



International Conference on The School of Martyr Soleimani
(ICSMS 2021)

Explaining the management model of Sardar Shahid Haj
Qasem Soleimani According to letter 53 of Nahj al-Balaghah

Mohsen Kardanpoor*

Ali Karbasi **

Mahdi Mohamadi ***

Abstract

The present article has been done with the aim of content analysis of the management model of one of the prominent and enduring figures of Iran, namely General Sardar Shahid Haj Qassem Soleimani. In the present study, 11 main and managerial dimensions have been extracted through the study of scientific texts and Delphi technique and according to the organized interviews, the indicators and managerial components of Sardar Shahid have been identified using qualitative analysis of the theme. The basis of data collection in this study was the use of interviews with relatives and acquaintances of the martyr Sardar that 15 of his comrades and relatives were selected as a statistical sample. Finally, using a qualitative approach, the collected data were recorded and by content analysis of the interview results, the desired indicators were extracted. In this research, the theme analysis method has been used to analyze and review the research data. In the interview section, each of Sardar General Shahid's comrades was asked to provide detailed explanations regarding each of the questions. After the interview, the obtained data were analyzed using the theme analysis method. Then, using PLS software and confirmatory factor analysis, the relationships between variables were identified and three main dimensions were discovered, which include the main dimensions of fundamental behaviorism, organizational structuralism and strategic environment. Finally, the relationship between indicators and managerial dimensions of Sardar has been determined and the desired model including: drivers (one driver), dimensions (3 dimensions), components (11 components) and indicators (72 indicators) has been presented. Considering the frequency of responses regarding indicators, the relative weight of each of the dimensions, components and indicators has been obtained, which shows that in Sardar's management model, the highest value is related to organizational structuralism with a weight coefficient of 0.340, followed by fundamental behaviorism with The coefficient is 0.379 and finally strategic environmentalism with a weight coefficient of 0.281.

Keywords: *Imam Ali, letter 53 of Nahjul Balagha, Sardar Soleimani, content analysis, management model.*

* Corresponding author: Master Student of Management; PayamNoor University, Tehran, Iran..

** Master Student of Management; Payam Noor University, Tehran, Iran.

*** Associate Professor, Department of Management; Payam Noor University, Tehran, Iran.



تبیین الگوی مدیریتی سردار شهید حاج قاسم سلیمانی

بر اساس نامه ۵۳ نهج البلاغه

محسن کاردارپور *

علی کرباسی **

مهدی محمدی ***

چکیده

مقاله حاضر با هدف تحلیل محتوایی الگوی مدیریتی یکی از چهره های شاخص و ماندگار کشور ایران یعنی سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی صورت پذیرفته است، مبنای استخراج ابعاد کلیدی عملکرد نامه ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر می باشد. در پژوهش حاضر ۱۱ بُعد اصلی و مدیریتی از طریق مطالعه متون علمی و تکنیک دلفی استخراج گردیده و با توجه به مصاحبه های سازماندهی شده شاخص ها و مؤلفه های مدیریتی سردار شهید با استفاده از تحلیل کیفی تم شناسایی شده است. مبنای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش استفاده از مصاحبه با نزدیکان و آشنایان سردار شهید بوده که تعداد ۱۵ نفر از همزمان و نزدیکان شهید به عنوان نمونه ی آماری انتخاب گردیده اند. در نهایت با استفاده از یک رویکرد کیفی داده های جمع آوری شده ثبت و با تحلیل محتوایی نتایج مصاحبه، شاخص های موردنظر استخراج گردیده اند. در این پژوهش از روش تحلیل تم برای تحلیل و بررسی داده های پژوهش استفاده شده است. در بخش مصاحبه از هریک از همزمان سردار سپهبد شهید خواسته شد در رابطه با هریک از سوالات توضیحات خود را به تفصیل ارائه کنند. پس از انجام مصاحبه داده های بدست آمده با استفاده از روش تحلیل تم مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. سپس با استفاده از نرم افزار PLS و تحلیل عاملی تأییدی ارتباطات بین متغیرها شناسایی شده و سه بُعد اصلی کشف گردید که شامل ابعاد اصلی رفتارگرایی بنیادی، ساختارگرایی سازمانی و محیط استراتژیک می باشد. در نهایت ارتباط بین شاخص ها و ابعاد مدیریتی سردار مشخص گردیده و الگوی مورد نظر شامل: پیشران ها (یک پیشران)، ابعاد (۳ بُعد)، مؤلفه ها (۱۱ مؤلفه) و شاخص ها (۷۲ شاخص) ارائه گردیده است. با توجه به فراوانی پاسخ ها در خصوص شاخص ها وزن نسبی هر یک از ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها به دست آمده که نشان می دهد در الگوی مدیریتی سردار بیشترین مقدار مربوط به ساختارگرایی سازمانی با ضریب وزنی ۰,۳۴۰ و پس از آن رفتارگرایی بنیادی با ضریب ۰,۳۷۹ و در نهایت محیط گرایی استراتژیک با ضریب وزنی ۰,۲۸۱ می باشد.

