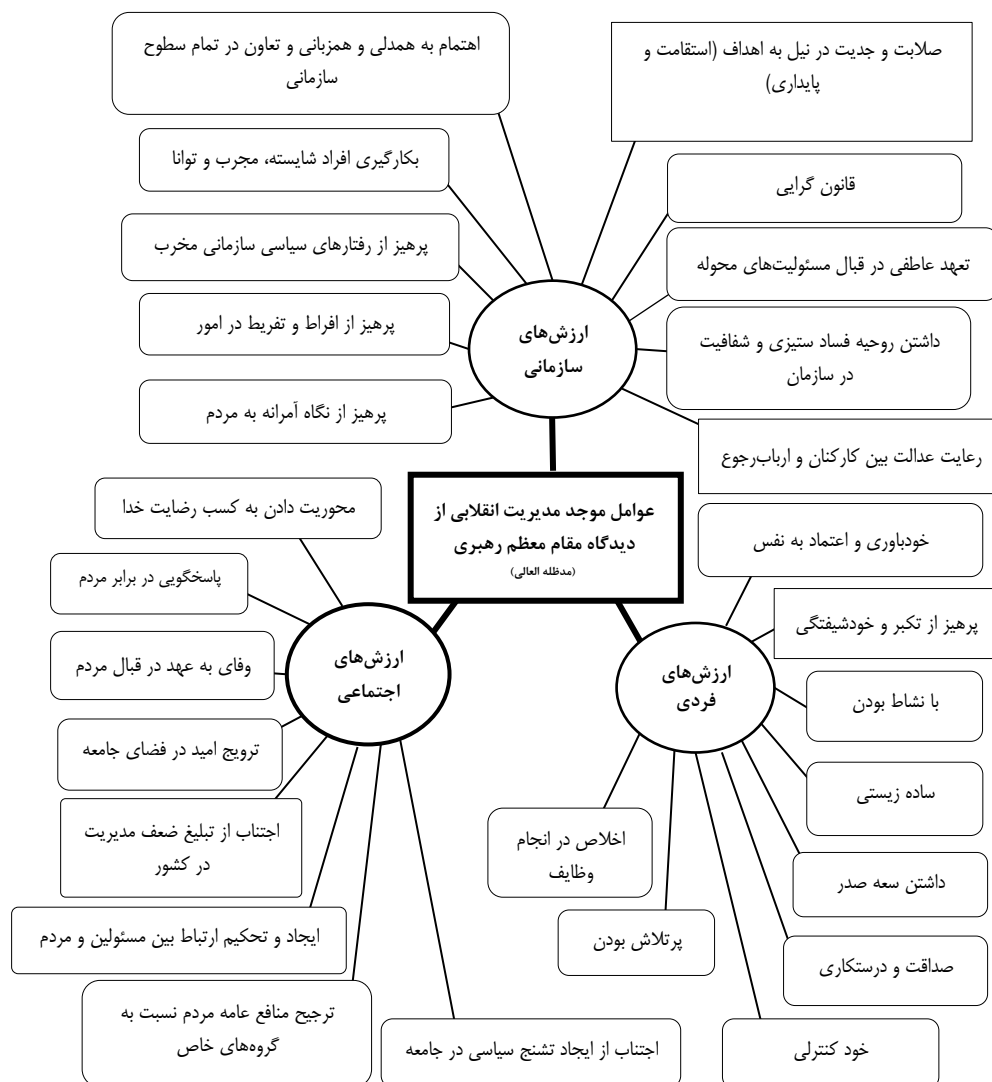
در نهایت مفهوم کلی ارزش‌ها به‌عنوان مضمون فراگیر و عامل اصلی پدیدآورنده مدیریت انقلابی در سازمان مدنظر قرار می‌گیرد و آنچه که می‌تواند مدیریت در سازمان‌های نظام جمهوری اسلامی ایران که دارای صبغه ارزشی اسلامی هستند را از سازمان‌های غربی جدا کند، رویکرد مبتنی بر ارزش به خصوص ارزش‌های انقلابی است.

