

Inedntifying the indicators of a revolutionary manager and designing its model in the public sector

Eskandar Shirazi ¹

Abstract

The purpose of the present study is to identify the indicators of the revolutionary manager and design its model in the public sector. The present study was applied in terms of purpose, and in terms of how it was done. Information and data collection tool has been an interview with experts. The statistical population of experts and managers is in three levels of macro, medium and micro in the country. Through the Delphi method and with the theoretical ghosts, 15 managers were selected for deep interviews. Qualitative methods and stros methods were used to analyze the data. The results showed that all themes, categories, and concepts were fully based on deep interviews with 15 managers, resulting in the extraction of 222 concepts in open coding form, extracting 132 categories/ index in the format. The central coding, the extraction of 10 main themes in the form of central and selective coding and 6 comprehensive themes in the form of selective coding. Case results also showed that the organizational behavior of managers, individual behavior and individual ability of managers, ethics and godly behavior, hope, seriousness and determination, accountability, performance, competence and meritocracy, effective communication with colleagues and people, increasing productivity The most indicators are a revolutionary manager. The results of central coding also showed that youthfulness in the managerial body, the fight against corruption and the domination of managers, the emphasis on fulfilling promises, promoting the ability and expertise of managers, maintaining and training competent managers as the factors of revolutionary management. They became. Of course, barriers such as politicization, democracy deficiencies, severe scientific and managerial weaknesses in government agencies and institutions, welfare and aristocracy of managers, mismanagement of managers, lack of proper understanding of the country's issues of internal barriers and publishers Western - style management thought, cultural invasion, economic boycott, injecting disappointment to some managers, instilling inability among country managers, false explanations of revolutionary management are also the external barriers to the growth and development of revolutionary managers.

Keywords: management, revolutionary management, revolutionary management indicators, government agencies.

2

Vol. 31
Summer 2023

Research Paper

Received:
31 May 2022
Accepted:
30 July 2023
P.P: 239-283

ISSN: 2251-6980
E-ISSN: 2645-5234



DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.2.6.4

1. Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran.
Skandar.shirazi1400@pnu.ac.ir

طراحی مدل الگوی مدیریت انقلابی

اسکندر شیرازی^۱

۲

سال سی و یکم
تابستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۰۳/۱۰تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۵/۰۸

صص: ۲۸۲-۲۳۹

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

چکیده

مدیریت انقلابی به عنوان یک سبک مدیریتی در سالهای اخیر مطرح گردیده و با توجه به مشکلات موجود در اداره امور سازمانهای دولتی می تواند گره گشای بسیاری از مشکلات موجود گردد. بر این اساس هدف پژوهش حاضر طراحی مدل پارادایمی مدیریت انقلابی می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، بنیادی بوده که به روش داده بنیاد انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها، مصاحبه با خبرگان بوده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را خبرگان و مدیران آشنا به موضوع به تعداد ۱۵ نفر تشکیل دادند و داده های تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه ای و انجام مصاحبه های عمیق تا رسیدن به مرحله اشباع نظری به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از سه مرحله کد گذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شده و در نهایت مدل نهایی با استفاده از روش استراوس-کوربین طراحی شده است نتایج کدگذاری ها منجر به استخراج ۲۷۶ کد باز، ۴۷ مقوله یا کد محوری و ۱۱ مقوله اصلی یا کد انتخابی گردید. در ادامه عوامل سازمانی و بالندگی اجتماعی در قالب عوامل بسترساز، اعتقادات شخصی و عوامل ارزشی در قالب عوامل زمینه ای، عوامل شخصی و عوامل مدیریتی در قالب عوامل مداخله گر، سخت کوشی در راستای آرمانهای انقلاب و اداره دانش محور امور در قالب راهبرها، موانع درونی و موانع بیرونی در قالب موانع مدیریت انقلابی، رشد اجتماعی و توسعه ملی در قالب پیامدهای مدل شناسایی و دسته بندی شدند داشتن دید استراتژیک به دلیل تکرار مکرر در لابلای مصاحبه ها به عنوان مقوله محوری مدیریت انقلابی انتخاب گردید که مقوله های آمادگی بالا- آینده نگری- عدالت محوری- و پاسخگویی در این بخش دسته بندی گردیدند.

کلیدواژه ها: مدیریت جهادی، انقلابی گری، مدیریت اسلامی، مدیریت انقلابی، داده بنیاد.

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.6.4.3

Skandar.shirazi1400@pnu.ac.ir

۱. گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

مقدمه

در حکمرانی جامعه مدرن، مدیریت قوی و خوب به عنوان هسته اصلی تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی سازمان‌ها و شرکت‌ها در نظر گرفته می‌شود (هاشمی، ۱۳۹۴: ۱۲). تمام پیشرفت‌ها و فناوری‌های به دست آمده در تاریخ بشر محصول خلاقیت و نوآوری در کنار عنصر مدیریت کارآمد محقق شده است. (رانا و ملیک^۱، ۲۰۱۷: ۱۵۲). در واقع مدیریت قوی نیروی انسانی منجر به پایداری منابع و افزایش بهره‌وری در یک سازمان خواهد شد. (اِرنرت^۲، ۲۰۰۹: ۴۲۱). به همین خاطر دانش مدیریت به عنوان یکی از دانش‌های ضروری برای هدایت کارکنان سازمان و شرکت‌ها و خود دولت‌ها است که شاید مهم‌ترین مهارت برای تمام مدیران در سازمان‌ها و تلاش‌های گروهی به شمار آید. بدون برخورداری از دانش مذکور نمی‌توان به اهداف متعالی انسان‌ها دست یافت (احمدپورداریانی، ۱۳۹۶: ۷). در کل نقش موضوعات مدیریت در توسعه شرکت‌ها و سازمان‌ها و از جمله افزایش عملکرد دولت‌ها مهم و بسیار حیاتی است. (الکساونه^۳، ۲۰۲۲: ۳).

اکثر محققانی که در زمینه‌های مدیریتی فعالیت می‌کنند، معتقدند که توانایی‌های مدیران و فعالیت‌های موجود در زمینه مدیریت امکانات ادارات، سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌تواند منجر به عملکرد بالا در یک سازمان شود (اجو و همکاران^۴، ۲۰۱۴: ۵). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نیز نشان می‌دهد که مدیریت کارآمد به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت شرکت‌ها و سازمان‌ها اثرگذار می‌باشد (پاوا^۵، ۲۰۰۴: ۱۲۵). همچنین مدیریت کارآمد تأثیر زیادی بر بسیاری از پدیده‌های اقتصادی و اجتماعی مانند رشد سریع اقتصادی، ارتقاء سطح کیفیت زندگی، بهبود در موازنه پرداخت‌ها، کنترل تورم و حتی مقدار و کیفیت اوقات فراغت جوامع و سازمان‌ها دارد (شونک^۶، ۲۰۱۸: ۶)، حتی مدیریت کارآمد، روی سطح کارکرد نیروی کار، توسعه جامعه،

1. Rana and Malik
2. Ehnert
3. Al-Khasawneh
4. Ojo et al
5. Paauwe
6. Schöneck

پیشرفت ارگان‌ها، افزایش سطح دستمزدها، رابطه میان هزینه و قیمت، سرمایه‌گذاری مورد نیاز و اشتغال نیز اثر می‌گذارد. (کامبل و ونخاده^۱، ۲۰۲۱: ۲۵).

در ایران و پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران ارزشهای اسلامی و الهی در سبکهای مدیریتی نفوذ کرده و تزریق نظام ارزشی اسلامی در سیستمهای مدیریتی کشور باعث شده تا روش‌های عملی مدیران کشور بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران در کشور قرار گیرد (فخرایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱). لیکن تا سالهای اخیر در این خصوص مدل مناسب و یا سبک مدیریتی خاصی تدوین نشده بود و عموماً از این نوع سبکهای مدیریتی تحت عنوان مدیریت اسلامی یاد می‌شد اما در سالهای اخیر سبک خاصی از مدل‌های اسلامی و ارزش محور مدیریتی مطرح گردیده که از این سبک مدیریت به عنوان مدیریت انقلابی نام برده شده است و با تاکید مقام معظم رهبری بر بکارگیری از این سبک رهبری طی سالهای اخیر و نقش و اهمیت آن در رفع مشکلات کشور، مدیریت انقلابی به طور جدی وارد ادبیات مدیریتی در ایران شد. مدیریت انقلابی را می‌توان براساس ارزش‌ها و دیدگاه مقام معظم رهبری مدنظر قرار داد که برخاسته از فرهنگ انقلابی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی و انقلابی است (فعال گلشنی و عطایی، ۱۴۰۰: ۱۴۳۵). در واقع مدیریت انقلابی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های نگاه ارزش بنیان و در نهایت رویکردی انقلابی را فراهم خواهد آورد (فخرایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱). مدیریت انقلابی نه تنها با مصرف‌گرایی، اشرافی‌گری، سستی، تنبلی، بی‌حالی و انحراف از مسیر آرمان‌گرایی ایمانی، تغایر داشته؛ بلکه با آن مبارزه می‌کند (عباسی، ۱۳۹۷: ۲۵). اساس مدیریت انقلابی بر تاکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ درحالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد (فرهادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲). بنابراین می‌توان گفت که مدیریت انقلابی بر خلاف شیوه‌های مدیریتی دیگر، فرهنگی خاص و سبکی از زندگی است که دین محوری، ولایت‌مداری، ایثار، مردم‌گرایی، خودباوری، تکلیف‌مداری و غیره از جمله ثمرات عینی آن در جامعه می‌باشد. مدیر انقلابی در مرتبه نخست بر جنبه‌های انسانی سازمان توجه داشته و

1. Kamble & Wankhade

نظام مدیریتی خود را برای تعالی انسان‌ها پایه‌ریزی می‌کند (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۱۸). اندیشه و منویات مقام معظم رهبری با رویکردهای بدیع و تبیین ارزش‌های اسلامی-انقلابی به این موضوع طراوت و پویایی خاصی بخشیده است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۰). تبیین و ارائه الگوی مدیریتی برای مدیران عالی و تصمیم‌گیرندگان مدیریتی مبتنی بر پارادایم حاکم بر این سبک از حکمرانی و در تراز جمهوری اسلامی و اهدافی که دنبال می‌کند، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر و بسیار ضروری است (کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵: ۵۹). لذا بر اساس فرمایشات مقام معظم رهبری استفاده از سبک مدیریت انقلابی می‌تواند منجر به بهبود در عملکرد کارکنان یک سازمان و ادارت کشور شود. از این رو استفاده هر مدیر یا رهبر یک نهاد یا سازمان دولتی از این سبک مدیریت می‌تواند کمک زیادی به پیشرفت در آن داشته باشد. از سویی دیگر استفاده از این سبک مدیریتی به این دلیل اهمیت دارد که سبک مدیریت انقلابی منطبق بر ارزش‌ها، اعتقادات و فرهنگ اسلامی و انقلابی در ایران است. با این حال و بر اساس تحقیقات و اعتقاد صاحب نظران عوامل و شاخص‌های بسیار زیادی وجود دارد که نشان دهنده سبک مدیریت انقلابی است و این عوامل با توجه به ماهیت، رسالت، فعالیت، عملیات و عواملی از این قبیل؛ از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت و مختلف و گوناگون است. استفاده از این سبک مدیریت و شناسایی عوامل و مقوله‌های مدیریت انقلابی باعث می‌شود تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی به همراه معنویت به خود گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد. همچنین با توجه به جایگاه ویژه مدیریت انقلابی برای پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی در سطوح مختلف مدیریتی ادارات کشور و توجه کافی به نقش مدیریت انقلابی در مسائل اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی و همچنین سیاسی-امنیتی کشور، انجام تحقیق در مورد شناخت ابعاد مدیر انقلابی و طراحی مدل آن ضروری بوده و شناسایی و تجزیه و تحلیل عوامل و ابعاد مدیریت انقلابی برای رسیدن به بالاترین میزان بهره‌وری مدیران کشور بسیار مهم است. بنابراین، با توجه به اهمیت این سبک مدیریت طی این پژوهش به بررسی ابعاد مدیر انقلابی خواهیم پرداخت و پس از شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی، مدل مدیریت انقلابی را طراحی خواهیم نمود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