کلیدواژه ها: نامه ۵۳ نهج البلاغه، سردار سلیمانی، تحلیل محتوایی، الگوی مدیریتی.

* نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ص. پ. ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران.

** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ص. پ. ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران.

*** استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ص. پ. ۱۹۳۹۵-۳۶۹۷، تهران، ایران.



۱- مقدمه

در ابتدا لازم است برای آشنایی با سردار شهید سلیمانی به تاریخچه‌ی مختصری از زندگی ایشان اشاره بنمائیم.

الگوی مدیریتی مدیران در ایران اسلامی باید در کنار معنویت پیشرفت مادی، رشد علمی، توسعه عدالت، کم شدن فاصله‌های طبقاتی، برداشته شدن نمونه‌ها و قله‌های اشرافیگری را نیز به همراه داشته باشد. (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۵) مکتب تشیع سرشار از مبانی علمی و ارزشی در جهت کاربرد اصول و مبانی حکمرانی در سیستم‌های اجتماعی می‌باشد. از آنجایی که حضرت علی (علیه السلام) نماد عدالت و حکمرانی مطلوب می‌باشند، لذا تجارب مدیریتی ایشان و دستاوردهای مدوّن آن حضرت در خصوص حکمرانی می‌تواند الگویی اثربخش و کارآمد در جهت توسعه و تعالی سازمان‌های جوامع اسلامی محسوب شود. در این میان نهج البلاغه به عنوان یکی از مراجع اصلی معرفی اصول مدیریتی آن حضرت می‌باشد که در بیانات و مطالب ارایه شده تمرکز تحقیق حاضر بر نامه‌ی ۵۳ به مالک اشتر بوده است. در این نامه ابعاد مختلفی مورد بررسی قرار گرفته که ۱۱ مورد از اصول اساسی و اصلی مدیریتی حکمرانان ممالک اسلامی به عنوان متغیرهای مقاله حاضر در نظر گرفته شده است. در هر جامعه‌ای برنامه‌ریزی‌های توسعه و پیشرفت وابسته به الگوها و سیستم‌های مدیریتی در آن جامعه می‌باشد. آنچه در این راستا بسیار حائز اهمیت است انتخاب الگوی توسعه و استفاده از روش‌ها و تکنیک‌های مؤثر در جهت توسعه و تعالی ابعاد گوناگون جامعه و دستیابی به توسعه پایدار در سطح سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌باشد. تحقیقات و تجارب به دست آمده از جوامع گوناگون مبین این امر است که هر چه قدر الگوی انتخابی توسعه متناسب با ظرفیت‌ها و توانمندی‌های جوامع مورد مطالعه باشد، نتایج مطلوب تری را در زمان کوتاه به دنبال خواهد داشت که استفاده از الگوهای بومی و ملی نسبت به استفاده از الگوهای وارداتی و خارجی بسیار کاربردی‌تر و مؤثرتر می‌باشد. استفاده از الگوهای بومی از آنجایی که با توجه به شرایط و ظرفیت‌های محیطی و بر اساس تجربه شکل گرفته‌اند، تناسب کافی با ویژگی‌ها و ابعاد مختلف جامعه داشته و به صورت عملی در جامعه‌ی مورد مطالعه تأیید گردیده‌اند. در این راستا چهره‌های برتر و موفق در عرصه‌های مختلف اجتماعی و مدیریتی می‌توانند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و الگوی مدیریتی آنها پس از بررسی و تجزیه و تحلیل علمی مورد استفاده‌ی سایر مدیران و محققان قرار گیرد. از آنجایی که در کشور ایران مدتی است که با توجه به فرامین و راهبردهای تعیین شده توسط مقام معظم رهبری، حرکت توسعه و تعالی کشور با استفاده از نیروهای بومی و تمرکز بر ظرفیت‌های داخلی صورت پذیرفته است و از طرف دیگر یکی از محبوب‌ترین مدیران ارشد کشور، سردار



سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی می باشد که در سیستم های مدیریتی در سطوح مختلف سپاه پاسداران به مدیریت پرداخته و با استفاده از الگوهای خاص مدیریت خود، جذب حداکثری افراد جامعه از جناح ها و سلايق گوناگون سياسي، اجتماعي و فرهنگي را ايجاد نموده است که تأييد اين امر مشارکت بي نظير مردم در مراسم وداع و خاک سپاري ايشان مي باشد. لذا در پژوهش حاضر هدف اصلي بررسي و تجزيه و تحليل سيستم مديرتي و ارتباطي ايشان و شناسايي و استخراج شاخص هاي مديرتي وي با توجه به نامه ي ۵۳ امام علي (عليه السلام) به مالک اشتر در کتاب نهج البلاغه مي باشد.

شهيد قاسم سلیمانی به عنوان فخر و مباهات نظام جمهوری اسلامی ایران و جامعه‌ی تشیع با افتخار آفرینی در دوران دفاع مقدس و پس از آن حضور در فرماندهی نیروی قدس و نقش آفرینی در دفاع از حرم و مقابله با اقدامات تروریستی دولت‌های استعمارگر و خنثی کردن نقشه‌های آنها در منطقه غرب آسیا به چهره‌ای بین‌المللی و نماد مقاومت تبدیل شد. (پاشایی و دهقانی، ۱۳۹۹: ۱۳)

۱-۱- اهداف پژوهش:

- ۱- تحلیل محتوایی اخلاق رهبری سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۲- تحلیل محتوایی ارتباطات اجتماعی سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۳- تحلیل محتوایی بصیرت و آینده نگری سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۴- تحلیل محتوایی پرهیز از غرور و خودپسندی سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۵- تحلیل محتوایی ضرورت خودسازی سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۶- تحلیل محتوایی دشمن شناسی و نحوه ی برخورد با دشمنان سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۷- تحلیل محتوایی رازداری و رعایت امانت سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۸- تحلیل محتوایی شناخت جامعه سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.
- ۹- تحلیل محتوایی ولایت پذیری و اطاعت سردار سپهد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به



نامه ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.

۱۰- تحلیل محتوایی مدیریت مشارکتی سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه

ی ۵۳ نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.

۱۱- تحلیل محتوایی مردم گرایی سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی با توجه به نامه ی ۵۳

نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر.

۱-۲- قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی تحقیق حاضر در حوزه ی مدیریت دولتی با تمرکز بر منابع انسانی و رفتار سازمانی می باشد. قلمرو مکانی پژوهش حاضر با توجه به سطح مدیریت سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی فرامنطقه ای می باشد. از نظر زمانی پژوهش حاضر از اواسط دی ماه ۱۳۹۸ شروع گردیده و تا اوایل مرداد ۱۳۹۹ ادامه پیدا نموده است.

۱-۳- جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری مورد مطالعه برای استخراج ابعاد نامه ی ۵۳ نهج البلاغه، خبرگان حوزه و دانشگاه می باشند. همچنین برای تطبیق الگوی مدیریتی سردار دلها با نامه ی مذکور از مصاحبه ی تعدادی از سرداران نیروی قدس سپاه که دارای تجربه کافی و از نزدیکان و همزمان سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی بوده اند، استفاده شده است.