یافته‌ها

انقلاب اسلامی، حاصل عزم و ایمان و نیروی انقلابی مردم ایران است که حول ولایت امام راحل (ره) بسیج شد و طومار رژیم ستم‌شاهی را در هم پیچید و نظام مقدس جمهوری اسلامی را تشکیل داد. طبیعی است که جمهوری اسلامی برای دوام و بقای خود و دستیابی به اهداف والای انقلاب به همین نیروی انقلابی نیازمند است. مبتنی بر این واقعیت است که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با اطمینان می‌فرمایند قطار نظام اسلامی هر کجا روحیه خود را حفظ کرد و در ریل انقلاب حرکت کرد، پیش رفت و هر جا از این شاخص غفلت داشت، عقب ماند و ناکام شد. در نتیجه اگر مردم ایران راه را عوض کنند و شیوه انقلابی‌گری را فراموش کنند، نه تنها ملت، بلکه اسلام نیز سیلی سختی خواهد خورد. دشمنان نیز به‌خاطر شناختی که از این حقیقت به‌دست آورده‌اند، دائماً در تلاشند تا این نظام مقدس را از محتوای اسلامی و انقلابی خود تهی کنند. به همین خاطر، برنامه‌ریزی همه‌جانبه‌ای برای تغییر محتوا، رفتار و افکار انقلابی مسئولان و مردم، ولو با حفظ صورت جمهوری اسلامی، انجام داده‌اند. 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 شئون زندگی و اجتماعی 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 اداره‌ی سازمان تحت تأثیر خود قرار دهند (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی است؛ همانند اصل فلسفه‌ی سازمان برای رسیدن به موفقیت ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. با شناخت اهمیت ارزش‌ها و رابطه آنها با فرهنگ، نیاز است که ارزش‌های اساسی را که

ریشه سیستم‌های ارزشی فرد و سازمان است، مشخص نمود (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). سیستم رفتار انسان از نظام ارزشی، آگاهانه و ناآگاهانه اثر می‌پذیرد و 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. بنابراین فرد، گروه، سازمان و یا جامعه‌ای که نظام ارزشی اسلام را پذیرفته باشد، از نظر ابعاد مختلف علوم انسانی دارای ابعاد ارزشی خاصی خواهد بود که به دلیل آن، سیستم رفتاری ویژه و متناسب با آن گزینش خواهد کرد و گزینش و بروز رفتارهای دیگر نشانه عدم پایبندی به نظام ارزشی اسلام خواهد بود (مصباح یزدی، ۱۳۷۵: ۱۴). ارزش‌های فردی نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت، حفظ آن و شناخت نسبت به احتیاجات فردی و روش برآورده کردن آنها ایفا می‌کنند. ساختار ارزشی انسان‌ها مشخص‌کننده رفتارهای آنان اعم از فردی و اجتماعی است (مرتضوی و امیرشاهی، ۱۳۷۹: ۱۷۳). ارزش‌های سازمانی هدایتگر رفتار، کردار و اندیشه و مجموعه باورهایی هستند که در یک سازمان، رفتارهای مطلوب را شکل داده و مانند صافی‌هایی عمل می‌کنند که همه اقدامات و تصمیمات سازمانی از آنها عبور می‌کنند (محسن وند، ۱۳۸۷) و متمایزکننده یک سازمان از سازمان‌های دیگر است (ویلیامز، ۲۰۰۲). ارزش‌های اجتماعی نیز تسری اخلاق و ارزش‌های فردی به حیطه اجتماع است. در جامعه نیز کارگزار می‌بایست ارزش‌های فردی را رعایت نموده و علاوه بر آن، وظایف و نقش‌های دیگری نسبت به اجتماع بر وی بار می‌شود (حقانی زنجانی، ۱۳۷۳). بنابراین ارزش‌ها در سه بُعد فردی، سازمانی و اجتماعی به‌عنوان مضمون سازمان‌دهنده و ارزش‌های مدیریت انقلابی به‌عنوان عامل موجد اصلی و مضمون فراگیر مدنظر قرار می‌گیرد و به‌طور کلی ارزش‌ها و بالادست ارزش‌های اسلامی و انقلابی به‌عنوان شرایط علی و چارچوب‌ساز مدیریت انقلابی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱: ارتباط شبکه‌ای مضامین پژوهش با یکدیگر

نتیجه‌گیری

همه آنچه که در مباحث تبیین شد و اجرای کامل الگوهای ارزشی اعم از ارزش فردی، اجتماعی و سازمانی منتج به یک سری نتایج و دستاوردها می‌شود. این دستاوردها ابعاد مختلفی دارند. مهم‌ترین دستاورد این امر، تقرب کارگزاران و جامعه به حق و نیل به عزت و سربلندی است. پیاده‌سازی آن با جامعیتی که در تعاریف پیش گفته شد، منجر به ایجاد اعتماد متقابل شده، یک هم‌سویی و هم‌گرایی در تعامل کارگزاران و جامعه