برای واژه و اصطلاح مدیریت تعریف‌های بسیار گوناگونی ارائه شده است و هر محقق و صاحب نظری با توجه به تخصص خود در مبحث مدیریت، تعریف ویژه خود را دارد. به عنوان مثال راوچ و هاتاکی (۲۰۱۶) مدیریت را استفاده موثر از منابع و بکارگیری نیروی انسانی جهت رسیدن به هدفی خاص تعریف کرده‌اند و برخی دیگر از محققان نیز هنر انجام دادن کار به وسیله دیگران را مدیریت نامیده‌اند (راچ و هتاکی^۱، ۲۰۱۶: ۴۸۹). در تعریف دیگر، مدیریت یعنی اداره کلیه بخشهای سازمان، عوامل و منابع انسانی و اداره هر آنچه که در سازمان وجود دارد و عبارتست از رویکردی استراتژیک برای جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (بهارین و همکاران^۲، ۲۰۲۰: ۱۴۱)، مدیریت دارای سبک‌های مختلفی می‌باشد. بر این اساس، سبک مدیریت راهی است که در آن مدیر برای تحقق اهداف خود تلاش می‌کند. از نظر سولیچ و همکاران (۲۰۲۱) سبک مدیریت شامل روشی است که یک مدیر برنامه‌ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری، تفویض اختیار و مدیریت کارکنان خود را انجام می‌دهد (سولیچ و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۶۰۴). به باور قریب به اتفاق صاحب نظران، نظریه‌های سازمان و مدیریت که برخاسته از متن فرهنگی خاص است، تنها در همان چارچوب خاص آن فرهنگ توان آزمون‌پذیری دارند و از کارآمدی لازم برخوردار می‌باشند. نظریه‌های علم مدیریت در دنیای غرب محصول چند قرن فکری هستند که رفتار انسان را مبتنی بر مبانی اومانیسم (اصالت انسان) تعریف می‌کنند و هدفی جز لذت برای خود نمی‌شناسند (مقیمی، ۱۳۹۴: ۱۲۴). از آنجا که انقلاب اسلامی ایران از حاکمیت اصول و ارزش‌های الهی-اسلامی بر محیط اجتماعی از جمله نهادها و سازمان‌های مربوط تاثیر گذار بوده است. بنابراین در راستای تبیین رسالت مرکزی علمی و پژوهشی مدیریت اسلامی در تحقق اهداف نهضت تولید علم یکی از آرمان‌های بسیار مهم این نظام محسوب می‌شود. با این توضیح که علم مدیریت به دلیل آمیخته بودن با فرهنگ غربی، کاملاً پاسخگوی نیازهای مدیریت ممالک اسلامی نیست اما نیاز به مدیریت از دیدگاه و نظر اسلام ضروری است. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۴).

1. Rauch and Hatak
2. Baharin et al

لی و پارک (۲۰۲۱) معتقدند که شاخص‌ها و عوامل تأثیرگذار در مهارت و سبک مدیریت که مدیران بایستی جهت افزایش بهره‌وری بیشتر در سازمان خود به آنها توجه داشته باشند انواع مختلفی هستند که برای دستیابی به مدیریت موثر لازم است شناسایی و به کار گرفته شوند. (لی و پارک، ۲۰۲۱: ۱۱۶۳). بنابراین لازم است که برای برقراری و استقرار یک مدیریت کارآمد سازمانی - اداری شاخص‌های مدیریتی و سبک‌های مدیریت شناسایی و تحلیل شوند. چرا که علاوه بر نیروی انسانی با کیفیت، مدیریت و نقش مدیریتی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان است

با توجه به اهتمام ادیان الهی، به ویژه دین مبین اسلام در ارائه برنامه‌ای جامع برای زندگی دنیوی و اخروی انسان، بدون شک با مطالعه دقیق منابع اسلامی می‌توان موفقیت‌آمیزترین اصول مدیریت و بهترین ویژگی‌های مدیر شایسته را به دست آورد. بنابراین می‌توان گفت بهترین روش مدیریتی، روشی است که با مدیریت رحیمانه پروردگار بر جهان هستی هماهنگ‌تر باشد. دقت در سیره انبیای الهی از آدم (ع) تا خاتم حضرت محمد (ص) و شیوه رهبری و هدایت مردم و نحوه مدیریت جامعه توسط آنان، چشم حقیقت‌جوی ما را به اصول و روش‌های مدیریت روشن می‌کند که با الگو گرفتن از آنها می‌توان شایسته‌ترین مدیران را انتخاب کرد و به تبع آن شایسته‌ترین مدیریت در جهان را می‌توان تجربه کرد (میرزاخانی، ۱۳۹۱: ۱۴۵).

تعاریف متعددی که از «مدیریت اسلامی» وجود دارد، نشان می‌دهد که از این ترکیب اضافی (اسلامی) برداشت‌های مختلفی صورت گرفته است؛ اما در این بین به نظر می‌رسد «مهمترین نقشی که اسلام در نظریه‌ها و همچنین در روش‌های علمی مدیریت ایفا می‌کند، از طریق تاثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است. اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که روش مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در روش‌های علمی آنها تأثیر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد. این بزرگترین نقشی است که اسلام در مدیریت ایفا می‌کند و معنای صحیح «مدیریت اسلامی» همین است (حسینی مشهدی، ۱۳۹۳: ۱۵).

مدیریت انقلابی

قبل از تعریف مدیریت انقلابی، از نظر رهبر انقلاب، انقلابی‌گری تعریف شده است. از نظر ایشان انقلابی‌گری یعنی «عادلانیه، خردمندانه، دقیق، دلسوزانه، منصفانه، قاطعانه و بدون رودروایستی عمل کردن» (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۵/۰۴/۰۹). به طور کلی انقلابی‌گری در دو بعد کلی قابل توجه است.

۱- اندیشه و تفکر انقلابی

۲- اقدام و عمل انقلابی

اقدام و عمل انقلابی را می‌تواند در سه عرصه زیر دسته بندی نمود:

عرصه گفتمان سازی؛

عرصه مطالبه‌گری؛

عرصه اقدام مستقیم.

مجموعه گزاره‌های این سه عرصه ناظر بر تلاش برای تغییر نگرش، رفتار و ساختار سازمان‌ها بر مبنای آرمانهای اسلام و انقلاب اسلامی است که انتظار می‌رود مدیریت انقلابی، برای تحقق انقلابی‌گری در قالب فعالیت‌های گفتمان ساز، عرصه مطالبه‌گری؛ عرصه اقدام مستقیم صورت پذیرد (حیبیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۲).

سابقه طرح مفهوم مدیریت انقلابی در ادبیات رهبر انقلاب، سابقه‌ای حداکثر چهار ساله دارد. اگر چه زمینه‌های صورت‌بندی و طرح این مفهوم را می‌توان با نیاز انقلاب اسلامی و بسط ید تکنوکراتیسم مرتبط دانست. (فخرایی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). مدیریت انقلابی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است (نادری قر و همکاران، ۱۳۹۸: ۸۹). مدیریت انقلابی سبک نوینی از مدیریت است که 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 ارزش‌ها است. به عبارتی می‌توان گفت که سبک مدیریت انقلابی، هم منطبق بر سبک‌های نوین مدیریت و هم منطبق بر ارزش‌ها، اعتقادات و فرهنگ اسلامی است (فخرایی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵). رسالت مدیریت انقلابی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است.

(رحمانی، ۱۳۸۷: ۵۳). در واقع، 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 (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۴).

از این نظر مدیریت و انقلابی‌گری دو مولفه جدایی‌ناپذیر نظام اسلامی محسوب می‌شوند. مدیریت انقلابی به عنوان یکی از انشعاب‌های مدیریت اسلامی، طی سالهای اخیر به گفتمان رایج فضای مدیریتی کشور بدل شده است و اوج آن را در بیانات رهبر معظم انقلاب می‌توان جستجو کرد. لذا انقلابی‌گری باید رکن اساسی هر سازمان و نهادی باشد که می‌خواهد برای نظام جمهوری اسلامی ایران خدمت کند (آقابابایی، ۱۳۹۷: ۳۵).

تفاوت اصلی مدیریت انقلابی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی است (گلشنی و عطایی، ۱۴۰۰: ۱۴۳۵). در نتیجه اساس مدیریت انقلابی با تأکید بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ در حالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد (فرهادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲). بنابراین اگر چه مفهوم مدیریت انقلابی بیش از تأمل نظری و تدوین تجربی، به واژه‌ای پرکاربرد در ژورنالیسم تبدیل شده اما آنچنان که مروجان تکنوکراتیسم می‌گویند نه تنها یک «حرف بی‌محتوا» نیست، بلکه تجربه‌ای مترکم و کارآمد است که دست کم سه اصل مردمی بودن، انقلابی‌گری و جهادی بودن را در درون خود تجلی داده و می‌پروراند. درباره واژه مردمی بودن مدیریت انقلابی که ممکن است در نگاه اول درک آن دشوار یا غیرممکن به نظر برسد قابل ذکر است که تجربه‌ی متفاوت و قسوع امر مردمی در صدر انقلاب و در چارچوب مدنیت انقلابی و ایجاد نهادهایی به مانند جهادسازندگی و نهضت سوادآموزی می‌تواند تا حدود زیادی روشنگر این مفهوم باشد. برای تبیین بیشتر این مطلب، سخنان مقام معظم رهبری و تأکیداتی که ایشان بر امر

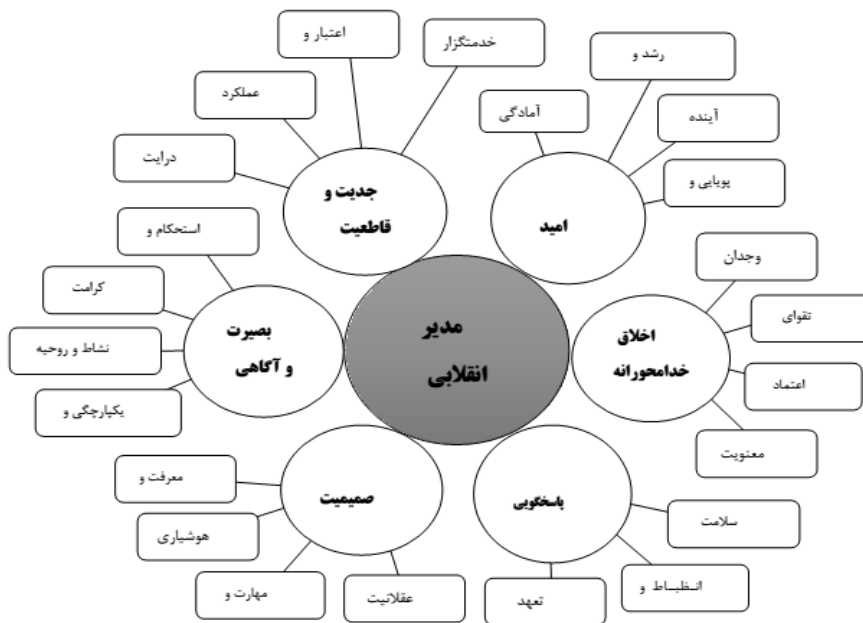
مردمی بودن انقلاب دارند می تواند گره گشا باشد رهبر انقلاب، یکی از توانایی های محوری نظام جمهوری اسلامی در حل مسائل کشوری را مردمی بودن آن بیان نمودند و استدلالهایی به مانند؛ «توانایی تأمین حضور مردمی در عرصه» و یا «هر جایی که مسئولین کشور توانایی های مردم را شناختند و به کار گرفتند، ما موفق شدیم. هر جایی که ناکامی هست، به خاطر این است که ما نتوانستیم حضور مردم را در آن عرصه تأمین کنیم. ما مسائل حل نشده کم نداریم. در همه ی مسائل گوناگون کشور، مسئولین باید بتوانند با مهارت، دقت و ابتکار راه هایی را برای حضور مردم پیدا کنند، اینجاست که مسئولین باید زمینه ها، مدل ها و فرمول های عملی و قابل فهم عموم و فرمول های اعتمادبخش را برای مشارکت مردم فراهم کنند.» (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰)، بر اساس اصل مردمی بودن، مدیریت انقلابی فرایندی است که بتواند این توانمندیها (مشارکت مردمی)، را به شکلی تکاملی در خود پرورانده باشد.

در شکل گیری چارچوب ارزشی مدیریت انقلابی، 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 محیط های بین المللی است که موجب جهت گیری مدیریت ارزشی می شود. از اینرو، روابط ارزشها با هدفگذاری در سطوح مختلف سازمانی، تأثیر ارزشها بر تصمیم گیری، نقش ارزشها در تحول سازمانی، تأثیر ارزشها در فرهنگ سازمانی، همگی از رابطه وثیق ارزشها با مدیریت در دو سطح تئوری و کاربرد حکایت می کنند (پناهی، ۱۳۹۸: ۱۴۵).

