

تبیین ابعاد رفتار انقلابی مدیران و تطبیق آن با ادبیات مدیریت

طاهر فعال گلشنی^{۱*}

محمد عطایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۶ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۶

چکیده

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران سبکی از مدیریت بنانهاده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد و باعث شد تا روش‌های عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی موردنظر و عمل مدیران قرار گیرد. در همین راستا می‌توان مدیریت تراز انقلاب را بر اساس ارزش‌ها و دیدگاه‌های مقام معظم رهبری مدنظر قرار داد که برخاسته از فرهنگ انقلابی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی است. اندیشه و منویات مقام معظم رهبری با رویکردهای بدیع و تبیین ارزش‌های اسلامی-انقلابی به این راه طراوت و پویایی خاصی بخشیده است هدف این پژوهش تبیین ابعاد رفتار انقلابی مدیران و تطبیق آن با ادبیات مدیریت است. آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع‌الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می‌باشد؛ بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. مسلماً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش‌ها و جهان‌بینی آن جامعه تعریف شود. جهان‌بینی مادی منحصر به جهان ماده می‌باشد ولی در جهان‌بینی اسلامی، هم این جهان و هم آخرت مورد توجه است. در جهان‌بینی اسلامی هدف صرفاً تولید بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه خدا بر روی زمین می‌باشد. این تفاوت در جهان‌بینی از تمایزات مدیریت اسلامی با مدیریت غربی می‌باشد که هر یک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند.

واژگان کلیدی

مدیریت انقلابی، مدیریت بر مبنای ارزش، رفتار انقلابی، ادبیات مدیریت.

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

مقدمه

شیوه های مدیریت و رهبری تابعی از ارزشهای حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن است. روشن است که اصول مدیریت حاکم بر جوامع را نمی توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. اگرچه به کارگیری تئوریهای غربی مدیریت که با آموزه های الهی تعارضی ندارند در جهت رفع نیازهای علمی کشور خالی از اشکال است، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزشهای الهی است که ما آن را علم مدیریت اسلامی می نامیم (تولایی، ۱۳۸۷) آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزشهای اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره مندی از چارچوبها و ساختارهای علمی و مدیریتی است، یعنی اگر علم مدیریت برای داده های خود از احکام، راهکارها و ارزشهای اسلامی بهره مند شود، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت (ابطحی، ۱۳۸۴) در عصری که می رفت عزت و شوکت اسلامی توسط استعمارگران و دشمنان اسلام پایمال شود و اخلاق و ارزشهای اسلامی به بوته فراموشی سپرده شود، انقلاب اسلامی ایران به رهبری امام خمینی (ره) به وقوع پیوست و فرهنگ و تمدن اصیل اسلامی را به ارمغان آورد و بارقه امیدی در دل میلیون ها مسلمان در گوشه و کنار دنیا زنده کرد و باعث تجدید حیات اسلام و زنده شدن مجد و عظمت دیرینه جهان اسلام شد (محمدی، ۱۳۸۶) تجربه تاریخی نشان داده است اندیشه های رهبران عالی هر کشور در تعیین سرنوشت کشورها اثر انکارناپذیری دارد. چشم اندازی که توسط رهبران برای آینده ترسیم می شود و ویژگی هایی که برای جامعه پیشرفته قائل هستند، مبنای سیاست گذاری ها و اقدامات اجرایی قرار می گیرد و از این رو تبیین دیدگاه های رهبران موضوعی پراهمیت است (حاجی صادقی، ۱۳۸۸) پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی (ره)، سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می دهد. این نوع از مدیریت باعث شد تا روشهای عملی مدیران بار ارزشی گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد. رهبری دینی توانست با ارائه گفتمان جدید اسلامی، با ارائه راهکارها برای حل بحران های جهانی و گرفتاری های دنیای معاصر، نظام سلطه جهانی را دچار چالش های اساسی کند (خورشیدی، ۱۳۹۲) چنانکه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز در راستای تداوم تفکر امام و حفظ در بخشی از این نقاط قوتی که به نظر من روی آن باید تکیه کرد، ارزشهای انقلاب می فرمایند برجسته شدن ارزشهای انقلاب است. در این سالها گفتمان انقلاب و ارزشهای انقلاب و چیزهایی که امام به آن توصیه می کردند و ما آنها را از انقلاب آموختیم، خوشبختانه کاملاً برجسته شده افتخار به انقلابی گری، گرایش عمومی مردم و مسئولان کشور به حرکت انقلابی، جهت گیری انقلابی، ارزشهای بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار رئیس جمهوری و اعضای انقلابی و مبانی انقلاب است هیئت دولت در تاریخ ۲ شهریور ۱۳۹۱: جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزشهای انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان های اسلامی را مورد

توجه و عنایت قرار دهد. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی اسلام، زمینه‌های تعالی و شکوفایی انسان، نگاه ارزش بنیان بر اساس آموزه‌های دینی، اسلامی و در نهایت انقلابی فراهم خواهد آورد (برنجی، ۱۳۷۷). مطالعات نشان می‌دهد دستیابی به اهداف در بیانیه‌های سازمانی نیازمند بیان نقش ارزشها در همه سطوح سازمانی است؛ اما متأسفانه هنوز نقش ارزشها و جاری‌سازی آنها در سازمانها اهمیت ارزشها در سطوح برای تحقق اهداف سازمانی به درستی درک نشده است سازمانی نیز تا بدانجا پیش می‌رود که این پدیده را قلب و روح سازمانها معرفی می‌کند (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳).