ایجاد می‌کند که این تعامل در نهایت به تقرب مدیران و جامعه منجر می‌شود. همچنین وجود یک چنین تعاملی سبب ناامید شدن دشمنان دین و جامعه می‌شود، چرا که در گرو این اتحاد و همدلی مردم و مسئولین، دیگر فضایی برای سنگ اندازی دشمنان و استکبار جهانی باقی نمی‌ماند. همچنین در پرتو این اتحاد و اعتماد متقابل، جامعه‌ای ایجاد خواهد شد که در آن اخلاق و ارزش‌های اسلامی نهادینه شده است (خان‌محمدی، ۱۳۸۸). ارزش‌ها می‌توانند به‌عنوان اعتقادات اساسی نگریسته شود. تعریف جدید از مدیریت متناسب با انقلاب اسلامی ایجاد سطحی از بحث در انسان‌ها، سازمان‌ها و جوامع به منظور شکوفاسازی و به‌فعلیت‌رسانی استعدادها بالقوه آنان و تمرکز آنها و نیز ظرفیت‌های مادی موجود برای جهاد در راه آرمان‌های الهی یک سازمان یا جامعه در یک فضای ولایی با بهره‌گیری از راه‌های نو و نرفته منکشف از الهام و هدایت خداوند است (مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵).

در این پژوهش سعی شد تا در راستای پرسش اصلی، شناسایی مضامین و عوامل موجد مطرح در مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری مدنظر قرار گیرد و ارزش‌های مدنظر پدیدآورنده‌ی مدیریت انقلابی شامل ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اجتماعی که بارها مقام معظم رهبری به آنها اشاره فرمودند، به‌عنوان سه مضمون سازمان دهنده مدنظر قرار گیرد. در هر مضمون سازمان دهنده تعدادی از مضامین بیشترین تکرار را داشته‌اند. در ارزش‌های سازمانی؛ بکارگیری افراد شایسته، مجرب و توانا، رعایت عدالت بین کارکنان و ارباب رجوع، اهتمام به همدلی و هم‌زبانی در تمام سطوح سازمانی، پرهیز از رفتارهای سیاسی سازمانی مخرب، تعهد در قبال مسئولیت‌های مربوطه، داشتن روحیه فساد ستیزی و شفافیت در سازمان؛ در ارزش‌های اجتماعی؛ محوریت دادن به کسب رضایت خدا، پاسخگویی در برابر مردم، ترویج امید در فضای جامعه، ایجاد و تحکیم ارتباط بین مسئولین و مردم، ترجیح منافع عامه مردم نسبت به گروه‌های خاص و در ارزش‌های فردی؛ محوریت دادن به کسب رضایت خدا، خودباوری و اعتماد به نفس، با نشاط‌بودن، پرهیز از تکبر و خودشیفتگی، صداقت و درستکاری، خودکنترلی بیشترین تکرار را داشته‌اند. ارزش‌ها از باورهای اساسی نشأت می‌گیرند و بر نگرش فردی و عملکرد سازمانی و شرایط اجتماعی تأثیرگذار هستند. از فحوای بیانات و رهنمودهای اخیر رهبر معظم انقلاب استنباط می‌شود که نگاه ایشان به انقلاب، همواره با پسوند اسلامی بودن آن همراه است. در این سال‌ها گفتمان انقلاب و ارزش‌های انقلاب و چیزهایی که امام به آن توصیه می‌کردند و ما آنها را از انقلاب آموختیم، خوشبختانه کاملاً برجسته شده است (بیانات در دیدار رئیس‌جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۱/۰۶/۰۲). این برداشت از مدیریت انقلابی به‌مثابه تمرکز، تجمیع، هدایت و آزادسازی توان فکری، اعتقادی و عملی جامعه تلقی می‌شود که نشانگر نیت عمل مدیریت انقلابی است. مدیریت اسلامی مدعی است که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مدنظر قرار دادن تمام نیازهای او، می‌خواهد ارزش‌هایی را برای سازمان تعریف کند که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت هر سازمان، آن را به موفقیت‌های منحصر بفرد و متعالی برساند (ابطحی، ۱۳۸۴). رهنمودهای امام خامنه‌ای به‌عنوان ولی امر مسلمین جهان و تبیین‌کننده فلسفه اسلامی، در زمینه‌های متفاوت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به تازگی مورد توجه صاحب‌نظران علوم مدیریت در غرب قرار گرفته

است و بر همین اساس می‌تواند برای تعیین ارزش‌های مدنظر به‌عنوان مبنا قرار گیرد. به‌عبارت دیگر، مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است (هدایتی، ۱۳۸۱).

