

# ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی

## در نیروی انتظامی<sup>۱</sup>

داود دعاگویان<sup>۲</sup> و لطفعلی بختیاری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۴

### چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش همگام با پیام تاریخی رهبر معظم انقلاب انجام گرفت. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی را به‌عنوان ریشه و بنیان تحقق حماسه اقتصادی برای کلیه سازمان‌ها برشمردند و تأکید کردند که سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های اقتصادی، معطوف به پایداری در همه سطوح با فرض فشار همه‌جانبه نظام سلطه باید مورد توجه فرماندهان و مدیران قرار گیرد.

روش: روش این پژوهش اکتشافی و جامعه آماری آن کلیه کارشناسان اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و مدیریتی نیروی انتظامی (۲۱۴ نفر) هستند که با استفاده از معادله کوکران، تعداد ۱۱۱ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه عمیق و پرسش‌نامه است که قبل از اجرا، اعتبار و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های استخراج شده بر پایه آزمون‌های آماری متناسب با سطح سنجه متغیرها، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بر پایه محاسبه تحلیل چند متغیره رگرسیون، کلیه متغیرهای پژوهش در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی تأثیر دارند. براساس ضرایب بتا، مؤلفه‌ها و ابعاد مدیریت جهادی ( $\beta=0/381$ )، عزم سازمانی ( $\beta=0/366$ ) و اقتصادی ( $\beta=0/241$ ) از نظر تأثیرگذاری در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارند.

نتایج: نتایج پژوهش تأیید می‌کند که فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی باید دارای اقتصاد ترمیمی دارای مبانی «مقاوم‌سازی»، «آسیب‌زدایی»، «خلل‌گیری» و «ترمیم» ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود و اقتصاد دفاعی مبتنی بر «هجوم‌شناسی»، «آفندشناسی» و «پدافندشناسی» در برابر دشمن و تحریم‌های اقتصادی باشد.

کلیدواژه‌ها: نیروی انتظامی، اقتصاد مقاومتی، مدیریت جهادی، ارزش‌های فرهنگی، عزم و همبستگی ملی

□ استناد: دعاگویان، داود؛ بختیاری، لطفعلی (بهار، ۱۳۹۶). ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی. *فصلنامه*

*پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲(۱)، ۱۱۹-۱۳۶.

۱. این پژوهش با حمایت‌های مالی و معنوی معاونت پژوهش دانشگاه علوم انتظامی امین انجام گرفت.

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). رایانامه: Da.Doagooyan@yahoo.com

۳. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین.

## مقدمه

مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا، در پیام تاریخی، سال ۱۳۹۳ را سال «اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی» نامگذاری کردند. ایشان در ترسیم افق این سال، دو مسئله اقتصاد و فرهنگ را مهم‌تر از مسائل دیگر برشمردند و تأکید کردند که مسئولان با توکل به خداوند و با تکیه بر مردم، در هر دو عرصه اقتصاد و فرهنگ، مجاهدانه وارد میدان عمل شوند. ایشان سیاست‌های اقتصاد مقاومتی را به‌عنوان ریشه و بنیان تحقق حماسه اقتصادی خواندند و تأکید کردند: در پرتو این سیاست‌ها اکنون زمینه لازم برای تلاش مضاعف فراهم است (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۹۳). به‌طورکلی شعار سال ۱۳۹۳ نشان‌دهنده دغدغه مقام معظم رهبری در زمینه فرهنگ و اقتصاد و مدیریت آنها در کشور است که نتوانسته به‌خوبی از سرمایه‌های اجتماعی استفاده کند. عرصه فرهنگ و اقتصاد به‌گونه‌ای در حال حاضر فوریت پیدا کرده است که غفلت در آن و بی‌توجهی به آن موجب شکست از دشمن است، از همین رو تنها با مدیریت جهادی است که می‌توان این دو حوزه را به پیش برد. هرچند که مدیریت جهادی همواره مورد تأکید بوده است اما برخی رفتارهای مسئولان گذشته چنین نگرانی‌هایی را بوجود آورده است. حال این پرسش مطرح است که ابعاد وجودی و سلبی مؤلفه‌های فرهنگ و اقتصاد با عزم ملی و مدیریت جهادی در نیروی انتظامی کدام‌اند؟ بدون تردید منظومه فکری مقام معظم رهبری در شعار سال ۱۳۹۳ باید در تمام سازمان‌ها عملیاتی شود و این مهم در نیروی انتظامی نیز از اهمیت خاصی برخوردار است. محققان بر این اعتقاد هستند که مأموریت‌های نیروی انتظامی همواره دارای ابعاد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و مدیریتی و فرماندهی در جامعه بوده و ضرورت دارد که نواقص و مشکلات موجود را در قالب ابعاد یادشده بررسی کرد. ولی در اولویت اول، احصاء ابعاد و مؤلفه‌های عناصر اصلی شعار سال ۱۳۹۳ در نحوه اجرای مأموریت‌های نیروی انتظامی امری مهم و اساسی است تا در سایه آن بتوان به‌درستی انجام وظیفه کرد. اهمیت موضوع از آنجاست که نامگذاری سال در واقع مشخص‌کننده دورنمای فعالیت‌های مسئولان در آن سال، تدوین راهبری کشور و نیز شناخت دغدغه‌های معظم‌له از حیث اقتصاد، فرهنگ و امنیت کشور در برابر دشمن است. شعار سال ۱۳۹۳ در واقع دربردارنده کلیه مأموریت‌های سازمان‌های دولتی و خصوص و البته نظامی و امنیتی

است. با این وجود پرسش این است که ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ و اقتصاد با عزم ملی و مدیریت جهادی در نیروی انتظامی با پیروی از شعار سال ۱۳۹۳ مقام معظم رهبری کدام‌اند؟ و اولویت هریک از ابعاد یادشده برای تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی کدام است؟

پیشینه: پژوهش‌ها نشان می‌دهد که پس از جنگ جهانی دوم، منابع اقتصادی نقش تعیین‌کننده‌ای در تعیین قدرت کشورها دارد. افزایش رقابت‌های اقتصادی و وابستگی بیشتر اقتصاد کشورها در عرصه نظام جهانی‌سازی، شرایطی ویژه را در صحنه جهانی پدید آورده است (آجیلی، ۱۳۹۲: ۳۴). اقتصاد مقاومتی یعنی برنامه ملی به‌منظور جلوگیری از آسیب‌پذیری اقتصاد در مقابل سایر اقتصادهای جهانی است (اتکین، ۲۰۰۰؛ کروارد، ۲۰۰۰). با این توصیف، تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو حذف ریخت‌وپاش‌های دولتی و خصوصی، ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان (جباری‌پور، ۱۳۹۲: ۷۴) و حمایت از آنها (فتحی‌پور، ۱۳۹۱)، مقابله با اقتصاد دلالی، مقابله با فساد، اتکای اقتصاد به توده‌های مردم، تقویت فرهنگ مقاومت، مقابله با رانت‌خواری، پول‌شویی، فقر و تبعیض است (زریباف، ۱۳۹۱).

