

ارائه مدل شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز جمهوری

اسلامی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

سید محمدرضا حیدریان^۱، محمد صالحی^۲، کیومرث خطیرپاشا^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست و ششم، شماره ۹۸، بهار ۱۴۰۲



20.1001.1.1735501.1402.26.98.1.1

چکیده

موضوع مدیران و رفتار آنان در نظام اسلامی یکی از مسائل مهم کشور است که ارائه مدل مطلوب و کارآمد برای آن نیازمند پژوهش در منابع اسلامی است. پژوهش در سیره نظری و عملی آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به‌عنوان الگویی جامع از یک مدیر عالی و رهبر دینی موفق می‌تواند گامی مهم برای اصلاح رفتار و سبک مدیریت و رهبری مدیران بر اساس معیارهای اسلامی باشد، لذا هدف از انجام پژوهش این است تا یک الگوی بومی و دینی برای رفتار مدیران کشور، از طریق واکاوی دیدگاه‌های رهبر معظم انقلاب به‌عنوان یک شاخص، استخراج و ارائه شود. این پژوهش از نوع بنیادی می‌باشد و از شیوه‌ی تحلیل مضمون استفاده‌شده است و از سخنرانی‌های ایشان بین سال‌های ۱۳۶۸ الی ۱۴۰۰، بیاناتی که در مورد رفتار مدیران و یا شایستگی‌های مدیران بوده، انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نتیجه از میان ۵۹۹ سخنرانی استخراج‌شده در قالب ۸۹ کدباز، ۲۵ مضمون محوری و ۹ مضمون گزینشی طبقه‌بندی‌شده، مفاهیمی با عنوان آراستگی به فضائل اخلاقی، آزاداندیشی، مسئولیت‌پذیری، مردمی‌بودن، قانون‌گرایی، مقتدر، ساده‌زیستی، تحول‌گرا، رفتار جهادی از جمله شایستگی‌های اصلی رفتاری مدیران می‌باشد که در غالب یک مدل ارائه گردید. در نتیجه انتظاراتی را که مقام معظم رهبری از مدیران با توجه ماهیت نظام اسلامی و احکام اسلامی و همچنین ضرورت و اهمیت پیاده‌سازی دستورات دینی دارند، به نحوی است که باید مورد توجه مدیران و خطومشی‌گذاران قرار بگیرد.

واژگان کلیدی:

رفتار مدیران، تراز جمهوری اسلامی، مقام معظم رهبری، مدیریت اسلامی، شایستگی رفتاری

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. m.r.heydarian@iran.ir

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول).

Drsalehi@iausari.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Kiu.pasha@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسأله

۱-۱- مقدمه موضوع

طبع انسان‌ها موجوداتی هستند که نظم‌پذیر و جمع‌پذیرند و برای ادامه و اداره زندگی اجتماعی خویش، ناگزیر به تشکیل حکومت می‌باشند؛ بنابراین برای اداره بهتر جامعه، باید تقسیم کار انجام پذیرد و افرادی برای تصدی مسئولیت‌ها تعیین گردند. هریک از اعضا و کارگزاران باید دارای صلاحیت لازم برای اداره جامعه باشد. اگر یکی از اعضا فاقد صلاحیت و ویژگی لازم باشد، چرخه اداره جامعه با مشکل مواجه خواهد شد؛ بنابراین، حاکمان و کارگزاران ذی‌صلاح باید تحت نظارت مستمر باشند تا همواره صلاحیت آنان مورد بازبینی قرار گیرد و با آسیب‌شناسی رفتار آنان، با متخلفان برخورد مناسب صورت پذیرد.

یکی از لوازم تحقق تمدن اسلامی، تلاش برای نظام‌سازی و اداره مطلوب کشور است. نظام جمهوری اسلامی به عنوان فرزند انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ که با داعیه اجرا و نهادینه‌سازی احکام اسلامی ظهور نموده است باید بتواند الگویی مطلوب و کارآمد از اداره عمومی را به جهان عرضه نماید تا زمینه ایجاد تمدن نوین اسلامی را فراهم کند. نظام‌های سیاسی در معنای وسیع کلمه از شالوده‌های اصلی جوامع انسانی هستند که مدیریت، از مهم‌ترین عوامل در ظهور و بروز و یا مرگ نظام‌ها هستند. مدیر، روند حرکت از وضعیت موجود به سوی وضع مطلوب را رهبری می‌کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تلاش است... موضوع مدیریت و اداره کردن یکی از عناصر مهم و سرنوشت‌ساز، در طول تاریخ و تمدن بشری مطرح بوده و هست. تاریخ بشر همواره با سبک‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی روبرو بوده و آن را تجربه کرده است (احمدی، ۱۳۹۵، ص ۹).

نظام جمهوری اسلامی ایران یک نظام استکبارستیز است که همواره دشمنان آن برای شکست و نابودی این نظام تلاش می‌کنند؛ پس سبک و الگوی مدیریتی آن باید خاص و منحصر به فرد باشد تا بتواند بر چالش‌های بین‌المللی و منطقه‌ای همانند گروه‌های تکفیری و جنگ‌های نیابتی و همچنین تحریم‌های ظالمانه و فلج‌کننده فائق آید، پس مدیران نظام به سبب موقعیت حساسی که دارند می‌توانند ایجاد توفیقات و یا ناکامی‌هایی را برای سازمان تحت نظرشان به وجود آورند. از این‌رو، ضرورت دارد که مباحث مربوط به مدیران و رفتار آنان به‌طور خاص و مستقل مورد بررسی قرار گیرد.

این باور وجود دارد که رفتار مدیران بر بسیاری از تصمیمات آنان تأثیر دارد، اگرچه شدت این تأثیرگذاری متفاوت است اما این نکته مهم حقیقت دارد که رفتار مدیران در اجرای قوانین، ایجاد مقبولیت و افزایش سرمایه اجتماعی بسیار تأثیر دارد. افراد مختلف، رفتارهای



مختلفی دارند و نداشتن الگوی رفتاری مناسب و واحدی برای مدیران و عدم توجه به این واقعیت مهم، باعث ایجاد زیان‌های زیادی به سازمان‌ها و دولت‌ها می‌شود. هر وقت مدیران نظام مطابق با آرمان‌های اسلامی و انقلابی رفتار نمودند، سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی مردم را جلب نموده و توانستند بر مشکلات غلبه کنند. ولی در مقاطعی متأسفانه برخی اقدامات و رفتار مدیران عالی و سبک مدیریتی آن‌ها موجب ایجاد ضعف در برطرف کردن چالش‌ها و مشکلات و همچنین کاهش اعتماد عمومی و از بین رفتن سرمایه اجتماعی گردید، رهبر معظم انقلاب در دیدار زائرین حرم امام رضا (ع) در سال ۱۳۸۳ خطاب به مسئولین فرمودند: «عمل صالحی که در اسلام از یک مسئول نظام سیاسی خواسته شده است، رفتار دینی است. رفتار دینی یعنی گسترش عدالت در جامعه و خدمت به آحاد مردم. در اسلام خدمت به انسان‌ها، حتی انسان‌های غیرمؤمن هم موردنظر است، افق دید اسلام خیلی وسیع است. خدمت کردن، اجتناب از تبعیض، اجتناب از تزییع بیت‌المال و اجتناب از تزییع حقوق مردم، اجتناب از سوءاستفاده از شغل و مسؤولیت. کسی که مسؤولیتی دارد، جاهتی از این طریق به دست آورده که این جاهت متعلق به مردم است». مساله اصلی این مقاله، شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز جمهوری اسلامی هست، این مقاله به دنبال آن است که مدل اسلامی رفتار مدیران در تراز نظام را از میان بیانات مقام معظم رهبری استخراج نماید و مشخص کند که رفتار یک مدیر در تراز نظام و یا شایستگی‌های رفتاری آن چگونه است. پس موضوع مقاله حاضر ارائه مدل شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز جمهوری اسلامی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است.

۱-۲- ضرورت موضوع

بی‌شک فلسفه وجودی جمهوری اسلامی ایران و همچنین دلیل انتخاب حاکمیت اسلامی توسط مردم در انقلاب اسلامی ۱۳۵۷، استقرار کارگزاران و مدیران انقلابی در رأس مدیریت کشور برای برقراری عدالت و خدمت‌رسانی به مردم بود تا کارگزاران متدین با کار و تلاش مضاعف برای محرومیت‌زدایی، کشور را در مسیر پیشرفت همه‌جانبه قرار دهند و در سایه نظام اسلامی، مردم و مستضعفین دیگر شاهد بی‌عدالتی، ستم، فساد، ویژه‌خواری و تبعیض نباشند. اشتباهات و خطاهای مدیران در زمینه‌های اعتقادی، فرهنگی، دانش تخصصی و بخصوص رفتاری باعث به وجود آمدن مشکلاتی و در نتیجه عدم تحقق اهداف نظام و موفقیت آن می‌گردد.

