

مدیریت انقلابی ضرورت‌ها و چالش‌ها (مورد مطالعه خبرگان سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی)

سجاد حبیبیان^۱، جواد منزوی برزکی^۲، رضا محمدی^۳

چکیده

زمینه و هدف: تحقیق حاضر با هدف شناسایی چالش‌ها و ضرورت‌های مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی انجام شده است. به همین منظور در این تحقیق با مبنا قراردادن الگوی سه‌شاخگی (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) از یک‌سو سعی شده است ضمن شناسایی چالش‌های فراوری مدیریت انقلابی در این سازمان‌ها، نسبت به شناسایی و طبقه‌بندی آنها اقدام شود و از سوی دیگر ضرورت‌های تحقق مدیریت انقلابی در چهار بُعد رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری مشخص گردید.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر بر مبنای روش تحقیق پیمایشی با رویکرد توصیفی، مورد بررسی قرار گرفته است و به لحاظ گردآوری اطلاعات، از نوع تحقیقات اسنادی، به لحاظ جمع‌آوری آمار و اطلاعات، از نوع تحقیقات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق را ۳۰ نفر از خبرگان سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی تشکیل داده‌اند برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شده است که روایی آن توسط خبرگان و استادان مورد تأیید قرار گرفته است، پایایی و روایی تحقیق بر اساس آلفای کرونباخ، آزمون t ، آزمون دوجمله‌ای و فریدمن انجام شده است و جامعه آماری پژوهش را سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی تشکیل می‌دهند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که از عوامل چالشی مؤلفه رفتاری ۲.۴۰ و ساختاری ۲.۰۸ از اهمیت بسیاری برخوردار است و به گونه‌ای شایسته باید مدیریت شود و عامل زمینه‌چندان در اجرای مدیریت انقلابی در سازمان مورد مطالعه نقش ندارد و در بخش ضرورت‌های اجرای مدیریت انقلابی نیز به ترتیب ضرورت‌های رویکردی ۲.۹۸، منابع انسانی ۲.۳۳ و مدیریتی ۲.۱۵ از اولویت برخوردارند و نقش عامل ساختار از ضرورت‌های اجرای مدیریت انقلابی کم‌اهمیت بوده است. در پایان پیشنهادها و راهکارهایی به منظور دستیابی به مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: چالش‌ها، سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی، ضرورت‌ها، مدیریت انقلابی

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شاهد (Sajad1400@gmail.com).

۲. دانشجوی دکترای مطالعات امنیت ملی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.

۳. دانشجوی دکترای تهدیدات امنیت ملی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.

مقدمه

پس از پیروزی انقلاب اسلامی بر اساس نیاز انقلاب، برخی نهادهای اطلاعاتی - امنیتی، تأسیس و منشأ خدمات گوناگون و فراوانی برای جامعه به‌ویژه در حوزه امنیت کشور شد.

مدیریت بر این نهادها (سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی) به سرعت به فرهنگ و سبکی از مدیریت تبدیل شد تا آنجا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی و تقدسی در محافل گوناگون به عنوان فرهنگ سازمانی پویا و سبک خاصی از مدیریت مورد توجه قرار گرفت (سطلانی‌فر، ۱۳۹۳: ۱۰). این نهادها که از جمله ویژگی‌های برجسته آن می‌توان به معرفت و ایمان، اصالت و نجابت خانوادگی، اعتقاد و التزام عملی به ولایت فقیه (ولایت‌مداری)، تقوا و پرهیزکاری، شایستگی‌های اخلاقی، پرهیز از تجمل‌ها و دنیاگرایی، بصیرت و عمل انقلابی، رشد ذهنی، فکری و شخصیتی، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد.

به دلیل حاکمیت دیوان‌سالاری، سازمان‌ها دچار چالش و آسیب‌های جدی شدند؛ زیرا نظام دیوان‌سالاری به دلیل ویژگی‌هایی که بر آن مترتب است، باعث شد نهادهایی که سازگار با ساختارهای منعطف و اصلی بود، به سمت ناکارآمدی و اثربخشی کم سوق پیدا کند و بعضی از آنها منحل یا در دیگر سازمان‌ها ادغام شوند و تعدادی نیز به مرور زمان کارکرد سازمانی پیدا کنند. این وضعیت معلول علت‌ها و عوامل گوناگونی است که در این میان می‌توان به کاهش عملکرد، منعطف‌نبودن، تمرکز قدرت، ترجیح هدف‌های فردی به هدف‌های سازمانی، اطاعت بی‌قید و شرط از قوانین و مقررات،

تقویت روحیه محافظه‌کاری و تملق، از بین رفتن روحیه استقلال‌کاری و سردرگمی ذی‌نفعان اشاره کرد (سلطانی‌فر، ۱۳۹۳: ۱۰) که برخی از علت‌های ذکر شده نیز برای سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی نیز مترتب است؛ بنابراین، می‌توان با بازنگری در طراحی ساختارهای سازمانی، به‌کارگیری آنها متناسب با ماهیت کارها و عملیات این سازمان‌ها، تأکید بر نقش نظارتی و سیاست‌گذاری در انتصاب و به‌کارگیری مدیران و کارکنان از بروز جنبه‌های منفی دیوان‌سالاری در این سازمان‌ها جلوگیری کرد و فرهنگ و مدیریت انقلابی را در این سازمان‌ها توسعه و تداوم بخشید.

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی بهترین بستر برای اعمال مدیریت انقلابی است. این سازمان‌ها مثل هر سازمان دیگر برای پاسخ به یک نیاز جامعه (امنیت) تشکیل می‌شود و با توجه به تغییر تهدیدها در جامعه، تغییر راهبرد می‌دهد و خود را متناسب با تهدیدها تغییر می‌دهد. سازمان اطلاعاتی و امنیتی باید بتواند هر لحظه محیط داخلی را دستکاری و در آن تغییر ایجاد کند. به تعبیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی): «ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم. در همه بخش‌ها، کمر بسته‌بودن، مثل یک جهادگر لازم است؛ این اگر بود، کارها راه می‌افتد؛ این اگر بود، بن‌بست‌ها باز می‌شود، شکافته می‌شود؛ [یعنی] کار فراوان، پُرحجم و باکیفیت و مجاهدانه و انقلابی» (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۶/۰۲/۱۰).

همچنین معظم‌له می‌فرماید: «انقلاب اسلامی که ایران و ایرانی، بلکه اسلام و مسلمانی را از چنگال قدرت‌های اهریمنی و شیطانی نجات داد، بایدها و نبایدهایی دارد. بایدها، چیزهایی است که انقلاب به انسان انقلابی که زیر سایه انقلاب زندگی می‌کند، می‌گوید: باید این را انجام دهی، نبایدها، چیزهایی است که انقلاب می‌گوید: نباید این را انجام دهی، برای اینکه به هدف‌ها برسیم تا ایران به برکت انقلاب، به آن هدف‌های عالی خود برسد» (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱۳۷۴/۰۱/۰۳).