آنچه مسلم است اینکه تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو برخورداری از مدیرانی است که از ویژگی‌های جهادی مانند اخلاص؛ ایثار، توکل، خستگی‌ناپذیری، دلبسته‌نبودن به دنیا و ساده‌زیستی، وحدت در گفتار و رفتار (یاراحمدی، ۱۳۹۳)، مردمی‌بودن (رفیع‌پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷) و ایجاد اعتماد متقابل در کلیه سطوح سازمانی و ایجاد صمیمیت، همدلی و همکاری در بین کارکنان باشند (کروبی، ۱۳۶۹: ۲۶ و محمدی، ۱۳۸۹: ۲۵۷). کلانتری و عظیمی در مقاله‌های خود ویژگی‌های مدیریت جهادی را وجود «حاکمیت رابطه اعتماد متقابل بین مدیریت و نیروها» (کلانتری، ۱۳۶۹: ۸۳-۹۹) و جلوگیری از قانون‌زدگی در امور اداری به‌عنوان دلیلی برای انجام سریع کارها و کاهش فرایندهای اداری برشمردند (عظیمی، ۱۳۶۹: ۲۹۲).

با توجه به ساختار انقلابی مدیریت جهادی در کشور، باید از عواملی سخن گفت که مانع از شکل‌گیری مدیریت جهادی هستند؛ مانند احساس خطر و تقابل نظام‌های اداری سنتی با نظام اداری

جهادی (سلمانی لطف‌آبادی، ۱۳۷۹: ۱۱۱؛ و ابوالحسنی، ۱۳۶۹: ۱۴۹-۱۶۲) و برخوردار نبودن سازمان‌ها از سرمایه انسانی جهادگر است؛ که بدون این سرمایه، سازمان و فرهنگ جهادی بی‌معناست. چنین سرمایه‌ای که بنا به تعریف باید ایشارگر، مردمی، انعطاف‌پذیر، پویا، نوآور، خلاق، خودباور، ارزش‌مدار، ولایت‌محور، متخصص و متعهد باشد از بالاترین و مطلوب‌ترین شاخص‌های سرمایه انسانی برخوردار است (میر، ۱۳۹۳: ۲۷).

رابینز (۱۳۷۹) درخصوص نقش ارزش‌های فرهنگی کار در اقتصاد مقاومتی بیان می‌دارد که این ارزش‌ها عبارت‌اند از:

- ۱- نوآوری فردی: میزان مسئولیت، آزادی و استقلال که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند؛
- ۲- تحمل مخاطره: حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره‌پذیراند؛
- ۳- جهت‌دهی: میزانی که سازمان اهداف و انتظارات عملکرد را به‌صورت واضح و روشن بیان می‌دارد؛
- ۴- یکپارچگی و وحدت: واحدهای درونی سازمان چقدر تمایل دارند به شیوه‌های یکسان و هماهنگ عمل کنند؛
- ۵- روابط مدیریت: مدیران تا چه حدی با زیردستان ارتباط برقرار کرده و از آنها حمایت می‌کنند؛
- ۶- کنترل: سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کارکنان، به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود (رابینز، ۱۳۷۹: ۳۸۲).

#### مبانی نظری

اقتصاد مقاومتی<sup>۱</sup>: اقتصاد مقاومتی یعنی تشخیص حوزه‌های فشار یا تحریم و تلاش برای کنترل و بی‌اثرکردن آن و کاهش وابستگی‌ها و تأکید بر مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی است. در تعریف دیگر، اقتصاد مقاومتی عبارت از سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های اقتصادی معطوف به پایداری در همه سطوح با فرض فشار همه‌جانبه نظام سلطه (تراب‌زاده جهرمی، ۱۳۹۲).

مدیریت جهادی: «جهاد» در لغت به معنای تلاش کردن و بکارگرفتن نیرو و توان خویش برای تحقق

---

۱. این اصطلاح، مفهوم جدیدی است که برای معادل‌سازی آن علاوه بر اقتصاد مقاومتی، عبارت‌های تاب و تحمل اقتصادی، انعطاف‌پذیری اقتصادی و برگشت‌پذیری اقتصادی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

بخشیدن یک هدف است و مدیریت جهادی مفهومی است که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی مطرح و از سوی رهبر معظم انقلاب اسلامی مورد تأکید قرار گرفت (یاراحمدی، ۱۳۹۳: ۵ و رضاییان، ۱۳۹۳: ۱۴). نوعی سبک مدیریتی است که در کمال سادگی مملو از آرامش و هدایت‌گری است (یاراحمدی، ۱۳۹۳: ۷).

ارزش‌های فرهنگی: ارزش‌های فرهنگی هرگونه ایده‌های انتزاعی مورد نظر جامعه هستند که به‌عنوان ایده‌های خوب، درست و مطلوب شمرده می‌شوند (ویلیامز، ۱۹۶۱: ۱۲۷). ارزش‌های فرهنگی اهداف گسترده‌ای هستند که اعضای جامعه را تشویق می‌کنند به دنبال آن باشند و اهداف خود را در گرو رسیدن به این ارزش‌ها در نظر گیرند (شوارتز، ۱۹۹۹ و ترایس، ۱۹۹۳). ارزش‌های فرهنگی نقش مهمی در نهادهای اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی کسب‌وکار دارند (هافستد، ۲۰۰۱؛ اینگلهارت، ۱۳۷۳-۱۳۷۷ و شوارتز، ۲۰۰۸). در واقع فرهنگ سازمانی به‌عنوان ارزش‌های غالب که به‌وسیله یک سازمان حمایت می‌شود، توصیف شده است. یا فلسفه‌ای که خط‌مشی سازمان را به‌سمت کارکنان و مشتریان هدایت می‌کند، یا ارزش‌هایی که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می‌پذیرد (رابینز، ۱۳۷۹: ۳۸۱). هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش‌ها، تعهد ایجاد کند (دفت، ۱۳۷۸: ۳۹۴).