رهبر معظم انقلاب در ضرورت داشتن رفتار اسلامی توسط حاکم و مدیر جامعه، در نماز جمعه مورخ ۱۳۸۰/۲/۲۸ خطبه اول را به شرح مختصری از سیره گجکج در دوران ده‌ساله



حاکمیت اسلام در مدینه اختصاص داد و در فرازی فرمودند: «پیغمبر در رفتار خود مدبرانه عمل کرد و سرعت عمل داشت. نگذاشت در هیچ قضیه‌ای وقت بگذرد. قناعت و طهارت شخصی داشت و هیچ نقطه‌ضعفی در وجود مبارکش نبود. او معصوم و پاکیزه بود؛ این خودش مهم‌ترین عامل در اثرگذاری است. ما باید یاد بگیریم؛ مسئولان باید یاد بگیرند. اثرگذاری با عمل، را باید به بنده بگویند؛ من باید یاد بگیرم؛ مسئولان باید یاد بگیرند. اثرگذاری با عمل، به مراتب فراگیرتر و عمیق‌تر است از اثرگذاری با زبان. او قاطعیت و صراحت داشت. پیغمبر هیچ‌وقت دوپهلوی حرف نزد. البته وقتی با دشمن مواجه می‌شد، کار سیاسی دقیق می‌کرد و دشمن را به اشتباه می‌انداخت. در موارد فراوانی، پیغمبر دشمن را غافلگیر کرده است؛ چه از لحاظ نظامی، چه از لحاظ سیاسی؛ اما با مؤمنین و مردم خود، همیشه صریح، شفاف و روشن حرف می‌زد و سیاسی‌کاری نمی‌کرد و در موارد لازم نرمش نشان می‌داد».

رفتار مدیران انقلابی که مردم و مستضعفین توقع ویژه‌ای از آنان دارند باید مبتنی بر مناسبات دینی باشد، نظام اسلامی برای پیشبرد اهداف عالی خود نیازمند داشتن مدیران انقلابی و لایق با رفتار اسلامی است. به همین دلیل می‌توان از میان بیانات و فرمایشات رهبر معظم انقلاب، مؤلفه‌هایی که مرتبط با رفتار یک مدیر در تراز جمهوری اسلامی است را استخراج و به صورت یک الگو ارائه نمود تا بتوان مدیران لایقی بر سرکار گمارد که بتوانند به نظام اسلامی کمک کنند و اهداف نظام را بیش‌ازپیش عملی نمایند.

۱-۳-۱- اهمیت موضوع

علی‌رغم نیاز شدید به مطالعات رفتار مدیران در داخل کشور، این موضوع در کشور مهجور باقی مانده است. درحالی‌که با توجه به شرایط حاکم بر فضای اجتماعی فرهنگی کشور، کمبود منابع و ساختارهای غیررسمی (هاوس و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۶۲)^۱ و نیز فضای کسب‌وکار در بخش خصوصی مدیریت، نحوه رفتارهای مدیران، از الزامات موفقیت محسوب می‌شوند (جعفری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۱). با توجه به اینکه قلمرو غالب مطالعات رفتاری اعم از داخل و خارج در حوزه منابع انسانی و روابط بین فردی در محدوده سازمان می‌باشد (آتنیک و همکاران، ۲۰۱۰)^۲، موضوع این مقاله می‌تواند از طریق مطالعه و شناسایی رفتارهای مدیران در شبکه‌های درون و برون سازمانی مدلی در این عرصه معرفی کند و الگوی مناسبی را برای رفتار مدیران در کشور به‌ویژه بخش خصوصی و دولتی فراهم آورد.

^۱- House

^۲- Atnyk



مطالعات نشان می‌دهد نظام اداری حاکم بر فرهنگ کسب‌وکار ایران، به‌رغم پیشینه تاریخی خاص، فاقد موقعیت و شرایط مناسب و مطلوبی بوده است و حتی با وقوع انقلاب اسلامی و ایجاد تحولات سیاسی و اجتماعی در جامعه همچنان درگیر مسائل و مشکلات پیچیده اداری خاص خود است. پاره‌ای از این مشکلات بر اساس مطالعات انجام‌شده عبارت‌اند از: وجود مقررات دست‌وپا گیر، چندکاره بودن مدیران، حاکم بودن رابطه به‌جای ضابطه در تمامی سطوح، پائین بودن بهره‌وری، تأکید بر منافع فردی و... (جعفری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۹).

موضوع رفتار مدیران در تراز جمهوری اسلامی ایران یکی از مسائل مهمی است که ارائه مدلی کارآمد برای آن از ضروریات امروز جمهوری اسلامی است. هدایت و رهبری از وظایف اصلی مدیران بوده و بعد از امام خمینی (ره)، آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) این مهم را برعهده گرفته‌اند. پژوهش در سیره نظری و عملی ایشان به‌عنوان الگویی جامع از یک رهبر دینی موفق، می‌تواند گامی مهم برای اصلاح رفتار مدیران بر اساس معیارهای نظام جمهوری اسلامی باشد. پژوهش حاضر تلاش کرده است تا در پی استخراج الگو و ارائه مدلی اسلامی برای رفتار مدیران جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر دیدگاه‌ها و فرمایشات ایشان باشد.

۲- ادبیات موضوع و پیشینه موضوع

۲-۱- ادبیات نظری

جهان امروز با تمام بی‌اخلاقی‌ها، گام در مسیر اخلاقی‌تر شدن گذاشته است. در کنار توسعه ارزش‌های شهروندمداری، به‌کارگیری اخلاقیات در ارائه خدمات عمومی رشد زیادی در ابعاد مختلف پیدا کرده است. اخلاقیات در ارائه نحوه خدمات و توسعه و به‌کارگیری معیارهایی برای فناوری، شفاف‌سازی و سازماندهی و حل بحران سازمان‌ها، نقش اساسی را برعهده گرفته است و پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از نیازها و الزامات سازمان‌های امروزی قلمداد می‌شود (پوکور، ۲۰۱۲، ص ۱۸).^۱ در جهان امروز، محیط‌های سازمانی همواره در حال تغییر سریع هستند که این امر مدیران را با چالش اساسی مواجه کرده است. تغییرات سریع تکنولوژیکی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی سبب شده است تا مدیران با مسائل جدیدتری در خصوص نوع رفتار با کارکنان و مدیریت روبرو شوند. به این دلیل هر زمانی که می‌گذرد مدیریت مفهوم وسیع و پیچیده‌تری را پیدا می‌کند (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۲۹). در سازمان‌های دولتی برای گسترش اخلاقیات باید اصول کلی

^۱- Pevkur. A



تدوین گردد و مدیران سازمان‌ها باید به سمت کاربردی کردن اخلاق در موارد خاص و در تمامی جنبه‌های سازمان خود اقدام نمایند و این رویکرد مستلزم ایجاد دانش عینی‌تر و نگاه حداکثری به کاربرد اخلاقیات در سازمان‌ها باشد (دنهارت، ۲۰۱۸، ص ۱۳۳). مدیران از گذشته تاکنون نقش بسیار مهمی در اداره امور جامعه، سازمان‌ها و دولت‌ها داشته‌اند. اگرچه این وظایف در طول دوران مختلف و به فراخور شرایط محیطی، اقلیمی و فرهنگی جامعه دست‌خوش تغییراتی و تفسیراتی شده است ولی هیچ‌گاه ضرورت وجود مدیر لایق و کاردان برای اداره امور، زیر سؤال نرفته است، رهبرمعظم انقلاب در جمع اساتید و طلاب حوزه علمیه قم در سال ۱۳۹۷ در مورد اهمیت نقش مدیران فرمودند: «بدون شک مدیران جامعه جزو نقش آفرین‌اند؛ سیاستمداران جزو نقش آفرین‌اند؛ متفکران و روشنفکران جزو نقش آفرین‌اند»؛ به‌طورکلی این مدیران هستند که تصویر قابل توجهی از دولت‌ها برای شهروندان هستند و عملکرد موفق آن‌ها باعث ارتقا سطح کارآمدی سازمان‌ها و رضایتمندی مردم و ایجاد سرمایه اجتماعی و ناکامی مدیران باعث کاهش سرمایه اجتماعی و افزایش نارضایتی عمومی و تقویت تصور ضعف دولت‌ها در ارائه خدمات و مدیریت را می‌نماید. یکی از مهم‌ترین عوامل پرداختن به الگوی رفتار مدیران در ادبیات مدیریت، همان‌طور که مینتزرگ^۱ (۱۳۹۷) خاطر نشان کرده است؛ مبنا قرار دادن این الگو برای آموزش مدیران است. بدون پاسخ مناسبی به این پرسش که «مدیران واقعاً چه می‌کنند؟»، «ما چگونه می‌توانیم مدیریت را آموزش دهیم؟» به‌علاوه هرگونه بهبود و اصلاح مدیریتی بر پایه چنین الگویی، ممکن و تسهیل می‌شود و مهم‌تر از همه اینکه، تعیین چگونگی رفتار ما تا حدود زیادی، به تعریف نقش در زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنیم مربوط می‌شود (مینتزرگ، ۲۰۱۴). «بررسی مطالعات انجام‌شده درباره الگوی رفتار مدیران در سازمان، از آغاز رسمی آن در سال ۱۹۵۰ تاکنون، نشان می‌دهد که عمده تلاش‌ها برای تدوین الگوی رفتاری مدیران، در سال‌های (۱۹۹۰-۱۹۷۰) انجام‌گرفته و پس‌از آن، تلاش جدی برای تدوین الگوی جدید صورت نگرفته است. درواقع پس از مطالعه لوتانز و به‌ویژه مینتزرگ، کار الگوسازی الگوی رفتار مدیران، تقریباً تعطیل شد و آنچه در ادامه انجام می‌شد، آزمون تجربی این الگوها یا بررسی تأثیر تفاوت‌های بافت، ساختار و فرهنگ و نظایر آن بر این الگو بود. نکته مهم‌تری که قابل توجه است؛ این که تفاوت‌های گزارش‌شده بین مدیران بخش دولتی و خصوصی، در این مطالعات برجسته و مشهود نیست. تنگی‌باد پس از مطالعه وسیع درباره الگوی رفتار مدیران، بر ضرورت نظریه‌پردازی

^۱- Henry Mintzberg



بر اساس عمل مدیران در جهان واقعی تأکید داشته است. پیتر دراگر نیز بر اهمیت الگوهای رفتاری مدیران تصریح کرده؛ خاطرنشان می‌کند که این نوع مطالعات همچنان دارای اهمیت‌اند.» (به نقل از پورعزت، الوانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۷۴-۶۸).