مفاهیم:

مدیریت انقلابی:

رسالت مدیریت انقلابی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت انقلابی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است (رحمانی، ۱۳۸۷). تفاوت اصلی مدیریت انقلابی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به‌عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزشها در جامعه به منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی است (زواره، ۱۳۹۰). اساس مدیریت انقلابی تأکید بر معنویت و ارزشهای اخلاقی، اسلامی و انسانی نباشد؛ در حالی که در نظام‌های مدیریتی دیگر، اخلاق به‌عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد.

مدیریت انقلابی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به روز سایر مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، نظارت و کنترل ارزشی‌ها است به عبارتی می‌توان گفت که سبک مدیریت انقلابی، هم منطبق بر سبک‌های نوین مدیریت و هم منطبق بر ارزشها، اعتقادات و فرهنگ اسلامی ماست

مدیریت بر مبنای ارزش

سازمانها برای ادامه حیات نیاز به برخوردی وسیع‌تر و نو با محیط خود دارند و به رسالت و ارزشها توجه ویژه‌ای نشان داده می‌شود. عمل مبتنی بر ارزش یک گزینش جالب و فلسفی نیست، بلکه یک شرط لازم برای بقای آن سازمان است (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت بر پایه ارزشها شالوده ارزشی دارد. رهبری واقعی در بنیادی‌ترین معنا، گفتمان درباره‌ی ارزش‌هاست. آینده هر سازمان بر پایه‌ی تبیین ارزشها، استعاره‌ها، نمادها و مفاهیمی که فعالیت‌های روزانه‌ی مولد ارزشها را هدایت می‌کنند و تدریجاً به شکل چارچوبی کلان برای بازآفرینی دوباره و مستمر

فرهنگ سازمانی درمی آید (دولان و گارسیا، ۱۳۸۴). مدیریت مبتنی بر ارزشها می تواند در وضعیت بحرانی یا در محیطهای پیچیده و پویا، عامل انسجام بخشی و هدایت کننده برای توسعه و بقای سازمانها باشند (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱). مدیران به دلایل مختلف نمی توانند عاری از ارزش باشند و ارزشها در نظام تصمیم گیری و گزینش ایشان مؤثر است. افزون بر این، روابط ارزشها با هدف گذاری در سطوح مختلف سازمانی (میرزایی، ۱۳۸۵) تأثیر؛ ارزشها بر تصمیم گیری (کینی، ۱۳۸۱) نقش ارزشها در تحول سازمانی (وندال و سیسیل، ۱۳۷۹). همگی از رابطه وثیق تأثیر ارزشها در فرهنگ سازمانی ارزشها با مدیریت در دو سطح تئوری و کاربرد حکایت می کنند. در شکل گیری چارچوب ارزشی سازمان سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی 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 فرا سازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی محیط کاری و محیطهای بین المللی است که موجب جهت گیری مدیریت ارزشی می شود (سیدی نیا، ۱۳۸۷).

رفتار انقلابی:

کنش انقلابی کنشی غایت مند است و انسان انقلابی موجودی آرمانی و معطوف به افق است برای انسان انقلابی، مهم هدف است کنش انقلابی عقلانی است و انسان انقلابی، عقلایی ترین مسیر را می پیماید؛ کنش انقلابی (جز اینکه در پی عدالت است) خود عادلانه است و انسان انقلابی بیش از آنکه عدالت خواه باشد، خود عادل است انسان انقلابی پرخاشگر است، اما نه پرخاش به انسانها و به هرکس که غیر او می اندیشد، بلکه پرخاش به ساختارهای ظالمانه و انسانهایی که ابتدا خود و سپس دیگران را به بند ظلم این ساختارها کشیده اند. اگر بخواهیم این مؤلفه ها را در یک جمله خلاصه کنیم، این جمله را در تحلیل و تعبیر رهبر انقلاب می جویم که این چنین استدلال می کنند: «انقلابی گری یعنی عادلانه، خردمندانه، دقیق، دلسوزانه، منصفانه، قاطعانه و بدون رودربایستی عمل کردن.»

رسالت مدیریت انقلابی

رسالت مدیریت انقلابی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. مدیریت انقلابی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل یافته آن است تفاوت اصلی مدیریت انقلابی با سایر نظام های مدیریتی در پیش فرضها 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، پیاده سازی ارزشها در جامعه به منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی است اساس مدیریت انقلابی تأکید بر معنویت و ارزشهای اخلاقی، اسلامی و انسانی بنا شده؛ در حالی که در نظام های مدیریتی دیگر، اخلاق به عنوان وسیله، مطرح بوده و تا زمانی کاربرد دارد که در راستای اهداف آن نظام مدیریتی بوده باشد

خصوصیات و معیارهای مدیران در نهج البلاغه را می‌توان به سه دسته زیر تقسیم کرد:

- الف)** معیارهای تخصصی: این دسته از معیارها، برای انجام موفقیت‌آمیز شغل لازم است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترک است. معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه، سابقه کاری، ...
- ب)** معیارهای ارزشی: این دسته از معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی می‌باشد که در اکثر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شوند؛ مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده‌رویی و ...
- ج)** معیارهای مکتبی: معیارهای مکتبی ریشه در مکتب اسلام و مدیریت اسلامی دارد. جایگاه و مفهوم انسان در دو مکتب الهی و مادی، معیارها و ملاک‌های انتخاب افراد در مناصب و مدیریت‌ها را نیز شکل می‌دهد به طوری که در مکتب تیئوریسم به انسان به‌عنوان (گوریل باهوش) و در مکتب اسلامی به عنوان (خلیفه الله) نگریسته می‌شود. در مدیریت اسلامی هدف صرف تولید نیست و غایت، تعالی انسان می‌باشد. همان تفاوت‌هایی که بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی وجود دارد، به تفاوت‌هایی در معیارهای انتخاب و انتصاب افراد منجر می‌شود لذا در اسلام معیارهای ارزشی و مکتبی اهمیت و گستردگی فراوانی پیدا می‌کند.