عزم ملی: عزم به‌معنای قاطعیت و جدیت در عمل، قصد چیزی کردن، دل بر چیزی نهادن (فرهنگ دهخدا، ۱۳۵۱). واژه عزم عبارت است از تصمیم قلبی بر گذراندن و خاتمه دادن به کاری (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۵۶۵). این واژه معمولاً در قرآن بعد از ماده صبر آمده و کسی که بر امری صبر می‌کند، حتماً در عقد قلبی‌اش و محافظت بر آن جدیت دارد و نمی‌خواهد که از آن صرف‌نظر کند و این خود از قدرت و شهامت نفس است (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۱۸).

نظریه توسعه برای تبیین اقتصاد مقاومتی: مطالعات اتکین و کرووارد نشان داده است که بیشتر اقتصادهای کوچک و جزیره‌ای در معرض آسیب‌پذیری اقتصادی هستند و توانایی و سرمایه‌های اقتصادی آنها توسط اقتصادهای بزرگ و توانمند بلعیده می‌شود (اتکین، ۲۰۰۰). در این کشورها شوک‌های منفی بیشتر و بزرگتر از شوک‌های مثبت و بزرگتر است، بنابراین ریسک فزاینده در این کشورها می‌تواند بر رشد اقتصادی اثر منفی بگذارد. یعنی نوسانات اقتصادی این کشورها بیشتر

از حد تعادل است و باید با اتخاذ برنامه‌های اقتصاد مقاومتی، آسیب‌پذیری اقتصاد را کاهش داد (کوردینا، ۲۰۰۸). آنچه آسیب‌پذیری اقتصاد یک کشور را افزایش می‌دهد، الف) بازبودن اقتصاد داخلی در راستای تهاجم واردات از کشورهای خارجی که اصولاً میزان تولید و خدمات کمتر از مصرف بوده و در نتیجه مردم به تولیدات کالاهای خارجی بیشتر روی می‌آورند. ب) وابستگی به واردات کالاهای راهبردی است که در صورت قطع این واردات کشور را با نابودی روبرو می‌سازد و مشکلات عدیده‌ای را بوجود می‌آورد. کالاهایی مانند انرژی، دارو، غذا، تجهیزات صنعتی (بریگولیو، ۲۰۰۳). اقتصاد مقاومتی زمانی به وقوع می‌پیوندد که اقتصاد به شکل درون‌زا به شوک‌های منفی واکنش نشان می‌دهد و اساساً اقتصاد دارای سازوکار « فنریت » و « جذب شوک » اقتصادی باشد تا بتواند آثار شوک‌های اقتصادی را کاهش و یا کنترل کند (بریگولیو، ۲۰۱۱: ۵ و رز، ۱۹۹۸: ۸).

توسعه، رشدی هماهنگ، هم‌پسته و موزون در همه ابعاد مادی، روانی و معنوی است (ازکیا، ۱۳۷۸: ۷؛ نراقی، ۱۳۸۰، ۸۱ و جعفری و همکاران، ۱۳۸۸). یکی از ابعاد و مدل‌های توسعه، توسعه درون‌زا مبتنی بر توسعه انسانی است. این نظریه اذعان می‌دارد که باید بر سرمایه‌گذاری در توانمندی‌های انسانی و توسعه این توانمندی‌ها توجه کرد. از سوی دیگر توسعه درون‌زا در گرو جنبش‌های اجتماعی مبتنی بر فعالیت‌های اقتصادی درون‌زا و فعال‌سازی کنش‌گرانی است که بر پایه مدیریت جهادی و عزم ملی<sup>۱</sup> به فعالیت پرداخته و مقابل نظام سلطه اقتصادی و سیاسی بین‌المللی قرار می‌گیرند (لبوویتز و همکاران، ۲۰۰۲: ۹). با این وجود شرایط لازم برای توسعه یک کشور عبارت‌اند از: ۱- بافت و توانایی‌های فکری سازمان‌دهی هیئت حاکم؛ ۲- توجه به علم؛ ۳- نظم؛ اقدامات توسعه جامعه؛ ۴- آرامش اجتماعی و فردی؛ ۵- نظام قانونی؛ ۶- نظام آموزش کارآمد برای نوآوری، ابداع و حرکت از وضع موجود به مطلوب، چه در ذهن و چه در عمل و ۷- فرهنگ اقتصادی؛ دارای عناصری همچون دقت در کار، قانون‌پذیری، عمل در حدود اختیارات، توجه به نظم و سازمان‌دهی و مقدم شمردن اهداف مملکتی، بر اهداف گروهی و شخصی را شامل می‌شود. در جوامع توسعه‌یافته، کار کردن، تولید و نهایت بهره‌برداری از زمان و مکان، از جمله ویژگی‌های فرهنگی است، که به صورت نهادی در خدمت اقتصاد قرار گرفته‌اند (سریع‌القلم، ۱۳۸۱: ۸۸-۹۶).

۱. تأکید از نویسنده است.

نظریه سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> برای تبیین مدیریت جهادی: به اعتقاد «جیمز کلمن» سرمایه اجتماعی، مانند دیگر اشکال سرمایه (سرمایه مادی و سرمایه انسانی)، مولد است و امکان دستیابی به اهداف خاص را که دسترسی به این اهداف در صورت فقدان آن ممکن نیست، فراهم می‌سازد. سرمایه اجتماعی موجب می‌شود، که اعضاء یک جامعه به هم اعتماد کنند و با تشکیل گروه‌ها و شرکت‌های جدید با یکدیگر همکاری کنند، جوامعی که درصدد پیشرفت هستند باید قادر به تشکیل گروه‌ها و مجامع داوطلبانه باشند. توانایی کار جمعی و معاشرت‌پذیری<sup>۲</sup> به معنی پذیرش صداقت، اتکاپذیری، قابلیت اعتماد، اطمینان و حسن وظیفه متقابل است. در واقع جامعه به «ما»های کوچکی تقسیم شده است که افراد تنها در درون آنها و نه در بیرون آن، نسبت به هم تعهد و اعتماد دارند (کلمن، ۱۹۸۹: ۳۰۰).