و در نهایت بر همین اساس می‌توان پیشنهادهای زیر را مطرح ساخت:

با توجه به اینکه ارزش‌های حاکم بر سازمان عموماً، مهم‌ترین منبع آن محسوب می‌شوند و به‌عنوان عامل موجد مدیریت انقلابی در سازمان در نظر گرفته می‌شود؛ لذا مدیریت نمودن این ارزش‌ها و پایبندی مدیریت و کارکنان به ارزش‌ها، موفقیت در فعالیت‌ها و فرآیندهای 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 خود را از طریق یک استراتژی که مبتنی بر نیازها و توقعات حال و آینده کلیه ذینفعان می‌باشد، در نظر می‌گیرند. برای پیاده‌سازی و اجرای استراتژی‌ها و برنامه‌ها، روش تبدیل ارزش‌ها به فرهنگ و نگرش‌ها به باورها و رفتارها که مبتنی بر تحول و تعیین فرهنگ سازمانی و نهادینه سازی ارزش‌های مشترک در بین کارکنان و مدیران و همه ذی‌نفعان سازمان انجام می‌گیرد و استراتژی نقش اجرای ارزش‌ها را به خود می‌گیرد و هم‌افزایی، همکاری و همدلی مبتنی بر ارزش‌های مشترک، فرهنگ سازمان را تشکیل می‌دهد و فرهنگ ارزش مدار در همه سطوح سازمان جاری می‌شود (زارعی متین، ۱۳۷۷).

در زمینه ارزش‌های سازمانی و بکارگیری افراد شایسته، مجرب و توانا و رعایت عدالت بین آنها به مدیران پیشنهاد می‌شود از آنجایی که طراحی این سیستم مبتنی بر ارزش از اهمیت بالایی برخوردار است، سیستم مدیریت عملکرد در سازمان را مدنظر قرار دهند. عملکرد سازمانی تحت تأثیر نظام ارزشی و هنجارها است. در سطره ارزش‌های سازمانی می‌توان شاهد دستیابی مؤثر و اثربخش به اهداف، راهبردها و برنامه‌های تدوین‌شده سازمان بود (معمزاده و جهانگیرفرد، ۱۳۸۹). امروزه سازمان‌ها با تغییرات محیطی بسیاری مواجه‌اند. از این رو سازمان‌ها بدون وجود مدیران توانمند که از توانمندی لازم به منظور انجام تحلیل‌های مختلف از جمله تحلیل‌های سیاسی حاکم بر سازمان و تأثیرگذاری آنها بر تصمیم‌گیری‌های کلان قادر به مدیریت مناسب سازمان‌ها نخواهند بود. پیشنهاد می‌شود زمینه‌های توانمندسازی مدیران در انجام تحلیل‌های محیطی و از جمله تحلیل سیاسی فراهم شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۸) که این مهم سبب جلوگیری از رفتارهای سازمانی مخرب و همچنین سبب جلوگیری از تشنج سیاسی در جامعه می‌شود. برای تقویت بُعد اصول اخلاقی لازم است مدیران به کارکنان اطمینان دهند که ترفیع در سازمان صرفاً براساس شایستگی‌های شغلی انجام می‌شود و جایی برای سیاست‌بازی در سازمان وجود ندارد (کریتر و کینیکی، ۱۳۸۶: ۷۶). در خصوص اهتمام به همدلی و هم‌زیانی در تمام سطوح سازمانی؛ ایجاد احساس همسویی در ارزش‌ها و در تمام سطوح سازمانی باعث می‌شود کارکنان سازمان، ارزش‌ها را متعلق به خود بدانند و برای انجام بهتر امور تلاش بیشتری کنند و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به منظور بهبود عملکرد افزایش دهند.

کارکنانی که ارزش‌ها و اهداف خود را با ارزش‌ها و مأموریت سازمان همسو می‌بینند، محیط و جو سازمان را مثبت درک می‌کنند و نسبت به بهتر انجام شدن کارها ارائه تصویر بهتر از سازمان حساس هستند (Milliman, 2003). مشارکت از دیدگاه اسلام باعث بهره گرفتن از توانمندی دیگران می‌شود و همدلی و صمیمیت را افزایش می‌دهد. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌های نوین انگیزشی در اداره مؤثر سازمان‌های بخش خصوصی و عمومی است. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان، مشارکت کنند و در کارهای خود آزادی عمل بیشتری داشته باشند (مک لگان و همکاران، ۱۳۷۷). در خصوص ارزش‌های فردی می‌توان از یکی از بیانات مقام معظم رهبری بهره برد که می‌فرمایند: بکشید و برای رسیدن به کمالات و اهداف انقلاب اسلامی عظیم، فرصت‌ها را مغتنم شمارید و معرفت و فهم دینی را در ذهن و دل خود وسعت و عمق بخشید. با تهذیب نفس و تقویت روح مسئولیت، صحنه‌های انقلاب را خصوصاً آنچه به پاسداری از ارزش‌ها و فرهنگ و روحیه‌ی انقلابی است پر کنید و پیوند خود را با جامعه و اقشار مختلف تقویت کنید و از حيله‌های شیطانی و دسایس و ترفندهای ابلیسی که گاه حتی در لحن و قالب دلسوزی است برحذر باشید. خود را آماده پیشاهنگی در خط صحیح و بی‌انحراف نگهدارید و هوشمندانه خط صحیح و مستقیم را از کج راه‌های انحرافی باز شناسید و صبغه‌ی الهی را ترویج و شعایر اسلامی را تعظیم کنید (بیانات در دیدار مهمانان شرکت‌کننده در مراسم بزرگداشت دهه فجر سال ۱۳۷۰).