تشکیل نظام جمهوری اسلامی پس از انقلاب اسلامی سال ۵۷، خود یک تجربه و سبکی جدید از حکمرانی و تشکیل حکومت دینی محسوب می‌گردد. میشل فوکو از نظریه‌پردازان بزرگ معاصر در غرب معتقد است: «انقلاب اسلامی ایران نخستین انقلاب فرامردن عصر حاضر است که برخلاف بسیاری از انقلاب‌های جهان، با انگیزه‌های اقتصادی و مادی صورت نگرفته است.» او در کتاب ایرانی‌ها چه رؤیایی در سر دارند، می‌نویسد: «شخصیت آیت‌الله خمینی پهلو به افسانه می‌زند. امروز هیچ رئیس دولت و هیچ رهبر سیاسی حتی به پشتیبانی همه رسانه‌های کشورش، نمی‌تواند ادعا کند مردمش با او چنین پیوند محکمی دارند... ایرانیان با انقلاب اسلامی، قبل از هر چیز خود را هدف قرار داده بودند. آنان راه اصلاح جامعه را در اسلام یافتند. اسلام برای آنان هم دواي درد فردی و هم درمان بیماری‌ها و نواقص اجتماعی بود.» بدین ترتیب ارائه الگوی مدیریتی مناسب و تبیین آن برای مدیران نظام که در تراز جمهوری اسلامی باشد یک ضرورت است. البته شاخص‌های مدیریتی و همچنین اولویت‌های آن، ممکن است در شرایط خاص دست‌خوش تغییراتی گردد. همان‌طور که در اصل ۲ قانون اساسی، جمهوری اسلامی بر پایه ایمان به خدا و وحی الهی، همچنین معاد و عدل و امامت استوار می‌باشد و همچنین طبق اصل ۹ همین قانون دولت، موظف است در همین جهت و برای رسیدن به اهداف آن، همه امکانات خود را به کار بگیرد و مدیران نیز باید سبک مدیریتی خود را برای تحقق این اهداف طراحی نمایند. اشتباهات مدیران در زمینه‌های اعتقادی، فرهنگی، دانش تخصصی و حتی رفتاری می‌تواند مشکلات فراوانی را برای نظام اسلامی و اهداف آن ایجاد کند. از سوی دیگر رهبر معظم انقلاب بارها به انتخاب شیوه مناسب مدیریتی از سوی مسئولان تأکید کرده‌اند به گونه‌ای که ایشان در جلسه‌ای با حضور مسئولان ۱۳۹۷/۳/۳۰ فرمودند: «رفتار، باید رفتار انقلابی باشد؛ رفتار انقلابی به معنای رفتار غیرمدرّانه نیست، به معنای رفتار عاقلانه و مدرّانه و مجاهدانه است؛ حرکت جهادی. اینکه ما به مدیران مرتّب توصیه می‌کنیم، مدیریت جهادی».

رفتار: اولین بار تعریف مفهوم رفتار^۱ توسط روانشناسان در مکتب رفتارشناسی مطرح و ارائه شد. به نظر آن‌ها هر پاسخی که از سوی جانداران در برابر محرک‌های پیرامونی انجام

1- Behavior



شود و قابل مشاهده باشد را رفتار می‌گویند. رفتارها به دو شیوه اعمال می‌شوند، یا فردی هستند و یا گروهی. رفتار فردی در مسیر کسب منافع فردی و شخصی و پرهیز از رسیدن ضرر و زیان به فرد است ولی فرد در گروه، در مسیر کسب قدرت، اخذ پاداش و بهبود موقعیت سعی می‌کند رفتار خود را با سایر افراد گروه همسان نموده تا بتواند قدرت خود را اعمال کند و گاهی این رفتار را رفتار سیاسی نیز می‌گویند زیرا رفتار گروهی روی تصمیمات سازمان و مدیران تأثیر می‌گذارد.

رفتار مدیران: مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی هر فرد که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی‌اش ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. امروزه ارزش‌های اخلاقی ملاکی برای بررسی رفتارها و تصمیم‌های مدیران است و رعایت نکردن اخلاقیات و معیارهای آن باعث ایجاد نگرانی‌هایی در بخش‌های مدیریتی غیردولتی و دولتی کرده است. آنچه که نماد بیرونی سازمان‌ها را شکل می‌دهد رفتارهای اخلاقی آن‌هاست که در آن سازمان‌ها ظهور و بروز می‌یابند. رعایت اخلاقیات در سازمان‌ها باعث افزایش مشروعیت آن‌ها و پذیرش اقدامات و تصمیمات آن‌ها بدون مقاومت توسط سایرین می‌گردد. پس لازم است که مدیران برای افزایش کارایی سازمان و همچنین افزایش سودآوری و مزیت رقابتی، در مسیر بهبود رفتار سازمانی و اخلاقی اقداماتی را انجام دهند. اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد (قراملکی، ۱۳۹۰).

مدیریت اسلامی: نگاه اسلام به مقوله مدیریت، نگاه ویژه‌ای است. مدیریت را امانت الهی و وسیله‌ای برای خدمت به مردم و مدیران را خادم مردم می‌داند. امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه‌ای خطاب به اشعث بن قیس که والی آذربایجان بودند، می‌نویسد: «مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه آن مسئولیت، در گردن تو امانت است... وظیفه نداری در کار مردم، به میل و خواسته‌ی شخصی عمل کنی و یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی،



به کار بزرگ دست بزنی. اموالی که در دست توست از آن خداوند می‌باشد و تو خزانه‌دار آن هستی» (نهج البلاغه، نامه ۵). همچنین رهبری معظم (دامت برکاته) در جمع مسئولان مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۹ مدیریت اسلامی را مدیریتی عادلانه و دلسوزانه خواندند و خاطرنشان کردند: «تلاش بی‌وقفه برای حل مشکلات مردم و رفتار مهربانانه با مراجعه‌کنندگان به عنوان عمل صالح در پیشگاه خداوند دارای اجر و پاداش است.» ایشان با اشاره به تأثیرپذیری کارکنان دستگاه‌ها از رفتار مدیران، به مسئولان رده‌های مختلف دستگاه‌ها در سراسر کشور توصیه کردند: «به‌گونه‌ای رفتار کنید که اثری از تبعیض و زیاده‌خواهی و امتیازبخشی به افراد خاص در فعالیت‌هایتان وجود نداشته باشد.»

طراز یا تراز: مدتی است که به‌عنوان یک واژه کاربردی در صحبت مسئولان مشاهده می‌گردد. طراز به معنای قاعده، قانون، روش، هم‌شأن و هم‌پایه. تراز اسلامی یعنی بر پایه آیات و روایات اسلامی. حکمرانی و پذیرش مسئولیت در یک جامعه دینی، باید با ساختار جامعه دینی تناسب داشته باشد و نباید مانند جوامع غیردینی و حکمرانان آن‌ها تمایل به کسب قدرت و سود و هواهای نفسانی باشد. انقلاب اسلامی از بدو ظهور خود، دارای اصول و معیارهایی بود که در ادامه و استمرار آن، بیش‌ازپیش توسط امام خمینی (ره) و پس از ایشان توسط مقام معظم رهبری، تشریح و تبیین گردید و مدیر تراز نظام نیز با توجه به این اصول و چارچوب‌ها قابل تشخیص خواهد بود. از منظر این بزرگواران، مدیری را در تراز انقلاب اسلامی می‌نامند که خدمت‌رسانی به مردم را اصل و سرلوحه کار خود قرار دهد و در راستای تحقق عدالت اجتماعی، رفع تبعیض، کاهش فاصله طبقاتی، رفع مشکلات معیشتی و نجات محرومین بکوشد (امیری، ۱۳۹۷).

مدیری در تراز نظام است که با شناخت دقیق ظرفیت‌های نظام اسلامی و همچنین باایمان به مردم و نگاه به درون، امیدوار به نیروی کار و تلاش ایرانی برای محرومیت‌زدایی و تأمین معیشت مردم باشد. تا زمانی که مدیری نگاه به بیرون داشته و امیدوار به مساعدت بیگانگان باشد، محرومیت‌زدایی و تأمین معیشت قشر مستضعف محقق نخواهد شد. مدیر انقلابی به‌جای امید بستن به بیگانه و اعتماد به دشمن، به توان، ظرفیت و سرمایه داخلی اعتماد می‌کند و با تلاش و تحرک صدچندان و با به کار بستن نیروهای داخلی ظرفیت‌های بالقوه کشور را جهت فقرزدایی به بالفعل تبدیل می‌کند؛ همان‌گونه که مدنظر مقام معظم رهبری است، ایشان رمز موفقیت و شروط رسیدن به شکوفایی، استقلال و رهایی کشور از آسیب‌های اجتماعی را «اتحاد ملی»، «انسجام ملی»، «مسئولان شجاع، فعال و پرکار»، «فرهنگ انقلابی»، «اقتصاد و تولید قوی مبتنی بر مدیریت کارآمد و توانایی‌های داخلی» می‌دانند. رهبر معظم انقلاب در اجتماع عظیم زائران و مجاوران حرم رضوی (ع) در فروردین ۱۳۹۶،