به عقیده «پاتنام» سرمایه اجتماعی موجب رشد اقتصادی و کارکرد صحیح سازمان‌های منطقه‌ای شده که البته این مهم از طریق نهادهای مدنی، مشارکت فعال مردم و آگاهی از وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه حاصل می‌شود. «فوکویاما» سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی می‌داند که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود (فوکویاما، ۱۹۹۹؛ ورسلی، ۱۳۷۸ و واگو، ۱۳۷۳). در واقع مفاهیم سرمایه اجتماعی رابطه تنگاتنگی با موضوع اقتصاد مقاومتی و مدیریت جهادی دارد. سرمایه اجتماعی با تولید فرصت برای کنشگران و عضویت در گروه‌ها به افراد اجازه می‌دهد که بیشتر به جامعه خود وصل شوند و مشارکت خود را در جامعه افزایش دهند و بدین وسیله مانع از جدایی خود از جامعه شوند. مشارکت مؤثر و داوطلبانه به فرد اجازه می‌دهد تا تعهدات خود را به سازمان تعمیم دهد و رفتاری عام‌گرایانه داشته باشد. یعنی ارائه فرصت اجتماعی برای تفکر و تدوین مسایل سازمانی و ارائه فرصت اجتماعی برای ابراز عقیده و پیشنهاد راه حل در عرصه عمومی، ارائه فرصت اجتماعی برای شرکت در تصمیم‌گیری‌های گروهی، ارائه فرصت اجتماعی برای رأی‌گیری، انتخاب‌شدن و انتخاب کردن،

---

1. social capital

2. sociability

ارائه فرصت اجتماعی برای افزایش تحمل اجتماعی در برخورد با سلايق، مسايل و نظرات متفاوت (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۹۰).

نظریه میهن‌دوستانه برای تبیین عزم و دل‌بستگی ملی (هاشمیانفر و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷۹-۲۰۵): شاید بتوان نخستین بارقه‌های میهن‌دوستی را در آثار «دورکیم» یافت. او میهن‌دوستی را احساس ارتباط افراد به جامعه سیاسی و احساس بازآفرینی آن به وسیله شبکه‌ای از احساسات می‌داند (مک گراون، ۱۳۸۴: ۲۵۱). او آرمان ملی را با آرمان بشری برابر می‌داند و معتقد است هر دولت به سازمانی مبتنی بر آرمان بشری تبدیل می‌شود تا جایی که می‌پذیرد وظیفه اصلی آن توسعه از طریق گسترش مرزها نیست بلکه افزایش سطح اخلاقیات اعضایش است. بنابراین، جوامع باید به لحاظ برخورداری از بهترین نوع سازمان‌دهی و دارابودن نهاد اخلاقی بر خود بیابند نه به دلیل بزرگترین یا ثروتمندترین بودن در میان جوامع دیگر (گیبرنا، ۱۳۷۸: ۶-۴۵؛ مولر، ۲۰۰۶؛ ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸). در میهن‌دوستی انتظار می‌رود که ارتباط مثبت با گروه خودی، تعلق‌پذیری، احساس مسئولیت و دل‌بستگی از ابطال و نپذیرفتن برون گروه‌ها مستقل باشد (مومندی، ۲۰۰۱: ۱۶۰ و شاتز، ۱۹۹۴ و ۱۹۹۹).

نظریه «هافستد» برای تبیین ارزش‌های فرهنگی کار: «هافستد» نیز پنج بعد برای ارزش‌های فرهنگی کار مطرح کرده است که بر آن اساس می‌توان ملت‌های جهان را به گروه‌های مختلف دسته‌بندی کرد (هافستد، ۱۹۹۰: ۵۲ و ۲۰۰۱: ۲۵۶). «هافستد» بر این عقیده است که فرهنگ ملی یا سامانه ارزش‌های اجتماعی با ثبات و پایدار باقی خواهد ماند، مگر اینکه از جانب عوامل خارجی مانند نیروهای طبیعی یا تجارت بین‌الملل و محیط، تغییرهایی بوجود آید. بر طبق نظر «هافستد» ارزش‌های اجتماعی کار به پنج قسم دیده می‌شود که عبارت‌اند از فاصله قدرت بین کارکنان، اجتناب از بی‌اعتمادی، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، مردگرایی در مقابل زن‌گرایی و افق دید بلندمدت در مقابل کوتاه‌مدت (هافستد، ۱۹۹۰: ۱۵۱). با این توصیف، عزم ملی دربردارنده مفهوم دل‌بستگی ملی، عشق و وفاداری به آرمان‌های کشور است. عزم ملی از دل‌بستگی ملت به اهداف ملی و بسیج عمومی برای توسعه و پیشرفت جامعه پدید می‌آید. به اعتقاد برخی از اندیشمندان، ناسیونالیسم یکی از مفاهیمی بود که به وحدت ملی و فرهنگی و هویت تاریخی



ملل کمک شایانی کرد و مجموعه جغرافیایی اقتصادی آنها را از دیگران متمایز و بسیج عمومی را فراهم کرد (سریع‌القلم، ۱۳۸۱: ۳).

**چارچوب نظری:** اگرچه سنجش مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی و مدیریت جهادی در نیروی انتظامی بسیار مشکل است ولی می‌توان از شاخص‌سازی، به ارزیابی و سنجش آنها پرداخت. محققان تلاش کردند که با تئوریزه کردن شعار سال ۱۳۹۳ و ترکیب نظریه‌های سرمایه اجتماعی، دلبستگی اجتماعی، توسعه اجتماعی درون‌زا به طراحی الگوی پژوهش بپردازد. در این الگو که از مدل «اجیل» («پارسونز») استفاده شد، نظریه سرمایه اجتماعی به ما می‌آموزد که انجام طرح‌های کلان نیازمند اعتماد و مشارکت‌های اجتماعی است و هرگونه مشارکتی باید در قالب فعال‌سازی کنش‌های اجتماعی انسان با سه عنصر انتظارات متقابل، ارزش‌ها و هنجارها و ضمانت اجرا (پاداش و تنبیه) به صورت یک نظام اجتماعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در پژوهش حاضر دیدگاه‌های «جیمز کلمن»، «فرانسیس فوکویاما» به دلیل تبیین و تحلیل محیط‌های اعتماد اجتماعی، سرمایه‌های اجتماعی و نقش گروه‌های واسط در ضمانت میان اعتمادکننده و امین از آن جهت مورد استفاده قرار گرفت که الگویی از کمیت و کیفیت سنجش متغیرهای توانمندی نیروی انسانی در پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی در بین کارکنان نیروی انتظامی را پیش روی ما قرار داده است.