همچنین در جای دیگر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌فرماید: «انقلاب اسلامی، حاصل عزم و ایمان و نیروی انقلابی مردم ایران است که حول ولایت امام

راحل (ره) بسیج شدند و طومار رژیم ۲۵۰۰ ساله شاهنشاهی را درهم پیچیدند و نظام مقدس جمهوری اسلامی را تشکیل دادند. طبیعی است که جمهوری اسلامی برای دوام و بقای خود و دست‌یابی به هدف‌های والای انقلاب به همین نیروی انقلابی نیازمند است.» مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «قطار نظام اسلامی هر کجا روحیه جهادی خود را حفظ کرد و در ریل انقلاب حرکت کرد، پیش رفت و هر جا از این شاخص غفلت داشت، عقب ماند و ناکام شد؛ در نتیجه اگر مردم ایران راه را عوض کنند و شیوه انقلابی‌گری را فراموش نمایند، نه تنها ملت، بلکه اسلام نیز سیلی سختی خواهد خورد» دشمنان نیز به علت شناختی که از این حقیقت به دست آورده‌اند، به طور دائم در تلاش‌اند تا این نظام مقدس را از محتوای اسلامی و انقلابی خود تهی کنند؛ به همین علت، برنامه‌ریزی همه جانبه‌ای کرده‌اند برای تغییر محتوا، رفتار و افکار انقلابی مسئولان و مردم، ولو با حفظ صورت جمهوری اسلامی؛ بنابراین، احیا و حفظ تفکر و جهت‌گیری انقلابی، شرط دست‌یابی به شعارها و آرمان‌هایی است که امام (ره) و امت در طول نهضت برای تحقق آنها مبارزه کردند و با حفظ این روحیه است که می‌توان از مشکلات و موانع موجود کشور عبور کرد و به پیشرفت روزافزون ایران اسلامی سرعت بخشید. دستاوردهای بزرگ ایران اسلامی و نفوذ چشمگیر آن در منطقه نیز، ناشی از روحیه و عملکرد انقلابی است و نباید فراموش کرد که کنار گذاشتن آن، فرجامی جز بلعیده شدن در هاضمه استکبار جهانی نخواهد داشت (گروه سیاسی مرکز گفت‌وگو انقلاب اسلامی، ۱۳۹۵: ۱۲-۱۳).

به هر حال اینک که ضرورت جامعه ایجاب می‌کند تا مدیریت انقلابی بر سازمان‌ها حاکم باشد، لازم است بیش از هر زمان دیگر نقاط قوت و چالش‌های فراروی این رویکرد را بشناسیم و با شناخت کافی وضعیت موجود برای حفظ و گسترش این تفکر و بازیابی هویت انقلابی فراموش شده در سازمان‌های (اطلاعاتی - امنیتی) کشور، تلاش کنیم؛ چرا که این انقلاب همان‌گونه که در مراحل آغازین، توانست بر اساس نیاز ساختارهای متناسب با خود را به شکلی خاص سامان دهد، لازم است و باید این

ساختارها انقلابی‌تر از گذشته به کارکردهای آشکار و نهان خود پردازند تا از سرعت رو به جلوی انقلاب کاسته نشود و گرنه در پیچ و خم دیوان‌سالاری حرکت آن کند و یا متوقف می‌شود (سلطانی‌فر، ۱۳۹۳: ۱۲).

این پژوهش با هدف بررسی ضرورت‌ها و چالش‌های مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و ارائه راه‌کارهای لازم، انجام شده است؛ بنابراین، محقق به دنبال پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق (مهم‌ترین چالش‌هایی که سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در مدیریت انقلابی با آن روبه‌رو هستند، کدام‌اند؟) است.

مبانی نظری: تعاریف و اصطلاحات

انقلابی‌گری: یعنی «عادلان، خردمندان، دقیق، دلسوزانه، منصفانه، قاطعانه و بدون رودربایستی عمل کردن» (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۵/۴/۹).

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی: منظور وزارت اطلاعات و حفاظت‌های نیروهای مسلح است.

بعد ساختار: همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترکیب خاصی به هم می‌پیوندند و چارچوب و بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازد (رضاییان، ۱۳۸۰: ۸).

بعد رفتاری: انسان و روابط انسانی است که با نرُم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی به هم می‌پیوندند و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد که در واقع عوامل زنده سازمان به شمار می‌رود (سلطانی‌فر، ۱۳۹۳: ۱۳).

بعد زمینه‌ای: تمام اوضاع و عوامل محیطی و «برون‌سازمانی» است که به سازمان محیط است و سامانه‌های اصلی یا اَبَر سامانه‌های سازمان را تشکیل می‌دهد (میرزایی‌اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶).

الزام: الزام چیزهایی است که انقلاب به انسان انقلابی که در زیر سایه انقلاب زندگی می‌کند، می‌گوید: «باید این را انجام دهی» (بروجردی، ۱۳۹۵: ۶۷).

چالش: با استفاده از معنای لغوی «چالش» و نیز برخی عناصر معنایی متبادر از کاربرد این واژه، می‌توان چالش را مجموعه اوضاع و وضعیت جدیدی قلمداد کرد که مسیر آینده را مورد هجوم قرار می‌دهد و حفظ تعادل آن را دچار مشکل و مستلزم تلاشی سخت و سرنوشت‌ساز می‌سازد.

آسیب: این واژه در موارد گوناگون به عنوان پیشوند به کار می‌رود و در بسیاری از علوم مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد؛ نظیر آسیب‌شناسی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اخلاقی، دینی و... این واژه در ادبیات فارسی در بسیاری مواقع معادل واژه آفت به کار می‌رود (سلطانی فر، ۱۳۹۳: ۱۳).

مفاهیم و تعریف الگوی سه‌شاخگی: الگوی سه‌شاخگی دارای سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است. علت نام‌گذاری الگو، این است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، به نحوی است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، ارتباط میان این سه شاخه، ارتباطی تنگاتنگ ناگسستنی است که در عمل، از هم جدایی‌ناپذیرند. به عبارتی، بین سه شاخه به هیچ‌وجه سه‌گانگی حاکم نیست؛ بلکه سه‌گونگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه، فقط نظری و به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌هاست (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۲).