با اشاره به کمبودهای معیشتی و اقتصادی و همچنین مشکلات قشر مستضعف، ضعف در محرومیت‌زدایی را ناشی از ناتوانی برخی مدیران دانستند و فرمودند: «این ضعف‌ها مربوط به مدیریت‌ها و کمبودها و ناتوانی‌های برخی مدیران است، نه حرکت عمومی نظام اسلامی... در طول انقلاب اسلامی، هرگاه مدیریت انقلابی، فعال و پرتحرک داشتیم، کارها پیش رفته است و هرجا مدیریت‌های ضعیف، بی‌حال، ناامید، غیرانقلابی و بی‌تحرک داشتیم، کارها متوقف یا منحرف شده است؛ بنابراین باید مدیران، افرادی بانگیزه‌تر و کارآمدتر باشند و تلاش بیشتری انجام دهند و به حول و قوه الهی، این گونه نیز خواهد شد». در عمده سخنان مقام معظم رهبری به‌کرات مسئله جوان‌گرایی و اتکا به توان جوانان متخصص و نخبه کشور تأکید شده است و استمرار این فرمایشات در سالیان متفاوت نشان از عدم تحقق این شعار در کشور بوده است، ایشان در دیدار ماه مبارک رمضان ۱۴۰۰ خود با دانشجویان در خصوص ملاک‌های مدیر مطلوب در نظام اسلامی گفتند: «بایستی کسانی بر سرکار بیایند که واقعاً عنصر جوان را قدر بدانند و عملکرد انقلابی داشته باشند این کشور به جوان‌های انقلابی و حزب‌اللهی و مؤمن احتیاج دارد». ایشان در سخنرانی‌های بسیاری لزوم داشتن روحیه جهادی در مسئولان کشور را تذکر داده‌اند و اخیراً در مراسم تنفيذ حکم سیزدهمین دوره ریاست جمهوری فرمودند: «امروز میهن عزیزمان، تشنه خدمت و آماده حرکت جهشی در همه‌ی عرصه‌ها و نیازمند مدیریتی باکفایت، جهادی، دانا و شجاع است که بتواند توانمندی‌های آشکار و نهفته‌ی ملت، به‌ویژه جوانان را که بسیار فراتر از مشکلات است، بسیج کرده و به میدان کار و تلاش سازنده آورد؛ موانع را از سر راه تولید بردارد؛ سیاست تقویت پول ملی را بجد دنبال کند و قشرهای متوسط و پایین جامعه را که سنگینی مشکلات اقتصادی بر دوش آنها است، توانمند سازد». ایشان در سخنرانی در سال ۱۳۹۸ با بیان اینکه مجریان نظام باید روحیه خستگی‌ناپذیری داشته باشند گفتند: «برای شکوفایی اقتصادی کشور، به کاری احتیاج داریم که هم مجاهدانه باشد، هم عالمانه باشد. با تنبلی، با بی‌حالی، کم‌انگیزی، مسئله‌ی اقتصاد کشور حل نخواهد شد. کار جهادی باید انجام بگیرد، مدیریت‌های جهادی باید بر مسائل اقتصادی کشور احاطه داشته باشند، تصمیم‌گیری کنند؛ کار جهادی. کار جهادی یعنی کاری که هم در آن تلاش هست، خستگی‌ناپذیری هست، هم اخلاص هست؛ [یعنی] انسان می‌فهمد که برای خودش، برای پُر کردن کیسه‌ی خودش کار نمی‌کند». ایشان در جلسه‌ای دیگر با تأکید بر لزوم مسئولیت‌پذیری و داشتن قدرت مدیریت در افراد منصوب‌شده گفتند: «هر مسئولیتی، هر سمتی، هر توانایی‌ای، در کنارش یک مسئولیتی دارد، یک تعهدی وجود دارد. باید دید که آیا می‌توانید آن تعهد را انجام بدهید یا نه؟ این خیلی درس بزرگی است... اباذر غفاری به



گفته پیامبر مجاهد فی سبیل‌الله، رک‌گو و راست‌گو بوده اما برای مدیریت انسان ضعیفی است و پیامبر تأکید می‌کنند که تو حتی بر ۲ نفر نیز نباید ریاست کنی». رهبر انقلاب در سخنرانی در جلسه درس خارج فقه خود، در لزوم نزدیکی با مردم، شفافیت و عدم پنهان‌کاری در توضیح نامه‌ی حضرت امیرالمؤمنین (ع) خطاب به مسئولان و فرماندهان نظامی برخی وظایف آنان را برشمردند و این نامه را به مثابه دستورالعملی برای همه مدیران نظام اسلامی دانستند و با اشاره به فرازهایی از این نامه گفتند: «در منطق حکومت علوی اگر کسی به خاطر مسئولیتش دارای امتیاز و احترامی شد، این موضوع نباید اخلاق و رفتار او را با مردم تغییر بدهد و او را از مردم دور کند... مسئولان جز در موارد نظامی، امنیتی و اموری که با دشمن مقابله داریم، باید شفاف باشند و هیچ رازی را از مردم پنهان نکنند». معظم له در مهر ۱۳۸۱ در تقبیح ثروت‌اندوزی مدیران می‌فرماید: «در نظام اسلامی، مراکز قدرت و کسانی که دستگاه‌های مختلف و مدیریت‌ها و امضاءها را در اختیار دارند، باید به جمع ثروت شخصی برای خود، به‌عنوان یک گناه نگاه کنند. اگر این‌طور شد، آنگاه دست‌ها و دامن‌ها پاک خواهد ماند؛ و آلا اگر مسئولی که فلان تجارت خارجی و فلان مناقصه بزرگ در اختیار اوست؛ فلان پروژه مهم و پُرخرج زیر امضای اوست و فلان صندوق پول زیر کلید اوست، به خودش اجازه دهد برای منافع شخصی و جمع‌آوری ثروت برای خود یا نزدیکانش، از این امکان - که متعلق به کشور و مردم است - استفاده کند، همان چیزی اتفاق خواهد افتاد که در کشورهای دچار سیستم‌های ظالمانه در گذشته و امروز در دنیا اتفاق افتاده است؛ یعنی ثروت در یک نقطه متمرکز خواهد شد و جمع‌گیری دچار محرومیت و فقر خواهند گردید.» (سایت باشگاه خبرنگاران جوان، بهمن ۱۴۰۰).

۲-۲- پیشینه پژوهش

لازم به ذکر است که پژوهش‌های کمی تا اکنون در زمینه شاخص‌های مدیران انقلابی در کشور انجام گرفته که در پی ارائه الگوهایی باشد. در ذیل به برخی از پژوهش‌هایی که تعدادی از مفاهیم آن‌ها می‌توانند با چارچوب‌های اصلی این پژوهش ارتباط ماهوی و معنوی پیدا کنند، اشاره می‌کنیم.

نویسندگان	سال تحقیق	روش تحقیق	عنوان تحقیق	مهم‌ترین یافته‌ها
امیدی و یوسفوند	۱۴۰۱	روش تحلیل مضمون	ارائه الگوی - مدیریتی انقلابی در تراز جامعه اسلامی	بامطالعه عمیق بیانات مقام معظم رهبری مضامینی که معرف مدیرانقلابی در جامعه اسلامی بودند، به‌صورت کدگذاری باز، محوری و گزینشی جمع‌آوری شدند. نهایتاً



<p>از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)</p>				<p>کدهای استخراج شده به روش تحلیل مضمون از مجموع ۵۰ سخنرانی در قالب ۶۶ کد باز، ۵۰ مضمون پایه و ۵ مضمون سازمان دهنده طبقه بندی شدند، حاصل کار شامل یک مضمون فراگیر بنام مدیر انقلابی و ۵ شاخص اعتقادی، سیاسی، شغلی، اقتصادی و شخصیتی یک مدیر انقلابی شناسایی شد شایان ذکر است، مدیریت درست و به موقع این شاخص ها و نیز مؤلفه های آن ها منجر به تعالی جامعه اسلامی خواهد شد که شایسته است مورد توجه کلیه خطمش - گذاران سیاسی و مدیران کشور قرار گیرد.</p>
<p>مختصات تحول گرایی</p> <p>تحول گرایی (بنیادی، تدریجی، زمانی)، عوامل ایجادکننده تحول (رهبری تحول، امدادها، غیبی، معلمان، جوانان، اکتفا نکردن به داشته ها، تلاش و همت)، شرایط محیطی کلان تحول (مردم و نخبگان)، شرایط مداخله گر (مدیریت و برنامه ریزی تحول)، حوزه های تحول (معنویت، فرهنگ، علم، اقتصاد، حوزه علمیه، نظام اداری، آموزش و پرورش)، حیطه های تحول (فردی، سازمانی، ملی، جهانی) و دستاوردهای تحول (پیشرفت، بازدارندگی، حفظ جهت گیری انقلاب اسلامی، استقلال و عزت ملی) احصاء شد.</p>	<p>مختصات تحول گرایی مدیران در سپهر اندیشه مقام معظم رهبری</p>	<p>روش داده بنیاد</p>	<p>۱۴۰۱</p> <p>پورصادق و همکاران</p>	
<p>طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی</p> <p>مدیران از نگاه مدیریت جهادی</p>	<p>طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی با رویکرد کیفی</p>	<p>روش تحلیل مضمون</p>	<p>۱۴۰۰</p> <p>نوروزی و دریاکناری و همکاران</p>	<p>منجر به طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی شد که نشان می دهد عوامل کاهنده در ۷ بعد عوامل ارزشی، توانایی مدیریتی، مسئولیت پذیری، عدالت سازمانی، شفافیت سازمانی، وجدان کاری و تعهد سازمانی می باشد. این پژوهش با تبیین مدل ریاکاری اخلاقی، زمینه شناخت ابعاد تشکیل دهنده ریاکاری اخلاقی مدیران به عنوان عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی را فراهم آورد.</p>
<p>الگویی جهت تبیین و بسط مفهومی</p>	<p>روش داده بنیاد</p>	<p>۱۴۰۰</p>	<p>فخرایی و همکاران</p>	<p>با توجه به جایگاه ارزش های اسلامی و انقلابی، الگوی مدیریت انقلابی بر اساس ارزش ها و حرکت در مسیر پیامدهای آن ارائه می شود. تمسک به فرمایشات رهبر معظم انقلاب و الهام گرفتن از بیانات معظم له، می تواند الگوی</p>