شکل ۱. مأموریت نیروی انتظامی در سال اقتصاد مقاومتی بر پایه مبانی نظری پژوهش

نظریه‌های سرمایه اجتماعی و میهن‌دوستی و دلبستگی سازمانی و ملی در نیروی انتظامی می‌تواند در تحقق شعار سال ۱۳۹۳ در نیروی انتظامی ثمربخش بوده و نیروی انتظامی از نقطه

نظر اقتصادی و توسعه در شرایط تحریم‌ها موفق عمل کند و این مهم در قالب مدیریت جهادی فرماندهان و مدیران لایه‌های مختلف نیروی انتظامی، توجه به متغیرهای اقتصاد مقاومتی و عزم کارکنان نیروی انتظامی است که سازمان‌های فرهنگی نیروی انتظامی باید در این عرصه اقدامات خوبی انجام دهند. با عنایت به مطالب یادشده بر اساس مدل اجیل پارسونز می‌توان الگوی تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی را چنین نمایش داد:

|  |                                  |  |  |                         |
|--|----------------------------------|--|--|-------------------------|
| مدیریت جهادی<br>(متغیر مستقل دوم)      |                                  | رفتارهای اقتصاد مقاومتی<br>(متغیر مستقل اول) |  | بعد عملیاتی - مبادله‌ای |
| G                                      | اقتصاد مقاومتی<br>(متغیر وابسته) | A  |  |                         |
| ارزش‌های فرهنگی<br>(متغیر مستقل چهارم) |                                  | عزم سازمانی<br>(متغیر مستقل سوم)             |  | بعد گفتمان‌پارزشی       |
| L                                      |                                  | I  |  |                         |

شکل ۲. الگوی نظری پژوهش بر پایه مدل اجیل اقتصاد مقاومتی

## روش‌شناسی

روش این پژوهش با توجه به موضوع و نوع متغیرهای که برآمده از مفاهیم بنیادین است، روش اکتشافی و جامعه آماری این پژوهش کارشناسان فرهنگی و اجتماعی (کارشناسان سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی، استادان گروه‌های اجتماعی، عقیدتی، روان‌شناسی و علوم سیاسی دانشگاه علوم انتظامی امین)، کارشناسان اقتصادی (برنامه و بودجه نیروی انتظامی، مالی نیروی انتظامی و گروه‌های مدیریت و اقتصاد دانشگاه علوم انتظامی امین)، کارشناسان و فرماندهان جایگاه ۱۶ تا ۲۰ نیروی انتظامی و استادان گروه‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین هستند. برای محاسبه حجم نمونه از معادله کوکران استفاده شد که با توجه به حجم ۲۱۴ نفری جامعه آماری، ۱۱۴ نفر انتخاب شدند. همچنین برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌ای استفاده شد. متغیرهای پژوهش در دو بعد ابزاری و ارزشی دسته‌بندی شدند. در واقع تعریف عملیاتی متغیرهای اصلی پژوهش در چهار دسته اقتصاد مقاومتی - مدیریت جهادی - عزم ملی

و مدیریت فرهنگی است که باید در قالب نیروی انتظامی مشخص و نهادینه شود (جدول ۱). ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق و پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که برای تأیید اعتبار ابزار پژوهش از روش اعتبار محتوا و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که البته ضریب آلفا در حد قابل قبولی است (۰/۹۳۱) و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات در چند مرحله توصیف، تبیین و تحلیل چندمتغیره اطلاعات با نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» انجام شد.

### یافته‌ها

آزمون «تأثیر هریک از مؤلفه‌های اصلی پژوهش بر تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی»

جدول ۱. نتیجه آزمون تی تک متغیره

| مؤلفه‌ها و ابعاد اقتصادی مقاومتی<br>در نیروی انتظامی | ارزش    |               |              |                  |                       |        |
|--|---------|---------------|--------------|------------------|-----------------------|--------|
|  | ضریب تی | درجه<br>آزادی | میزان<br>خطا | تفاوت<br>میانگین | فواصل اطمینان ۹۵ درصد |        |
|  |         |               |              |                  | کمینه                 | بیشینه |
| مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی                             | ۵۰/۸۱۷  | ۹۷            | ۰/۰۰۰        | ۱/۶۹             | ۱/۶۲۸۲                | ۱/۷۶۰۱ |
| مؤلفه‌های جهادی                                      | ۴۲/۲۲۵  | ۹۷            | ۰/۰۰۰        | ۱/۷۸             | ۱/۶۹۹۶                | ۱/۸۶۷۲ |
| مؤلفه‌های عزم سازمانی                                | ۴۹/۰۳۶  | ۱۰۱           | ۰/۰۰۰        | ۱/۹۶             | ۱/۸۸۳۵                | ۱/۰۴۲۳ |
| مؤلفه‌های ارزش‌های فرهنگی                            | ۵۱/۴۳۷  | ۱۰۰           | ۰/۰۰۰        | ۱/۸۲             | ۱/۷۴۸۵                | ۱/۸۸۸۸ |

آزمون تی یک متغیره هریک از مؤلفه‌های اصلی پژوهش که در تحقق اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی تأثیر دارند نشان می‌دهد که کلیه میانگین‌های تجربی تحقیق (میانگین‌های مشاهده شده) کمتر از حد متوسط میانگین نظری پژوهش ( $M=2$ ) است و از نقطه نظر پاسخ‌گویان مبین این واقعیت است که مؤلفه‌های اقتصادی نیروی انتظامی پایین‌تر از حد متوسط و یا مطلوب تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی است. البته مؤلفه‌های عزم سازمانی، ارزش‌های فرهنگی و جهادی بهتر از سایر مؤلفه‌ها می‌توانند در تحقق اقتصاد مقاومتی نقش آفرینی کنند.

تحلیل رگرسیون چند متغیره: بر پایه محاسبات رگرسیون، ضریب همبستگی چندگانه مجموع عوامل مؤثر در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی برابر  $R=0/46$  با ضریب تبیین  $R^2=0/21$  هستند. مقدار بدست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۲۱ درصد از واریانس متغیر وابسته

(تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی) توسط متغیرهای مستقل و پیش‌بین کنترل می‌شود که البته مقدار قابل تاملی نیست و نشان می‌دهد که از دیدگاه پاسخ‌گویان اگرچه مؤلفه‌های یادشده در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی مؤثر هستند ولی اقدامات موجود نیروی انتظامی در این زمینه ضعیف است.