در خصوص ارزش‌های اجتماعی و پاسخگویی در برابر مردم می‌توان گفت؛ با اذعان به الزام پاسخگویی در سازمان‌ها و تأثیرات متقابلی که بین امور اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و سازمان‌ها وجود دارد، سازمان‌های سرآمد به‌عنوان سازمان‌هایی پاسخگو باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان یکی از مهمترین مناسبات و روابطی که بین سازمان و جامعه وجود دارد، در مقوله پاسخگویی سازمان، در نظر گرفته می‌شود و بدون تردید برای سازمان، مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت به‌طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و جامعه و برخورداران نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (لی، ۲۰۰۸). در واقع، پاسخگو بودن مسئولان شبیه کارنامه‌خوانی 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).

در خصوص با نشاط بودن کارکنان و حرکت در مسیر ترویج امید در جامعه می‌توان گفت؛ اگر فضای سازمان با نشاط آمیخته شود؛ بسترسازی برای شکوفایی و رشد استعدادهای انسانی برای رسیدن به اهداف مدیران می‌شود و اگر نظرات و اندیشه‌ها مثبت شوند؛ آن وقت زندگی برای انسان معنای دیگر پیدا می‌کند. بسیاری از سازمان‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط و شادی در سازمان را به‌عنوان یکی از اولویت‌های اساسی شناسایی کرده‌اند (پرپس جونز، ۲۰۱۰) و همین امر به زمینه‌سازی ترویج امید در جامعه کمک خواهد کرد.

هرچه افراد به مدیران خود بیشتر اعتماد داشته باشند در فضای سازمان از تعهد بالاتری برخوردار بوده و با داشتن اعتماد از اینکه سازمان را ترک کنند و در سازمان‌های دیگر مشغول به کار شوند، حتی اگر جایگزین‌های شغلی مناسبی هم داشته باشند صرف‌نظر می‌کنند؛ یافته‌های پری (۲۰۰۴) و ایلماز (۲۰۰۸) نیز مؤید این یافته است. از این یافته‌ها می‌توان دریافت که هرچه قدر اعتماد سازمانی و اعتماد به مدیر افزایش یابد سطوح بالاتری از تعهد به دست خواهد آمد. برای ایجاد اعتماد درون سازمان، اعضای سازمان باید در برقراری ارتباط صادقانه با همکاران و مدیریت احساس امنیت کنند. با این حال، برای توسعه‌ی اعتماد لازم است که مدیریت و کارکنان از انتظارات یکدیگر آگاه باشند و به منظور ایجاد وضعیتی آکنده از اعتماد، خود را مسئول بدانند. دلیل این مسئله آن است که اعتماد جز کلیدی روابط کاری موفق بین مدیران و کارکنان است که وسیله‌ی همکاری را فراهم می‌آورد (فریدونی و رضوی، ۱۳۹۶). مدیران می‌توانند برای جلب اعتماد کارکنان به محیط کار و شغل از شفافیت و صداقت بیشتری در امور کارکنان استفاده نموده و ادراکات و برداشت‌های کارکنان در مورد صداقت، قابل اعتماد بودن، همسانی رفتار و گفتار مدیران، توجیه تصمیم‌گیری‌ها و نشان دادن دغدغه‌های خاطر نسبت به کارکنان را تعدیل نمایند. اگر مدیران حقیقتاً بخواهند که کارکنان را به عنوان نیروی انسانی توانمند آماده سازند، باید درک درستی از آینده سازمان داشته و آموزش را متناسب با آن طرح‌ریزی کنیم، زیرا آینده‌ای که امروز پیش‌بینی می‌شود از راه خواهد رسید و اگر بدانیم چگونه می‌خواهیم باشیم می‌توانیم بر آن تأثیر بگذاریم و از سوی دیگر در دیدگاه انقلابی، اندیشه انطباق منفعل با آینده مطرود است، لذا باید تلاش کنیم تا برای مقابله با جهان فردا انسان‌های شایسته خلق کنیم. این امر هم در زمینه‌سازی ارزش‌های فردی از قبیل خود کنترلی، صداقت و درستکاری و اعتماد و هم در زمینه‌سازی ارزش‌های سازمانی از قبیل رعایت عدالت و تعهد در سازمان مؤثر است، بنابراین در پایان پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در تلاش برای جاری‌سازی یا نهادینه‌سازی ارزش‌ها ابتدا موانع را شناسایی کند و بعد اقدامات لازم را صورت دهند. ایجاد یک شناخت دقیق از ارزش‌ها، نقش، اهمیت و کارکردهای ارزش‌ها در سازمان نقطه شروع است.