جدول ۱: عوامل مؤثر در مدیریت انقلابی از دیدگاه مقام معظم رهبری

ارزندهای سازمانی	ارزندهای اجتماعی	ارزندهای فردی
صلابت و جدیت در نیل به اهداف	محوریت دادن به کسب رضایت خدا	خودباوری و اعتماد به نفس
اهتمام به همدلی و همزیانی و تعاون در تمام سطوح سازمانی	بامسئولیتی در برابر مردم	برهیز از تکبر و خودنسیفتگی
کارگیری افراد شایسته، مجرب و توانا	وفای به عهد در قبال مردم	با نشاط بودن
داشتن روحیه فساد ستیزی و شفافیت در سازمان	ترویج امید در فضای جامعه	ساده زیستی
رجوع رعایت عدالت بین کارکنان و ارباب	مدیریت اجتناب از تبلیغ ضعف در کشور	صداقت و درستکاری
تعهد عاطفی در قبال مسئولیتهای محوله	ایجاد و تحکیم ارتباط بین مسئولین و مردم	خود کنترلی
برهیز از افراط و تفریط در امور	ترجیح منافع عامه مردم نسبت به گروههای خاص	اخلاص در انجام وظایف
قانون گرایی و برهیز از نگاه آمرانه به مردم	اجتناب از ایجاد تشنج سیاسی در جامعه	داشتن سعه صدر

نش رفتار مدیران موفق

۱- مدیران موفق دیکتاتور نیستند:

یک مدیر موفق دیکتاتوری را کنار می‌گذارد. دیدگاه سنتی از مدیران و روسا فردی را می‌سازد که دستور می‌دهد، امر و نهی می‌کند و افرادی «بله‌قربان‌گو» را تربیت می‌کند. این نوع از مدیران افرادی که در مقابل آنها تعظیم نکنند و بی‌چون‌وچرا بله نگویند را طرد می‌کنند. آنها برای سازمان خود افرادی را نیاز دارند که مطیع و منفعل باشند و تحت هر شرایطی صدایشان در نیاید.

۲- مدیران موفق سر وقت حقوق می‌دهند:

مدیران معمولی در پرداخت حقوق پرسنل ضعیف عمل می‌کنند و تأخیر دارند، آنها طرح‌های تشویقی برای ایجاد انگیزه در پرسنل در سازمان خود مشخص نمی‌کنند و ترفیع مالی و مقامی برای آنها تعیین نمی‌کنند. در حالی که مدیران موفق می‌دانند برای رشد سازمان باید مسائل مالی پرسنل را نیز جدی بگیرند، زیرا یکی از بزرگ‌ترین اهداف مردم برای کار کردن، دریافت پول است. برای رشد و ایجاد انگیزه در پرسنل خود بهتر است از طرح‌های تشویقی نیز استفاده کرد و ترفیع مالی و مقامی را نیز در برنامه خود قرار داد. سازمانی که ترفیع را در برنامه خود نداشته باشد، در طولانی‌مدت راکد و کسل‌کننده می‌شود.

۳- مدیران موفق ذهنی باز دارند و چارچوب‌های سخت برای پرسنل خود تعریف نمی‌کنند:

برخی از مدیران ذهن بسته دارند و بر اساس ایده‌آل‌ها و ذهنیت خود چارچوب‌های سخت و انعطاف‌ناپذیری را برای پرسنل خود تعیین می‌کنند. دیده شده است که این نوع مدیران حتی در زندگی شخصی و خانوادگی خود هم چنین رفتاری را اعمال می‌کنند. مدیران بسته، متعصب و زورگو اصلاً دوست داشتنی نیستند. آنها افرادی «بله‌قربان‌گو»، منفعل، مهرطلب و تایید طلب را اطراف خود پرورش داده و نگه می‌دارند و افراد آزاد در کنار آنها جایی ندارند. در حالی که مدیرانی که رهبران خوبی هستند، می‌دانند که انعطاف‌پذیری یکی از مهارت‌های مفید برای آنها در جهت ایجاد حس تعلق، شادی و امید در پرسنل است. آنها هر فکری را با ذهن باز می‌شنوند و سپس، نه با ذهنیت و چارچوب‌های ذهنی خود، بلکه با فکری باز آنها را بررسی می‌کنند. آنها دیگران را مجازات و تنبیه نمی‌کنند و آنها را آزاد می‌گذارند تا هر کسی برای خود فردیت داشته باشد

۴- مدیران موفق بیشتر از آنکه حرف بزنند، شنوندگان خوبی هستند:

گوش دادن مؤثر و گوش دادن فعالانه یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایی است که هر مدیری باید آنها کسب کند. مدیرانی که شنوندگان خوبی نیستند دچار تعارضات زیادی با پرسنل خود می‌شوند. شنودگی فقط به این نیست که شما حرف‌ها و

صداهایی که از دهان یک فرد خارج می‌شود را بشنوید. شنوندگی یعنی شما حرف‌های ناگفته و مفهوم و منظور گوینده را هم بشنوید و درک کنید. مدیران موفق، می‌شنوند که درک کنند، نه اینکه آنچه خود می‌خواهند را بر کرسی بنشانند. نامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر مبنی بر اینکه وقتی را اختصاص بده تا مردم بتوانند بی‌واسطه با تو ملاقات و مشکلات خود را با تو در میان بگذارند؛ گفت: گاهی مدیران پایین دست و میانی به دلیل راحت‌طلبی یا به خاطر خودشیرینی در گزارش به مدیران ارشد خود همه امور را وفق مراد جلوه می‌دهند، اما لازم است مدیران ارشد نظام خود بی‌واسطه از مردم گزارش‌ها را بشنوند و در جریان امور کشور قرار بگیرند