۲- روش شناسی

آینده نگاری فعالیتی مشارکتی است که باید مبتنی بر بهترین شواهد و قضاوت های موجود باشد و اغلب هر پژوهش آینده نگارانه ای، ترکیبی از روش ها و تکنیک های متناسب را به فراخور موضوع و بستر پژوهشی خود به کار می بندد. از این رو در متدولوژی پژوهش، برخی روش های جانبی به عنوان مکمل روش های اصلی انجام پژوهش، قابل پیش بینی است که بر حسب نیاز و تناسب، از آنها بهره گیری خواهد شد. آینده نگاران معمولاً استفاده از پنل های خبرگان را در میان مجموعه ی روش های موجود، انتخابی طبیعی می دانند؛ پنل ها از ذینفعان، خبرگان و کارشناسان تشکیل شده اند و درباره آینده ی موضوع مورد گفتگو اندیشه کرده و به اظهار نظر می پردازند. در این پژوهش به فراخور مقتضیات پژوهش، از روش تحلیل تم برای تحلیل و بررسی داده های پژوهش استفاده می شود.

در بخش مصاحبه، و از هریک از همزمان سردار سپهبد شهید که انتخاب شده بودند خواسته شد در رابطه با هریک از سوالات توضیحات خود را به تفصیل ارائه کنند. پس از انجام مصاحبه داده



های بدست آمده با استفاده از روش تحلیل تم، از روش دلفی فازی برای استخراج مولفه‌ها و معادلات ساختاری برای تایید ارتباطات مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

۳- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الگو در فرهنگ دهخدا به معنای مدل، سرمشق، مقتدا، اسوه و نمونه آمده است و مدیریت در تعریفی فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، آمده است (رضائیان، ۱۳۹۷).

مدیران در طبقه بندی رایج به سه گروه پایه، میانی و ارشد تقسیم می شوند. منظور از مدیران عالی در سازمان های دولتی عمدتاً مدیرانی هستند که در بالاترین سطح سازمانی به ایفای نقش می پردازند. این گونه مدیران حوزه تصمیم گیری گسترده ای در اختیار دارند و تصمیم سازیهای آنها آثار و پیامدهای گسترده ای در سطح جامعه به دنبال دارد. در گفتمان رایج مدیریت دولتی ایران، روسای قوای سه گانه، هیئت دولت و روسای سازمان هایی که مستقیماً زیر نظر رهبری فعالیت می کنند در طبقه مدیران عالی قرار می گیرند (رهنورد، ۱۳۹۵).

مکتب شهید سلیمانی مجموعه ای از اعتقادات محکم و منسجم، رفتارهای مرتبط و نمودهای برخاسته از اعتقادات، خلیات و رفتار است به گونه ای که از فرد شخصیتی الگو و جامع ارائه می کند. شهید سلیمانی به عنوان شاگرد مکتب امام خمینی (ره) توانست جامع ارزشهای اخلاق فردی و اجتماعی باشد؛ وجه تمایز دینداری انقلابی از دینداری عافیت طلبانه و انقلابیگری سکولار قرار گیرد و نمونه موفق از جمع بین معنویت دینی و جامعه گرایی ارائه کند. عرفان را با سیاست و مبارزه گره زد و در مقام عمل آن را در حوزه نظامی اعمال کرد. سردار دلها شخصیتی متدین بود، اما به افکار تحجرآمیز آلوده نبود. ایشان شخصیتی نواندیش و مبتکر بود اما به تجددمآبی آلوده نبود (دهقانی و پاشایی، ۱۳۹۹).

مدیریت در تراز انقلاب، که مترادف با مدیریت جهادی نیز تعریف شده است؛ با اینکه وجوه مشترکی با مدیریت غربی دارد در هدف و چگونگی رسیدن به آن تفاوتی دارد، در تعریف مدیریت جهادی ذکر شده است: کار جهادی یعنی کاری که هم در آن تلاش هست؛ خستگی ناپذیری هست؛ هم اخلاص هست؛ انسان می فهمد که برای خودش، برای پرکردن کیسه خودش کار نمی کند؛ برای مردم کار می کند؛ برای خدا کار می کند؛ هم این و هم عالمانه؛ یعنی بنشینند و با موازین علمی با شیوه دقیق عالمانه، راه های صحیح را پیدا کنند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۸/۱۰/۱). در بسیاری از پژوهشها نیز تعریف از این مفهوم راهبردی قابل مشاهده است: مدیریت جهادی همان دانش و مهارت رهبری و کنترل فعالیت های دسته جمعی بر اساس تلاش خستگی ناپذیر در



همه زمینه ها به منظور دست یافتن به اهداف راهبردی و کلان نظام و رفع موانع است (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶). در جمهوری اسلامی و نظام مبتنی بر آن که برخاسته از دین محوری، مردمگرایی، بسیج همگانی، تقسیم صحیح کار، وحدت در هدف، رعایت سلسله مراتب و واگذاری اختیار است، هدایت و هماهنگی یکی از ابعاد الگوی متعارف مدیریتی به رهبری و ایجاد ارتباطات موثر با جامعه تعریف شده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷).

تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان ارزیابی مولفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن در شهرداری تهران انجام دادند. در این تحقیق با استفاده از پژوهشهای پیشین و تکنیک دلفی شاخصهای کلیدی عملکرد در مدیریت جهادی توسط خبرگان و مدیران شهرداری مذکور و همچنین اساتید حوزه و دانشگاه شناسایی شده و سپس با بکار بستن روش ارزیابی کارت امتیازی متوازن، شاخصهای موثر در هر یک از مناظر چهارگانه طبقه بندی شد. در ادامه از روش AHP برای مشخص نمودن اهمیت هر یک از ابعاد چهارگانه کارت امتیازی متوازن و همچنین ارزیابی مولفه های عملکردی شناسایی شده مدیریت جهادی استفاده شده است. ضماهنی و حجرگشت (۱۳۹۴)، در پژوهشی دیگر با عنوان "طراحی و تبیین الگوی فرماندهی سردار شهید حسن باقری"، با بهره گیری از روش تحقیق اکتشافی و تحلیل مضمون عناصر اصلی الگوی فرماندهی شهید حسن باقری به عنوان یکی از بزرگترین فرماندهان و مدیران نظامی کشور در دوره دفاع مقدس، استخراج و الگوی رهبری او با پنج مؤلفه اصلی خدامحوری، حکمت ورزی، مهرورزی، صلابت و دشمن شناسی ارائه شد.

هاشمی شیخ شبانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی ابعاد شخصیتی و فعالیت های سیاسی و نظامی شهید سپهبد علی صیاد شیرازی به ارایه یک الگوی جامع از شیوه های مدیریتی این فرمانده پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش استفاده از رویکرد کیفی از نوع روش تحلیل اسنادی می باشد که با مراجعه به منابع مختلف و مرتبط ضمن بیان کلیاتی در مورد اسوه و الگو در آیات و روایات و نمونه انسان های اسوه ابعاد شخصیتی و فعالیت های سیاسی و نظامی شهید مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که شهید نمونه ی عملی و موفق تمام وعده های الهی در تعالی فرد و اجتماع انسانی است. علاوه بر این شیوه های مدیریتی این شهید نیز به عنوان یک الگوی شایسته و موفق در سطوح مختلف فرماندهی و مدیریتی برای فرماندهان و مدیران ارایه گردیده است.

یوسفی شیخ رباط و بابایی (۱۳۹۷) در پژوهش "استخراج مؤلفه های حکمرانی خوب براساس نامه مالک اشتر و بررسی تطبیقی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران"، طراحی الگوی حکمرانی خوب از عهدنامه مالک اشتر و بررسی اسناد بالادستی کشور از نظر میزان توجه به



مؤلفه های حکمرانی خوب برگرفته از عهدنامه مالک اشتر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که از نظر اسناد بالادستی در قانون اساسی و برنامه پنجم توسعه به مؤلفه های حکمرانی خوب مستخرج از عهدنامه مالک اشتر توجه شده است و در سند چشم انداز به دلیل ماهیتی که برای طراحی افق مطلوب دارد به همه مؤلفه های حکمرانی خوب از جمله مؤلفه تنظیم مناسب قوانین و ایجاد ثبات در جامعه توجه نشده است.