References

- Abedi Ja'fari, H., Taslimi, M., Faghihi, A., Sheikhzadeh, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities). *Strategic Management Thought*, 5(2), 151-198. (In Persian).
- Abtahi, Seyed Mohammad Taghi. (2005). an Introduction to Islamic Management Methodology. *Journal of Hawzah and University*. Eleventh Year, No45, 4-9. (In Persian).
- Alvesson Mats. (2002). *Understanding organizational culture*. London, Sage Publication.

- Amah, E, Ahiauzu, c. (2014). Shared Values Organizational and Effectiveness: A Study of the Nigerian Banking Industry. *Journal of Management Development*, 337, 694-708.
- Armand, Peyman; Zabihi Tari, Reza. (2009). Investigating the Style of Jihadi Management and Other Management Styles. *Proceedings of the Second National Conference on Jihadi Culture and Management*, Tehran: Ministry of Agriculture. (In Persian).
- Attride-Stirling, J. (2001). thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1, 385-405.
- Aydın, M. (2003). Value perceptions of youth: the case of Konya. *Journal of Value Education*, 13, 121-144.
- Bagheri, M., Sa'adabadi, H. (2011). Designing the Pattern of Spiritual Leadership Based on Islamic Values: Research Based on Grounded Theory Method with an Emphasis on the Characteristics of the Guard Commander, Major General Shahid Ahmad Kazemi. *Journal of Strategic Management Thought*, 5(2), 57-122. (In Persian).
- Baharifar, Ali, & Javaheri Kamel, Mehdi. (2010). an investigation into the consequences of organization's ethical values (Organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). *Journal of Police Human Development*, 7, 95-118. (In Persian).
- Bakhtiari, Hasan; Qasem Agha, Alizadeh. (2015). The Pattern of Islamic-Revolutionary Values for the Next Generations (Based on the Views of Imam Khomeini (g.s) and Supreme Leader). *Bi-Quarterly Journal of Culture Guardianship of the Islamic Revolutionary*, Third Year, No. 10, 95-119. (In Persian).
- Beigini, Abd Al Reza; Sardari, Ahmad; Ashourizadeh, Alireza. (2013). Study of the Relationship Between Individual and Organizational Values with Employees Organization Commitment (Case Study: Al-Mahdi Aluminum Company In Hormozgan Province). *Journal of Management Research In Iran (MODARES HUMAN SCIENCES)*, Volume 17, Number 2 (79); 19-42. (In Persian).
- Berenji Mohammad.Reza. (1996). *Management principles*. The 4th conference on Islamic management. Iran: MPO. (In Persian).
- Bourne, H, Jenkins, M. (2013). Organizational Values: A Dynamic Perspective. *Organization Studies*, 34, 4, 495-514.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, 77-101.
- Bryying, T, Trollestad, C. (2000). Managerial thinking on value-based management. *International Journal of Value-Based Management*, 131, 55-77.
- Daft, R.L. (2008). *Organization Theory and Design*. Translated by Ali Parsaeeyan and Seyyed Mohammad Arabi. Tehran: Cultural Projects Office. 9th edition. (In Persian).
- Danaeifard, Hassan, Rajabzade, Ali and Hasiri, Assad. (2009). promoting inter-organizational trust in private department: studying the managers' qualification management role. *Journal of Management Researches*, 2 (4), 59-90. (In Persian).
- Forozandeh Dehkordi, lotfollah, Aliahmadi, Alireza, Sarlak, Mohammad ali, Movludian, Hadi. (2015). Designing conceptual model of alignment between individual and organizational goals with emphasis on value approach. *Modiriate-E-Farda Journal*, Vol. 41 No. 13, 5-18. (In Persian).