۵- مدیران موفق بیشتر از آنکه ادعا کنند، عمل می‌کنند:

بسیاری از مدیران فریب جایگاه‌شان را می‌خورند اما از این حقیقت غافل هستند که مدیریت به معنای همه‌چیزدانی و بهترین اعمال نیست! مدیریت بدون عمل، فقط یک جایگاه و مقام است. مدیران معمولی بیشتر از اینکه خود را بشناسند و به دانسته‌هایشان عمل کنند، دیگران را ارشاد و راهنمایی می‌کنند. آنها غالبا همه‌چیز را می‌دانند و بلد هستند اما به عمل که می‌رسد ناقص تمام دانسته‌های خود هستند. مدیران موفق ابتدا خود را به معنای واقعی ارتقا و رشد می‌دهند، سپس دیگران را آموزش می‌دهند.

۶- مدیران موفق به دیگران فرصت رشد می‌دهند:

مدیران معمولی این پیام را به پرسنل می‌دهند که «همه می‌توانید رشد کنید اما آن‌طور و در آن چارچوبی که من تعریف می‌کنم و مال من است». در حالی که مدیران موفق امکان رشد را برای همه و متناسب با خود آنها تعریف می‌کنند. آنها حق پرسنل را به او می‌دهند و خصومت‌های شخصی و روانی با پرسنل راه نمی‌اندازند. آنها تحقیر نمی‌کنند و تشویق می‌کنند. آنها در سازمان خود از زد و بندهای رابطه‌ای که موجب تجاوز به حقوق بقیه کارکنان می‌شود استفاده نکرده و عدالت را برقرار می‌کنند.

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

دیدار	موضوع	متن
مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله)	۱۴ خرداد ۱۳۹۶	مهم این است که آن کسی هم که با آن شدت و با آن جدیت حرکت نمی‌کند شاخص‌های انقلابی‌گری را داشته باشد، اگر این شاخص‌ها وجود داشت آن وقت طرف انقلابی است، فرد انقلابی، مجموعه انقلابی، دولت انقلابی، مدیریت انقلابی، سازمان انقلابی عمده این است که شاخص‌ها را بشناسند.
دیدار رئیس‌جمهور و هیأت وزیران	۸ شهریور ۱۳۷۵	عدم دل بستگی به تحلیل‌ها و نظریه‌های بیگانه، مهمترین چیزی است که در زمینه مسائل ارزشی، لازم است که در کل تشکیلات وجود داشته باشد. به اینکه دیگران درباره ما چه می‌گویند، اعتنای چندانی نکنید شاید آنچه که درباره ما می‌گویند، یا آنچه که درباره خودشان می‌گویند، متفاوت باشد. ما مردم متدینی داریم، که با ایمان مذهبی، با حرکت و مدیریت انقلابی و با توجه به ارزش‌های معنوی زندگی می‌کنند.
دیدار به مناسبت آغاز سال در حرم مطهر رضوی	۱ فروردین ۱۳۹۶	ما هر جا یک مدیریت انقلابی فعال و پرتحرک داشتیم (مانند صنایع دفاعی)، کار پیش رفته و هر جا مدیریت‌های ضعیف، بی‌حال، ناامید، غیرانقلابی و بی‌تحرک داشتیم، کارها متوقف مانده یا به انحراف رفته است.

مفروضات رفتار انقلابی مدیران:

هدف متعالی یا هدف گرایی:

فرد باید فدای جامعه بشود، جامعه باید اصلاح بشود. «لیقوم الناس بالقسط» باید عدالت در بین مردم و در بین جامعه تحقق پیدا بکند.

تفکر هدف گرا به مدیر کمک می کند تا با آن هر کاری را بسنجد و بتواند راحت و سریع نتیجه آن را حدس بزند؛ و کارها را هدفمند نماید تفکر هدف گرا باعث اتخاذ تصمیمات درست و صحیح شده و نیز موجب اطمینان از آینده می گردد. توجه به عظمت مقام الهی و حق بزرگی که بر بندگان دارد و اشرافی که خداوند بر همه آشکار و نهان امور انسان دارد و اینکه عالم محضر خداست سبب می گردد که روحیه حياء و ادب در محضر الهی تمام لحظات و زوایای زندگی شخص مسلمان را فراگیرد و خود را در هر مرتبه ای از معرفت و طاعت و شکر که باشد، عاجز از ادای آنچه سزاوار حضرت حق است بداند و در هر سه زمینه معرفت، طاعت و شکر، خویشتن را قاصر و مقصر ببیند تا جایی که شخصیتی چون پیامبر اسلام به خداوند عرضه می دارد:

«ما عرفناك حق معرفتك و ما عبدناك حق عبادتك.»

آن گونه که سزاوار شناخت تو بود تو را نشناختیم و آنچنان که شایسته عبادت تو بود تو را عبادت نمودیم. عظمت چنان وجودی حضرت امام خمینی را در برمی گیرد و چشم و دل او را به خویش معطوف می سازد که هر چه جز اوست در نظر کوچک و حقیر جلوه می نماید.

تکلیف گرایی:

مدیریت به عنوان یک حق برای فرد تلقی نمی شود، بلکه یک تکلیف است. حق به معنای بهره مندی، استفاده و سود بردن است، اما تکلیف ادای دین و وظیفه است.

«افوض امری الی الله ان الله بصیر بالعباد (فاطر / ۴۴)»

کار خویش را به خداوند واگذار و تفویض می نمایم. همانا خداوند به (مشکلات و حوائج بندگان) آگاه و بینا است.

«الهی اغنی بتدبیرک لی عن تدبیری و باختیارک من اختیاری»

خدای من، مرا با تدبیرت، از تدبیر اندیشیدن خودم بی نیاز کن و با اختیار و انتخاب خودت از اختیار خودم بی نیازم ساز.