مؤلفه ها و شاخص های مدیر انقلابی

مدیریت مهم ترین رکن پیشرفت جوامع معرفی شده است. مدیریت انقلابی نیز به عنوان سبکی برخاسته از تفکر دینی و اجتماعی ما، می تواند زمینه ساز پیشرفت کشور باشد. (مظفری و محمدی، ۱۳۹۹: ۱۱). مدیریت انقلابی خصوصیات و شاخص های متفاوتی دارد که از نظر محققان متفاوت و مختلف هستند. شاخص ها و معیارهای مدیریت معمولاً توسط درجه شایستگی آن و توسط جهان بینی ها، اعتقادات، بینش ها و طرز تفکرها مشخص می شوند. در چارچوب فرمایشات رهبر

معظم انقلاب با در نظر گرفتن ارزش‌های پر خاسته از مکتب اسلامی، معیارهای کلی و جامعی برای مدیر انقلابی آمده است که به صورت خلاصه از دیدگاه ایشان برخی معیارها و شاخص‌های مدیر انقلابی در قالب شکل شماره ۱ آورده شده است که ایشان در امر مدیریت کشور بر این معیارها و شاخص‌ها تاکید داشته‌اند.



شکل ۱. مولفه‌های مدیر انقلابی از نظر رهبر معظم انقلاب، (فخرایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۰)

همچنین مقام معظم رهبری در دیدار رضائی سال (۱۴۰۰) خود با دانشجویان در خصوص ملاک‌های مدیر مطلوب در نظام اسلامی و انقلابی ویژگی‌های زیر را برای مدیریت انقلابی بر شمرند:

- امیدوار بودن و خستگی‌ناپذیر بودن
- مدیریت فکورانه و عقلانی
- داشتن تعهد و قدرت مدیریت

جدول شماره ۱ در زیر شاخص‌های مدیر انقلابی را از دیدگاه‌های مختلفی جمع‌بندی نموده و به طور خلاصه ارائه داده است

جدول ۱. برخی شاخص‌های مدیر انقلابی

منبع	شاخص‌ها
مقام معظم رهبری (۱۳۹۹)	اخلاق خدامحورانه، امید، قاطعیت و جدیت، بصیرت و آگاهی، صمیمیت و پاسخگویی
تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)	قناعت، شفافیت مالی، خدمت بی منت به مردم، ریسک پذیری، اهمیت دادن به بیت‌المال، پرهیز از فساد مالی، ارتباطات مستقیم، رعایت ادب، استقامت و سختکوشی، ساختار منعطف، رعایت قوانین و مقررات، توجه به محرومین و مستضعفین، انعطاف پذیری و پویایی، وجدان کاری، همدلی و مشارکت، ایثار و از خود گذشتگی، نظم و انضباط اداری و تکلیف‌مداری
فعال‌گلشنی و عطایی (۱۴۰۰)	عملگرایی، ارتباط مستقیم با کارکنان، اهمیت زمان، حرمت به قانون و اجتناب از تبعیض، تخصص، علم و درایت، جوان‌گرایی و اعتماد به جوانان در مدیریت، پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف، سعه صدر، قاطعیت، سخاوت، وفاداری و تواضع
موسی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)	سیاست‌گذاری آینده‌نگر، حق‌محوری و شایسته‌گرایی (ابعاد سازمانی)، عقلانیت مؤمنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، استعداد کاری (ابعاد رفتاری) بصیرت انقلابی، خوداتکایی و فرهنگ جهادی (ابعاد زمینه‌ای)

البته موارد دیگری را نیز می‌توان به عنوان ویژگی‌های «مدیریت انقلابی» نام برد که بکارگیری این ویژگی‌ها اگر نتواند مشکلات مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و ... را بطور کامل حل نماید، حداقل شرایط را بهبود بخشیده و از عوارض ناشی از مشکلات و محدودیت‌ها خواهد کاست.

پیشینه تحقیق

حبیبیان و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با استفاده از روش تحقیق مروری - توصیفی به بررسی مدیریت انقلابی، ضرورت‌ها و چالش‌های آن از دیدگاه خبرگان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد که مؤلفه رفتاری، ساختاری عوامل چالشی مدیریت انقلابی هستند و در بین ضرورت‌های اجرایی مدیریت انقلابی نیز به ترتیب ضرورت‌های رویکردی، منابع انسانی و مدیریتی از اولویت برخوردارند و نقش عامل ساختار از ضرورت‌های

اجرای مدیریت انقلابی کم اهمیت بوده است. آنها در پایان پیشنهادها و راه کارهایی به منظور دستیابی به مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی ارائه دادند. مردانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با استفاده از روش تحقیق آمیخته (کیفی - کمی) و ابزار مصاحبه در بخش کیفی و پرسشنامه محقق ساخته در بخش کمی، به بررسی الگوی شایستگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما) پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد که شایستگی‌های عمومی مدیریت، شایستگی‌های عام مدیریت رسانه، شایستگی‌های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون و شایستگی‌های مدیریت انقلابی و ۵ بعد اثرپذیر بهبود عملکرد سازمانی، توسعه سازمانی، کارآفرینی سازمانی، رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی مؤلفه‌های شناسایی شده و سازوکارهای موثر جهت تبیین ویژگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه بوده‌اند.

دوالی و فرزادنیا (۱۴۰۰)، با استفاده از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی از نوع کیفی که با استفاده از روش نظریه داده بنیاد (گرنند تئوری) صورت پذیرفته است به بررسی و شناسایی عوامل موثر بر ریزش مدیران انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب پرداختند. بر اساس نتایج مطالعه آنان ۷۶ شاخص ذیل ۹ عامل فرعی و ۵ دسته عوامل اصلی دسته بندی گردیدند که شامل عوامل علی (رفتار فردی و رفتار اجتماعی)، عوامل زمینه ساز (پیروی از هوای نفس، لغزش های اخلاقی)، عوامل مداخله گر (دشمن و فعالیت های آنها، دوستان و خانواده)، راهبردها (انواع فساد، تغییر رویکرد و نگرش) و پیامدها (جامعه شناختی) می باشند. غیور نجف آبادی و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از روش تحقیق آمیخته اکتشافی و نظریه پردازی داده بنیاد غیر ساختار یافته به بررسی الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت تراز انقلاب اسلامی در نیروهای مسلح مبتنی بر اندیشه امامین انقلاب اسلامی پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد که تعهد انقلابی؛ حافظ انقلاب، قانونمندی، عملگرایی، خدمتگزاری و مدیریت جهادی به عنوان عوامل پیامدی؛ تفکر انقلابی و ویژگی انقلابی به عنوان عوامل مداخله گر؛ تفکر انقلابی و آگاهی انقلابی به عنوان عوامل علی شناسایی شده‌اند.

در خارج کشور با اینکه مطالعه‌ای در مورد مدیریت انقلابی انجام نگرفته است، ولی برخی پیشینه‌های مربوط به سبک‌های جدید مدیریتی انجام گرفته که چند پژوهش و نتایج آنها آورده شده است.

بوندارچوک^۱ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای که به تازگی به چاپ رسیده ماهیت و ویژگی‌های مدیران مدرن را مورد بررسی قرار داده و خصوصیات و ویژگی‌های مدرن مدیریتی را ارائه کرده است. وی در نتایج مطالعه خود نشان داد که فرآیند مدرن مدیریت مستلزم استفاده مدیر از تجزیه و تحلیل سیستماتیک وضعیت، ساخت (در قالب بازنمایی ذهنی یا طرح‌های مادی) مدل‌های مدیریت شده و تغییرات احتمالی آن، مدل‌سازی فرآیندهای حرفه‌ای (ساخت حرفه‌ای) و رفتار شخصیتی (روان‌نگاوی)، ساختار اجتماعی-روانی خاصی است که همگی این خصوصیات به پیشرفت مدیریت مدرن کمک می‌کنند.

زهرانی^۲ (۲۰۲۲) در مطالعه خود و با استفاده از مدل معادلات ساختاری توسعه یک مدل جدید از مدیریت اخلاقی را در کشورهای اسلامی و منطقه خاورمیانه ارائه و پیشنهاد داد. بر این اساس نتایج مطالعه وی، رابطه مثبتی بین صفات شخصی و عوامل گروهی مدیریتی و کیفیت اداری و روابط انسانی وجود دارد. ویژگی‌های اداری و روابط انسانی تاثیر مثبتی بر روابط با مدیران و همکاران نیز داشته است. ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های اداری، روابط انسانی می‌تواند مدل اخلاقی مدیریتی را بهبود ببخشند.

مرور مطالعات در زمینه بررسی "شناسایی شاخص‌های مدیر انقلابی و طراحی مدل آن در بخش دولتی" حاکی از آن است که تاکنون مطالعات مختلفی در زمینه مدیریت انقلابی و شناسایی شاخص‌های آن صورت گرفته است ولی در زمینه طراحی مدل مطلوب برای این شاخص‌ها مطالعه چندانی صورت نگرفته است. تفاوت و جنبه نوآوری این پژوهش در تطبیق با پژوهش‌های دیگر در همین موضوع است که در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیر انقلابی، بر اساس مولفه‌های شناسایی شده، الگوی مدیریت انقلابی ترسیم و طراحی شده است.

1. Bondarchuk

2. Zahrani

روش پژوهش

تحقیق حاضر، از نظر هدف در حیطه پژوهش های بنیادی طبقه بندی می شود زیرا به دنبال طراحی مدل مدیریت انقلابی است. همچنین این تحقیق از نظر چگونگی گردآوری داده های مورد نیاز، جزء پژوهش های اکتشافی طبقه بندی می شود. روش تحقیق اکتشافی در برگیرنده گردآوری، تحلیل و تفسیر داده های کیفی در یک مطالعه واحد و یا در مجموعه مطالعاتی است که یک پدیده اساسی را مورد مطالعه و تحقیق قرار می دهد.

برای بررسی و شناسایی مقوله های مدیر انقلابی از روش کیفی و تجزیه و تحلیل داده ها به روش داده بنیاد همزمان با جمع آوری داده ها استفاده گردید. برای این منظور بعد از جمع آوری اطلاعات، اقدام به کدگذاری داده ها شده و جهت کدگذاری داده ها، از کدگذاری سه مرحله ای باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. بنابراین در تحقیق حاضر اطلاعاتی که از طریق مصاحبه با خبرگان بدست آمده با استفاده از روش کیفی کدگذاری شده و مدل نهایی تحقیق به روش روش اشتراوس - کوربین طراحی گردید.

نظریه برخاسته از داده ها (مبتنی بر زمینه) یکی از روش های شناخته شده در پژوهش های کیفی می باشد. برای نخستین بار توسط اشتراوس (۱۹۶۷) بنیان نهاده شد. معمولاً پژوهش گرانی به این روش روی آوردند که موضوع مورد مطالعه آن ها در مطالعات قبلی مورد غفلت قرار گرفته یا به طور سطحی به آن توجه شده است. (Mertens, 2007). تحلیل داده ها در این روش، با استفاده از سیستم کدگذاری باز (شناسایی مقوله ها)، کدگذاری محوری (پروردن مقوله ها) و کدگذاری انتخابی یا گزینشی (انتخاب نهایی مقوله ها) انجام می شود. در پژوهش حاضر مراحل اجرایی تحقیق به صورت زیر می باشد.

گام اول

استخراج داده های معنایی (کدگذاری باز): کدگذاری باز یک بخش از تجزیه و تحلیل بود که شامل شناسایی، نام گذاری، دسته بندی و تشریح زیرمقوله های موجود میان داده ها می گردد. کدگذاری باز به عنوان بخشی از فرایند تحلیل داده ها است که به خرد کردن، مقایسه سازی، نام گذاری، مفهوم پردازی و مقوله بندی داده ها می پردازد. طی کدگذاری باز، داده ها به بخش های

مجزا خرد شده و برای به دست آوردن مشابهت‌ها و تفاوت‌هایشان مورد بررسی قرار می‌گیرد در این پژوهش فرایند کدگذاری باز منجر به شناسایی ۲۴۵ کد باز گردید.

گام دوم

استخراج مقوله‌ها و مضامین اصلی (کدگذاری محوری): در این مرحله برقرای رابطه بین طبقه‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) انجام شد. کدگذاری محوری فرآیند ربط دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها، و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. در مرحله دوم کدگذاری که برای شناسایی مقوله‌های فرعی مدیریت انقلابی انجام گردید محقق ۲۴۵ زیرمقوله را در ۴۴ مقوله دسته‌بندی نمود در کدگذاری محوری، تلاش شد مفاهیم یافته شده در کدگذاری باز براساس اشتراکات و سازگاری معنایی در کنار هم قرار گیرند و دسته‌بندی جدیدی ارائه شود که مفاهیم به صورت کلی‌تر بیان شوند.