- French, Wendell, Cecil, H. Bell. (2006). *the management of organization revolution*. Seventh edition, (translated by Mahdi Alvani and Hassan Danaei Fard), Tehran: Saffar Publications. (In Persian).
- Freydoni M, Razavi M.H. (2017). Presenting a Model of the Effect of Moral Intelligence on Organizational Trust and Organizational Health in Ministry of Sport and Youth. *Journal of New Trends in Sport Management*. 5 (18), 47-57. (In Persian).
- Ghorbanizadeh, Vajhollah; Alwani, Seyyed Mehdi; Aliasgharzadeh Rumiani, Hossein. (2015). Analyzing Content of Jihad-style Management Texts. *Journal of Management Studies of Police*. 10 (2): 250-219. (In Persian).
- Haghani Zanjani, hossein. (1994). *Ethical system in Islam*. Tehran: Daftar-e Nashr-e Farhang-e Islami. (In Persian).
- Haji Sadeqi, Abdollah. (2009). *Principles of Islamic Political Philosophy from the Book of Political Thoughts of the Supreme Leader*. Qom: Zamzam Hedayat Publications. (In Persian).
- Hassan, A. (2007). Human Resource Development and Organizational Values. *Journal of European Industrial Training*. 31(6), 435-448.
- Hazeghii, M.H. (2011). Evaluation the Values Role in Strategic Management and Presenting an Islamic Values-Based Strategic Management Model. Ph.D. Thesis, Strategic Management Faculty, National Defense University. (In Persian).
- Hedayati, Seyed Hashem. (2002). Values in management theories. *Tadbir*, No 130. (In Persian).
- Heshmatzadeh, Mohammad Baqer. (2006). *Influence of the Islamic Revolution of Iran on Islamic Countries*, Tehran: Publishing Organization of the Research Institute for Islamic Culture and Thought. (In Persian).
- Jafari, Seyed Asghar. (2016). *Effective Factors in Maintaining and Development of Values Based on Supreme Leader Attitudes*. A Quarterly Scientific -Research Journal on Islamic Revolution, 6(18), 77-97. (In Persian).
- Joo Kwak, Duck. (2007). Challenges for Values Education Today: In Search of a Humanistic Approach for the Cultivation of the Virtue of Private Citizenship. *Values Education and Lifelong Learning*, Konkuk University, Seoul, Korea, 147-159.
- Keini, Ralph. (2002). *Value-based thinking, a path to creative decision-making*. (Translated by Vahid Vahidi Motlag). Tehran: Karane Elm Cultural Publications Institute. (In Persian).
- Khamenei, Seyed Ali. (2017). *Hadith of Velayat (CD of the Guidance's' of the Supreme Leader of the Islamic Revolution, Ayatollah Khamenei)*. Tehran: Research-cultural Organization of Islamic Revolution. (In Persian).
- Khan Mohammadi, Hadi. (2009). *Designing Macro-scientific Policies of the Country Based on the Ideas of the Supreme Leader*. Faculty of Islamic Knowledge and Management. Imam Sadiq University (AS). (In Persian).
- Khorshidi, Abass. (2006). *Educational management and leadership*. Tehran: Yastaroun publications. (In Persian).
- Kinicki, Angelo, Kreitner, Robert. (2014). *Management of Organizational Behavior (Concepts, Theories and Applications)*. Translator: Ali Akbar Farhangi, Tehran: Payame Pooya Publications. (In Persian).

- Lee, MP. (2008). Review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*; 10(1), 53-73.
- Madani, J., Hoseinpour, D., Yari, M. (2016). Cultural Model of Holly Struggle Based on Religious and Islamic Revolution Principles in Islamic University (Case Study: Tehran AllamehTabatabaee University). *Journal of Management in Islamic University*. 5(11), 49-70. (In Persian).
- Makarem Shirazi, Nasser (1997). *Management and Command in Islam*. Qom: Hadaf, Eighth Edition. (In Persian).
- 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*, 531, 97-121.
- Mays, N, and pope, G. (2002). Assessing quality in qualitative research. *British Medical Journal*, 1, 50-52
- McLagan, Patricia and Nel, Christo. (1998). *Age of Participation*. Second Edition, Office of Cultural Research. (In Persian).
- Memarzadeh, Gholamreza; Jahanifard, Majid. (2010). Designing a Management Model Based on Value in Iranian Government Organizations. *Journal of Researcher*, 7 (19), 34-51. (In Persian).
- Mesbah e Yazdi, Mohammad Taghi. (1996). Explaining the Concept of Islamic Management. *Journal of Marifat*, no 17. (In Persian).
- Milliman, JF, Czaplewski, RJ, Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 4, 426-447.
- Mirsapasi, Nasser; Memarzadeh, Gholamreza; Najafbeigi, Mehdi and Ali Zadeh, Mehdi. (2013). Introduction of Value Model of Iranian Governmental Organizations. *Journal of Management of Governmental Organizations*, Volume 1, Issue 2, 70-53. (In Persian).
- Mirzaei Ahranjani, Hassan. (2006). *Methodological aspects of organizational theory*. Tehran: Samt Publication. (In Persian).
- Mobini Dehkordi, Ali; Rabbani, Arezoo (2012). Value-based Strategic Management at Organizational, *Journal of Parliamentary and Strategic level*, 19 (70): 63-101. (In Persian).
- Mohammadi, Manouchehr. (1986). *an Analysis of the Islamic Revolution*. Tehran: Amir Kabir Publication. (In Persian).
- Mohsenvand, Mohammad. (2008). Role and Place of Organizational Values in the Excellence of Organizations. *Journal of Automotive Industry Monthly*. Volume 12. No.122. (In Persian).
- Moradi, H., firouz abadi, S. (2016). Doctrine and management objectives of jihadists from the perspective of the Supreme Leader (Mdzlhalaly). *Journal of Soft power Studies*, 6(15), 160-190. (In Persian).
- Mortazavi, M., Iraqi, J. (2008). Element of Care in Jihadi Culture and Management. Conference on Jihadi Culture and Management with an Emphasis on Innovation and Prosperity, Tehran, Representation of the Guardianship of jurist consult in the Ministry of Agriculture Jihad. (In Persian).