عملگرایی:

در گرایش عمل گرایی، موضوع بین «بودن یا زندگی کردن» و «به وظیفه و تکلیف عمل کردن» است.

بعد عمل، چگونگی برخورد افراد با کار و زندگی یا تفریح را نشان می دهد.

در فرهنگی که گرایش به کار و هدف شدید است، افراد تلاش می کنند تا فلسفه اصلی زندگی خود را در کار و تکلیف بیابند. تصمیم گیری در چنین فرهنگی بر اساس شاخصهای عملی صورت می پذیرد و سیستم پاداش نیز بر اساس نتایج عملکرد آدمهاست.

حضرت امام (ره) می فرماید: به مجرد اینکه کسی گفت مسلم هستم و به مجرد اینکه کسی گفت من جمهوری اسلامی را قبول دارم نمی شود باور کرد باید اعمال او را دید.

در جای دیگر حضرت امام (ره) تصریح می فرماید که: امروز مکتب ما بسته به اعمال ماست.

ارتباط مستقیم با کارکنان:

هر گاه مدیر بخشی از وقت خود را به ملاقات و ارتباط مستقیم با کارکنان اختصاص دهد متضمن دو فایده بزرگ است:

الف) مدیر از این طریق می تواند از نیازها و مشکلات و گرفتاریهای کارکنان خود آگاه شود و برای حل آنها در حد توان اقدام کند و بدین وسیله انگیزه و روحیه کارکنان را برای تلاش و کوشش بیشتر تقویت کند.

ب) علاوه بر آشنایی با مشکلات کارکنان، مدیر می تواند بدین وسیله از مشکلات سازمان نیز آگاهی یافته و با اقدام برای حل و فصل آنها، موفقیت و پیشرفت سازمان را تضمین نماید.

امام علی (ع) به مالک اشتر دستور می دهند که با مردم ارتباط مستقیم داشته باشد و از نزدیک به حرفها و نقطه نظرات آنها گوش سپارد و از فاصله گرفتن از آنها بپرهیزد: «مبادا به مدت طولانی خود را از مردم دور نگه داری» (خدمتی، ۱۳۸۱).

اهمیت زمان:

مدیران از دیدگاه ارزشی که برای زمان قائل می شوند، با هم متفاوتند. برای مثال برخی از مدیران، زمان را به عنوان یکی از منابع نایب تلقی می کنند، آنان بر این باورند که وقت طلاست، بنابراین باید از آن کمال استفاده را نمود. از این رو به زمان حال و آینده نزدیک توجه دارند،

برخی دیگر از مدیران در روبرو شدن با زمان هم نظر به گذشته دارند و هم به حال و هم به آینده یعنی زمان یک واحد به هم پیوسته است در نظر آنان.

حرمت به قانون و اجتناب از تبعیض:

یک مدیر انقلابی بایستی بر اساس قوانین و مقررات کار کند و از تبعیض بین کارکنان خودداری و بر اساس دانش و مهارت تخصصی و عملکرد، کارکنان را ارتقاء دهد رعایت قانون و خارج نشدن از مرزها و خط قرمزهای قانونی باید سرلوحه فعالیت های یک مدیر انقلابی باشد و هیچ وقت رعایت و احترام قانون را از یاد نبرد.

تخصص، علم و درایت:

تخصص می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری شود توجه به علم زمینه را برای به‌روزرسانی خدمات و فعالیت‌ها آماده می‌کند هر دوی این‌ها میسر نمی‌شود مگر در سایه درایت و کاردانی مدیر.

در احادیث اسلامی همواره تأکید شده است که در انتخاب افراد به صلاحیت علمی و توانایی آنها دقت و توجه بیشتری شود و هرگز کسانی را که از نظر علمی ضعیفند و آگاهی‌های لازم را ندارند بر کاری نگمارند زیرا که چنین کاری بزرگترین خیانت به جامعه اسلامی است. حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲ می‌فرماید: «ای مردم همانا سزاوارترین مردم به این امر (خلافت و زمامداری) کسی است که تواناترین آنها بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد» (خسروی، ۱۳۷۸، صص ۳۹-۴۰).

جوان‌گرایی و اعتماد به جوان در مدیریت:

در مدیریت انقلابی در کنار مدیران و چهره‌های باتجربه و کارآزموده سعی می‌شود که از جوانان نیز استفاده شود تا در آینده در صورت کنار رفتن مدیران باتجربه جامعه از نیروهای شایسته و کاردان خالی نشود و نیروهای جوان بتوانند جای آن‌ها را پر کنند.

پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف:

در مدیریت انقلابی پاک دستی مدیران و مسئولان یک اصل مهم و حیاتی است و عامل تداوم و بقای این نوع مدیریت محسوب می‌شود. مدیری که خودش آلوده فساد باشد نمی‌تواند بر زیر مجموعه خود نظارت و کنترل لازم را داشته باشد.

صعه صدر:

یکی دیگر از بایسته‌های مدیریت، صعه صدر است. چنانکه مولای متقیان حضرت علی (ع) می‌فرماید: صعه صدر ابزار مدیریت است کسی که ظرفیت لازم در برخورد با مسائل مختلف را داشته باشد دارای صعه صدر است؛ یعنی کسی که به موقعیت‌ها و مقامهای دنیایی خود را نبازد.