گام سوم

مرحله نظریه‌پردازی (کدگذاری انتخابی): مقولات به دست آمده در فرایند ساخت نظریه زمینه‌ای، خط سیر داستانی از مجموعه شناسایی مقوله‌های اصلی و زیرمقوله‌های مدیرانقلابی شروع و به طراحی مدل آن منجر می‌شود. در مرحله کدگذاری انتخابی وجوه مشترک مقوله‌های بدست آمده از مراحل قبلی شناسایی شدند و مقوله‌های دارای اشتراک زمینه‌ای دسته‌بندی شدند. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که مقوله محوری را به شکل نظام یافته به دیگر مقوله‌ها ربط داده و روابط را می‌تواند در یک چارچوب منظم روایت‌گیری کرده و پایه‌های علمی کار را استحکام ببخشد. در این مرحله محقق ۱۲ مقوله اصلی را در قالب ۷ بسستر مدل استراوس-کوربین که شامل عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها، مقوله محوری، موانع مدیریت انقلابی و پیامدها می‌باشند دسته‌بندی نموده و مدل نهایی تدوین گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر که در این تحقیق گروه خبرگان نامیده می‌شوند شامل مدیران پایه، میانی، ارشد دارای مدرک دکتری در رشته‌های مرتبط و اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران حوزه مدیریت دولتی و مدیریت اسلامی می‌باشند برای این کار، ابتدا افراد به روش هدفمند و با توجه به هدف تحقیق انتخاب می‌شدند و پس از دعوت و جلب رضایت آنها جهت انجام مصاحبه، زمان

دقیق مصاحبه از قبل تعیین می گردید قبل از شروع مصاحبه ابتدا اطلاعاتی در خصوص مدیریت انقلابی و خلاصه ای از تحقیقات صورت گرفته در اختیار آنها قرار می گرفت تا به اطلاعات اولیه لازم دسترسی داشته باشند. در حین انجام مصاحبه ها، کلیه فرایند مصاحبه ها ضبط می شد تا در فرایند کد گذاری مطلبی از قلم نیفتد و فرایند مصاحبه ها تا جایی پیش رفت که محقق به مرحله اشباع نظری نزدیک گردید در این تحقیق در مصاحبه سیزدهم اشباع نظری فراهم گردید لیکن محقق جهت حصول اطمینان و کنکاش بیشتر، مصاحبه ها را تا نفر پانزدهم ادامه داد فلذا در این پژوهش ۱۵ مصاحبه عمیق با خبرگان صورت گرفته است جدول شماره ۲ در زیر مشخصات پانزده خبرگان پژوهش را نشان می دهد

بررسی یافته های فردی و زمینه ای مصاحبه شوندگان خبره نشان داد که از ۱۵ خبره مورد بررسی ۸۶/۶ درصد مرد و ۱۳/۳ درصد زن بوده اند. بیشترین گروه جنسی متعلق به مردان بوده است. از ۱۵ پاسخگو ۶/۷ درصد مجرد و ۹۳/۳ درصد متأهل بوده اند. از نظر گروه های سنی، یافته های توصیفی نشان داد که بیشترین فراوانی گروه های سنی مربوط به گروه سنی ۵۰ سال به بالا سال می باشد که ۴۰ درصد کل پاسخگویان مربوط به این گروه سنی می باشند. کمترین فراوانی و درصد گروه سنی نیز مربوط به گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال می باشد (با ۱۳ درصد). بررسی وضعیت تحصیلات مصاحبه شوندگان نشان می دهد ۸۷ درصد پاسخگویان که بیشترین میزان فراوانی را دارا می باشند دارای مدرک دکترا می باشند. از بین آنها بیشترین درصد نیز متعلق به نمایندگان رهبری در دانشگاهها که دارای مشاغل مدیریتی با جایگاه دکترا بودند، می باشد. بررسی سطوح شغلی پاسخ دهندگان نشان داد که از ۱۵ نفر پاسخگو، ۴ نفر و معادل ۲۷ درصد در سطوح مدیریتی خرد، ۸ نفر در سطح سطح مدیریتی میانه و ۳ درصد در سطح مدیریتی کلان سابقه مدیریت داشتند. از ۱۵ پاسخگو ۲۰ درصد کمتر از ۳ سال سابقه کار داشته اند. ۷ درصد بین ۳ تا ۷ سال سابقه کار داشته اند، ۳۳ درصد بین ۷ تا ۱۰ سال سابقه کار داشته اند و ۴۰ درصد نیز بالای ۱۰ سال سابقه کار داشته اند. بیشترین درصد سابقه شغلی مربوط به کسانی بوده که ۷ تا ۱۰ سال سابقه کار داشته اند. جدول ۳ در زیر مشخصات جمعیت شناختی گروه خبرگان تحقیق فوق را نشان می دهد.

جدول ۳. ویژگی‌های فردی و زمینه‌ای پاسخگویان

جنسیت		وضعیت تاهل		سن			تعداد	درصد
				مرد	زن	متاهل		
۱۳	۲	۱۴	۱	۲	۳	۴	۶	
۸۶/۶	۱۳/۳	۹۳/۳	۶/۷	۱۳	۲۰	۲۶/۷	۴۰	
میزان تحصیلات پاسخگو								
نمایندگان رهبری با مشاغل مدیریتی		دکتر		تحصیلات حوزوی معادل				
جایگاه دکتر		دکتر		دکتر				
۳		۷		۵				تعداد
۲۰		۴۷		۳۳				درصد
سطوح مدیریتی								
خرد		میانه		کلان				
۴		۸		۳				تعداد
۲۷		۵۳		۲۰				درصد
وضعیت سابقه مدیریتی								
کمتر از ۳ سال		۳ تا ۷ سال		۷ تا ۱۰ سال				
۳		۱		۵				تعداد
۲۰		۷		۳۳				درصد

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش اشتراک-کوربین و کد گذاری سه مرحله‌ای و با دقت لازم صورت گرفت محقق در طول کد گذاری باز به منظور کشف مشابهت‌های زیر مقوله‌ها و افزایش دقت در انتخاب مقوله‌ها، فرایند کد گذاری را دو بار تکرار نمود تا موردی از قلم نیفتد. برای اندازه‌گیری روایی محتوا، کدهای استخراج شده از طریق روش دلفی در میان خبرگان منتخب توزیع شد و نظر آنها درباره شاخص‌های مربوطه اخذ و به کار گرفته شد. در این پژوهش برای بررسی روایی، از راهبرد زاویه بندی استفاده شده است. این راهبرد انواع متعددی دارد که در این پژوهش از زاویه بندی پژوهشگر استفاده گردید. در این نوع راهبرد محقق برای

بررسی و بازنگری یافته‌ها از پژوهشگران و تحلیل‌گران متعدد کمک گرفته است. لذا در این پژوهش برای بررسی و تأیید کردن کدها از ۳ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه و شش نفر خبره مدیریتی کمک گرفته شد. بدین صورت که کدهای فرعی و اصلی دریافت شده در اختیار آنها قرار گرفت و پس از اعمال نقطه نظرات آنها همگرایی در نتایج حاصل گردید.

برای محاسبه پایایی از روش بازآزمون استفاده شد بدینصورت که از میان مصاحبه‌های انجام شده، چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای انجام شده در دو فاصله زمانی متفاوت برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شده‌اند. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه می‌باشند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص گردیده‌اند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌های انجام گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین صورت است.

$$\text{درصد پایایی باز آزمون} = \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

در پژوهش فوق برای محاسبه پایایی بازآزمون، از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب و هر کدام از آنها دو بار در یک فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری گردیده‌اند. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج پایایی

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون
۱	۱	۷۶	۳۵	۷	٪۹۲
۲	۷	۷۰	۳۴	۹	٪۸۹
۳	۱۳	۶۹	۳۳	۹	٪۸۷
	کل	۲۱۵	۱۰۲	۲۵	٪۸۹

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که تعداد کل گدھا در دو فاصله زمانی ۱۵ روز برابر ۲۱۵، تعداد کل هماهنگی و سازگاری بین گدھا در این دو زمان برابر ۱۰۲ بدست آمد. همچنین تعداد کل عدم سازگاری و توافق در این دو زمان برابر ۲۵ بدست آمد. پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۸۹ درصد بدست آمد. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد می‌باشد (کواله، ۱۹۹۶) قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تایید می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

همان گونه که بیان شد تحلیل داده‌ها در این تحقیق با استفاده از رویکرد کدگذاری سه مرحله‌ای داده بنیاد انجام شده است. مراحل انجام شده از کدگذاری باز شروع شده و با کدگذاری محوری و سپس با کدگذاری انتخابی به اتمام رسید و به صورت زیر بوده است. نتایج مرحله اول تحلیل داده‌ها و کدگذاری باز در جدول شماره ۴ آورده شد لازم به ذکر است که در مرحله کدگذاری باز ۲۴۵ کد شناسایی و دسته بندی شدند. دسته بندی این ۲۴۵ کد شناسایی شده بر اساس ویژگی‌های مشترک و خصوصیات هماهنگ آنها انجام شده است. در مرحله کدگذاری محوری ۲۴۵ زیر مقوله / شاخص در قالب ۴۴ مقوله فرعی و در مرحله کدگذاری انتخابی در ۱۲ مقوله اصلی دسته بندی شدند که نتایج سه مرحله کدگذاری به صورت یکجا در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
عوامل علی	عوامل سازمانی	هدف‌گرایی	تفکر هدف‌گرا
			اخذ تصمیمات درست
			انتخاب مسیر درست
			ترسیم اهداف بلندمدت
			داشتن اهداف مشخص
			دوری از رفتارهای نمایشی
		عمل‌گرایی	نمایان بودن شایستگیها در عمل نه گفتار
			دوری از وعده‌های غیر عملی
			معیار شایستگی بر اساس عملکرد
			تأکید بر عمل کردن به وعده‌ها

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
		التزام به قانون	نمایان بودن موفقیت ها در اعمال مدیران
			تعهد به وظیفه مدیریتی
			در اولویت بودن قوانین سازمان
			استفاده از قانون برای جلوگیری از ضایع شدن حقوق دیگران
			عمل بر مبنای قانون و مقررات
			انجام وظایف محوله بر اساس نظم و انضباط
			تعریف نظم و انضباط بر اساس قانون کشور نه بر اساس نظرات شخصی
		شایسته سالاری	انتخاب کارکنان بر اساس سلامت فکری، ذهنی، جسمی
			با اصالت بودن
			توجه به اصول رفتار سازمانی
			توجه به توانایی و تخصص مدیران داخلی و ارتقاء بر مبنای شایستگی
			بررسی تخصص های مرتبط با فعالیت ها در واگذاری مشاغل
			تاکید بر نقش پارامترهای درونی و بیرونی دخیل در تحقق مدیریت انقلابی
			داشتن تجربه کاری
	عوامل محیطی	سیاسی-قانونی	پرهیز از سیاسی کاری
			جلوگیری از تسلط منابع قدرت سیاسی
			جلوگیری از تفسیرهای سیاسی از قوانین
			در اولویت قرار دادن قوانین نسبت به درخواستهای ذینفعان
			جلوگیری از اعمال نفوذ سیاسیون در مسائل داخلی سازمان

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز		
			تصمیم گیری بر مبنای اولویتهای سازمانی و نه بر مبنای نیازهای سیاسی		
			طرد انتصابات بر مبنای روابط سیاسی		
			استفاده از نفوذ سیاسی به نفع کارکنان و سازمان		
			برخورد قاطع با فشارهای سیاسی منفعت طلبانه		
		به روز بودن			به روز بودن در جهت دستیابی به شیوه‌های نو
					استفاده از روش‌های نوین و جدید علمی در
					دستیابی به اهداف و برنامه های سازمان
					داشتن توانایی و مهارت‌های فناوریهایی نو
					تطبیق سازمان با تغییرات محیطی
					بکارگیری روشهای جدید مدیریتی
					کنکاش مداوم محیط و تغییرات آنها
					شناسایی مداوم فرصتها و تهدیدات جدید در پی تغییرات محیطی
		عوامل زمینه ای	اعتقادات دینی	داشتن توکل به خدا	در سختی‌ها و مشکلات به خدا توکل کردن
					با توکل به خدا به دنبال اهداف سازمان بودن
توکل در شرایط ابهام					
وجدان کاری					عدم توجه به رضایت مدیران بالا دستی در انجام وظایف
					داشتن وجدان کاری
					دارای تلاش مستمر و سختکوشی بیشتر
					ارائه خدمت بی منت به مردم
خدمت بی منت					خود را وقف خدمت به مردم نمودن
					تلاش بیشتر با تاکید بر وجدان کاری
					توجه به محرومان
					خود را فدای اهداف سازمان کردن
					ایثار و از خودگذشتی داشتن