مدیریت تراز انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری				مناسبی به‌منظور رشد و رسیدن به کمال برای سازمان‌ها و مدیران فراهم آورد و ضمن اینکه راهگشای بهبود و ارتقا جامعه و سازمان‌ها در پیمودن مسیر رشد و کمال الهی باشد منجر به پیشرفت همه‌جانبه کشور در دهه پیشرفت و عدالت شود.
عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی نافع سازمان	روش تحلیل مضمون	۱۴۰۰	باوندپور و همکاران	بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر مبنای معادلات ساختاری، تأثیر عوامل فردی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بیش‌تر از عوامل موقعیتی است و در نتیجه عوامل فردی و موقعیتی بر سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی تأثیرگذار هستند و سازوکارهای عدم تعهد اخلاقی بر بروز رفتارهای غیراخلاقی نافع سازمان تأثیر دارند.
بررسی تأثیر فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان با نقش میانجی معنویت در کار	روش داده بنیاد	۱۴۰۰	بهمنی و بلوچی	فروتنی رهبران تأثیر مثبت و معناداری بر معنویت در محیط کار و اخلاق کاری پیروان دارد. همچنین معنویت در محیط کار، اثر مثبت بر اخلاق کاری کارکنان دارد؛ بنابراین، توصیه می‌شود مسئولان سازمان‌ها برای ارتقای اخلاق کاری، به معنویت در محیط کار و فروتنی مدیران و سرپرستان در مقابل کارکنان توجه داشته باشند. همچنین با توجه به فرضیه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها می‌توانند با ارتقای مؤلفه‌های معنویت سازمانی، باعث افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان شوند.
بررسی الگوی رفتار مدیران در نظام سیاسی اسلامی - ایرانی بر مبنای نهج‌البلاغه	روش تحلیل مضمون	۱۳۹۹	شکرزاده چهاربرج و احمدیان	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در گام دوم انقلاب اسلامی و با روی کار آمدن نسل جدید مدیران، انقلابی بودن آن‌ها و تأکید بر الگوی رفتاری منطبق بر آموزه نهج‌البلاغه از جمله داشتن تقوا، تواضع و فروتنی، ساده زیستی، شجاعت و قاطعیت، متخصص و متعهد، عدالت می‌تواند در دستیابی نظام به اهداف والای خود تسریع ایجاد کند.
ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب	روش داده بنیاد	۱۳۹۹	مظاهری	یافته‌ها نشان می‌دهد که مبانی اعتقادی به‌عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه‌های فردی در سطح سوم، مشی‌های سیاسی فرهنگی اقتصادی و سیاسی در سطح



دوم و زمینه‌های شغلی به‌عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی بین مسئولان و مسئولیت‌پذیری این شهید تأثیر بیشتری بپذیرند.	برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی			
مهم‌ترین یافته این پژوهش ارائه الگوی بومی از تعهد مدیران در نظام اسلامی است. این الگو مشتمل بر ۳ بعد شامل تعهد به‌نظام، تعهد به سازمان و تعهد به ارباب‌رجوع و ۹ مؤلفه و ۳۴ شاخص است. بر اساس مدل پیشنهادی این پژوهش می‌توان تعهد را به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های اعتقادی، اخلاقی-ارزشی و همچنین کفایت سیاسی-رفتاری که مدیران نظام اداری در آن‌ها مشترک‌اند و نمود رفتاری آن ویژگی‌ها در گزینش افراد به سمت‌های مدیریتی قابل‌ملاحظه می‌باشد، تعریف کرد.	تعهد مدیران بخش دولتی در نظام اسلامی	روش تحلیل محتوا	۱۳۹۸	جاجرمی زاده و همکاران
این رابطه با تعهد حرفه‌ای عاطفی واسطه می‌شود، درحالی‌که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت پروژه با بلوغ مدیریت پروژه سازمانی تعدیل می‌شود. نتایج نشان‌دهنده تأثیر واسطه‌ای جزئی تعهد حرفه‌ای عاطفی بین رابطه وظیفه‌شناسی و شخصیت‌های برون‌گرایی با موفقیت پروژه است. علاوه بر این، اثرات تعدیل‌کننده بلوغ مدیریت پروژه بین رابطه وظیفه‌شناسی و شخصیت‌های برون‌گرایی-باموفقیت پروژه را ثابت می‌کند.	تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیر بر موفقیت پروژه از طریق تعهد حرفه‌ای عاطفی	روش کمی	۲۰۲۲	اقصی عامر و همکارانش
یافته‌های نتایج تأیید می‌کند که شایستگی‌های رفتاری (شامل رهبری، ارتباطات، نتیجه‌گرایی، هوش هیجانی، اخلاق، خلاقیت و انگیزه) به‌طور معناداری و مثبت با موفقیت پروژه IS مرتبط هستند. علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش هیجانی (تاب‌آوری، مدیریت استرس و خودکنترلی)، خلاقیت (تدبیر، تفکر خلاق و تخیل) و اخلاقی (شفافیت، صداقت و	تجزیه و تحلیل شایستگی‌های رفتاری مرتبط با موفقیت مدیر پروژه	روش کیفی	۲۰۲۱	سوزانا سامپایو و همکاران



درستکاری) تأثیرگذارترین شایستگی‌های رفتاری برای موفقیت پروژه IS هستند.				
سه یافته عمده وجود داشت: اول، رفتار اخلاقی درک شده به‌طور مداوم پایین‌تر از نگرش‌های اخلاقی درک شده از کارمندان، هم‌تایان او و مدیرانش است. دوم، تعصب خودافزاینده وجود دارد؛ و سوم، مدیران یک الگوی اخلاقی در سازمان از خود نشان نمی‌دهند. مفاهیم برای مدیریت منابع انسانی و سیاست‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد.	نگرش‌های اخلاقی و رفتار اخلاقی: آیا مدیران الگو هستند؟	روش کیفی	۲۰۲۰	کانتور و وایزبرگ

وجه نوآوری مقاله حاضر نسبت به مطالعات پیشین: برخلاف پژوهش‌های اشاره‌شده در بالا، آنچه که در این مقاله مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته است علاوه بر برشمردن ابعاد و مفاهیم کلیدی، به شایستگی‌های رفتاری اسلامی مدیران، به روابط بین مفاهیم و ارائه یک مدل منسجم و کاربردی جهت استفاده مدیران در تمام سازمان‌ها نیز توجه شده است و این خود موضوعی نو در حوزه رفتار اسلامی مدیرانی می‌باشد که می‌خواهند در تراز انقلاب باشند. همچنین در این مطالعه، بیانات مقام معظم رهبری به‌عنوان محور و مبنا قرار گرفته است که در برخی از پژوهش‌ها، این رویه مشاهده نگردیده است.

۳- روش تحقیق

نوع تحقیق بنیادی است و از نظر هدف، از نوع تحقیقات اکتشافی محسوب می‌گردد.

۳-۱- استراتژی کلی تحقیق:

روش پژوهش کیفی است و از راهبرد تحلیل مضمون استفاده شده است که این راهبرد از مهم‌ترین روش‌های کیفی پژوهش است. در این راهبرد برای پاسخ دادن به پرسش اصلی تحقیق، به تحلیل دقیق داده‌های این پژوهش که بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است پرداخته‌شده تا از دل آن بتوان شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز نظام را شناسایی نمود.

۳-۲- روش‌های گردآوری داده‌ها: کتابخانه‌ای و اسنادی

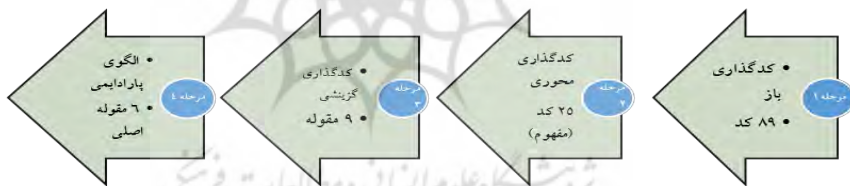
۳-۳- روش‌های تحلیل داده‌ها:

در این مقاله پس از مطالعه و مبنا قراردادن متن بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سال‌های ۱۳۶۸ تا ۱۴۰۰ در پایگاه اینترنتی KHAMENEL.IR و جستجو در آن، بر اساس کلیدواژه‌های مدیران، رفتار مدیران، مدیریت اسلامی، شاخص مدیران و شایستگی-



های مدیران، جهت استخراج مفاهیم و مقوله‌ها و همسوسازی مضامین پایه، از نرم‌افزار MAXQDA جهت تجزیه و تحلیل استفاده گردید. همچنین شیوه اجرا در مقاله حاضر این‌گونه بود که محقق با مطالعه متن بیانات و تهیه فهرستی اولیه از مفاهیم موجود، اقدام به کدگذاری اولیه نمود، از آنجا که تعداد سخنرانی‌های موردبررسی زیاد و حجم مطالب آن بالاست، امکان گزارش دهی کدگذاری‌ها در این مقاله وجود ندارد. بیانات مقام معظم رهبری در قالب ۸۹ کدباز کدگذاری گردید. همچنین، یک مرحله کدگذاری محوری نیز تقریباً هم‌زمان با آن صورت گرفت. سپس با محور قراردادن موضوع اصلی تحقیق، کدگذاری محوری به‌صورت جداگانه بر روی هر یک از کدگذاری‌های باز مرحله قبل انجام گرفت. درنهایت و پس از رخ نمودن مقولات اصلی حاصل از مرحله کدگذاری محوری، کدگذاری گزینشی صورت پذیرفت. هر مرحله مملو از رفت‌وبرگشت‌های مکرر، مقایسه مستمر کدها با یکدیگر و با متون بوده و با یادداشت‌برداری و حاشیه‌نویسی‌های متعدد همراه بوده است که در نرم‌افزارهای مربوطه امکان آن به‌خوبی تعبیه‌شده و اشباع نظری را تضمین بخشیده است.