از ویژگی‌های مهم مسئولان و مدیران صعه صدر است، کسی دارای صعه صدر است که از گشادگی روح و همتی عالی و اندیشه‌ای بلند برخوردار باشد. صعه صدر موجب دوراندیشی و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان فاقد این خصلت باشند از عهده بسیاری از مشکلات و نارسایی‌ها بر نخواهند آمد. یک مدیر اسلامی باید بداند که در مصدر امور با فراز و نشیب‌های گوناگونی مواجه بوده و برای دستیابی به اهداف تشکیلات، سختی‌های فراوان در پیش دارد و اگر حوصله، بردباری و بلندهمتی را سلاح خود نسازد در اثر فشارهای جانبی و پیشامدهای ناگوار حرکات غیرمترقبه‌ای از خود نشان می‌دهد که بعضاً اعتبار مدیریت و مسئولیت او را زیر سؤال می‌برد. صعه صدر آنقدر مهم است که حضرت علی (ع) آن را ابزار حکومت می‌دانند: (آله الرئاسه سِعةُ الصِّدْرِ) (احمدخانی، ۱۳۷۹).

قاطعیت:

قاطعیت و پرهیز از شک و تردید از لوازم و شرایط اصلی موفقیت مدیر است و پس از بررسی جوانب مختلف قضیه و مشورت با صاحب نظران، قاطعیت در اجرای تصمیم و اجرای آن ضرورت دارد. دودلی و عدم قاطعیت مدیر باعث می‌شود که تردید و ابهام و سردرگمی در همه بدنه سازمان سرایت کرده و کارها در زمان مناسب به انجام نرسد و سازمان به اهداف موردنظر نرسد. امام علی (ع)، از شک و تردید بی‌مورد نهی کرده و می‌فرماید: «علم خود را به جهل و یقین خویش را به شک تبدیل نکنید، وقتی دانستید عمل کنید و زمانی که یقین کردید، اقدام نمایید» (نهج البلاغه: حکمت ۲۷۴) (خدمتی، ۱۳۸۱).

رفق و مدارا:

هیچ عاملی مثل «رفق و مدارا» نمی‌تواند پیوندی عمیق و اصیل میان مدیران و زیردستان ایجاد کند و همراهی آنان را تضمین نماید. مدیران جز با نرمی و ملایمت نمی‌توانند فاصله‌های میان خود و کارکنان را بردارند، در اعماق دل آنها نفوذ کرده، آنان را با خود همراه نمایند. امیرالمؤمنین (ع) به کارگزاران خود توصیه می‌فرمود که در اداره امور جامعه و تعامل با مردم، اصل رفق و مدارا و مهربانی را ملاک قرار دهند و حتی‌الامکان از برخورد شدید و تند پرهیزند. ایشان در نامه ۴۶ به یکی از کارگزاران خود می‌فرماید:

«در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن، اما آنجا که جز با شدت عمل کارها پیش نمی‌رود. شدت عمل به خرج ده و پروبال خود را برای مردم بگستر و با چهره گشاده با آنان روبه‌رو شو و نرم خوئی با آنان را نصب العین خود قرار ده.»

به کارگیری رفق و مدارا در اداره امور مایه پیوند درست زمامداران و مردمان است و بدین‌وسیله درهای توفیق در تحقق برنامه‌ها و سیر به سوی اهداف گشوده می‌شود. از امیرالمؤمنین (ع) روایت شده است که فرمود: «کسی که در امور خویش رفق در پیش گیرد، به آنچه از مردم می‌خواهد، نایل شود» (نهج البلاغه: نامه ۲۶). همچنین وارد شده که: «هرگاه زمامدار شدی باید رفق و ملایمت ورزی» (نهج البلاغه: نامه ۵۳) (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷).

سخاوت

گشاده دستی از عوامل محبوبیت انسان در جامعه است و قهراً موجب پیشرفت و موفقیت مدیر در کار می‌باشد؛ بنابراین امام علی (ع) سخاوت و گشاده دستی را از معیارهای انتخاب مدیران دانسته است که البته این صفت فقط در مسائل مالی خلاصه نشده و سخاوت در کار اخلاق، همکاری و اندیشه و... را هم دربرمی‌گیرد. آن حضرت فرموده‌اند: (ثم الصِّقِ بَدْوَى... السَّخَا) (نهج البلاغه: نامه ۵۳) (قوچانی، ۱۳۷۴).

وفاداری

وفاداری یکی از فضائل اخلاقی است که عموم افراد باید این ویژگی را در خود تقویت نمایند. به ویژه لازم است مدیران و کارکنان در مقابل سازمان متعهد شوند و تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف سازمان به کار گیرند. امام علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرموده است: «سپس با فرستادن مأموران مخفی راستگو و وفادار، کارهای آنان را زیر نظر بگیر» (خدمتی، ۱۳۸۱).

تواضع و فروتنی

مدیر و مسئولی که خود را خدمتگزار مردم می داند، در رفتار خود با مردم متواضع و فروتن بود و به هیچ وجه در رفتارش با آنان برتری و سلطه گری وجود نخواهد داشت. امیرالمؤمنین (ع) در نامه ای که به یکی از والیان خود نوشته، چنین فرموده است: «در برابر رعیت فروتن باش» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷).

تسلط بر خشم

کسانی که دارای مقام و منصب هستند هر لحظه ممکن است که نیروی خشمشان طغیان کند و آنان را از حالت طبیعی و اعتدال خارج نماید و با کارکنان با حالت خشم و غضب برخورد کنند و پیش آمدهای ناگواری رخ دهد که هم برای فرد و هم برای سازمان و جامعه مضر باشد. لذا لازمست که صاحبان مقام و منصب و مدیران دارای قدرت تسلط بر خشم و کظم غیظ باشند. امیرالمؤمنین (ع) در نامه به مالک اشتر فرموده اند: آن کس را فرمانده لشکریان نما که از همه در علم و بردباری بالاتر باشد و از کسانی باشد که خشم او را فرا نگیرد و به زودی از جای خود بدر نرود.