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
			عبادات دانستن خدمت به مردم	
			عدم انجام خدمت در مقابل پاداش	
			نداشتن چشم داشت از سازمان در برابر زحمات خود	
		تعهد به ارزشهای دینی		عمل بر اساس اصول اسلامی
				در اولویت بودن ارزش های اسلامی - انقلابی
				پشتوانه قرار دادن مسائل معنوی در راس امور مدیریتی
				انتخاب روش ها و شیوه های انجام کار بر اساس اعتقادات دینی
				شرعیات و ارزشهای اسلام را بالاتر از همه موارد فرض کردن
				سنجیدن امور با ترازوی اسلام
				تفسیر قوانین و مقررات با معیار ارزشهای اسلامی
		حس مسئولیت در مقابل خدا		حس مسئولیت در برابر خدا و مردم
				همیشه و همه جا خدا را ناظر بر اعمال دیدن
				انجام کار برای رضایت خداوند
				خود را بر خدا و مردم پاسخگو بداند
	عوامل ارزشی	داشتن انگیزه و روحیه انقلابی		روحیه انقلابی داشتن
				با ایمان قلبی دنبال اهداف ملی بودن
				سعه صدر داشتن
				داشتن فضایل اخلاقی در مقابل سایر نیروهای سازمان
				داشتن وفای به عهد در رسیدن به اهداف
				عاشق خدمت بودن
		الگو گیری از منویات مقام معظم رهبری در		
	آرمان گرایی انقلابی			

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
			تدوین استراتژیها و برنامه های سازمان
			به کارگیری راهبردهای مدیریت انقلابی
			تاکید بر تقویت اندیشه و تفکر انقلابی در بین مدیران و مسئولین
			هدف گیری آرمانهای انقلاب و پیروی از آن
			تصمیم گیری عقلایی در برابر مشکلات و حل ریشه ای مسائل با الگوی تفکر انقلابی
			اعتقاد مدیران انقلابی به استقلال کشور
			تاکید بر لزوم خودکفایی و نه اعتقاد به وابسته بودن
			گرایش به سادگی و بی ریائی
			افزایش وحدت و همدلی در بین مدیران و مسئولین
			تلاش به افزایش شاخص های کارآمدی در مدیران کشور
		تفکر انقلابی	تعهد به مبانی انقلاب اسلامی
			حساسیت داشتن نسبت به گزینش ها
			در هر صورت و در هر حال ارزش های انقلاب اسلامی را به عنوان محور رسیدن به اهداف در نظر داشتن
			تغییرات تهاجمی و یکباره برای رشد و ترویج ارزشهای اسلامی
			دخالت دادن شرایط روز جامعه در تصمیم گیریها
			در راستای اهداف انقلاب حرکت کردن
			پایبندی به مبانی و ارزش های اساسی انقلاب
			هدف گیری آرمانهای انقلاب

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
			اعمال ضد استکباری
			تعهد به پیشرفت، توسعه و رشد کشور
			مبارزه با سلطه
		مردمی بودن	دربین مردم بودن
			حفظ حرمت مردم و احترام به آنها
			جلوگیری از ضایع شدن حق و حقوق مردم
			خوش زبان و برخورد صمیمانه با مردم
			انجام وظیفه بر اساس نوع دوستی
			مشارکت در تشکلهای مردمی
			داشتن دقت نظر بر سبک زندگی خویش
			نفی برتری و سلطه‌گری در ارتباط با مردم
			زندگی در سطح و منطقه عامه مردم
			ایجاد تغییر و تحول در سازمان و کشور بر اساس قانون اساسی کشور
			توجه به نقش اساسی مردم
			قرار گرفتن مردم در هسته اصلی اهداف خویش
			انکاب به حرکت‌ها و کمک‌های خودجوش به خصوص مردمی در جهت بسترسازی برای توسعه و پیشرفت
			مردم داری
			نفی مردم‌گریزی و مزد ستیزی
			توجه به اصل تامین نیاز احاد جامعه و نه توجه به تامین نیازهای گروه‌های خاص
			عوامل مداخله‌گر
شجاعت در برخورد با مسائل و مشکلات			
شجاعت در پیگیری رشد و توسعه سازمانی			
شجاعت در اخذ حق و حقوق کارکنان و زیر			

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
			دستان خود
			شناخت واقعی خود و دوری از اغراق در تعریف توانمندیهای شخصی
			شجاعت در برخورد با درخواستهای غیر قانونی
			شجاعت در مبارزه با تخلفات
			شجاعت در تبیین قوانین به نفع مردم
		تسلط بر خشم	جلوگیری از نیروی خشم
			حفظ حالت طبیعی در برخوردها
			داشتن توانایی جلوگیری از طغیان خشم
		امانت داری	امانت پنداشتن وظایف محوله
			پاسدار اموال بیت‌المال بودن
			پاک دست بودن
			امانت داری
		خوش رویی توأم با قاطعیت	خوش رویی با کارکنان
			رفتار خوش با ارباب رجوع
			قاطعیت در تصمیمات در عین خوش رویی
			پرهیز از شک و تردید
			داشتن روحیه جوانمردی
		اخلاص در عمل	در عمل اخلاص داشته باشد
			داشتن حسن نیت در انجام وظایف
			ساده زیستی
			خود واقعی را نشان دادن و دوری از وصف اغراق آمیز خود
			قناعت پیشگی
			انجام وظایف برای جلب رضایت خدا
			داشتن صبر و بردباری
		صبر و درایت	

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز				
			تاکید بر نگاه مدیرانه به انجام امور و فعالیت‌ها				
			داشتن درایت در تصمیم‌گیری				
			ترویج وفاداری در سازمان				
			درایت در بکارگیری مدیران متخصص				
	عوامل مدیریتی	دانش و تخصص مدیریتی		داشتن تخصص مدیریتی			
				داشتن علم مدیریتی			
				داشتن علاقمندی به مدیریت			
				داشتن شم مدیریتی			
				بکارگیری اصل رهبری به جای مدیریت			
				توجه به اصل دانایی محوری در شیوه مدیریتی خود			
				گشاده دست بودن			
				ریسک‌پذیری			
				مشورت با همکاران			استفاده از نظر و مشاوره دیگران در کنار قاطع بودن
							استفاده از سبکهای مشارکتی
	احترام به نظرات مخالف						
	استفاده از دانش دیگران						
	توجه به نظرات همه افراد						
	شنیدن و بررسی همه نظرها حتی مخالفین شخصی						
	بکارگیری نظرات مخالفین شخصی در صورت مفید بودن						
	ارتباطات باز			ایجاد پل ارتباطی بین گروههای درون سازمانی با گروه‌ها و تشکلهای مردمی			
				ایجاد همدمی بین کارکنان			
تأکید بر ایجاد ارتباط صادقانه و شفاف							

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
مقوله محوری	داشتن دید استراتژیک		داشتن ارتباط مستقیم با کارکنان	
			ایجاد حلقه های ارتباطی قوی بین خود و مدیران رده پایین تر و کارکنان و دیگر مدیران	
		آمدگی بالا	آمدگی بالای در پیگیری اهداف سازمان	
			داشتن آمدگی برای مقابله با سختی ها	
			آمدگی مقابله با بحرانها	
			آمدگی در برابر کاهش منابع	
			آینده نگری	آینده نگری در مسائل
				داشتن تاکتیک برای برخورد با مشکلات احتمالی
				انجام پیش بینی برای حل مشکلات احتمالی
				امید به آینده بهتر
		عدالت محوری	دید مساوی به همه افراد	
			نگاه یکسان به همه مشتریان	
			ارتقاء کارکنان بر اساس عملکرد و دانش آنها	
			عدالت در برخوردها	
			عدالت در تخصیص منابع	
			حذف پارتی بازی، رانت و سفارشات	
			خودداری از تبعیض بین کارکنان	
			مسئولیت پذیری	تعهد در مقابل پیشرفت کشور
		زمینه سازی برا توسعه همه جانبه کشور		
		مسئولیت پذیری در برابر کاستیهای موجود		
خود را در مقابل مشکلات جامعه مسئول دانستن				
مدیر پروری و بهسازی کارکنان				
راهبرد	سخت کوشی در راستای آرمانهای	جوان گرایی	استفاده از مدیران جوان	
			استفاده از نیروهای شایسته و کاردان جدید	

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
	انقلاب		تلاش در جهت تربیت مدیران جوان برای آینده کشور	
			اتکا به نیروهای جدید و جوانان کشور	
			تشویق و هدایت انگیزه های مثبت جوانان	
			ایجاد و بکارگیری گروه های کاری از بین جوانان	
		اتکا به عزم ملی	محرومیت زدایی	
			داشتن تعهد به پیشرفت کشور	
			پیروی از برنامه ها و اهداف کشور در برنامه ریزیهای کوتاه مدت	
			داشتن نگاه سیستمی به جایگاه مدیریتی خود	
		پافشاری در رسیدن به اهداف	تلاش همه جانبه برای رسیدن به اهداف	
			پیگیریهای سفت و سخت امور	
			اعتقاد راسخ به اهداف	
			تنظیم اقدامات کوچک در راستای اهداف اصلی و بررسی مکرر اقدامات جزئی	
		اداره دانش محور امور	نوآوری و خلاقیت	خلاقیت و نوآوری در کارها
				ایده پردازی و گرایش به نوآوری
	تاکید بر راهکارهای نوآورانه در برخورد با مسائل			
	بکارگیری افراد نوآور و خلاق در سازمان			
	استفاده از مشاوران نوآوری			
	برنامه ریزی دانش محور		اولویت برنامه ریزی و طراحی به عنوان رکن انجام فعالیتها	
			اولویت بندی و شناسایی ظرفیتها و فرصتها	
			تعیین چشم انداز برنامه های بلندمدت برای آینده	
گرایش به سوی دانش محوری در برنامه ریزیها				

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز		
		زمان سنجی	وقت شناسی و اقدامات به موقع		
			در نظر گرفتن زمان حال و آینده تواما		
			مدیریت زمان		
			استفاده به موقع از زمان برای پیشبرد اهداف سازمان		
		جلوگیری از موازی- کاری	ادغام یا بازتعریف واحدهای همراستا و تخصصی نمودن واحدها		
			استفاده بهینه از امکانات بخشها		
			تقسیم کار تخصصی		
			حذف کارهای موازی		
		موانع	موانع مدیریت انقلابی	موانع درونی	کارشکنیهای داخلی
					حمله به آرمانهای انقلابی اسلامی
فرار مغزها					
نبود روحیه مبارزه					
تأثیر پذیری از تبلیغات رسانه‌های غربی					
دست کشیدن از استکبارستیزی					
سیاست‌زدگی					
آشکار نمودن نقاط ضعف داخلی					
رقابت برای اخذ پست و مقام					
اشرافی‌گری و تجمل‌گرایی					
ضعف فردی مدیران					
نداشتن پشتوانه کاری					
نداشتن بینش صحیح از اداره و سازمان					
ضعف توانمندیهای علمی و مهارتی مدیران					
ضعف رفتار مدیریتی					
موانع بیرونی	تهاجم فرهنگی				
	تحریم				

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
			مدیریت غربی
			دست کم گرفتن دشمنان خارجی
			رایج نمودن گفتمان های غربی در محافل علمی و مدیریتی
			در زمین دشمن بازی نمودن
			درگیر شدن به تنشهای حزبی
			ایجاد جو رسانه ای
			پنهان کاری مشکلات
			بزرگ نمایی مشکلات
			رفتار جهادی
			رفتار راهبردی و تدوین راهبردهای مدیریتی با هدف دستیابی به اهداف
			در اولویت بودن حل مشکلات مردم
			توان مبارزه با مشکلات بزرگ
			راضی نگه داشتن ارباب رجوع
			برخورد صادقانه با مردم و همکاران
		پاسخگو بودن	پاسخگو بودن در برابر مردم
			پاسخگو بودن در برابر خداوند
			پاسخگو بودن در برابر انقلاب و ارزشهای اساسی آن
			گزارش دهی به عموم مردم در سخنرانیها
			شفاف سازی ریز کارها برای کارکنان
			پاسخگویی نسبت به اعمال و رفتار و عملکرد خود و کارکنان خود
			گزارش دهی به کارکنان در جلسات کاری
		رشد مسئولیت پذیری اجتماعی	گسترش همدلی و وفاق در بین کارکنان
			صریح و صادقانه حرف زدن
پیامدها	رشد اجتماعی		

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز	
		سازمان	تکیه به سازمان و مدیریت آن به عنوان یک پناهگاه در شرایط اضطراری و مشکلات توسط کارکنان	
			خود گشودگی زیاد	
			تشریح برنامه ها و اهداف شخصی خود برای کارکنان	
			تشریح برنامه بلندمدت و استراتژیهای مد نظر برای کارکنان	
	توسعه ملی	توسعه مدنی	چلوگیری از زد و بندهای سیاسی در مدیریت کلان	
			اولویت دادن منافع ملی بر منافع شخصی	
			استحکام در اداره کشور	
			مشارکت آحاد ملت	
			افزایش مشروعیت گروههای سیاسی	
			افزایش هم افزایی در بین مدیران	
			رشد رقابت کارکردی در بین مدیران و سازمانها	
			افزایش همدلی در بین مردم	
		رشد انسجام ملی	رشد گروههای اجتماعی	
			فعال شدن نهادهای مدنی با کارکرد مثبت	
			گسترش اعتماد مردم به دولت	
			رشد فرهنگ هم افزا و نیکوکاری در جامعه	
		توسعه مشارکت پذیری سیستمهای اجتماعی	توسعه مشارکت اجتماعی	افزایش مشارکت مردم در همه امور اجتماعی
				گسترش اعتماد عمومی در جامعه
				رفع مشکلات مردم
				کاهش درگیریهای محلی
کاهش درگیریهای سیاسی				
گسترش اعتماد	بهبود عملکرد سازمانها			

جدول ۴. نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی

مدل	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
		عمومی	ادغام، تفکیک، حذف و ایجاد کارکردی سازمانها
			تغییر دیدگاه مردم به سازمانها
			گسترش نفوذ و اثرگذاری سازمانها در بین مردم
			رشد پرستیژ کارکنان دولت
			افزایش اعتماد مردم به دولت

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

به صورت کلی همه مقوله های اصلی، مقولات فرعی و زیر مقوله های به دست آمده در جدول شماره ۴ بر اساس مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته با ۱۵ خبره در رده‌های مختلف مدیریتی و علمی کشور به صورت زیر دسته بندی شده است.