## جدول ۲. ضرایب بتا

| ترتیب ورود متغیرهای پیش‌بین در شکل | ضرایب خام |                | ضرایب استاندارد | ضریب تی | میزان خطا |
|------------------------------------|-----------|----------------|-----------------|---------|-----------|
|                                    | ضریب بی   | خطای استاندارد | ضریب بتا        |         |           |
| مقدار ثابت                         | ۰/۸۸۹     | ۰/۵۴۳          | =               | ۱/۶۳۷   | ۰/۱۰۷     |
| مؤلفه‌ها و ابعاد اقتصادی           | ۰/۰۳۳     | ۰/۰۲۲          | ۰/۲۴۱           | ۱/۵۳۵   | ۰/۱۳۰     |
| مؤلفه‌ها و ابعاد مدیریت جهادی      | ۰/۰۳۲     | ۰/۰۱۶          | ۰/۳۸۱           | ۲/۰۲۷   | ۰/۰۴۷     |
| مؤلفه‌ها و ابعاد عزم سازمانی       | ۰/۰۵۳     | ۰/۰۲۶          | ۰/۳۶۶           | ۲/۰۰۶   | ۰/۰۴۹     |
| مؤلفه‌ها و ابعاد ارزش‌های فرهنگی   | ۰/۰۱۹     | ۰/۰۱۶          | ۰/۱۹۳           | ۱/۱۷۴   | ۰/۲۴۵     |

در مجموع با توجه به ضرایب بتای استاندارد شده ملاحظه می‌شود که کلیه متغیرهای مؤثر در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی تأثیر دارند که البته براساس ضرایب بتای مؤلفه‌ها و ابعاد مدیریت جهادی ( $\beta=0/381$ )، مؤلفه‌ها و ابعاد عزم سازمانی ( $\beta=0/366$ )، و مؤلفه‌ها و ابعاد اقتصادی ( $\beta=0/241$ )، از حیث تأثیرگذاری بر تحقق اقتصاد مقاومتی در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارند.

## نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش ضمن تأیید بسیاری از نتایج سایر پژوهش‌ها در این زمینه، ابعاد فعالیت‌های اقتصادی - مدیریت جهادی - عزم سازمانی و ارزش‌های فرهنگی تحقق اقتصاد مقاومتی را در نیروی انتظامی به‌درستی مشخص ساخته و نمایان می‌سازد که باید چه کارهای جدیدی را در نیروی انتظامی آغاز کرد. نتایج این پژوهش مشخص می‌سازد که نیروی انتظامی در حوزه فعالیت‌های اقتصادی براساس نظریه کوردینا (۲۰۰۴) درون‌زا نبوده و از آمادگی لازم برای مقابله با شوک‌های

منفی اقتصادی در دوران تحریم و پساتحریم و بحران‌های اقتصادی برخوردار نیست. بدون تردید این جنبه از اقتصاد مقاومتی را «توانایی هضم شوک‌ها» نام نهادند. توانایی ایستادن در برابر شوک‌های اقتصادی هنگامی متصور است که فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی دارای فنریت اقتصادی باشد. یعنی فعالیت‌های اقتصادی نیروی انتظامی باید آثار شوک‌های اقتصادی را برطرف کند (بریگاگلیو، ۲۰۱۱: ۵). از سوی دیگر نتایج پژوهش تأیید می‌کند که فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی باید دارای اقتصاد ترمیمی دارای مبانی «مقاوم‌سازی»، «آسیب‌زدایی»، «خلل‌گیری» و «ترمیم» ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود و اقتصاد دفاعی مبتنی بر «هجمه‌شناسی»، «آفندشناسی» و «پدافندشناسی» در برابر دشمن و تحریم‌های اقتصادی باشد. نتایج پژوهش اهمیت دستیابی به اقتصاد دانش‌بنیان به‌عنوان یکی از مهمترین مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی را نمایان می‌سازد که کاربردی کردن دانش و استفاده مؤثرتر از آن در گسترش ظرفیت‌ها و ارتقای درجه بهره‌برداری از منابع در نیروی انتظامی مؤثر است زیرا در اقتصاد دانش‌بنیان، دانش به کالا تبدیل می‌شود و دانش‌پایگی اقتصاد وابسته به مجموعه‌ای از نظام‌ها و فرایندهای دانشی جامعه است.

نتایج پژوهش ضمن تأیید پژوهش‌های مربوط به جایگاه مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی (یاراحمدی، ۱۳۹۳ و رفیع‌پور، ۱۳۷۲)، مشخص می‌سازد که مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی در اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی است و این مهم از نگاه پاسخ‌گویان نیز قابل توجه بوده است. همچنین این پژوهش نتایج سایر یافته‌های مربوط به اهمیت ارزش‌های فرهنگی کار و اجرای درست مأموریت‌های محوله از جنبه‌های باورهای ارزشی و اعتقادات را برای تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی را تأیید می‌کند (دفت، ۱۳۷۸: ۳۹۴ و رابینز، ۱۳۷۹: ۳۸۱). ارزش‌های فرهنگی اهداف گسترده‌ای هستند که کارکنان نیروی انتظامی را تشویق می‌کنند به دنبال آن باشند و اهداف خود را در گرو رسیدن به این ارزش‌ها در نظر گیرند (شوارتز، ۱۹۹۹). بدون تردید سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی نقش مهمی در نهادینه شدن ارزش‌های فرهنگی در نیروی انتظامی را بر عهده دارد.

## پیشنهادها

۱- هم‌راستا با مدل تحلیلی پژوهش به‌ویژه برخورداربودن مفهوم اقتصاد مقاومتی از یک نظام علمی و نظری مدون قابل اتکا به تجربیات سازمان‌های موفق بین‌المللی پیشنهاد می‌شود که با تأسیس مرکزی زیر نظر مستقیم فرماندهی نیروی انتظامی، سیاست‌ها، برنامه‌های اجرایی نظام‌مند فعالیت‌های اقتصادی، مدیریت جهادی، عزم سازمانی و ارزش‌های فرهنگی برای تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی تدوین شود. بدیهی است سایر رده‌ها و پلیس‌های تخصصی، برنامه‌های اجرایی و عملیاتی خود را با این مرکز تنظیم خواهند کرد.

۲- در بخش مؤلفه‌های اقتصادی تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی پیشنهاد می‌شود که: تعامل گسترده نیروی انتظامی با شرکت‌های تولیدی داخلی (نه به‌طور انحصاری با یک و یا چند شرکت داخلی برای ایمن‌سازی فعالیت‌های اقتصادی نیروی انتظامی از شوک‌های اقتصادی ملی و فراملی).

بی‌نیازی از کالاهای راهبردی وارداتی که در صورت قطع این واردات نیروی انتظامی را با مشکل روبرو سازد.