درنهایت پس از انجام فرایند کدگذاری و تقلیل داده‌ها در چهار مرحله به شکل زیر انجام گردید:



شکل ۱ فرایند کدگذاری و تقلیل داده‌ها

۳-۴-جامعه و نمونه

کلیه بیانات، متون و نوشتارهای در دسترس از رهبر انقلاب اسلامی به‌عنوان جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی ما در این مقاله می‌باشد، بنابراین انتخاب نمونه مطالعه نیز به‌صورت کاملاً هدفمند صورت گرفته و شامل سخنرانی‌هایی از مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌شود که: الف) در جمع مدیران، صاحب‌منصبان بیان شده باشد. ب) باهدف بیان ویژگی‌ها، شاخص‌ها، شایستگی‌ها و رفتارمدیران بوده باشد لذا تعداد اعضای نمونه ۵۹۹ سخنرانی که دارای شرایط مربوطه بودند، انتخاب گردیدند.



۳-۵- رویایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات

روایی و پایایی در پژوهش‌ها ابزارهایی اثبات‌گرایانه هستند که عمدتاً در پژوهش‌های کمی استفاده می‌شوند و در خصوص استفاده از آن‌ها در پژوهش‌های کیفی اتفاق نظری وجود ندارد. عده‌ای به این دلیل که در پژوهش‌های کیفی برخلاف پژوهش‌های کمی به دنبال فهم هستیم نقش پژوهشگر در این تحقیقات برجسته است، مخالف استفاده از این دو مفهوم در این دسته از پژوهش‌ها هستند. البته در مقابل، عده‌ای نیز نظر مخالف آن‌ها را دارند. علی‌ایحال می‌توان گفت از آنجایی که نقش محقق در تحقیقات کیفی پررنگ است، سنجش پایایی آن دشوار بوده و نمی‌توان به پایایی مطلق دست‌یافت، هرچند حدی از آن باید وجود داشته باشد (کوهکن، ۱۳۹۷، ص ۱۵۶). از آنجا که فرآیند پیش‌بینی‌شده برای انجام این پژوهش، مراحل مشخص و از پیش تعیین‌شده دارد، به صورتی کاملاً نظام‌مند و ساختاریافته اجرا می‌شود و در تمامی مراحل از روشی مکتوب و منسجم استفاده می‌کند، پایایی (اعتبار) لازم برای نتایج محقق را دارد و همچنین در این پژوهش از طرح اجرایی و کمیته‌ی راهنما با بهره‌مندی از راهنمایی استادان راهنما و مشاور، استفاده‌شده است. علاوه بر آن، خود‌بازبینی محقق در طی فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، از دیگر روش‌هایی است که بر قابلیت اعتبار، می‌افزاید. با توجه به محور بودن بیانات رهبری و اکتشافی بودن موضوع پژوهش و همچنین نبودن پژوهش‌های مشابه، در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها از روش اسنادی و داده‌بنیاد متنی استفاده شد که می‌توان روایی پژوهش موجود را تأیید کرد.

۳-۶- مراحل انجام و به‌کارگیری روش

گام اول کدگذاری باز: ابتدا متون (شامل دست‌نوشته‌ها، یادداشت‌ها، اسناد) به دقت موردبررسی و تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. داده‌های مشابه که بار معنایی یکسانی داشته کدگذاری گردید. با استفاده از رهیافت مقایسه‌های ثابت، تلاش شد تا مفاهیم را اشباع سازیم؛ ولی به دنبال مواردی می‌گردیم که مفاهیم را بازنمایی کرده و تا زمانی که اطلاعات جدیدی پیدا نشود به این کار ادامه می‌دهیم. سپس به مضامین اصلی و اولیه داده‌ها عنوان‌هایی داده شد و از دل آن‌ها مفاهیم و مقولات به دست آمد.

گام دوم کدگذاری محوری: پس از کدگذاری باز و مشخص نمودن شباهت‌ها و تفاوت‌ها، مفاهیمی که استخراج‌شده در چهار وجه دسته‌بندی گردید، یک وجه شرایط که خود به سه دسته تقسیم می‌گردد: شرایط علی (مقوله‌های مربوط به شرایطی هستند که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند)، شرایط زمینه‌ای (شرایطی خاص که بر راهبردها و درنهایت مقوله



محوری تأثیر می‌گذارند)، شرایط مداخله‌گر (موانعی که بر راهبردها و درنهایت مقوله محوری تأثیر می‌گذارند). وجه دوم استراتژی‌هاست، استراتژی‌ها راهبردهایی که بستر شرایط زمینه‌ای را شکل می‌دهند و از بروز موانع تا حد امکان جلوگیری می‌کنند. وجه سوم مقوله محوری است که یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرآیند است و وجه چهارم پیامد است که خروجی‌های حاصل از استخدام راهبردها و بروز مقوله محوری است. سپس مقولات عمده در یک خط داستان به یکدیگر مرتبط شده و به نگارش درآمد. خط داستان باید مقولات عمده را به صورت منطقی و تحلیل به دنبال هم فهرست‌وار توضیح داده و هرکدام را در ارتباط با یکدیگر و سپس در ارتباط با همدیگر قرار دهد. این فرایند به تنظیم تحلیلی و منطقی داده‌ها کمک کرده و زمینه را برای کدگذاری گزینشی و استخراج مقوله‌های هسته فراهم می‌سازد.

گام سوم کدگذاری انتخابی: بعد از اتمام خط داستان مقوله‌هایی تحت عنوان مقوله هسته و یا پدیده محوری استخراج گردید. در این مرحله محقق شرایطی را که بر این پدیده مرکزی تأثیر می‌گذارد، استراتژی‌های عنوان‌شده در پدیده راهبردهایی که بستر شرایط زمینه‌ای را شکل می‌دهند و از بروز موانع تا حد امکان جلوگیری می‌کنند و پیامدهای انجام این استراتژی‌ها را در قالب یک پارادایم معنایی سه‌بعدی ترسیم می‌کند. این مرحله را کدگذاری انتخابی (گزینشی) می‌نامند. در این مرحله محقق یک پارادایم کدگذاری یا مدل نظری ارائه می‌دهد که به شکل تصویری روابط متقابل این مقولات محوری را نشان می‌دهد.

۴- یافته‌های تحقیق

احصاء مفاهیم و ظهور مقوله‌ها (کدگذاری باز): در این مرحله، اقدام به شمارش کدها و مفاهیم می‌گردد که با توجه به محدودیت از ذکر همه موارد خودداری کرده و در جدول شماره ۱ چند نمونه از کدگذاری را نشان داده‌ایم. البته لازم به ذکر است برای اینکه قابلیت ارجاع‌دهی به شیوه‌ای سریع و آسان فراهم شود، برای مشخص شدن نسبت شناسه‌ها با متون منتخب از نشانگر شش‌رقمی استفاده شده است که دو رقم اول از سمت چپ نشانگر سال، دو رقم دوم نشانگر ماه و دو رقم سوم نشانگر روز ایراد سخنرانی می‌باشد.



جدول شماره ۱ نمونه کدگذاری باز

تاریخ	گزیده بیانات	کدگذاری باز
۰۰۰۶۰۶ (۱۴۰۰/۰۶/۰۶)	یک جلوه‌ی دیگر، مسئله‌ی اتخاذ سبک زندگی مردمی است؛ بی‌تکلف بودن در مشی و منش، دوری کردن از منش‌های اشرافی‌گری و از موضع بالا به مردم نگاه‌کردن و مانند این‌ها؛ این هم یک جلوه‌ی دیگری است از مردمی بودن که از این منش‌های اشرافی‌تری که معمول است در دنیا و همه‌ی دولت‌ها و مسئولیت‌ها و مسئولین مبتلا هستند به این‌جور نگاه به مردم، به این‌جور روش زندگی، باید اجتناب کرد.	سبک زندگی مردمی
۰۰۰۶۰۶	در یک جاهایی یک خطایی اتفاق می‌افتد -خب همه‌ی ماها اشتباه می‌کنیم دیگر؛ خطا در کار ماها کم نیست- از مردم عذرخواهی کنید؛ صریحاً [بگویید] این اشتباه شده، از مردم عذرخواهی کنید. مردمی بودن این جهات مختلف را دارد.	روحیه عذرخواهی کردن
۹۸۰۲۲۴	اتَّقُوا اللَّهَ، (۳) یعنی ملاحظه‌ی خدا را بکنید، پروا داشته باشید از خدای متعال	پروا داشتن
۸۰۰۴۱۰	این که کسانی خیال کنند نمی‌شود کارکرد، نمی‌شود پیش رفت، نمی‌شود گره‌ها را باز کرد؛ این خطایی در دید و ضعف نفس است. ما با مدیریت دلسوز و کارآمد، باحساس تعهد و به کار گرفتن ابتکارها و استعدادهای انسانی، می‌توانیم همه بن‌بست‌ها را بازکنیم.	مدیر دلسوز

رویش الگو اشباع نظری (کدگذاری محوری): در کدگذاری محوری، مفاهیم بر اساس اشتراکات و با هم معنایی در کنار هم قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه می‌شوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابه‌اند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند (مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، در این مرحله، یکی از مقوله‌ها (مقوله اصلی)، محور فرایند در حال بررسی و اکتشاف قرار گرفت و پس از آن مقوله‌های دیگر به آن ارتباط داده شد. در این مرحله نیز بابت محدودیت از ذکر همه موارد خودداری کرده و در جدول شماره ۲ نمونه‌هایی از کدگذاری محوری نشان داده شده است:

جدول شماره ۲ نمونه کدگذاری محوری

خودآگاه و مستقل	خودآگاه
	استقلال و آزادی فکر و اندیشه
متفکر	علمی بودن
	هوشیار



	هوشمندی
احساس مسئولیت	احساس سنگینی بار مسئولیت
	پرهیز از تنبلی
	جوش غیرت
نظارت و مراقبت	نظارت بر مدیران پایینی
	همت مضاعف
	مدیریت قوی
عدالت محوری	پرهیز از تبعیض
	تأمین معیشت
	پرهیز از مسامحه
رفتار مردمی	فخرفروشی نکردن
	رفتار مهربانانه
	الگوگیری رفتار مدیران توسط مردم
	بدهکار و مدیون مردم بودن
	سبک زندگی مردمی

مرحله سوم کدگذاری گزینشی: این مرحله زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت-بخش از کدها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، کدهایی را که برای تحلیل ارائه کرده است، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. در این مرحله پژوهشگران کدهای استخراج‌شده را در قالب ۹ مقوله کلی و ۲۵ زیرمجموعه نام‌گذاری نموده‌اند. در این مرحله کدهای استخراج‌شده در قالب ۹ مفهوم کلی با عنوان آراستگی به فضائل اخلاقی، آزاداندیشی، مسئولیت‌پذیر، مردمی بودن، قانون‌گرایی، مقتدر، ساده‌زیستی، تحول‌گرا، رفتار جهادی نام‌گذاری شدند. کدهای استخراج‌شده در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳ مقوله‌های استخراج‌شده از دسته‌های مفهومی

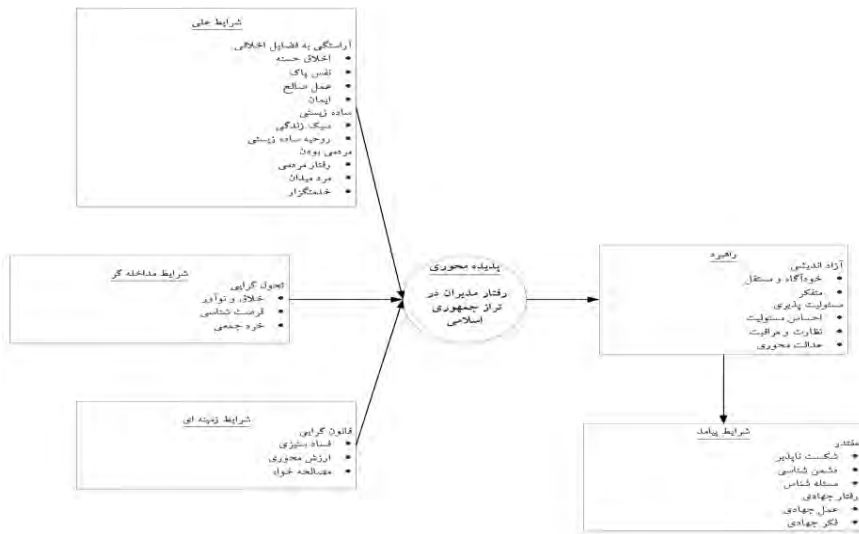
مقوله اصلی	مقوله محوری
آراستگی به فضائل اخلاقی	اخلاق حسنه
	نفس پاک
	عمل صالح
	ایمان



آزاداندیشی	خودآگاه و مستقل
	متفکر
مسئولیت‌پذیر	احساس مسئولیت
	نظارت و مراقبت
	عدالت محوری
مردمی بودن	رفتار مردمی
	مرد میدان
	خدمتگزاری
قانون‌گرایی	فساد ستیزی
	ارزش محوری
	مصالحه خواه
مقتدر	شکست‌ناپذیر
	دشمن‌شناسی
	مسئله شناس
ساده زیستی	سبک زندگی
	روحیه ساده زیستی
تحول‌گرا	خلاق و نوآور
	فرصت شناس
	خرد جمعی
رفتار جهادی	عمل جهادی
	فکر جهادی

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های کیفی بر اساس نظریه برخاسته از داده‌ها (داده بنیاد) با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی با کمک نرم‌افزار MAXQDA صورت گرفت که در نهایت بر اساس مراحل کدگذاری، ۸۴ کدباز، ۲۵ مفهوم در مرحله کدگذاری محوری و ۹ مقوله در مرحله کدگذاری گزینشی پژوهش شناسایی گردید؛ لذا به‌منظور مشخص شدن مدل نهایی پارادایمی شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز جمهوری اسلامی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مطابق با ابعاد شش‌گانه به شرح ذیل ترسیم گردید:





شکل شماره ۲ مدل نهایی شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز جمهوری اسلامی از منظر مقام معظم رهبری

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث، نتیجه‌گیری

طبق پژوهش‌های انجام‌شده در مورد رفتار مدیران و همچنین شایستگی‌های رفتاری مدیران، این پژوهش در بعد آراستگی به فضایل اخلاقی با نتایج پژوهش‌های امیدویوسف‌وند (۱۴۰۱)، فخرایی و همکاران (۱۴۰۰)، شکرزاده چهاربرج و احمدیان (۱۳۹۹) و جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد، زیرا در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از جمله شاخص‌های یک مدیر انقلابی، بعد اعتقادی ایشان است و شایان‌ذکر است، مدیری که این شاخص را نیز داشته باشد منجر به تعالی جامعه اسلامی خواهد شد که شایسته است موردتوجه کلیه خط‌مشی‌گذاران سیاسی و مدیران کشور قرار گیرد. در بعدهای قانون‌گرایی، مسؤلیت‌پذیری و مقتدر بودن با نتایج پژوهش‌های نوروزی دریاکناری و همکاران (۱۴۰۰)، شکرزاده چهاربرج و احمدیان (۱۳۹۹) و اقصی‌عامر و همکارانش (۲۰۲۲) همخوانی دارد، زیرا مدیرانی که شاخص‌های فوق را داشته باشند در دستیابی نظام به اهداف والای خود تسریع ایجاد می‌کنند. در بعدهای مردمی بودن و ساده زیستی با نتایج پژوهش‌های بهمنی و بلوچی (۱۴۰۰)، شکرزاده چهاربرج و احمدیان (۱۳۹۹)، جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) و سوزانا سامپایو و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی داشته، زیرا از تأثیرگذارترین شاخص‌های رفتاری مدیران و همچنین باعث افزایش



رفتارهای اخلاقی درکارکنان می‌شود. در بعدهای تحول‌گرایی و آزاداندیشی با نتایج پژوهش سوزانا سامپایو و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی داشته و خلاقیت (تدبیر، تفکر خلاق و تخیل) را از جمله شاخص‌های رفتاری و شایستگی‌های یک مدیر موفق می‌دانند؛ و نهایت در بعد رفتار جهادی با نتایج پژوهش ظاهری (۱۳۹۹) همخوانی داشته و مدیرانی که همچون سردار شهید سلیمانی دارای روحیه جهادی و رفتار جهادی باشند بیش از سایر مدیران در پیشبرد امورات خود موفق‌تر و محبوب‌تر می‌باشند.

۵-۲- نتیجه‌گیری

اگر رفتار مدیران در تراز نظام اسلامی نباشد نمی‌توان انتظار داشت که نظام به اهداف خود برسد و موجبات رضایت مردم و محرومین و مستضعفین که صاحبان اصلی این انقلاب و نظام هستند، فراهم گردد. هر جا که رفتار مدیران در تراز انقلاب بوده، اثربخشی بیشتری را شاهد بوده و باعث افزایش سرمایه اجتماعی بودیم و هر جا که رفتار مدیران در تراز انقلاب نبوده، باعث کاهش رضایتمندی و از دست رفتن سرمایه اجتماعی و اقبال مردمی بودیم. امروزه نیاز کشور به داشتن مدیران با رفتار اسلامی بیش از گذشته می‌باشد زیرا پیشرفت کشور در سایه وحدت مردم و مسئولین و افزایش ارتباطات میان آن‌هاست و هرچه این وحدت و اعتماد بیشتر باشد آرامش در کشور بیشتر شده باعث شکوفایی استعدادها خواهد شد.

درمجموع بررسی‌های انجام‌شده و تطبیق ابعاد مشترک حاصل از ادبیات و پیشینه پژوهش با رفتار و شایستگی‌های مدیران برشماری شده حاکی از آن است که اگرچه مشترکاتی بین ابعاد شایستگی‌ها در الگوهای علمی در خصوص مدیران و الگوی نهایی این پژوهش وجود دارد؛ اما این اشتراکات غالباً در نام‌گذاری بوده و در اساس و پایه دارای تفاوت ماهوی هستند. در الگوهای رفتاری مدیران، محققان و نظریه‌های علمی مدیران، تقریباً به همه ابعاد به‌دست‌آمده در این پژوهش اشاره شده است؛ اما مجموعه انتظارات مقام معظم رهبری (مدظله) از مدیران با عنایت به توجه ویژه ایشان به اسلام و اجرای درست دستورات دینی به‌نحوی که تمام خواسته‌های آنان همین رنگ و بو را دارد. الگوهای مختلف شایستگی‌های مدیران نشان می‌دهد که اغلب با توجه به انتظاراتی که از مدیران به‌ویژه در خصوص مدیریت اسلامی اثربخش می‌رود، ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده رفتاری مدیران را در ابعاد گوناگون رفتاری، منش، نگرش، اخلاق و شخصیتی موردتوجه قرار داده‌اند. از این‌رو از آنجا که آرا و اندیشه‌های مقام معظم رهبری (مدظله) مبتنی بر مبانی ناب اسلامی است و همچنین تاکنون از منظر ایشان در خصوص احصای شایستگی‌های رفتاری مدیران



پژوهشی صورت نگرفته و مدلی ارائه نشده است؛ لذا در این پژوهش شناخت این شایستگی‌ها به‌عنوان هدف پژوهش تعیین گردید و بر آن شدیم تا به ارائه مدل شایستگی-های رفتاری مدیران در تراز جمهوری اسلامی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری بپردازیم.