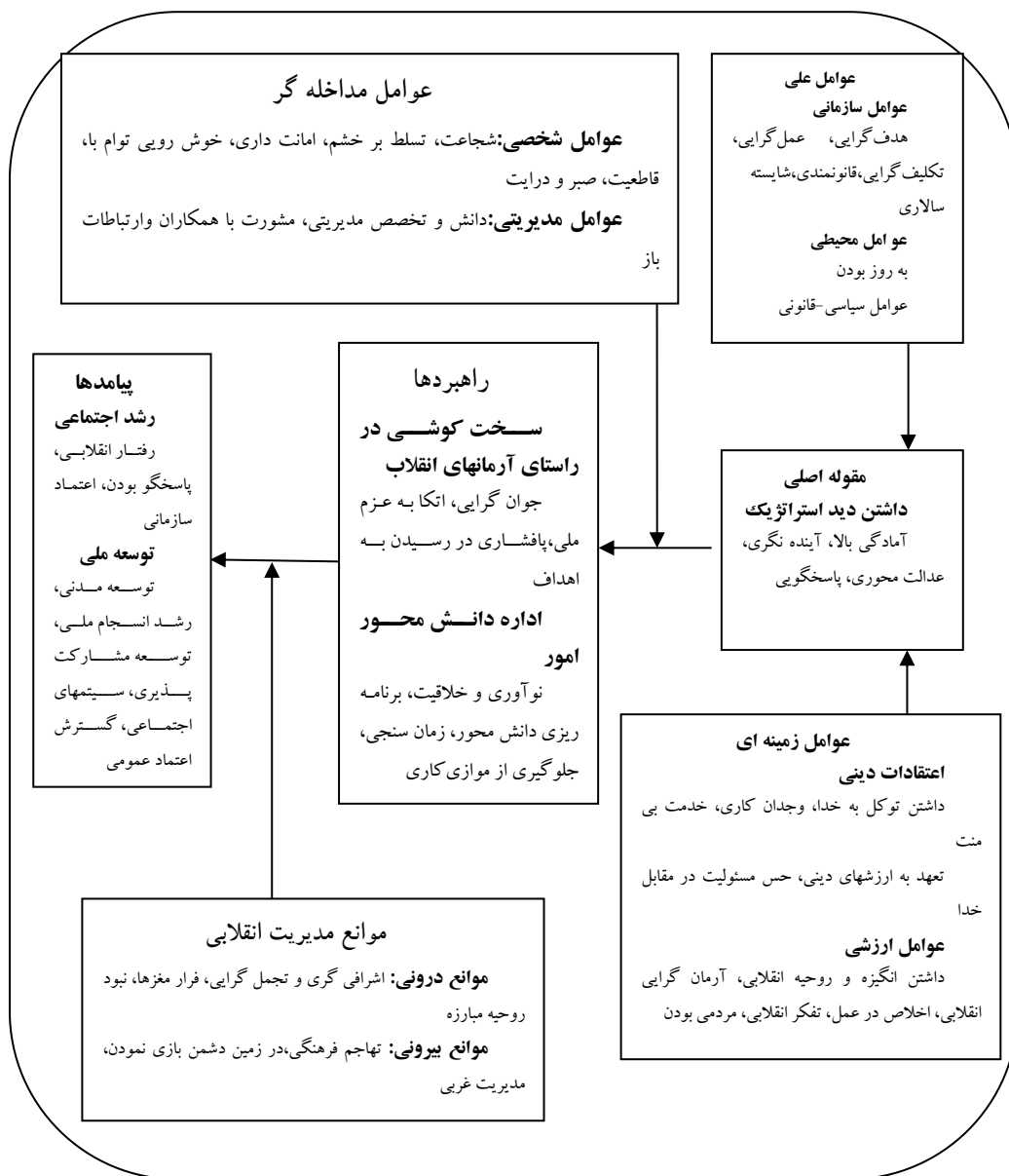
❖ زیر مقوله (۲۴۵ مفهوم در قالب کد گذاری باز)

❖ **مقوله فرعی** (۴۴ مقوله فرعی در قالب کد گذاری محوری)

❖ **مقوله اصلی** (۱۲ مقوله اصلی در قالب کد گذاری محوری و انتخابی).

مدل مدیریت انقلابی

برای تدوین مدل مدیریت انقلابی با توجه به مباحث قبلی که ارائه شد اقدام به تلفیق و دسته بندی مجدد مولفه های اصلی و فرعی به دست آمده گردید و مدل نهایی مدیریت انقلابی را با استفاده از این مباحث ارائه شد. در نظریه داده بنیاد، هنگامی که محقق به کار تجزیه و تحلیل می پردازد، به طور مرتب از کد گذاری باز به کد گذاری محوری در حال حرکت است که آن را رویکرد پارادایمی می نامند. از این رو، مقولات فرعی که در سلسله روابطی به یک مقوله مربوط می شوند؛ بیانی از عوامل علی، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله گر، راهبردها، موانع و پیامدها هستند. در مرحله کد گذاری انتخابی، ارتباطات بین ۱۲ مقوله اصلی مورد بررسی قرار گرفته و در هفت بخش اصلی مدل اشتراوس-کوربین دسته بندی گردیدند. این مدل که طی شکل شماره ۲ در زیر آمده است یک تصویر کلی از ویژگی های عام و خاص مدیریت انقلابی، و نحوه تعامل و ارتباط آنها که نهایتاً به توسعه و پیشرفت کشور منجر خواهد شد، ارائه شده است.



شکل ۲. مدل پارادایمی مدیریت انقلابی

به منظور استنباط این سلسله از روابط، مدل مذکور در اختیار ۳ تن از خبرگان قرار گرفت و با تأیید آنان مدل پارامتری تحقیق، تثبیت شد. چنان که در شرح مراحل کدگذاری گفته شد، این مدل حاصل اجرای کدگذاری باز و احصاء ۲۴۵ «کد باز» بود که پس از اجرای کدگذاری محوری در قالب ۴۴ «مقوله فرعی» دسته بندی شدند و با انجام کدگذاری انتخابی در قالب ۱۲ «مقوله اصلی» و نهایتاً ۷ بخش مدل استراوس-کوربین به شرح نمودار شماره ۲ نهایی گردید.

در مدل نهایی تدوین شده، شرایط علی عواملی هستند که مستقیماً بر مقوله یا پدیده تأثیر می گذارند و موجب وقوع یا توسعه پدیده می شوند. در مدل به دست آمده مقوله های فرعی هدف گرایی، عمل گرایی، التزام به قانون و شایسته سالاری در قالب مقوله اصلی عوامل سازمانی و مقوله های فرعی عوامل سیاسی-قانونی و به روز بودن در قالب مقوله اصلی عوامل محیطی دسته بندی شدند و از آنجا که همه عوامل فوق در ایجاد و ترویج مدیریت انقلابی تأثیرگذار بودند لذا در مدل مدیریت انقلابی تحت عنوان عوامل علی مدل مدیریت انقلابی معرفی شدند

عوامل زمینه ای عواملی هستند که نحوه شکل گیری، نشانه ها، و ابعاد پدیده محوری در این مقوله تبیین می گردد. برای استخراج عوامل زمینه ای، ابتدا مقوله های فرعی داشتن توکل به خدا، وجدان کاری، خدمت بی منت، تعهد به ارزشهای دینی، حس مسئولیت در مقابل خدا در قالب مقوله اعتقادات دینی و مقوله های فرعی داشتن انگیزه و روحیه انقلابی، آرمان گرایی انقلابی، تفکر انقلابی و مردمی بودن در قالب مقوله اصلی عوامل ارزشی دسته بندی شدند در این بخش مقوله اصلی اعتقادات دینی شامل مواردی می شود که یک شخص از مکتب دین و مذهب خود می گیرد در حالیکه عوامل ارزشی شامل ارزشهای حاکم بر جامعه و محل زندگی او بوده و یک مساله اجتماعی است که از بطن جامعه گرفته می شود با اینکه ممکن است در جوامع دینی اعتقادات مذهبی و ارزشهای دینی دارای اشتراکات فراوانی باشد لیکن این دو مقوله از لحاظ مفهومی جدای از هم بوده و باید از همدیگر تفکیک شوند زیرا در جامعه ما منبع اعتقادات دینی خدا و کتاب خدا و حضوت رسول (ص) و ائمه اطهار بوده در حالیکه منبع ارزشهای حاکم بر جامعه انقلابی گری و اعتقاد به اصول اساسی انقلاب اسلامی می باشد. از آنجا که همه موارد ذکر شده در این بخش زمینه ساز مدیریت انقلابی می باشد و وجود ویژگیهای ذکر شده در افراد زمینه ساز مدیریت انقلابی خواهد بود از اینرو عوامل فوق به عنوان عوامل زمینه ای مدل معرفی شدند

عوامل مداخله گر اتفاقات مؤثر بر کنش و راهبردها (تسهیل گر یا مانع تحقق راهبردها) است مداخله گرها عواملی هستند که در ایجاد یا بروز یک پدیده دخالت نموده و بر شدت اثر آن تاثیر گذار می باشند در این بخش ابتدا مقوله های فرعی شجاعت، تسلط بر خشم، امانت داری، خوش رویی توام با قاطعیت، اخلاص در عمل و صبر و درایت در قالب مقوله اصلی عوامل شخصی و مقوله های فرعی دانش و تخصص مدیریتی، مشورت با همکاران و ارتباطات باز سازمانی در قالب مقوله اصلی عوامل مدیریتی دسته بندی شدند و در نهایت مقوله های عوامل شخصی و عوامل مدیریتی به دلیل تاثیر گذاری آنها در مدیریت انقلابی به عنوان عوامل مداخله گر مدل مدیریت انقلابی معرفی شدند

مقوله محوری مقوله ای است که بیشترین تکرار را در بین مصاحبه های انجام شده دارا می باشد در بین کدهای اخذ شده داشتن دید استراتژیک مقوله ای بود که به طور مرتب توسط مصاحبه شونده ها تکرار گردید از این رو مقوله داشتن دید استراتژیک به عنوان مقوله محوری مدل مدیریت انقلابی انتخاب گردید. مقوله های فرعی داشتن آمادگی بالا، آینده نگری، عدالت محوری و مسئولیت پذیری در قالب مقوله اصلی داشتن دید استراتژیک دسته بندی شدند

راهبردها کنش های متقابلی است که برای مدیریت یا در پاسخ به پدیده ای اصلی انجام می شوند. در این پژوهش ابتدا مقوله های فرعی جوان گرایی، اتکا به عزم ملی و پافشاری در رسیدن به اهداف در قالب مقوله اصلی سخت کوشی در راستای آرمانهای انقلاب و مقوله های فرعی نوآوری و خلاقیت، برنامه ریزی دانش محور، زمان سنجی و جلوگیری از موازی کاری در قالب مقوله اصلی اداره دانش محور امور دسته بندی شده و دو مقوله اصلی سخت کوشی در راستای آرمانهای انقلاب و اداره دانش محور امور به عنوان راهبردهای مدل مدیریت انقلابی شناخته شدند

موانع مدیریت انقلابی عواملی هستند که مانع تحقق مدیریت انقلابی بوده و به عنوان عوامل بازدارنده تحقق راهبردها در مدل عمل می کنند در این پژوهش دو زیر مقوله موانع داخلی و موانع خارجی در قالب مقوله اصلی موانع تحقق مدیریت انقلابی دسته بندی و به عنوان موانع مدل مدیریت انقلابی شناخته شدند

پیامدها نتایج و ره آورد به کار بستن راهبردها هستند و اثری است که در نهایت حاصل خواهد شد در این بخش ابتدا مقوله های فرعی رفتار انقلابی، پاسخگو بودن، رشد مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در قالب مقوله اصلی رشد اجتماعی و مقوله های فرعی توسعه مدنی، رشد انسجام ملی، توسعه مشارکت پذیری سیستمهای اجتماعی و گسترش اعتماد عمومی در قالب مقوله اصلی توسعه ملی دسته بندی شده و در نهایت دو مقوله رشد اجتماعی و توسعه ملی به عنوان پیامدهای مدل مدیریت انقلابی انتخاب شدند

نتیجه گیری و پیشنهادها

شناخت و تبیین مدیریت انقلابی که لازمه پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی می باشد امری لازم و ضروری است. لذا این پژوهش با هدف طراحی مدل مدیریت انقلابی توانست زیر مقوله ها، مقوله های فرعی، مقوله های اصلی آن را با استفاده از متخصصین و خبرگان این حوزه کشف نموده و مدل جدیدی از مدیریت انقلابی ارائه دهد و این جنبه نوآوری تحقیق حاضر می باشد زیرا که تاکنون همه پژوهشهای صورت گرفته به بررسی یا شناسایی شاخصهای مدیریت انقلابی پرداخته بودند و در خصوص مدیریت انقلابی هیچ مدلی ارائه نشده بود بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، مدل مدیریت انقلابی شامل ۱۲ مقوله اصلی، ۴۴ مقوله فرعی و ۲۴۵ زیر مقوله یا سنجه می باشد که به تشریح در جدول شماره ۴ آمده است.