جدول ۳: نمونه ای از مضامین اولیه و کدهای استخراج شده از بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)

مضمون پایه	منبع	متن
یا انگیزه و یا نشاط	در جمع مسئولان، جهاد دانشگاهی، در تاریخ ۱۳۸۳/۰۴/۰۱	انقلابی بمانید. روحیه انقلابی یعنی اسیر حدود تحمیلی نشدن؛ قانع به کبرندگی قطره چکانی نشدن؛ یا امید دنبال هدف حرکت کردن و یا انگیزه، یا نشاط، یا اصرار و پیگیری آن را به دست آوردن. این، انقلاب و حرکت انقلابی است.
عدالت و انصاف	بیانات در دیدار نمایندگان پنجمین دوره ی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۵/۳/۲۹	امروز هم به نظر ما بشریت در نهایت نیاز و احتیاج است به پیام یحیی و به پیروی از تعالیم انبیاء عظام الهی که همه ی آنها به نحو کامل در تعالیم اسلام و قرآن جمع شده است. در رأس برنامه های دعوت اسلامی، سه چیز از همه مهم تر است که در آیات کریمه ی قرآن به آنها تصریح شده است: علم و حکمت، تزکیه و اخلاق و عدالت و انصاف.
اهل تقوا و ورع	بیانات مقام معظم رهبر در دیدار رئیس جمهور و هیئت وزیران، ۷۸/۶/۲	یک کارگزار از لحاظ فردی می بایست در درجه ی اول اهل تقوا و ورع باشد؛ به طوری که ارتباط دائمی با خداوند داشته باشد. این اهلیت تقوا دارای نشانه های متعددی است. اول داشتن اخلاص است؛ بدین معنا که فرد کارگزار در انجام امور تنها و تنها خدا را در نظر گرفته و توقع تشکر و قدردانی نسبت به کارش را از کسی نداشته باشد.
مسئولیت پذیری	بیانات مقام معظم رهبری در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۸/۳/۱۰	دو ستون درست کنید: کارها و خدماتی که انجام داده اید؛ کارهایی که انجام نداده اید، یا ناکام مانده اید در انجامش. این ها را با مردم در میان بگذارید و بدانید که مردم قدر خدمت و قدر تلاشی را می دانند. ما باید هم کارهای کرده ی خودمان و هم

نتیجه گیری

در سبک مدیریت انقلابی با توجه به سیره ائمه معصومین (ع)، ارزشهای الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزشهای انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمانهای اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد.

تئوری مدیریت، مبتنی بر اهداف و مبانی و عناصری است که حول محور برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، هماهنگی، تفویض اختیار، کنترل و نظارت می چرخد. یقیناً مدیرانی موفق هستند که علاوه بر ارکان فوق به مهارتها و توانایی هایی دست یابند که عوامل پیش برنده مدیریت هستند؛ نظم، دقت، تواضع، وقار و هیبت، مدارا، قاطعیت، تخصص و از همه مهمتر محبت و عشق از اصلی ترین لوازم و عوامل در مناسبات انسانی و اسلامی است؛ که یک مدیر انقلابی می بایستی این موارد را مدنظر داشته باشد و بکار بندد. هرچقدر روحیه انقلابی در مدیران قوت پیدا کند تواناییهای بیشتری برای مأموریتها و وظایف خو پیدا می کنند.

گروهی از محققان و مدیران با ضعف شناخت از مدیریت غربی و با توجه صرف به مدیریت در اسلام، مدیریت غربی را به کلی نفی کرده و وارد موضوع مدیریت غربی نشده اند؛ و درحالی که باید مدیریت را به عنوان یک علم شناخت و با شیوه های مدیریت انقلابی و اسلامی ترکیب نموده و مورد استفاده قرار داد.

گروهی دیگر با خوب و صحیح فرض کردن مدیریت غربی، تلاش کرده اند با توجیه مسلمانی مدیریت غربی، آن را به نوعی اسلامی جلوه دهند. در این گروه عده ای مرعوب آن نظریات شده و تمام آن را پذیرفته اند و دیگر به مدیریت اسلامی و انقلابی نپرداخته اند.

مدیریت برون گرا، به دستور دادن توجه خاصی نشان می دهد: رفتارهایی همچون اجتماعی بودن، قاطعیت، شجاعت، پرگویی و اقتدار نیز از خصوصیات این روش مدیریتی محسوب می شود و از مزیت هایی همچون ارائه سازماندهی قدرت و دستورالعمل نیز برخوردار است. همکاری مدیران برون گرا با کارمندان که فعال هستند و بی پرده سخن می گویند منجر به بروز اختلافاتی می شود، هرچند که محققان معتقدند در صورت همکاری همان گروه از کارمندان با مدیران درون گرا، مسیری جهت دستیابی به موفقیت هموار می شود. این روش برای مدیرانی که قصد پیشرفت دارند مورد استفاده قرار می گیرد. گرانت می گوید: اگر به تحقیقات مدیریتی موجود نگاهی بیاندازیم، متوجه می شویم که یک مدیر موفق، فردی است برون گرا، برجسته و استوار که تبحر خاصی در پیش بینی شرایط نیز دارد؛ اما این توصیف کاملی برای یک مدیر موفق به نظر نمی رسد زیرا اطلاع کافی پیرامون موقعیت هایی که مدیران درون گرا نسبت به مدیران برون گرا موفق تر هستند، در دسترس نیست