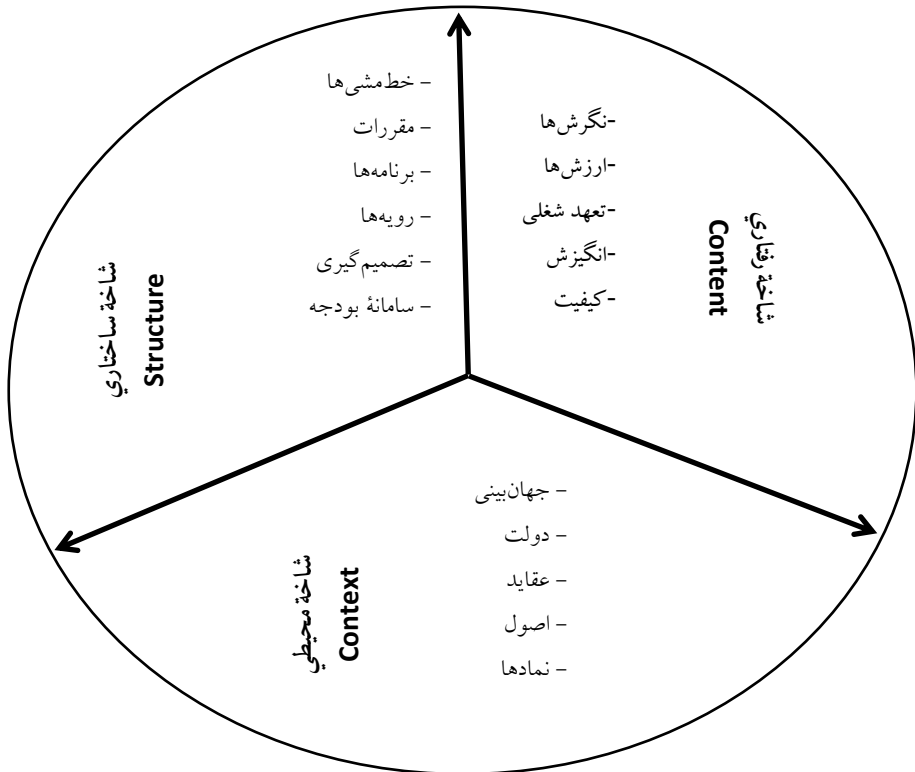
عوامل ساختاری: این عوامل، در برگیرنده روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان، تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان و نظام اداری را می‌سازد؛ بنابراین، تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند. ابهام در هدف‌ها، قوانین و مقررات، پراکندگی خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها و ماهیت ساختارها و... از جمله علل ساختاری است. چالش‌های ساختاری در واقع علل و عوامل پایه‌ای هستند که نظم ترکیبی یا چینی عناصر اصلی تشکیل‌دهنده سازمان را برهم زده و ساختارهای اصلی سازمان را در معرض آسیب، قرار می‌دهند.

عوامل زمینه‌ای یا محیطی: شامل محیط و شرایط بیرونی است، شرایط و عوامل محیطی برون‌سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه می‌کنند، با سازمان، تأثیر متقابل دارند و خارج از نظارت سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود، همواره با نظام‌های محیطی، در کنش و واکنش دائمی است. از این‌رو، همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند، از قبیل ارباب‌رجوع، دولت، فرهنگ، ارزش‌ها، جهان‌بینی، باورها، عقاید، اصول، نمادها و...، این شاخه مهم‌ترین شاخه بوده و بقا و رشد نظام اداری، به آن وابسته است.

چالش‌های عوامل زمینه‌ای، موجب برهم زدن ارتباط، تعامل مناسب و واکنش به موقع سازمان با دستگاه‌های هم‌جوار می‌شود.

عوامل رفتاری: شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به هم‌پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند، کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند. نگرش‌ها، ارزش‌ها، فرضیه‌ها، وقت‌شناسی، دقت کاری، تعهد شغلی، انگیزش، کیفیت و در نهایت ظهور رفتارهای متفاوت و...، محتوایی است. این عوامل محتوایی، در واقع پویایی‌بخش و زنده سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به‌طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی باشند، در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون‌سازمانی و محصور در مرزهای سازمان هستند (میرزایی‌اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴: ۳).

چالش‌های رفتاری، علل و عوامل پایه‌ای هستند که از جهات گوناگون، رفتارهای انسانی و در نتیجه کارکردهای سازمان را در معرض آسیب، قرار می‌دهند.



شکل ۱، مدل سه شاخگی

چالش‌های ساختاری: ساختار سازمانی مشخص می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شود؛ چه فردی به چه مقامی گزارش کند و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و الگوهای تعاملی نیز تعیین می‌شود (کهن، ۱۳۶۹).

یکی از عواملی که می‌تواند به بهره‌وری سازمان‌ها کمک شایانی کند، برخورداری از ساختارها و سامانه‌های جامع و مبتنی بر مناسبت‌های علمی و پویاست. بدیهی است هر چه سطح نهادمندی (ساختاری مبتنی بر روش‌ها، نگرش‌ها و باورهای گوناگون به منظور رسیدن به برداشت و ادراک واحد از پدیده‌ها) سازمان و میزان تحقق هدف‌ها بیشتر باشد، دستیابی به کارایی و اثربخشی هم‌زمان (بهره‌وری) بیشتر خواهد بود و در نقطه مقابل به میزانی که از سطح نهادمندی و دستیابی به هدف‌ها سازمانی کاسته می‌شود به همان نسبت از میزان اثربخشی و کارایی نیز کاسته می‌شود (سلطانی، ۱۳۹۱).

ساختارهای طبیعی و اصلی (ارگانیک) که با ساختارهای نهادی منطبق است از توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و تحولات محیطی برخوردار است. در سازمان‌های ارگانیک، تمرکز نداشتن اختیارات، کاهش تعداد قوانین و مقررات و روش‌های رسمی، پرهیز از رسمیت زیاد، کاهش میزان تقسیم کار، حیطه نظارت وسیع، پویایی روابط میان کارکنان، استقلال کاری کارکنان و سامانه‌های تصمیم‌گیری غیرمتمرکز است. ساختار ارگانیک، ساختی به نسبت منعطف دارد و برای محیط‌هایی بهترین کاربرد را دارد که پویایی در آن زیاد است (رابینز، ۱۳۷۶).

جدول ۱: مقایسه ساختار مکانیکی و ارگانیکی (سلطانی فر، ۱۳۹۳)

شرح	ساختار مکانیکی	ساختار ارگانیکی
اختیارات	متمرکز	غیرمتمرکز
قواعد و روش‌های جاری	بسیار	کم
حیطه نظارت	محدود	گسترده
ماهیت وظایف	تخصصی	مختلط
استفاده از سامانه‌های کاری	کم	زیاد
شیوه هماهنگی	رسمی و غیررسمی	رسمی و شخصی

نخستین آفتی که مدیریت انقلابی را تهدید می‌کند، مقابله نظام اداری و سازمان‌های سنتی حاکم بر کشور با چنین پدیده‌ای است که این امر در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی نیز تا حدودی صادق است.

بعد رفتاری: یکی از چالش‌های اساسی مدیریت انقلابی بی‌توجهی به این سرمایه راهبردی و نامشهود (سرمایه انسانی) است که اغلب در سازمان‌ها به آن نگاه ابزاری می‌شود. توسعه سازمانی در گرو انسان توسعه‌یافته است. تحول و تعالی سازمانی مرهون مدیران و کارکنان متعالی و تربیت یافته است. رمز و راز پویایی و بالندگی سازمان‌ها در سایه رشد و وارستگی انسانی است. از این دید شاید بتوان ادعا کرد که حیاتی‌ترین و مهم‌ترین چالش‌های فراروی مدیریت جهادی، چالش رفتاری (منابع

انسانی) است که بدون شناسایی، مدیریت و پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب و در خور، دستیابی به مدیریت انقلابی سرابی بیش نیست (سلطانی‌فر، ۱۳۹۳: ۲۱).

بعد زمینه‌ای: بعد زمینه مهم‌ترین و اصلی‌ترین بعد است و نه تنها عامل بقا و رشد دو بُعد دیگر بلکه به وجود آورنده دو بُعد دیگر نیز هست. ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه بُعد صورت گیرد (میرزایی‌اهرانجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶). در این پژوهش، به مجموع محیط و فرهنگ سازمانی بُعد زمینه‌ای اطلاق می‌شود.