- Oane, Marinescu C M, Smolag, K, Marinescu, E S, Szopa, R. (2015). Value based management as the innovating paradigm of contemporary governance- a theoretical approach. *Polish journal of management studies*, Vol 12, no1, 106 -120.
- Perry, R.W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Rev. Public Personal Admin*, 24: 133 - 149.
- Pryce-jones, j. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. West Success United King Dom: Wiley-Blackwell.
- Rafipour, Faramarz. (1998). *Anatomy of the Society or Sunnah of Allah: An Introduction to Applied Sociology*. Tehran: Kaveh Publishing House. (In Persian).
- Rajaeipor, Saeid, Lafati, Samira. (2010). The Relationship between Organizational Culture and the Components of Value-based Management and Providing a Model to Predict Management by Values. *Journal of New Approach in Educational Management*, 1(4), 125-148. (In Persian).
- Sadegh, Mohammad Hadi. (2015). Prioritization of the Merits and Characteristics of Revolutionary Institutions through Value Approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(1), 113-135. (In Persian).
- Sayedinia, Seyed Akbar. (2008). Human dignity and economy. *Journal of Islamic Economics*, 8(29), 111-141. (In Persian).
- Sharmarhon, J. R., & Richard, A. O. (2001). *Organizational Behavior Management*. Translated by: M. Irannezhad Parizi, M. A. Babaei Zakilki & M. A. Sobhanollahi, Tehran: Publishing Institute of Management Research and Management. (In Persian).
- Shayegan, F. (2003). Objectives, Ideals, and Values of the Islamic Revolution of Iran According to the Imam Khomeini's Viewpoint. *Journal of Social Sciences*, 9(20), 95-124. (In Persian).
- Shimon L., Dolan and Salvador Garcia. (2005). *Values-based management in the new millennium*. (Translation of Vahid Vahidi Motlagh and Aghil Malekifar), Tehran: Fara Publication. (In Persian).
- Sotoodeh, Hedayat Allah. (1995). *Introduction to Social Pathology*. Third Edition, Tehran: Avaye Noor Publishing House. (In Persian).
- Taleban, Mohammad Reza; Mobashsheri, Mohammad; Mehr Ayin, Mostafa. (2009). Studying Trend of Value Changing in Iran (1975-2009). *Encyclopedia of Social Sciences*. 1 (3). (In Persian).
- Tavakkoli, Abdullah. (2012). Analysis of the Position of Values in Management: A Step in the Theory of Islamic Management. *Quarterly journal of Methodology of Humanities*, 18 (71): 99-117. (In Persian).
- Tavallaie, Roohollah. (2008). Providing a Comprehensive Model for Understanding Islamic Management. *National Conference on Methodology of Research in Islamic Leadership and Management*, University of Tehran, Tehran. (In Persian).
- Toosi, Mohammad Ali. (2001). *Organizational growth*. Tehran: Government Education Management Center. (In Persian).
- Williams, Sandra L. (2002). Strategic planning and organizational values: links to alignment. *Human Resource Development International*, Volume 5, Number 2/June 01, 17, 217-233.
- Yilmaz, K. (2008). The relationship between organizational Trust and organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of Applied Sciences*, vol. 8, No. 12, 2293-2299

- Zarei Matin, Hassan and Hasanzadeh, Sadegh. (2015). Moderating effect of work values. *Journal of Management in Islamic University*, 3, no. 8. 243-263. (In Persian).