توجه به فعالیت‌های اقتصادی درون‌زا که به شوک‌های اقتصادی واکنش نشان دهد و آثار آنها را کاهش دهد. در این راستا باید از وجود نیروهای چند مهارتی و انعطاف پذیر استفاده کرد. توجه به نظام اقتصادی ترمیمی در راستای «مقاوم‌سازی»، «آسیب‌زدایی»، «خلل‌گیری» و «ترمیم» ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد.

با این وجود به ترتیب اهمیت باید به مواردی مانند اقتصاد دانش بنیان - اقتصاد دفاعی (ایرانیزه کردن نظام فعالیت‌های اقتصادی به‌گونه‌ای که در مقابل هرگونه تحریم و فشارهای همه‌جانبه خارجی به اقتصاد سازمان گزندی وارد نشود) - شفاف‌سازی مبادلات اقتصادی‌الگوی مصرف‌رخورد با مفسدان اقتصادی‌استفاده از تولیدات داخلی و جلوگیری از اسراف اشاره کرد.

۳- د بخش مؤلفه‌های مدیریت جهادی تحقق اقتصاد مقاومتی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: توجه به مدیریت براساس شاخص‌ها و ارزش‌های تجربه شده دفاع مقدس به نام مدیریت جهادی و با پیروی از بیانات مقام معظم رهبری، تا احیاگر بسیاری از روش‌هایی باشد که در آن

کمال سادگی مملو از آرامش و هدایت‌گری در مدیریت به چشم می‌خورد. توجه مدیران و کارکنان به شاخص‌های اصلی جهاد که در آن، تلاش و کوشش در برابر دشمن، اجرای مأموریت‌ها به صورت پویا، هدف‌مند و آمیخته با کار و تلاش که می‌تواند در عرصه‌های دفاعی، سازندگی، مدیریتی و انتظامی و امنیتی همراه با معنویت باشد که در نهایت بر شاخص‌های کارآمدی و کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌دهی مناسب، بهره‌وری و تکریم ارباب رجوع مؤثر است.

پیشنهاد می‌شود در گزینش فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی باید به مواردی مانند توکل بر خدا، خستگی ناپذیری، بهره‌گیری از تجربیات دفاع مقدس، مدیریت اسلامی، مردمی بودن مدیریت در نیروی انتظامی، اخلاص و وحدت رویه و علم و دانش توجه کرد.

۴- در بخش مؤلفه‌های عزم سازمانی نیروی انتظامی در تحقق اقتصاد مقاومتی، به ترتیب اهمیت، باید به مواردی مانند قاطعیت مقاومت و جدیت در کار، خودباوری و مبارزه در راه اهداف سازمان و امید و دل‌بستگی به سازمان و مدیریت سازمان و توانمندسازی کارکنان و هم‌تاپرووری اشاره کرد. در این بخش نیز پیشنهاد می‌شود که مرکز امور مسئولان، بازرسی، حفا و عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی و دانشگاه علوم انتظامی امین در این خصوص فعالیت کنند.

۵- در بخش مؤلفه‌های ارزش‌های فرهنگی مؤثر در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی به ترتیب اهمیت، باید به مواردی مانند ایجاد باور در بین کارکنان نسبت به ارزش دینی اقتصاد مقاومتی، ارزش فرهنگی قانون‌مداری (تغییر در قوانین و مقررات و برخورد قضایی با مفسدان اقتصادی در شرایط تحریم) و جمع‌گرایی در تحقق اقتصاد مقاومتی، ارزش فرهنگی افق دید بلند و مدت‌دار در سازمان (آینده‌اندیشی) و توجه به خواست اجتماعی و ارزش فرهنگی برابری زن و مرد در رسیدن به اهداف اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی اشاره کرد.

## فهرست منابع

- ازکیا، مصطفی (۱۳۷۸). جامعه‌شناسی توسعه، تهران: انتشارات کلمه.
- اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳). تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی. مریم وتر (مترجم). تهران: انتشارات کویر.
- اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۷). نوسازی و پسانوسازی. علی مرتضویان (مترجم). فصلنامه ارغنون. شماره ۱۳.

- جباری پوره‌ریس، مجتبی (۱۳۹۲). نقش و جایگاه شرکت‌های دانش‌بنیان در توسعه اقتصاد مقاومتی، وبلاگ شخصی.
- خامنه‌ای، سیدعلی. بیانات مقام معظم رهبری برگرفته از وب‌گاه <http://farsi.khamenei.ir>.
- بیکر، واین (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی. مهدی الوانی و محمدرضا ربیعی‌مندجین (مترجمان). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی. تهران: نشر نی.
- دفت، ریچارد (۱۳۷۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان. علی پارسایان (مترجم). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۵۱). لغت‌نامه دهخدا. جلد چهارم. تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۹). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). سیدمهدی الوانی، محسن دانایی‌فر (مترجمان). تهران: صفار- اشراقی.
- راغب‌اصفهان‌ئی، حسین‌بن‌محمد (۱۴۱۲ق)، المفردات فی غریب القرآن، تحقیق: داودی، صفوان عدنان، ص: ۵۶۵، دمشق، بیروت، دارالقلم، الدار الشامیة، چاپ اول.
- رضاییان، علی (۱۳۹۳). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- سریع‌القلم، محمود (۱۳۸۱). عقلانیت و آینده توسعه‌یافتگی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- فتحی‌پور (۱۳۹۱). اقتصاد مقاومتی، حذف ریخت‌وپاش و افزایش بهره‌وری است. برگرفته از وب‌گاه [fa.shada.ir](http://fa.shada.ir).
- فوکویاما، فرانسیس (۱۹۹۹). پایان نظم سرمایه اجتماعی و حفظ آن. غلام‌عباس توسلی (مترجم). تهران: نشر جامعه ایرانیان.
- عظیمی، حسین (۱۳۷۱). مدارهای توسعه‌نیافتگی در اقتصاد ایران، تهران: نشر نی.
- کلمن، جیمز (۱۹۹۰). بنیادهای نظریه اجتماعی. منوچهر صبوری (مترجم)، تهران: نشر نی.
- محمدی، حسین؛ تعالی‌مقدم، آزاده و بستام، مرتضی (۱۳۸۹). برآورد سرمایه اجتماعی در مناطق مختلف شهر مشهد و ارائه راهکار ارتقای آن در راستای وظایف شهرداری، برگرفته از وب‌گاه [www.ruzbazar.ir](http://www.ruzbazar.ir).
- مک‌گراون، دیوید (۱۳۸۴). ظهور و سقوط ناسیونالیسم. محی‌الدین شریف‌زاده (مترجم). فصلنامه زیربار، شماره ۵۷، ۲۲۹-۲۲۵.
- نراقی، یوسف (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی و توسعه. تهران: نشر فرزانه روز.
- واگو، استفان (۱۳۷۳). درآمدی بر تئوری‌ها و مدل‌های تغییرات اجتماعی، احمدرضا غروی‌زاد (مترجم). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ورسلی، پیتر (۱۳۷۸). نظم اجتماعی در نظریه‌های جامعه‌شناسی. سید معیدفر (مترجم). تهران: انتشارات تبیان.
- یاراحمدی، مهدی (۱۳۹۳). ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی. برگرفته از وب‌گاه [Dmsonnat.ir](http://Dmsonnat.ir).
- آجیلی، هادی (۱۳۹۲). تأثیر تحریم‌های بین‌المللی بر توسعه اقتصادی ایران. فصلنامه راهبرد، شماره ۳۶، ۵۴-۸۷.
- تراب‌زاده‌جهرمی، محمدصادق (۱۳۹۲). بررسی مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی، ۱۳۹۲، شماره ۳۲، ۳۱-۴۶.
- جعفری صمیمی، احمد؛ محمودزاده، محمود و شادابی، لیلا (۱۳۸۸). آزادسازی اقتصادی و تورم: یک تحلیل بین‌کشوری. فصلنامه مدل‌سازی اقتصادی. ۳(۲)، ۲۷-۴۶.
- گیبیرنا، مونتسرات (۱۳۷۸). مکاتب ناسیونالیسم: ناسیونالیسم و دولت - ملت در قرن بیستم. امیرمسعود اجتهادی (مترجم). تهران: نشر وزارت امور خارجه.