چالش‌هایی که از دید محیطی و فرهنگی فراروی مدیریت انقلابی قرار دارد و به‌طور مشخص زمینه‌سازی این رویکرد را با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌سازد، متعدد است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- ۱- توجه نکردن به زمینه‌های درک و آگاهی از تغییر و تحولات و رخداد‌های محیطی؛
- ۲- انعطاف پذیر نبودن و سازگاری کم برخی سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی کشور نسبت تهدیدها و ضرورت‌های محیطی؛
- ۳- انفعال برخی سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی کشور برای رویارویی با تحولات و تهدیدهای محیطی؛
- ۴- ضعف در ایجاد ساز و کارهای لازم به منظور واکنش صحیح و منطقی در برابر تحولات و تهدیدهای محیطی؛
- ۵- آماده نبودن کارکنان نسبت به پذیرش تغییرهای لازم و انطباق با وضع جدید؛
- ۶- بی‌توجهی مدیران به تغییر و تحولات ملی و فراملی؛
- ۷- نبودن موضع‌گیری عقلانی مدیران در برابر فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی؛
- ۸- اهتمام کم به عوامل ارزش‌آفرین و پایدار فرهنگ انقلابی در ایجاد انسجام استوار داخلی از یک‌سو و انعطاف‌پذیری بیرونی از سوی دیگر؛

مدیریت انقلابی: تقابل نهادن میان مدیریت، همانند تقابل نهادن میان روح و جسم در نزد دکارت^۱ و اندیشه پیشرفته، در دوگانه‌انگاری آرمان و واقعیت نیز ریشه دارد. چنانکه می‌دانیم، هم‌اکنون آزادی‌خواهی سرمشق حاکم بر مدیریت غربی است و از ویژگی‌های آزادی‌خواهی تمایز نهادن میان انقلابی‌گری و مدیریت و نیز آرمان و واقعیت است «در واقع نوعی جدایی بین قلمرو دینی و معنوی از قلمرو دنیوی و مادی (مطروحه^۲ پروتستان‌تیسیم^۲) است؛ بنابراین، تمایز بین مدیریت آزادی‌خواه و مدیریت انقلابی، تمایز میان ارزش‌ها (آرمان‌ها) و واقعیت‌هاست» مدیریت انقلابی که نظریه خردمندانه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است در شرایطی که واقع‌گرایی مادی‌گرایانه، الگویی غالب بر الگوهای مدیریت است، مدیریت انقلابی مبتنی بر آرمان‌گرایی واقع‌بینانه الگویی غالب بر الگوی مدیریت انقلاب اسلامی است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۵).

مدیریت (انقلابی) را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد یا حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنای رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری‌بخشیدن یا بالابردن امور انسانی است. مدیریت (انقلابی) در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ الگویی که توان لازم تحقق هدف‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارد و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی فر، ۱۳۹۳: ۱۲).

ابعاد انقلابی‌گری: به طور کلی انقلابی‌گری در دو بُعد کلی قابل توجه است:

۱- اندیشه و تفکر انقلابی

۲- اقدام و عمل انقلابی

اقدام و عمل انقلابی را می‌توان در سه عرصه زیر دسته‌بندی کرد:

الف- عرصه گفتمان‌سازی؛

ب- عرصه مطالبه‌گری؛

پ- عرصه اقدام مستقیم؛

1 René Descartes

۲. یکی از فرقه‌های مسیحیت که بیشتر در آلمان، دانمارک، سوئد، نروژ، هلند، انگلستان و آمریکا رواج دارد.

مجموع گزاره‌های این سه عرصه، ناظر به 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، مطالبه‌گرانه و اقدام عملی مستقیم صورت پذیرد.

شاخص‌های انقلابی‌گری در دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

۱. «پایبندی به مبانی و ارزش‌های اساسی انقلاب اسلامی»: «اعتقاد به اسلام ناب در مقابل اسلام آمریکایی»، اصلی‌ترین نکته این شاخص است. اسلام آمریکایی دو شاخه «اسلام متحجر» و «اسلام سکولار» دارد که استکبار از هر دو شاخه حمایت می‌کند. «اعتقاد عمیق به محوربودن مردم» از دیگر مبانی انقلاب است و در نظام اسلامی «رأی و خواست و هدف‌ها و منافع مردم» اصل است و اعتقاد واقعی به این حقایق، از ضرورت‌های انقلابی‌گری است.

«پیشرفت، تحول و تکامل» از دیگر ارزش‌های اساسی انقلاب است. فرد انقلابی به این ارزش نیز اعتقاد دارد و هر روز در پی تحول و بهترشدن اوضاع است. «حمایت از محرومان و اقشار ضعیف» و «حمایت از مظلومان جهان» ارزش‌های دیگری هستند که ذیل نخستین شاخص انقلابی‌گری قرار می‌گیرند.

اگر این پایبندی و به تعبیر قرآن «استقامت» وجود داشت، حرکت مسئولان و نظام در تندباد حوادث نیز، مستقیم و مستحکم خواهد بود، و گرنه به «عمل‌گرایی افراطی» دچار می‌شویم و با هر حادثه‌ای، مسیر و جهت حرکت عوض می‌شود.

۲. «هدف‌گیری مستمر آرمان‌ها و همت بلند برای رسیدن به آنها»: در هیچ وضعی نباید از پیگیری هدف‌های بزرگ انقلاب و مردم منصرف شد یا به وضع موجود رضایت داد. «تنبلی، محافظه‌کاری و ناامیدی» نقطه مقابل این شاخص است. راه پیشرفت، تمام نشدنی است و باید با انقلابی‌گری، مدام در این مسیر حرکت کرد.

۳. «پایبندی به استقلال همه‌جانبه کشور»: استقلال کشور در سه بُعد سیاسی، فرهنگی و اقتصادی مورد توجه باید باشد.

معنای حقیقی استقلال سیاسی این است که فریب شیوه‌های مختلف دشمن را نخوریم و در هر موقعیتی، مراقب استقلال داخلی، منطقه‌ای و جهانی باشیم. «استقلال فرهنگی» اهمیت بی‌بدیل دارد. انقلابی‌گری یعنی «انتخاب سبک زندگی ایرانی اسلامی» و «پرهیز جدی از تقلید از غرب و بیگانگان».

«استقلال اقتصادی» به معنای هضم نشدن در هاضمه اقتصاد جامعه جهانی است.

۴. «حساسیت در برابر دشمن و تبعیت نکردن از او»: همچون جبهه جنگ باید هر حرکت دشمن را رصد و تحلیل کرد، هدف‌های او را شناخت و با حساسیت لازم در مقابل زهر احتمالی فعالیت‌های دشمن، پادزهر آماده کرد.

باید در مقابل دشمنان حساس بود و در مقابل هر پیشنهاد آنها، از جمله نسخه‌های سیاسی و اقتصادی احتیاط کرد که اگر این حساسیت باشد، «تبعیت نکردن» نیز به دنبال خواهد آمد که این همان «جهاد کبیر» است.