بر اساس یافته های تحقیق حاضر عوامل علی مدیریت انقلابی شامل دو دسته می باشند عوامل سازمانی و عوامل محیطی؛ اغلب تصور می شود که مدیران انقلابی باید افرادی سنتی و کاملاً مذهبی و تندرویی باشند که با ظواهر رسمی مذهبی بوده و در قید و بندهای مذهبی باید اعمال وظیفه نمایند در حالیکه به روز بودن و آگاه بودن به تغییرات و تحولات اجتماعی، سیاسی و تکنولوژیکی و نو بودن اندیشه ها و افکار موضوعی است که یک مدیر انقلابی باید در کنار سایر ویژگیهای سازمانی داشته باشد نو بودن افکار در کنار ایمان مداری به شکل گیری بینش مدیران و تشخیص مسیر صحیح هدایت و برنامه ریزی و اتخاذ اهداف و استراتژیهای بلندمدت سازمانی کمک شایانی به مدیران انقلابی خواهد نمود

نتایج حاصل از تدوین مدل در بخش عوامل زمینه ای مدیریت انقلابی نشان می دهد که دو مقوله اصلی اعتقادات دینی و عوامل ارزشی تحت عنوان عوامل زمینه ای مدیریت انقلابی شناخته شدند. اعتقادات و مقدسات شخصی زمینه ساز و رواج دهنده مدیریت انقلابی می باشد لیکن ارزشهای اجتماعی ما یا از مکتب اسلام گرفته شده اند و یا از آزمونهای انقلاب اسلامی. در این تحقیق مضمون اعتقادات دینی از ارزشهای دینی و اسلامی و مضمون عوامل ارزشی از ارزشهای انقلاب اسلامی سرچشمه می گیرند. لیکن آنچه در این بخش مورد توجه و نمایان می باشد همه مولفه های زمینه ای مربوط به درون افراد هستند نه ظاهر افراد؛ و کسانی می توانند این ارزشها را در وجود خود پرورش دهند که خودکنترلی بالایی داشته باشند موضوعی که مورد تاکید اکثر مصاحبه شونده ها بوده است

نتایج به دست آمده در خصوص عوامل مداخله گر نشان می دهد که دو مقوله اصلی عوامل شخصی و عوامل مدیریتی می توانند رشد و ترویج مدیریت انقلابی را تحت تاثیر قرار دهند و از اینرو به عنوان عوامل مداخله گر مدیریت انقلابی انتخاب شدند با یک بررسی اجمالی در خصوص ویژگیهای شخصی مدیران انقلابی، دو مورد را می توان فهمید اولی اینکه همه ویژگیهای شخصی مربوط به درون افراد می باشند و این نکته در تائید عوامل زمینه ای مدیر انقلابی و نقش و اهمیت عوامل درونی در مدیریت انقلابی بسیار مشهود می باشد دومی اینکه داشتن خصوصیات به ظاهر متضاد اما واقعی به مانند قاطعیت در عین گشاده رویی یا تسلط بر خشم توأم با قاطعیت که از ویژگیهای افراد اخلاق محور می باشند در این بخش مشهود می باشد همه موارد فوق از ویژگیهای افراد اخلاق محور می باشند. در بخش عوامل مدیریتی، مقوله های اصلی دانش و تخصص مدیریتی، مشورت با همکاران و ارتباطات باز دسته بندی شدند داشتن علم مدیریت در کنار هنر آن و دانش اداره امور سازمانها و همچنین رعایت اصل مشارکت در همه زمینه ها موضوعی است که باید در رشد و گسترش مدیریت انقلابی مد نظر قرار گیرد مولفه ارتباطات باز اشاره به اصطلاحاً "خودمانی بودن" مدیر دارد اصلی که امروزه در سازمانها فراموش گردیده و در مقابل این ادعای غالب جامعه امروزی که بیان می دارد "دوری از زیر دستان و برخورد با قدرت با آنها پرستیژ مدیریت را حفظ می کند" قرار دارد.

بر اساس یافته های پژوهش، هوش و درایت مدیران انقلابی به اندازه اعتقادات قلبی آنها باید مورد تاکید باشد افراد به ظاهر مذهبی و ارزشی ساده اندیش و ساده لوح را نمی توان یک مدیر انقلابی در نظر گرفت زیرا محوری ترین مقوله مدیریت انقلابی داشتن دید استراتژیک و آینده نگری می باشد.. سخت کوشی برای آرمانهای انقلاب و اداره دانش محور امور دو مقوله اصلی داشتن دید استراتژیک می باشند با دقت در مقوله های فوق می توان فهمید که همه مقوله های فوق به تفکر استراتژیک و هوش ذکاوت بالای مدیران انقلابی اشاره دارد مدیر انقلابی فردی است دور اندیش، آینده نگر، پاسخگوی خدا و مردم و عدالت محور.

بر اساس یافته های تحقیق عواملی به مانند غرب گرایی، تاثیر پذیری از تبلیغات رسانه ای، رقابت برای اخذ پست و مقام، سیاست زدگی، اشرافی گری و تجمل گرایی، ضعف فردی مدیران، نداشتن بینش صحیح از اداره و سازمان، ضعف توانمندیهای علمی و مهارتی مدیران در قالب موانع درونی تحقق مدیریت انقلابی و عواملی به مانند؛ رایج نمودن گفتمان های غربی در محافل علمی و مدیریتی، در گیر شدن به تنشهای حزبی، ایجاد جو رسانه ای، پنهان کاری مشکلات و بزرگ نمایی مشکلات از عوامل بیرونی تحقق مدیریت انقلابی می باشد موضوعی که باید مورد توجه سیاستگذاران و تصمیم گیران عالی کشور قرار گیرد.

بر اساس نتایج به دست آمده در مدل مدیریت انقلابی، رشد اجتماعی و توسعه ملی و مدنی به عنوان پیامدهای مدیریت انقلابی شناخته شدند. در قالب مقوله اصلی رشد اجتماعی سه مقوله فرعی گسترش رفتار انقلابی، پاسخگو بودن سازمانها و افزایش اعتماد عمومی به سازمانها دسته بندی شدند هر سه مقوله فوق نیاز جدی ادارات و سازمانهای جامعه امروزی ما می باشند. یافته های این بخش از تحقیق نشان می دهد که مدیریت انقلابی باعث افزایش اعتماد مردم به دولت و سازمانها خواهد گردید موضوعی که در مقوله های رشد اجتماعی و توسعه ملی و افزایش اعتماد عمومی به سازمانها نمایانگر می باشد

فرسودگی روان و انگیزه نیروی انسانی در کشور و کاستی های معنوی در بدنه ای اصلی مدیریت امروز کشور، خلأ موجود در سازمانها را نمایان ساخته و نیاز به نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، سیستمی را می طلبد که تعالی مادی و معنوی را نوید می دهد و در همین راستا لازم است که عوامل علی مدیریت انقلابی مورد توجه قرار گیرند تا به

صورت کاربردی در بخش دولتی به کار گرفته شود. بررسی نتایج تحقیق در زمینه عوامل علی و مداخله گر مدیر انقلابی نشان داد که در زمینه رفتار سازمانی مدیران به عنوان یک عامل مهم در مدیریت انقلابی باید سرمایه گذاری های اساسی داشته باشند، نتایج این بخش از تحقیق با نتایج مطالعه فعال گلشنی و عطایی (۱۴۰۰)، مطالعه موسی زاده و همکاران (۱۴۰۰) و مطالعه بوندارچوک (۲۰۲۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می کند.

رفتار فردی و توانایی فردی مدیران به عنوان یک عامل مهم در مدیریت انقلابی در بخشهای مختلف تشریح و تاکیدات فراوانی بر آن گردید یافته های تحقیق حاضر در بخش رفتار شخصی با نتایج مطالعه دوالی و فرزادینا (۱۴۰۰)، نتایج مطالعه غیور نجف آبادی و همکاران (۱۴۰۰) و نتایج مطالعه بوندارچوک (۲۰۲۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می کند. با اینکه یافته های تحقیق حاضر جامع و کلی بوده و موارد زیادی را در بر می گیرد که در تحقیقات قبلی بررسی نشدند

بررسی و مقایسه نتایج تحقیق در زمینه اخلاق و رفتار خدا محورانه و توجه به عوامل درونی رفتار و نه ظواهر رفتاری؛ به عنوان یک اصل مهم در مدیریت انقلابی نشان داد که، نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه شهبازی، سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۰)، و نتایج مطالعه فخراپی و همکاران (۱۳۹۹) و نتایج مطالعه زهرانی (۲۰۲۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می کند. بررسی و مقایسه نتایج تحقیق در زمینه عملکرد به عنوان یک عامل مهم در مدیریت انقلابی نشان داد که، نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)، نتایج مطالعه عبدالملکی و شهبازی (۱۳۹۹)، نتایج مطالعه مردانی و همکاران (۱۴۰۰) و نتایج مطالعه وان ویسن برگ (۲۰۲۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می کند. بررسی و مقایسه نتایج تحقیق در زمینه ارتباط موثر با همکاران و مردم، و داشتن دید استراتژیک به عنوان عوامل مهم در مدیریت انقلابی نشان داد که، نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه شهبازی سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶)، نتایج مطالعه فعال گلشنی و عطایی (۱۴۰۰)، نتایج مطالعه سانتوس و همکاران (۲۰۲۱) و نتایج مطالعه وان ویسن - برگ (۲۰۲۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می کند. نهایتاً در مورد مقایسه نتایج تحقیق حاضر با مطالعه قبلی می توان گفت که در زمینه به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات، کسب و ارتقای مستمر دانش و توانایی با نتایج تحقیق ترنر (۲۰۲۱)؛ و در زمینه مهارتهای مدیریت انقلابی با

نتایج تحقیق آمانور-اودامتی (۲۰۱۲) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می‌کند. با این حال نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعاتی چون ابراهیمی هرستانی (۱۳۹۹) و نتایج مطالعه الله نیا سماکوش (۱۳۹۹) و نتایج مطالعه هانگ و وارنتولز (۲۰۱۹) همسو نبود و نتایج یافته‌های این تحقیق به دلیل مبنا قرار دادن اصول سکولاریسم در یافته‌های مطالعات آنها دارای مغایرت می‌باشد.

نتایج تحقیق در زمینه موانع رشد و ترقی مدیران انقلابی بر اساس یافته‌های تحقیق نشان داد که شناسایی موانع رشد و ترقی مدیران انقلابی یا همان ریزش مدیران انقلابی مسئله بسیار مهمی است که باید مورد توجه جدی سیاستمداران و تصمیم‌گیرندگان کشور قرار گیرد. مقایسه نتایج تحقیق در زمینه موانع و چالش‌های مدیریت انقلابی با نتایج مطالعه حبیبیان و همکاران (۱۳۹۹)، مطالعه دوالی و فرزادینا (۱۴۰۰) همسو بوده و نتایج این مطالعات را تایید می‌کند.