به نظر می‌رسد که با ورود به گام دوم انقلاب، داشتن مدیرانی که مردمی و رفتاری اسلامی انقلابی داشته باشند، برای پیشبرد اهداف انقلاب بیش از گذشته احساس می‌شود. برای انتخاب این نوع مدیران باید از روی شاخص و معیارهایی استفاده کنیم که در بالا ذکر شد تا مدیران لایق بر سرکار آمده و بتوانند به‌نظام مقدس جمهوری اسلامی کمک کنند و اهداف این نظام مقدس را بیش‌ازپیش عملی کنند.

۵-۳- پیشنهادها

هر پژوهشی باهدف استفاده از نتایج آن برای بهبود امور و یا تغییر شرایطی صورت می‌گیرد. نتایج حاصل از این پژوهش نیز می‌تواند مورد استفاده مدیرانی قرار گیرد که در ساختار اداری کشور قرار دارند و به دنبال توسعه خود و توسعه‌سازمانی و حرکت به سمت نوآوری باز می‌باشند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش و تأثیرگذاری کلیه شاخص‌ها پیشنهادات ذیل برای اجرای الگو و بهبود رفتار مدیران و کیفیت مدیریت در دستگاه‌های حاکمیتی و خصوصی ارائه می‌گردد:

پیشنهادها بر اساس تجارب پژوهشگر:

۱. دوره‌های آموزشی باهدف ارتقای سطح شایستگی رفتار مدیران با توجه به این شاخص‌ها برگزار گردد.
۲. عملیاتی نمودن مؤلفه‌های شناسایی‌شده در ساختار اداری کشور به متولیان امر و برنامه‌ریزان اداری کشور پیشنهاد می‌گردد.
۳. ایجاد مراکز و واحدهای سنجش صلاحیت‌های رفتاری مدیران متناسب با معیارهای اسلامی و ایرانی و با توجه به بیانات رهبری معظم و به‌کارگیری ارزیابان حرفه‌ای با بهره‌گیری از شاخص‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش.
۴. فهرست شایستگی‌های به‌دست‌آمده، در تمام مراحل گزینش و انتصاب مدیران سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرند.
۵. پیشنهاد می‌شود که مدیران پیش از آنکه بر ارتقای سازمان تمرکز کنند، اخلاق اسلامی خود را از طریق راهبردهای توسعه منابع انسانی و برگزاری آموزش‌های اثربخش ضمن خدمت بهبود بخشند.



۶. شیوه مدیریتی و سبک رهبری اتخاذشده در بین مدیران جامعه می‌تواند در هرچه بارور کردن افکار و اندیشه‌های نو و خلاقانه کارکنان و به‌طورکلی ایجاد و تقویت کارآفرینانه و تزریق روحیه پیشگامی نقش به‌سزایی ایفا کرده و یا موجب نابودی و کمرنگ شدن این روحیه شود. بدیهی است هرچه مدیران مزین به اندیشه‌های مقام معظم رهبری در باب مدیریت و به‌طورکلی توصیه اسلام در این خصوص باشند، ما با سازمانی موفق، پیشرو و کارآفرین مواجه خواهیم بود.

۷. همکاری گروهی، از مؤلفه‌های بنیادین استقرار یک نظام اسلامی ایرانی است. فعالیت‌های دسته‌جمعی نقاط ضعف موجود در جریان کار را آشکار می‌سازد و نسبت به رفع آن‌ها از مشورت و کمک سایر همکاران می‌توان بهره‌جست و این امری است که مدیران سازمانی به آن اذعان داشته‌اند.

پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی:

الف. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا به پیاده‌سازی این مدل در صنایع مختلف بپردازند و در عمل به مقایسه نتایج به‌دست‌آمده اقدام نمایند.

ب. ارائه مدل جدید و مقایسه این مدل به مدل‌های ابتدایی و پایه‌ای می‌تواند دید جامع‌تری را در زمینه فهم شایستگی‌های رفتاری مدیران فراهم نماید.

ج. جامعه آماری مورد استفاده در این پژوهش بیانات مقام معظم رهبری بوده است. استفاده از جامعه آماری گسترده‌تر مانند نظرات حضرت امام خمینی، نهج‌البلاغه و دین اسلام و مقایسه و جمع‌بندی نتایج و ارائه یک مدل اسلامی ناب.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

مقاله‌ها

- ۱) باوندپور م، رضایی منش ب، رودساز ح، سیدنفوی ع. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی نافع سازمان. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره نهم، ۲: ۳۰-۱.
- ۲) بهمنی ا، بلوچی ح. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فروتنی رهبران بر رفتارهای اخلاقی پیروان با نقش میانجی معنویت در کار. فصلنامه علمی مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره دهم، ۲۱: ۱۲۲-۱۰۱.
- ۳) پورعزت ع، الوانی م، خنیفر ح، هاشمی ص. (۱۳۹۵). تدوین الگوی رفتاری کارگزاران در حکمرانی مطلوب از دیدگاه امام علی (ع). فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳: ۱۰۲-۶۵.
- ۴) جاجرمی زاده م، باقری م، فارسی نژاد ع، علی محمدلو م، طاهری آ. (۱۳۹۸). تعهد مدیران بخش دولتی در نظام اسلامی. مطالعات راهبردی بسیج، ۲۲(۸۳): ۱۱۸-۹۷.
- ۵) جعفری اسکندری ع، احمدی ع، خالقی غ، حیدری م. (۱۳۸۹). ارزیابی فضای کسب‌وکار صنعتی ایران در حمایت از بخش خصوصی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، دوره ۲۱، ۲: ۵۲-۳۷.
- ۶) شکرزاده ر، احمدیان م. (۱۳۹۹). بررسی الگوی رفتار مدیران در نظام سیاسی اسلامی - ایرانی بر مبنای نهج‌البلاغه. فصلنامه دانش تفسیر سیاسی، دوره ۴، ص ۷۹-۵۶.
- ۷) فخرایی م، احمدی ک، احمدی ع. (۱۴۰۰). الگویی جهت تبیین و بسط مفهومی مدیریت تراز انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). فصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۱۵، ۲۹: ۲۸۲-۲۴۷.
- ۸) کوهکن م. (۱۳۹۷). الگوی ارتباطات بین‌المللی مردم ایران از منظر مقام معظم رهبری. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج. شماره ۸۲، بهار ۱۳۹۸، ص ۳۱-۵.



- ۹) مظاهری م. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی. مجله مدیریت اسلامی، دوره ۲۸، ۱: ۲۱-۴۶
- ۱۰) نوروزی دریاکناری ن، تقی پوریان م، آقااحمدی ق، علیخانی ر. (۱۴۰۰). طراحی الگویی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۹، ۲: ۹۰-۱۱۸۸-۱۶۸.

پایان نامه‌ها

- ۱) امیری طیبی، مسلم. (۱۳۸۹). طراحی الگوی مدیریت اثربخش در دهه پیشرفت و عدالت مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری. رساله دکتری، دانشگاه امام صادق (ع).

کتاب‌ها

- ۱) احمدی م. (۱۳۹۵). مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، ۲۶۸ صفحه.
- ۲) احمدی م. (۱۳۹۵). مدیریت تحول اداری. تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، ۲۷۰ صفحه.
- ۳) احمدی م. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، ۲۴۰ صفحه.
- ۴) دنهارت ر. (۲۰۱۸). تئوری‌های سازمان دولتی. ترجمه م الوانی، ح دانایی فرد. تهران: انتشارات صفار، ۴۰۰ صفحه.
- ۵) رابینز ا. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه م اعرابی، ع پارسیان. تهران: انتشارات مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۴۵۰ صفحه.
- ۶) مورهدگ، گریفین ر. (۱۴۰۰). رفتار سازمانی. ترجمه الوانی و معمار زاده. تهران: نشر مروارید، ۶۱۶ صفحه.
- ۷) مینتزرگ ه. (۱۳۹۴). مدیریت آینده به زبان مینتزرگ. ترجمه: الهیاری، صفرزاده. تهران: موسسه مهربان نشر، ۲۱۲ صفحه.



منابع اینترنتی

۱. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار کارگزاران نظام از سال ۱۳۶۸ الی ۱۴۰۰. سایت www.khamenei.ir
۲. سایت باشگاه خبرنگاران جوان، بهمن ۱۴۰۰

۶-۲- منابع لاتین

Articles

1. House R.J., Hanges P.W., Javidan M., P. Dorfman, and V. Gupta (eds) (2004). Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, SAGE. Journal of Management, Bloomington, 15(2), 251-289.
2. Aqsa Ameer F, Bushra G, Iqra A. (2022). The impact of manager's personality traits on project success through affective professional commitment: the moderating role of organizational project management maturity system. Journal of Facilities Management. Vol. 20 No. 2, pp. 284-305.
3. Pevkur A. (2012). Compatibility of Public Administration Systems and Ethics Management. Viesoji Politikair Adminstravimas; 19: 16-24.
4. Suzana S, Qiong Wu, Kathryn C, João V. (2021). Title Analysis of Behavioral Competencies Related to Project Success. International Journal of Managing Projects in Business, vol. 15 no. 1

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