سخن آخر اینکه مبنا و پایه مدیریت دینی و انقلابی مبتنی بر آمیختگی معرفت و محبت است. به یقین مدیری لایق و تواناست که بتواند با رسوخ در قلب کارکنان خود آنها را به تلاش و کوشش وادار نماید، زیرا محبت و ایجاد علاقه در انسانها از ارکان حیات طبیعی جوامع انسانی است و می تواند به عنوان یکی از عوامل افزایش دهنده کیفی در سطح یک سازمان و اداره باشد. با ایجاد عشق و باورهای قلبی، انسان با تمام وجودش به کار دل می بندد و در راه رسیدن به اهداف تلاش می کند. در واقع باید گفت روح حاکم بر سازمان و مجموعه قوانین، عشق و محبت و باورهای قلبی است که هدایتگر و ضامن اجرای قوانین است. همچنین رفتار انقلابی مدیران در محیط کار سبب کاهش تنشها و افزایش رضایت شغلی و اثربخشی می شود. در کشور ما در حال حاضر ضرورت جامعه ایجاب می کند تا مدیریت انقلابی بر سازمانها حاکم باشد و مدیریت اسلامی و انقلابی به عنوان مدلی جدید به جهان بخصوص کشورهای اسلامی معرفی گردد اگر حساسیت مردم نسبت به صفات و شروط لازم برای زمامداران کاسته شود یا بی رنگ گردد، آنگاه هر بی صلاحیت و فاقد اهلیتی می تواند در رده های مدیریتی قرار گیرد و تباهی ها به بار آورد.

منابع

- نهج البلاغه، ترجمه فیض الاسلام.
- علاقه بند، علی، مبانی و اصول مدیریت آموزشی، انتشارات بعثت، سال ۷۱.
- پال هرسی و کنث بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، انتشارات امیرکبیر، سال ۶۵.
- رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال ۷۳.
- اورعی، بدرالدین، ابعاد زندگی اسوه بشریت حضرت رسول اکرم (ص)، مجله دانش مدیریت، ش ۲، پاییز ۶۷.
- رضائیان، علی، مدیریت بر مبنای ارزشهای اسلامی، مجله دانش مدیریت، ش ۳۳ و ۳۴، سال ۷۵.
- نجاتی، غلامرضا، تاریخ بیست و پنج ساله ایران، مؤسسه خدماتی فرهنگی رسا، جلد اول.
- حمیدزاده، بهرام، جلوه های مدیریت در حرکت امام حسین (ع)، مجله حکومت اسلامی، سال هفتم، ش ۴، زمستان ۸۱، ص ۳۳۴.

- Abedi Ja'fari, H., Taslimi, M., Faghihi, A., Sheikhzadeh, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities). *Strategic Management Thought*, 5(2), 151-198. (In Persian).
- Abtahi, Seyed Mohammad Taghi. (2005). an Introduction to Islamic Management Methodology. *Journal of Hawzah and University*. Eleventh Year, No45, 4-9. (In Persian).
- Alvesson Mats. (2002). *Understanding organizational culture*. London, Sage Publication.
- Attride-Stirling, J. (2001). thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1, 385-405.

- Aydın, M. (2003). Value perceptions of youth: the case of Konya. *Journal of Value Education*, 13, 121-144.
- Berenji Mohammad.Reza. (1996). *Management principles*. The 4th conference on Islamic management. Iran: MPO. (In Persian).
- Bourne, H, Jenkins, M. (2013). Organizational Values: A Dynamic Perspective. *Organization Studies*, 34, 4, 495-514.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, 77-101.
- Bryying, T, Trollestad, C. (2000). Managerial thinking on value-based management. *International Journal of Value-Based Management*, 131, 55-77.
- Heshmatzadeh, Mohammad Baqer. (2006). *Influence of the Islamic Revolution of Iran on Islamic Countries*, Tehran: Publishing Organization of the Research Institute for Islamic Culture and Thought. (In Persian).
- Jafari, Seyed Asghar. (2016). *Effective Factors in Maintaining and Development of Values Based on Supreme Leader Attitudes*. A Quarterly Scientific -Research Journal on Islamic Revolution, 6(18), 77-97. (In Persian).
- Joo Kwak, Duck. (2007). Challenges for Values Education Today: In Search of a Humanistic Approach for the Cultivation of the Virtue of Private Citizenship. *Values Education and Lifelong Learning*, Konkuk University, Seoul, Korea, 147-159.



Explain the dimensions of managers' revolutionary behavior and its adaptation to management literature

Taher Faal Golshani¹

Mohammad Ataei²

Date of Receipt: 2022/01/14 Date of Issue: 2022/02/15

Abstract

After the glorious victory of the Islamic Revolution of Iran, a style of management was established based on the Islamic value system. And caused the practical methods of managers to be valued and the understanding of the necessities and needs of society combined with the spiritual, religious spirit and revolutionary consciousness to be considered and practiced by managers. In this regard, the management of the balance of the revolution can be considered based on the values and views of the Supreme Leader, which arises from the revolutionary culture and indicates management based on Islamic values. The thought and menus of the Supreme Leader with innovative approaches and explanation of Islamic-revolutionary values have given a special freshness and dynamism to this way. The purpose of this study is to explain the dimensions of revolutionary behavior of managers and its adaptation to management literature. What plays a key role in the well-being of a society is the competence and comprehensiveness of the managers and agents of that society. In organizations, the success of the organization in achieving organizational goals and missions depends on skilled and competent managers. Therefore, the selection of the right brokers and managers deserves a lot of attention and review, and criteria should be considered for measuring people and selecting them. Certainly, the criteria of measurement in any society should be defined in accordance with the values and worldview of that society. The material worldview is unique to the material world, but in the Islamic worldview, both this world and the hereafter are considered. In the Islamic worldview, the goal is not just to produce more, but the ultimate goal of human transcendence and reaching the position of God's caliph on earth. This difference in worldview is the difference between Islamic management and Western management, each of which has its own criteria.

Keywords

Revolutionary Management, Value Based Management, Revolutionary Behavior, Management Literature.

1. PhD Student in Public Administration, Organizational Behavior, School of Management, Qazvin Islamic Azad University, Iran

2. Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.