۵. «تقوای دینی و سیاسی»: تقوای دینی یعنی تلاش و مراقبت برای تحقق همه هدف‌هایی که اسلام برای جامعه تعیین و مطالبه کرده است. تقوای سیاسی نیز حاصل خواهد بود و انسان را در «لغزشگاه‌های سیاسی و مسئولیتی» حفظ خواهد کرد رهبر معظم انقلاب (مقام معظم رهبری) (مدظله‌العالی)، ۱۴/۳/۱۳۹۵).

جدول ۲: بایدها و نبایدهای انقلابی‌گری از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

نبایدها	بایدها	
<p>اظهار دوستی با جریان غربگرا و وابسته به غرب، ۱۳۶۰/۴/۵</p> <p>اعتراض دائم و بی‌پایه نسبت به مسئولان، ۱۳۶۸/۳/۲۳</p> <p>درگیری با جوان‌های انقلابی به نفع جریان غربگرا، ۱۳۶۰/۴/۵</p>	<p>فریاد اعتراض نسبت به آمریکا و مستکبران، ۱۳۶۸/۳/۲۳</p>	مواضع

<p>مرعوب شدن و فریب خوردن در مقابل قدرت‌ها، ۱۳۶۸/۵/۳۱</p>	<p>مواضع قاطعانه اسلامی و انقلابی، ۱۳۶۸/۵/۳۱</p>	
<p>کناره‌گیری و سکوت و بی‌تفاوتی، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p> <p>مأیوس شدن و روگردان شدن با طعن دیگران، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p>	<p>حضور در صحنه انقلاب، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p> <p>ساختن با مشکلات، ۱۳۸۹/۷/۲۹ محدود نشدن بر اثر تحمیلات دشمن، ۱۳۸۳/۴/۱</p> <p>حرکت با امید به دنبال هدف، ۱۳۸۳/۴/۱</p> <p>انگیزه، نشاط و پیگیری برای دستیابی به هدف‌ها، ۱۳۸۳/۴/۱</p> <p>برخورداری از روحیه پیشرفت، ابتکار و نوآوری، ۱۳۸۷/۳/۱۴</p>	رفتار
<p>بی‌وفائی و کم‌کردن دلبستگی خود به انقلاب، ۱۳۸۷/۳/۱۴</p>	<p>ثبات قدم و حفظ ارتباط خود با انقلاب، ۱۳۸۷/۳/۱۴</p>	
<p>خامی کردن و عصبانی شدن، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p> <p>زیاده‌روی و افراط، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p> <p>زیر پا گذاشتن اخلاق، ۱۳۸۷/۳/۱۴</p> <p>پرخاش نا به‌جا، ۱۳۶۸/۵/۳۱</p> <p>سلب امنیت از بخشی از مردم به خاطر گرایش‌های سیاسی متفاوت، ۱۳۸۷/۳/۱۴</p>	<p>رفتار منطقی و عقلانی، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p>	

<p>حرکت بی‌انضباط و غیرقانونی، ۱۳۸۶/۴/۲۵ بی‌نظمی و شلوغ‌کاری، ۱۳۸۶/۴/۲۵</p>	<p>انضباط برآمده از ایمان انسان، ۱۳۸۶/۴/۲۵</p>	
<p>بی‌ایمانی، ۱۳۸۹/۲/۱</p>	<p>عزم، ایمان، ۱۳۸۷/۳/۱۴ هویت انقلابی مبتنی بر تفکر درست و منطق صحیح، ۱۳۸۶/۴/۲۵</p>	تفکر
<p>بی‌بصیرتی و تشخیص‌ندادن حق و باطل، ۱۳۸۹/۲/۱</p>	<p>بصیرت و درک پیچیدگی‌های شرایط زمانه، ۱۳۸۹/۷/۲۹</p>	

وظایف مهم جناح مؤمن انقلابی از نگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی):

۱. گسترش فعالیت‌های فرهنگی خودجوش: اما آنچه نقطه مهم‌تر عرض من است، خطاب به جوان‌هایی است که در سرتاسر کشور فعالیت‌های فرهنگی را به صورت خودجوش شروع کردند که بحمدالله خیلی هم وسیع شده است. من می‌خواهم بگویم آن جوان‌هایی که در تهران، در شهرهای گوناگون، در استان‌های مختلف، در خود مشهد، در بسیاری از شهرهای دیگر کار فرهنگی می‌کنند، با اراده خودشان، با انگیزه خودشان، کارهای بسیار خوبی هم از آنها ناشی شده است که از بعضی از آنها ما بحمدالله اطلاع پیدا کردیم، کار را هرچه می‌توانند به‌طور جدی دنبال کنند و ادامه بدهند. بدانند که همین گسترش کار فرهنگی در بین جوان‌های مؤمن و انقلابی، نقش بسیار زیادی را در پیشرفت این کشور و در ایستادگی ما در مقابل دشمنان این ملت، ایفا کرده است (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۳/۱/۱).

۲. نگاه نقادانه نسبت به اوضاع کشور: اعتقاد من این است که مجموعه انقلابی کشور که بحمدالله تعداد بی‌شماری از آنها در بین جوان‌های ما، در بین صاحب‌نظران ما،

استادان ما، بزرگان ما، تحصیل کرده‌های ما حضور دارند می‌توانند با منطق محکم وارد میدان بشوند، نقّادی کنند. نقاط ضعف را و نقاط منفی را به رخ ما مسئولان بکشانند. گاهی می‌شود که مسئول، متوجه نیست چه دارد می‌گذرد در متن جامعه، اما آن جوان در متن جامعه است، او می‌فهمد؛ آن عزم ملی و مدیریت جهادی که عرض کردیم در زمینه فرهنگ، این است (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱/۱/۱۳۹۳).

۳. پرهیز از تهمت‌زنی و جنجال‌آفرینی: علاوه بر اینها، مراجع فرهنگی یعنی چه کسانی؟ یعنی علما، استادان، روشنفکران انقلابی، هنرمندان متعهد، اینها نگاه نقّادانه خودشان را نسبت به اوضاع فرهنگی کشور همچنان داشته باشند و تذکر بدهند. البته من در مورد تذکرات، معتقدم باید با منطق محکم و با بیان روشن، نقطه‌نظرهای صحیح را ارائه بدهند. با تهمت‌زنی و جنجال‌آفرینی، بنده موافق نیستم؛ با تکفیرکردن و متهم‌کردن این و آن، بنده موافق نیستم (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱/۱/۱۳۹۳).

۴. تهذیب نفس، مقابله با جنگ نرم، رویارویی با نظام سلطه، حفظ اصول و ارزش‌ها در قالب تشکیلات، افزودن تلاش برای نیل به قله‌های پیشرفت (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۲۳/۱۱/۱۳۹۲).

پیشینه تحقیق: پژوهش اندکی در خصوص مدیریت انقلابی انجام شده است که چندان نمی‌توان مبنای تحقیق کنونی باشد ولی با توجه به نزدیکی و هم‌راستابودن مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی سعی گردیده که تحقیقات صورت گرفته در خصوص مدیریت جهادی (به دلیل گستردگی پژوهش در این حوزه) با دو شاخص ۱- هم‌راستا و هم‌سنخ‌بودن با موضوع این پژوهش؛ ۲- مبتنی‌بودن بر دستاورد پژوهشی این تحقیقات، انتخاب گردند.