- یاراحمدی، مهدی (۱۳۹۳). ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، وبگاه مدیریت جهادی.
- هاشمیانفر، سیدعلی؛ اسماعیلی، رضا؛ هاشمی، سیدضیاء و جلالی، مینا (۱۳۹۱). واکاوی مفهومی همبستگی ملی. فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران. ۱(۳)، ۱۷۹-۲۰۵.
- ابوالحسنی، محمود (۱۳۶۹). علل پیدایش نهادهای انقلابی پس از پیروزی انقلاب اسلامی. مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی. دبیرخانه کنگره سازمان تبلیغات اسلامی.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۲). سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی. تهران: مرکز تحقیقات روستایی جهاد سازندگی.
- سلمانی لطف آبادی، عیسی (۱۳۷۹). تاریخ جهادسازندگی خراسان. مشهد: انتشارات سحاب.
- عظیمی، حسینعلی (۱۳۶۹). طلایه‌داری جهادسازندگی و راه تداوم در دهه دوم انقلاب. مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی. دبیرخانه کنگره سازمان تبلیغات اسلامی.
- کروی، مهدی (۱۳۶۹). ارتباط نهادها و مجلس شورای اسلامی. مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی. دبیرخانه کنگره سازمان تبلیغات اسلامی.
- کلانتری، سیدحمید (۱۳۶۹). تحلیلی اجمالی بر ویژگی‌ها و نقش نهادهای انقلاب اسلامی در پاسداری از انقلاب. مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی. دبیرخانه کنگره.
- محمدی، منوچهر (۱۳۶۹). نظام اداری، تحول یا اصلاح ویژگی‌های تشکیلات اداری مطلوب در نظام اصلاح و نقش نهادهای انقلابی در تکوین این تشکیلات. مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره بزرگ نهادهای انقلاب اسلامی / میر، سیدجواد (۱۳۷۸). میزگرد توسعه روستایی و اصلاح ساختاری دولت. فصلنامه روستا و توسعه. ۳(۳ و ۴)، ۴۴-۴۶.
- Atkins, J & C. Easter & S. Mazzi (2000). A Commonwealth Vulnerability Index for Developing Countries: The the Position of Small States, Commonwealth Secretariat Economic Report 40, London:Common wealth Secretariat.
- Briguglio, L. (2003). Economic Vulnerability and Resilience: Concept and Measurement. Common wealth Secretariat and the University of Malta. 43-53.
- Briguglio, L. (2011). Root Causes of Debt in the Small Vulnerable Economies. Small State Digest. 13(2), 4-9.
- Coleman, James (1989). Social Capital in the Creation of Human Capital.
- Cordina, G. (2008). The Macroeconomics and Growth Dynamics of Small States. Economic Review and Basic Statistics, London: Commonwealth Secretariat. 21-37.
- Crowards, T. (2000). An Index of Economic Vulnerability for Developing Countries, Barbados: Caribbean Development Bank.
- Leibowitz, J., Ramos-Marcuse, F., & Arsenio, W. F. (2002). Parent-child emotion communication, attachment, and affective narratives. Attachment & Human Development.(4),55-67.
- Moaddel, Mansoor .(2008). Foreign occupation and national attachment: the case of Iraq. 72(4), 677-705.
- Muller, Jan-Werner (2006). On the origins of constitutional patriotism. No 5, 278-296.
- Muller, Jan-Werner (2007). A general theory of constitutional patriotism. International journal of constitutional law.
- Muller, Jan-Werner (2008). Constitutional patriotism: An introduction, Oxford university press

- and Newyork university school of low.
- Routh , David A Carole B Burgoyne , (1998) , Being in two minds about a single currency : A UK perspective on the euro Journal of economic psychology (19), 741-754.
  - Mummendy, Amelie (2001). Nationalism and patriotism: National identification and out-group rejection. British journal of social psychology. (40), 159-172.
  - Schatz, Robert T (1994). On being a good American: Blind versus constructive patriotism. Ph. D university of Mossachusetts.
  - Schatz, Robert T & Ervin Staub, (1999). On the varieties of national attachment: Blind versus constructive patriotism. Political psychology. 20(24),
  - Hofstede, G. (1999). Culture's and Organizations. 2nd. ed Mc Graw Hill.
  - Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences :Comparing Values. Behaviours Institutions and Organizations, Across Nationations. Intl/ Sage Publication.
  - Schrodt, P. , Witt, P. L. , Messersmith, A. S. (2008). A meta-analytical review of family communication patterns and their associations with information processing, behavioral and psychosocial outcomes. Communication Monographs. 75(3), 248-269.
  - Schwartz, S. H. (2008). A theory of cultural values and some implications for work. Applied Psychology: An International Review. (48), 23-47.
  - Trice, H. M. and Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organization. Englewood Cliffs, N. J. Printice Hall.

Archive of SID