نهایتاً نتایج تحقیق در مورد پیامدهای به کارگیری مدیریت انقلابی در کشور نشان داد که کاربرد مدیریت انقلابی در بدنه کشور مختلف و متفاوت هستند و مسیر ترقی و اصلاح کشور از بکارگیری مدیریت انقلابی و مهمتر از آن درک صحیح از مدیریت انقلابی و شناخت و قضاوت مدیران بر مبنای عوامل درونی و نتایج اعمال آنها و نه ظواهر افراد می‌گذرد. مقایسه نتایج تحقیق در زمینه پیامدهای به کارگیری مدیریت انقلابی نشان داد که نتایج تحقیق با نتایج مطالعه دوالی و فرزادینا (۱۴۰۰)، مطالعه غیور نجف‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰) همسو بوده و نتایج این بخش مطالعات قبلی را تایید می‌کند.

در راستای یافته‌های این پژوهش پیشنهادات زیر توصیه و ارائه می‌گردد:

باتوجه به اینکه هدف‌گرایی، عمل‌گرایی و تکلیف‌گرایی از شاخص‌های مهم مدیریت انقلابی در این تحقیق شناسایی شدند پیشنهاد می‌شود که سازمانهای دولتی عملگرا باشند و مدیریت خود را یک فرصت در جهت توسعه کشور بدانند و نه یک تکلیفی که مدتی بر عهده آنها گذاشته است.

خلاقیت و ایده‌پردازی، گرایش به نوآوری و ابتکار و حفظ و تربیت نیروها و مدیران شایسته در کشور از ویژگی‌های مدیریت انقلابی بود که در این تحقیق به آن اشاره شده است. در این زمینه پیشنهاد می‌شود مدیران از بین افراد دارای علم مدیریت و نخبگان کشوری و کسانی که ایده‌های نو برای مدیریت کشور دارند انتخاب گردیده، تا باعث افزایش عملکرد مدیران کشور شود.

توجه جدی به رفتار سازمانی و بکارگیری فزاینده این علم در سازمانها جهت جلوگیری از اشتباهات رایج مدیریتی در کشور و انتخاب افراد بر اساس درون افراد و نه ظاهر آنها و تمیز نمودن مدیران انقلابی از مدیران به اصطلاح انقلابی نما.

بکارگیری متخصصین علوم مدیریت در کنار سایر متخصصین

تغییر تعریف پرستیژ سازمانی در بین مدیران کشور و علی الخصوص مسئولین و مدیران عالی؛ چرا که بیشتر رفتارهایی که در قالب رعایت پرستیژ مدیریتی در بین مدیران کشور رایج است مغایر با اصول مدیریت انقلابی است.

رعایت اصل ساده زیستی، خودمانی بودن و اخلاق محوری در کنار ارزش محوری در بین مدیران کشور به ترویج مدیریت انقلابی کمک شایانی خواهد نمود. همچنین بکارگیری مدیریت انقلابی باعث رفع بسیاری از مشکلات فعلی نظام اداری و مدیریتی کشور خواهد بود از این رو به مدیران کشور در همه سطوح تاکید می شود که یافته های تحقیق حاضر را در همه بخشهای رفتاری، شخصی، سازمانی و مدیریتی سرلوحه خود قرار دهند تا از این طریق باعث ترویج مدیریت انقلابی در کشور گردند

پیشنهاد می شود در پژوهشهای آتی مدل نهایی به دست آمده در سازمانهای دولتی و غیر دولتی مورد آزمون قرار گیرد و همچنین این مدل برای سازمانهای غیردولتی و نهادها و موسسات غیردولتی باز طراحی گردد بکارگیری و آزمون این مدل برای سازمانها به تناسب شرایط خاص هر سازمانی نیازمند اخذ پایایی و روایی جهت بکارگیری در آن سازمان می باشد.

منابع

- مقام معظم رهبری (۱۳۹۰). سخنرانی مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۹۰/۷/۲۰.
- احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۹۶). شناسایی عوامل موفقیت مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط، توسعه کارآفرینی، ۱۰ (۱)، ۱-۲۰.
- استراس، آنسل، کوربین، جولیت (۱۳۸۵). نظریه مبنایی اصول و روش تحقیق کیفی، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- آقابابایی، صالح، (۱۳۹۷). اصول و شاخص‌های انقلابی‌گری در مدیریت با رویکرد اسلامی، مدیریت در اسلام، ۳۶ (۲): ۳۵-۵۰.
- پناهی، علی، (۱۳۹۸)، چهل شاخص مدیریت انقلابی از منظر آیات و روایات، نشر زعیم، چاپ اول.
- تولایی، روح‌الله، شکوهیار، سجاد. (۱۳۹۳). ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. چشم انداز مدیریت دولتی، ۵ (۳): ۱۵-۴۰.
- حبیبیان، سجاد، منزوی برزکی، جواد، محمدی، رضا. (۱۳۹۹). مدیریت انقلابی ضرورت‌ها و چالش‌ها (مورد مطالعه خبرگان سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی). فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۵ (۵۴): ۱۱۱-۱۳۶.
- حسینی مشهدی، سید صدرالدین، (۱۳۹۳)، درسنامه اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، انتشارات علم و هنر.
- دوالی، محمد مهدی، فرزادنی، عصمت. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر ریزش مدیران انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب. پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۱۱ (۴۱): ۱-۲۲۰.
- ضیایی، محمود؛ عباسی‌کارجگان، داود؛ کریمی، مهدی؛ کاظمیان، غلامرضا (۱۳۹۵)، طراحی و تدوین الگوی سه بعدی مدیریت گردشگری شهر تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۳ (۳۷): ۱-۲۳.
- عباسی، علی‌احمد، (۱۳۹۷). مدیریت جهادی شاخص‌های آن در کلام رهبر معظم انقلاب، دومین کنفرانس ملی حسابداری-مدیریت و اقتصاد با رویکرد اشتغال پایدار و نقش آن در رشد صنعت، ملایر.
- غیور نجف‌آبادی، امین، چهاردولی، عباس، زهدی‌نسب، یعقوب. (۱۴۰۰). الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت تراز انقلاب اسلامی در نیروهای مسلح مبتنی بر اندیشه امامین انقلاب اسلامی. مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، ۱ (۱): ۱-۲۰.
- فخرایی، میلاد، احمدی، کیومرث، احمدی، علی اکبر، زندی، فرزاد. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های مدیران انقلابی در سازمان از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). مدیریت فرهنگی، ۱۴ (۴۸): ۱-۱۷.

- فرهادی، علی و فرهادی، حسن و کبودخانی، معصومه و غلامی، معصومه، (۱۳۹۸). شاخص های فرماندهی و مدیریت جهادی مبتنی بر فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، همایش «گام دوم انقلاب پیشرانها، چالش ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش»، تهران.
- فعال گلشنی طاهر، عطایی، محمد. (۱۴۰۰). تبیین ابعاد رفتار انقلابی مدیران و تطبیق آن با ادبیات مدیریت. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۵(۸۳): ۱۴۳۵-۱۴۵۰
- شایق، عشرت. (۱۳۹۳). برخی ویژگی های مدیریت جهادی، خبرگزاری فردا نیوز، ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۳، کد خبر: ۳۴۲۵۵۵
- محمدزاده، محمدجعفر، سلگی، محسن، صفایی نژاد، قاسم. (۱۳۹۳). الگوی «آرمان‌گرایی واقع بینانه» به مثابه ایدئولوژی اسلامی در «مدیریت انقلابی» رسانه. دوفصلنامه مطالعات امت اسلامی، ۱۱(۱): ۳۸-۶۵.
- مردانی، محمدرضا، میرزایی، احمد، ساده، احسان، امینی، زین العابدین. (۱۴۰۰). الگوی شایستگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما). پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۱(۲۴): ۹۵-۱۲۴.
- مظفری، محمد مهدی، محمدی، بهنام. (۱۳۹۸). مؤلفه های مدیریت جهادی در سازمان جهادی، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و معالجات اجتماعی ایران.
- مقیمی، سید محمد، (۱۴۰۰). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، نشر نگاه دانش، تهران، چاپ اول.
- مهدوی، مسعود، طاهرخانی، مهدی (۱۳۸۳)، کاربرد آمار در جغرافیا، نشر قومس.
- موسی زاده، ابراهیم، (۱۳۹۹). اصول و مولفه‌های نظام‌سازی اسلامی با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب، مجله حکومت اسلامی، ۹۵(۲۲): ۱۱۳-۱۳۴.
- موسی زاده، مهدی، باقرزاده، محمدرضا، طبری، مجتبی، بالوئی جامخانه، عزت الله. (۱۴۰۰). تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکت‌های تابعه وزارت نیرو. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۹(۳): ۶۹-۱۰۲.
- نادری قر، علیرضا، پورکیانی، مسعود، زاینده رودی، محسن، شیخی، ایوب. (۱۳۹۸). شاخص‌های مدیریت جهادی. خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۰(۲): ۸۷-۱۰۳.
- هاشمی، سید ذبیح الله، (۱۳۹۴). عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در صنعت (مطالعه موردی، شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه تهران)، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، صومعه سرا.

Al-Khasawneh, R. O. (2022). CONTRIBUTION OF GOVERNMENTAL EACCOUNTING TO THE MANAGEMENT OF COVID-19 Crisis and the Reduction of ITS Impacts on Jordan's Economy. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25, 1-16.

Amanor-Odametey, F. (2021). A Critical Analysis of the Definition of the new Manager vis-a-vis his or her Managerial Qualities.

- Baharin, R., Syah Aji, R. H., Yussof, I., & Mohd Saukani, N. (2020). Impact of human resource investment on labor productivity in Indonesia. **Iranian Journal of Management Studies**, 13(1), 139-164.
- Bondarchuk, L. (2021). THE ESSENCE AND FEATURES OF THE ORANGANIZATION OF THE WORK MODERGER. **Economy and Society**, (31).1- 20.
- Bustos, E. O. (2021). Organizational reputation in the public administration: A systematic literature review. **Public Administration Review**, 81(4), 731-751.
- Chang, S-C, Lee, M-S. (2018), the linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. **Journal of knowledge management**. 12(1):3-20.
- Demircioglu, M. A., & Chowdhury, F. (2021). Entrepreneurship in public organizations: the role of leadership behavior. **Small Business Economics**, 57(3), 1107-1123.
- Ehnert, I. (2009). Sustainability and human resource management: reasoning and applications on corporate websites. **European Journal of International Management**, 3(4), 419-438.
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: A systematic synthesis. **International Public Management Journal**, 25(1), 86-119.
- Kamble, R., & Wankhade, L. (2021). System dynamics model to improve productivity in manufacturing industries. **International Journal of Productivity and Quality Management**, 32(1), 23-52.
- Lee, D. S., & Park, S. (2021). Civil servants' perceptions of agency heads' leadership styles: the role of gender in public sector organizations. **Public Management Review**, 23(8), 1160-1183.
- Li, Y., Li, K., Wei, W., Dong, J., Wang, C., Fu, Y., ... & Peng, X. (2021). Critical thinking, emotional intelligence and conflict management styles of medical students: A cross-sectional study. **Thinking Skills and Creativity**, 40, 100-109.
- Ojo, I. S., Salau, O. P., & Falola, H. O. (2014). Work-life balance practices in Nigeria: A comparison of three sectors. **Work-Life Balance Practices in Nigeria: A Comparison of Three Sectors**, 6(2), 3-14.
- Oni, B. O. (2020). Technology in Entrepreneurship Management. Villanova Journal of Science, **Technology and Management**, 2(1), 2672-4987.
- Paauwe, J. (2004). **HRM and performance: Achieving long-term viability**. Oxford University Press on Demand.
- Parker, M. (2002). **Against management**: Organization in the age of managerialism.
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance. **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**.1(1), 150- 166.
- Rauch, A., & Hatak, I. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. **Journal of business venturing**, 31(5), 485-504.
- Saeed, T., Almas, S., Anis-ul-Haq, M., & Niazi, G. S. K. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. **International journal of conflict management**. 1(2), 110- 122.
- Schöneck, N. M. (2018). Europeans' work and life-out of balance? An empirical test of assumptions from the "acceleration debate". **Time & Society**, 27(1), 3-39.
- Sulich, A., Sołoducho-Pelc, L., & Ferasso, M. (2021). Management styles and decision-making: Pro-ecological strategy approach. **Sustainability**, 13(4), 1604.
- Trottier, T., Van Wart, M., & Wang, X. (2008). Examining the nature and significance of leadership in government organizations. **Public administration review**, 68(2), 319-333.
- Turner, P. (2021). **Core Management Competences-Preparing for the Future**. In *The Making of the Modern Manager* (pp. 163-196). Palgrave Macmillan, Cham.

- Von Weissenberg, J. (2022). Trading Halls, Psychological Features, and Fund Manager Performance. **SIS Journal of Projective Psychology & Mental Health**, 29(1), 39-50.
- Zahrani, A. A. (2022). Developing a new model of ethical leadership. **Entrepreneurship and Sustainability Issues**, 9(3), 198-211.