۱- محمدزاده، سلگی و صفایی‌نژاد (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «الگوی آرمان‌گرایی واقع‌بینانه به مثابه ایدئولوژی اسلامی در مدیریت انقلابی رسانه» انجام شده که در این

تحقیق آرمان‌گرایی واقع‌بینانه به مثابه هستی‌شناسی و مدیریت انقلابی به منزله روش‌شناسی، دو اساس شکل‌گیری رسانه اسلامی معرفی شده‌اند. آرمان‌گرایی واقع‌بینانه با هم‌سازی، هم‌وندی و هم‌ورزی آرمان و واقعیت، مدیریت و انقلاب، دنیا و آخرت، جسم و روح، دین و دنیا و دین و سیاست معرفی شده است. این مقاله به‌عنوان یک «الگو» و نه «نظریه»، فقط به چیستی و چگونگی موضوع توجه نموده است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۸).

۲- بروجردی (۱۳۹۵) کتابی با عنوان انسان انقلابی در کلام امام خامنه‌ای (مدظله‌العلی) تدوین کرده که در فصل اول آن به جهان‌بینی انسان انقلابی، در فصل دوم به هدف‌ها و آرمان‌های انسان انقلابی، در فصل سوم بایدها و نبایدهای انسان انقلابی و در فصل چهارم به الگوهای انسان انقلابی پرداخته است (بروجردی، ۱۳۹۵).

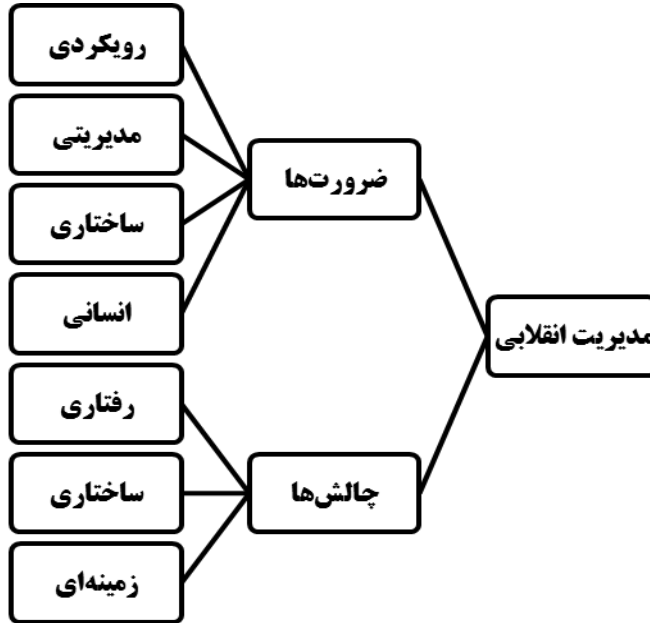
۳- خاک رنگین (۱۳۹۵) کتابی با عنوان انقلابی‌گری در بیانات و اقدامات مقام معظم‌رهبری (مدظله‌العلی) تدوین کرده که در این کتاب مجموعه بیانات معظم‌له در خصوص انقلابی‌گری تحلیل و تفسیر شده است (خاک رنگین، ۱۳۹۵).

۴- سلطانی فر (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «مدیریت جهادی، چالش‌ها و ضرورت‌ها» انجام داده که در این تحقیق سه چالش ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای و چهار الزام رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری شناسایی شده است (سلطانی فر، ۱۳۹۳: ۱۰).

۵- پورصادق ناصر و زهرا ذاکری قزآنی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان» در سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه انجام داده که نتایج این تحقیق نشان داد که از میان سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد در حالی که بُعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش کشور تأثیر معناداری ندارد (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴: ۹۵).

الگوی مفهومی: با توجه به مطالب ارائه شده و نتایج تحقیقات ارائه شده الگوی

مفهومی تحقیق به شرح ذیل ارائه شده است:



شکل ۲: الگوی مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

لازم به ذکر است، با توجه به الگوی ارائه شده، مشخص است مدیریت انقلابی در دل مدیریت جهادی است در واقع مدیریت انقلابی بخشی از مدیریت جهادی است.

سؤال‌های پژوهش

سؤال‌های اصلی

۱- مهم‌ترین چالش‌هایی که سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی در مدیریت انقلابی با آن روبه‌رو هستند، کدام‌اند؟

۲- مهم‌ترین ضرورت‌هایی که سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی در مدیریت انقلابی با آن روبه‌رو هستند، کدام‌اند؟

سؤال‌های فرعی

۱- اولویت چالش‌های مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی کدام‌اند؟

۲- اولویت ضرورت‌های مدیریت انقلابی در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی کدام‌اند؟

روش‌شناسی: روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بر مبنای روش توصیفی - پیمایشی انجام شده است. برای تعیین پاسخ سؤال‌های تحقیق، جامعه آماری این تحقیق را ۳۰ نفر از خبرگان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تشکیل می‌دهند و به لحاظ گردآوری اطلاعات، از نوع تحقیقات کتابخانه‌ای و به لحاظ جمع‌آوری آمار و اطلاعات، از نوع تحقیقات میدانی همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه‌های این پژوهش از دو بخش کلی تشکیل شده است: بخش اول به پرسش‌نامه چالش‌های مدیریت جهادی مربوط است که در سه دسته چالش‌های رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای تنظیم شده و شامل ۴۱ سؤال است. بخش دوم پرسش‌نامه به ضرورت‌های مدیریت جهادی مربوط است که در چهار بخش رویکردی، مدیریتی، انسانی و ساختاری و شامل ۴۱ سؤال است. سؤال‌های پرسش‌نامه به صورت بسته با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه ۰.۸۳۹ دست آمده است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: از نظر سن بخش اعظم پاسخ‌دهندگان بین ۳۰-۴۰ سال بودند که ۵۳ درصد (۱۶ نفر) فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند؛ به لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین فراوانی متعلق به مدرک کارشناسی ارشد بود که ۶۳ درصد (۱۹ نفر) فراوانی‌ها را به خود اختصاص داده؛ از نظر سابقه خدمت، بیشتر اعضای نمونه آماری به صورت مشترک گروه سنی زیر ۵ سال و بالای ۱۵ سال هرکدام ۳۸ درصد (۱۱ نفر) تشکیل می‌دهند و از نظر پست سازمانی، بیشتر اعضای نمونه آماری ۷۰ درصد (۲۱ نفر) دارای پست کارشناسی هستند.

ب) یافته‌های تحلیلی: نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنوف: به منظور انتخاب صحیح آزمون مورد استفاده، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرنوف نشان داد که تمامی متغیرها به جز عوامل مدیریتی در ضرورت‌ها و ساختار در چالش‌ها بقیه متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون کالموگروف- اسمیرنوف، برای متغیرهای نرمال از آزمون t و برای متغیرهای غیرنرمال از آزمون دو جمله‌ای استفاده می‌شود. لازم به توضیح است که از آنجایی که در پرسش‌نامه این تحقیق از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) استفاده شده است برای این گزینه‌ها به ترتیب نمره ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. با توجه به نمره‌های در نظر گرفته شده برای اندازه‌گیری، مرز بین مطلوبیت و نامطلوبی نمره ۳.۴ در نظر گرفته شده است. چرا که با تقسیم تعداد مقیاس‌ها (۵ مقیاس) به فاصله‌ها (۴ فاصله) عدد ۰.۸ به دست می‌آید. در نتیجه سطح مطلوبیت به شکل ذیل خواهد بود (فاضل و کمالیان، ۱۳۸۸: ۱۷).



شکل ۲: مرز بین مطلوبیت و نامطلوبی

با توجه به توضیح ارائه شده می‌توان فرض آماری را به صورت ساده و به شرح ذیل ارائه نمود: در تحلیل آزمون t در این تحقیق نخستین گزینه برای تأیید و رد فرضیه سطح معناداری (Sig) است که به شرح زیر قابل تفسیر است:

۱- اگر سطح معناداری بزرگ‌تر از 0.05 ($0.05 < \text{Sig}$) باشد فرض صفر تحقیق تأیید می‌شود یعنی میانگین نمونه با میانگین جامعه یا میانگین فرض شده هم‌خوانی دارد یا به عبارتی میانگین نمونه برابر 3.4 است و این به معنای تأیید فرض آماری مبنی بر برابری میانگین داده‌های مورد بررسی با میانگین سطح مطلوبیت است.

۲- ولی اگر سطح معناداری کوچک‌تر از 0.05 باشد، فرض یک مورد تأیید است یعنی میانگین مخالف 3.4 تعیین شده است؛ در این صورت کران بالا و پایین تعیین‌کننده خواهد بود:

✓ اگر کران بالا و پایین هر دو مثبت بود میانگین از ۳.۴ بالاتر بوده و در این حالت نیز فرض تحقیق مبنی بر بیشتربودن میانگین از میانگین فرض شده تأیید می‌شود.

✓ اگر کران بالا مثبت و کران پایین منفی باشد، میانگین نزدیک ۳.۴ یا به عبارتی برابر ۳.۴ است که در این حالت نیز فرض تحقیق مبنی بر برابری میانگین نمونه مورد مطالعه با میانگین فرض شده تأیید می‌شود.

✓ اگر هر دو کران منفی بود میانگین از ۳.۴ کمتر بوده و در این حالت فرض تحقیق مبنی بر تأثیر مؤلفه‌ها رد می‌گردد.

با توجه به توضیح‌های ارائه شده؛ سطح معناداری (sig) مؤلفه‌های رویکرد، منابع انسانی و رفتاری از خطای ۰.۰۵ بیشتر بوده و از طرف دیگر کران بالا مثبت و کران پایین منفی بوده؛ بنابراین، فرض صفر تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد، یعنی میانگین نمونه با میانگین مورد ادعا ۳.۴ برابر است و به همین منظور تأثیر این سه مؤلفه بر اجرای مدیریت انقلابی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

همان‌طور که در نتیجه آزمون مشخص شده سطح معناداری (sig) مؤلفه‌های مدیریت و ساختار از خطای ۰.۰۵ کمتر بوده و نسبت مشاهده شده برای جامعه آماری بزرگ‌تر از ۳.۴ یا به عبارتی میانگین افراد معتقد به نقش ضرورت‌داشتن مدیریت و چالش‌بودن ساختار در مدیریت انقلابی به ترتیب ۰.۸ (۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان) و (۷۰ درصد پاسخ‌دهندگان) ۰.۷ بوده؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که ضرورت مدیریتی و چالش ساختاری در اجرایی‌شدن مدیریت انقلابی در سازمان مؤثر است.

همچنین در این تحقیق نقش مؤلفه‌های ضرورت‌ها و چالش بر مدیریت انقلابی از طریق آزمون فریدمن مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه آن به شرح ذیل است:

در نقش مؤلفه‌های ضرورت‌ها بر مدیریت انقلابی مدیریت با توجه به آزمون فریدمن $Sig > 0.05$ (بزرگ‌تربودن سطح معناداری از خطای ۰.۰۵) فرضیه رد و تفاوتی بین گروه‌ها وجود ندارد و در نتیجه نمی‌توان بین متغیرها ضرورت‌های رتبه‌بندی انجام داد. همچنین در نقش مؤلفه‌های چالش اجرای مدیریت انقلابی $Sig < 0.05$

(کوچک‌تر بودن سطح معناداری از خطای ۰.۰۵) فرضیه تأیید و تفاوت بین گروه‌ها وجود دارد و در نتیجه می‌توان بین متغیرهای چالش رتبه‌بندی انجام داد؛ بنابراین، طبق آزمون‌های صورت گرفته، نتایج نشان می‌دهد که از بین ضرورت‌های مدیریت انقلابی، ضرورت رویکردی، منابع انسانی و مدیریتی از بین چالش‌های اجرای مدیریت انقلابی، چالش رفتاری و ساختاری از اهمیت برخوردار بودند و از آنجا که بیشتر مؤلفه‌ها به دو بعد محیطی و درونی قابل تقسیم هستند، از نظر خبرگان آنچه می‌تواند مدیریت انقلابی را در سازمان با چالش روبه‌رو کند، عامل درونی است چرا که بیشتر عامل مورد تأیید قرار گرفته درونی و مربوط به فرد است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که عوامل متعددی در شکل‌گیری سازمان‌های انقلابی نقش دارد، عوامل گوناگونی نیز در سست‌کردن پایه‌های مدیریت انقلابی تأثیر غیرقابل انکاری دارد. این عوامل هم درونی و هم بیرونی بوده است. با وجود دستاوردهای برجسته‌ای که برخی از نهادها از قبیل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، جهاد سازندگی، کمیته انقلاب اسلامی، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، کمیته امداد امام خمینی (ره) و... پس از شکل‌گیری انقلاب اسلامی داشتند، متأسفانه به تدریج، بنا به دلایلی، مبانی و پایه‌های این سبک از مدیریت و اداره سازمان‌ها، در برخی از سازمان‌ها متزلزل و با چالش‌ها و آسیب‌هایی روبه‌رو شده است.

با وجود تأکیدهای مکرر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مبنی بر اجرا و نهادینه‌سازی مدیریت جهادی و انقلابی به عنوان بهترین الگوی مدیریتی، متأسفانه تمامی شواهد گویاست که احیای این فرهنگ و شیوه مدیریتی مورد اهتمام جدی سایر تصمیم‌گیران، برنامه‌ریزان و مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران نیست؛ با وجود این به صورت عمیق بر این باوریم که هرچا تحولی بنیادین و دستاورد قابل توجهی در کشور به دست می‌آید در فرهنگ و مدیریت جهادی و انقلابی ریشه دارد. بدیهی است این تفکر مدیریت نیز همانند دیگر رویکردهای مدیریتی و یا هر پدیده اجتماعی دیگر از تهدیدها

و آسیب‌ها مصون نیست و پیوسته با چالش‌هایی روبه‌رو خواهد بود.

از آنجا که سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی نقش حیاتی در حفظ امنیت کشور داشته و همواره تحت رهبری فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) توانسته بر چالش‌ها فائق آید و کشور را از هجمه تهدیدها حفظ نمایند، از آنجا که الگوی مدیریت انقلابی توسط مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بارها برای مدیریت کشور مورد تأکید قرار گرفته و از آنجا که اجرای این الگو ضرورت و چالش‌هایی دارد؛ بنابراین، در این تحقیق سعی شد ابعاد مدیریت انقلابی در دو بعد ضرورت‌ها و چالش‌ها دسته‌بندی شود و ضمن بررسی این ابعاد در سازمان مورد مطالعه و مدیریت ضرورت‌ها و چالش‌ها، سازکارهای دست‌یابی به مدیریت انقلابی را که در سازمان‌های مورد مطالعه تحت فرماندهی معظم له بوده و از اکثر سازمان‌های کشور آمادگی بیشتری برای اجرای مدیریت انقلابی دارد را فراهم ساخت تا بدین وسیله راه برای تعالی، فراگیر کردن، گسترش و توسعه، ماندگاری، جهانی‌سازی و ابدی کردن مدیریت انقلابی هموار شود.

با توجه به تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دو حوزه بالا، در این تحقیق با قصد بررسی وضعیت این دو متغیر با در نظر گرفتن ارتباط این دو متغیر به بررسی آنها پرداخته شد که در این تحقیق ارتباط سه مؤلفه از مدیریت جهادی با اثربخشی مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت که طبق نتایج به دست آمده روابط این مؤلفه‌ها با مدیریت دانش و به‌طور کل، ارتباط این دو متغیر مورد تأیید قرار گرفت و از طرف دیگر وضعیت این دو عامل در سازمان از دید مدیران آن در وضعیت مطلوبی قرار نداشت؛ بنابراین، می‌توان گفت، اثربخشی فرایندهای مدیریت دانش نیازمند عزمی جهادی و شکل‌گیری زمینه‌ای جهادی با رهبری جهادی و پیروان جهادی است.

در این تحقیق ضرورت‌های مدیریت انقلابی در چهار بخش رویکردی، ساختاری، منابع انسانی و مدیریت تقسیم‌بندی شد که از بین چهار مؤلفه مورد بررسی، به‌جز مؤلفه ساختاری بقیه مؤلفه‌ها نیازمند توجه جدی بودند و در بعد چالش‌ها نیز که به سه مؤلفه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای تقسیم‌بندی شد به‌جز مؤلفه زمینه‌ای دو مؤلفه دیگر به

منظور مدیریت انقلابی سازمان مورد مطالعه نیازمند توجه جدی هستند، در واقع در این تحقیق با توجه رویکرد تحقیق در راستای اجرای صحیح مدیریت انقلابی به دنبال شناسایی و رویارویی درست و منطقی به جای تضاد و تعارض با چالش‌ها و آسیب‌ها بوده تا اوامر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) به صورت شایسته در این سازمان اجرایی گردد.

پیشنهادها

- ۱- راه‌اندازی کمیته‌های تخصصی به منظور بررسی ضرورت‌ها و چالش‌های مدیریت انقلابی؛
- ۲- با توجه به اینکه در این سازمان‌ها کارکنانی با صبغه جهادی و انقلابی وجود دارند، سازمان‌ها سعی کنند نه تنها از خروج منابع انسانی و مکتبی و ارزشی خود جلوگیری کنند بلکه شرایط لازم را برای بهره‌برداری از تجربه و توانمندی‌های ایشان نیز فراهم کنند، ضمن اینکه لازم است به توسعه سرمایه‌های انسانی جوان نیز در کنار افراد با تجربه اهتمام جدی شود؛
- ۳- اختصاص بالاترین و برجسته‌ترین جایگاه سازمانی برای صاحبان فکر و اندیشه، کارشناسان زبده به منظور ایجاد تحول و توسعه تفکر مدیریت جهادی و انقلابی و حرکت برای استقرار، اجراء و نهادینه‌سازی مدیریت جهادی و انقلابی مورد حمایت قرار دهند؛
- ۴- تبیین مبانی نظری و تئوریک انقلابی‌گری و مبارزه با استکبار جهانی؛
- ۵- تمهید مقدمه‌ها و نشان‌دادن راه‌های تحقق انقلابی‌گری و مقابله با سلطه‌گران؛
- ۶- آسیب‌شناسی خطرها و تهدیدهایی که ممکن است مسیر حرکت انقلابی‌گری را منحرف کند.

منابع

- بروجردی، ناصر (۱۳۹۵)، انسان انقلابی در کلام امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، انتشارات دفاع، چاپ اول.
- پورصادق، ناصر، زهرا ذاکری قزآنی (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶.
- خاک رنگین، علی (۱۳۹۵)، رهیافتی به منظومه انقلابی‌گری در بیانات و اقدامات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، تهران: انتشارات مرکز گفتمان انقلاب اسلامی.
- دهقان، رضا؛ کامبیز طالبی و ابوالقاسم عربیون (۱۳۹۱)، «پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور»، پی‌اورد سلامت، سال ۶.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۶)، تئوری سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار.
- رضائیان، علی (۱۳۸۳)، مبانی سازمان و مدیریت، چ ششم، تهران: سمت.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱)، رویکرد تطبیقی نهاد و سازمان مبتنی بر مؤلفه‌ها و متغیرهای الگوی هفت S، بی‌جا.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲، صص ۹-۳۹.
- فاضل، امیر و امین‌رضا کمالیان (۱۳۸۸)، «بررسی پیش‌نیازها و امکان‌سنجی اجرای نظام یادگیری الکترونیکی». نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، ۴(۱)، ۲۸-۱۳.

کهن، گوئل (۱۳۶۹)، تئوری‌های سازمان و مدیریت، تهران: اطلاعات، ج یکم.
 گروه سیاسی مرکز گفتمان انقلاب اسلامی (۱۳۹۵)، انقلابی‌گری رمز عبور از مشکلات
 و تحقق پیشرفت و عدالت، تهران: انتشارات مرکز گفتمان انقلاب اسلامی.
 محمدزاده، محمدجعفر؛ محسن سلگی و قاسم صفایی‌نژاد (۱۳۹۳)، «الگوی آرمان‌گرایی
 واقع‌بینانه به مثابه ایدئولوژی اسلامی در مدیریت انقلابی رسانه»، فصلنامه مطالعات
 رسانه و امنیت، سال اول، شماره اول.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در پیام شفاهی به تشکل‌های دانشجویی انقلابی،
 ۱۳۹۲/۱۱/۲۳.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در دیدار با اقشار مختلف مردم در حرم امام خمینی
 (ره)، ۱۳۹۵/۳/۱۴.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در دیدار با اقشار مختلف مردم در حرم مطهر رضوی
 (ع)، ۱۳۹۳/۰۱/۰۱.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در دیدار با اقشار مختلف مردم در صحن امام خمینی
 (ره)، حرم حضرت علی بن موسی‌الرضا (علیه‌السلام)، ۱۳۷۴/۱/۳.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در دیدار با رئیس و مسئولان قوه قضائیه،
 ۱۳۹۵/۰۴/۰۹.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، در سخنرانی‌ای در دانشگاه امام حسین
 (ع)، ۱۳۹۶/۲/۱۰.

میرزایی‌اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷)، تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کار و انضباط
 اجتماعی در سازمان، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

میرزایی‌اهرنجانی، حسن و سرلک، محمدعلی (۱۳۸۴)، «نگاهی به معرفت‌شناسی
 سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی»، فصلنامه پیک نور، شماره ۱۱.