محمدی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان مقایسه تطبیقی مدیران دهه شصت با مدیران فعلی جمهوری اسلامی ایران در سازمان های دولتی استان اصفهان انجام داد. در این پژوهش پس از احصای ویژگی های شخصیتی مورد نیاز مدیران بر اساس مبانی نظری مدیریت، با استفاده از تکنیک دلفی و کدگذاری مصاحبه های انجام شده با تعدادی از مدیران دهه شصت و مدیران فعلی سازمان های دولتی استان اصفهان این ویژگی ها شناسایی و اولویت بندی گردید. از نتایج حاصل از این پژوهش توجه به آخرت گرایی و توحید باوری و تعهد مدیران فعلی با شناسایی الگوهای عملی مدیران خداباور و جهادی دهه شصت و فرماندهان دفاع مقدس قابل ذکر است.

ظاهری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهد قاسم سلیمانی با تحلیل مضمون مصاحبه ها، فیلمها و داده های متنی مرتبط با سردار دلها در ۴۴ مضمون پایه، ۱۷ مضمون سازمان دهنده و ۶ مضمون فراگیر تحت عناوین مبانی اعتقادی، مشی اقتصادی فرهنگی سیاسی و زمینه های فردی و شغلی استخراج و سپس با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری نسبت به سطح بندی اقدام کرد که مبانی اعتقادی به عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه های فردی در سطح سوم، مشی های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی در سطح دوم و زمینه های شغلی به عنوان اثرپذیرترین مضمون در سطح اول قرار گرفت.

هافمن، شیپر، داوی و روتوندو (۲۰۱۴) در حوزه پژوهشهای بین الملل در پژوهشی با عنوان "مطالعه متقابل فرهنگی از مهارتهای مدیریتی و اثربخشی" تبیین شد که مدیران عالی باید ضمن برنامه ریزی و مدیریت زمان، قدرت ادراک قوی و روحیه کار گروهی باید در انگیزه بخشی و ایجاد روحیه مثبت و سازنده توان زیادی داشته باشند.

گوگین و استاسز و لیزنوسکایا (۲۰۱۹) در پژوهش "فیدل کاسترو، رهبر، مدیر انقلاب و بازارباب"، سبک الگوی مدیریت و رهبری فیدل کاسترو به عنوان یکی از برجسته ترین شخصیت های مبارزه با نفوذ و تسلط امریکا و کشورهای اروپایی در امریکای جنوبی انجام شد، ضمن تشریح دستاوردهای سیاسی، اقتصادی و منطقه ای کوبا با الگوی مدیریتی کاسترو،

1. Hoffman, Shipper, Davy and Rotondo
2. Gugin, Ostasz, Lisnevskaia

ویژگیهای این الگو، که شامل مبارزه با اختلاف طبقاتی، حمایت از طبقه محروم، مبارزه با سلطه بیگانگان، حفظ استقلال و تلاش برای توسعه اقتصادی بویژه در حوزه کشاورزی است، تشریح شد و مورد بررسی قرار گرفت.

۴- یافته های پژوهش

۴-۱- نتایج نظر خبرگان با تکنیک دلفی فازی

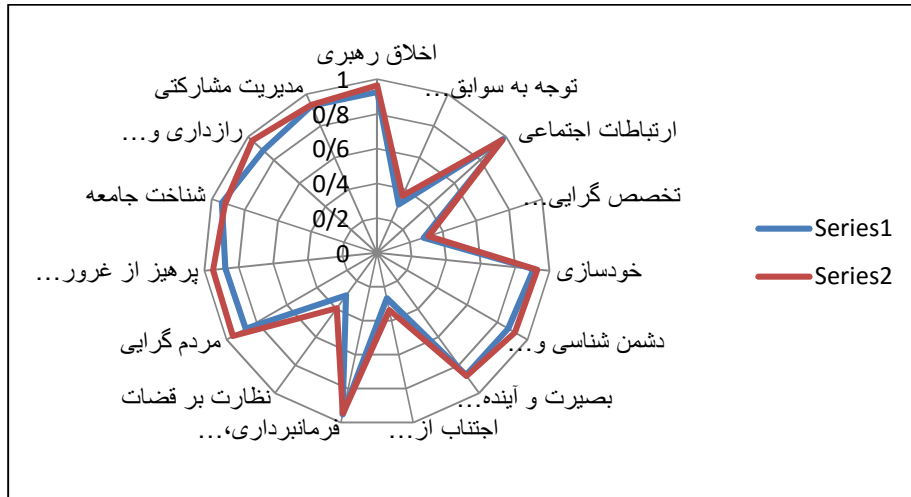
با توجه به نتایج بدست آمده میزان اختلاف بین مراحل اول و دوم به شکل زیر می باشد:

جدول شماره ۱: میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم				
مؤلفه ها	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف مرحله اول و دوم	
۱ اخلاق رهبری	۰,۹۲۵	۰,۹۶۵	۰,۰۴	
۲ توجه به سوابق افراد	۰,۳۰۵	۰,۳۶	۰,۰۵۵	
۳ ارتباطات اجتماعی	۰,۹۷۷	۰,۹۷	۰,۰۰۷	
۴ تخصص گرایی آکادمیک	۰,۲۸۲	۰,۳۱۲	۰,۰۳	
۵ خودسازی	۰,۹۰۷	۰,۹۲۷	۰,۰۲	
۶ دشمن شناسی و برخورد با دشمنان	۰,۸۷۲	۰,۹۱۷	۰,۰۴۵	
۷ بصیرت و آینده نگری	۰,۸۷	۰,۸۷۷	۰,۰۰۷	
۸ اجتناب از شتابزدگی	۰,۲۶۷	۰,۳۳۷	۰,۰۷	
۹ فرمانبرداری، اطاعت و ولایت پذیری	۰,۹۵۲	۰,۹۴۵	۰,۰۰۷	
۱۰ نظارت بر قضات	۰,۳۰۲	۰,۳۹۵	۰,۰۹۳	
۱۱ مردم گرایی	۰,۸۷۵	۰,۹۶	۰,۰۸۵	
۱۲ پرهیز از غرور و خودپسندی	۰,۸۷۷	۰,۹۵	۰,۰۷۳	
۱۳ شناخت جامعه	۰,۹۴	۰,۹۲	۰,۰۲	
۱۴ رازداری و رعایت امانت	۰,۸۸۲	۰,۹۶۷	۰,۰۸۵	
۱۵ مدیریت مشارکتی	۰,۹۲۷	۰,۹۳۲	۰,۰۰۵	

همانگونه که جدول فوق نشان می دهد در همه مؤلفه های اعضای گروه خبره به وحدت نظر رسیده اند و میزان اختلاف نظر در مراحل اول و دوم کمتر از حد آستانه (۰,۱) بوده است لذا نظرسنجی در خصوص مؤلفه های فوق متوقف گردید. اعضای گروه خبره از بین مؤلفه های



اشاره شده به جزء مولفه های توجه به سوابق افراد، تخصص گرایی آکادمیک، نظارت بر قضات، اجتناب از شتابزدگی، با بقیه موارد موافق بوده و بدلیل اینکه امتیاز بدست آمده برای این مولفه ها در دامنه خیلی کم قرار گرفته لذا از مدل مفهومی تحقیق حذف گردید.



نمودار شماره ۱: مقایسه نتایج مرحله اول و دوم نظرسنجی خبرگان

۲-۴- تحلیل نم

جدول شماره ۲: عوامل کلیدی تشکیل دهنده پیشران با توجه به الگوی مدیریتی شهید سلیمانی

پیشران	ابعاد	مولفه ها	شاخص ها	فراوانی	وزن
الگوی مدیریت سردار شهید حاج قاسم سلیمانی	رفتارگرایی بنیادی ۰.۳۷۸۶۲	۰.۱۰۰۸۱۳ خودپسندی	تواضع به عنوان جزئی از شخصیت سردار شهید	۹	۰.۱۴۵
			عدم توجه به پُست و مقام و ایجاد غرور	۷	۰.۱۱۲
			افزایش تواضع و فروتنی با بالا رفتن درجه ی نظامی	۸	۰.۱۲۹
			دعوت به آرامش نیروی انسانی	۷	۰.۱۱۲
			قدرت پوزش طلبیدن در صورت بروز اشتباه	۸	۰.۱۲۹
			فعالیت و تلاش در میدان عمل	۹	۰.۱۴۵
			داشتن غرور مثبت به دلیل مسلمان، سرباز ولایت، ایرانی بودن و امنیت داشتن	۷	۰.۱۱۲
			دچار غرور لباس، درجه، پست و مقام نشدن با توجه به اصل «سرباز گمنام، غرور ندارد»	۷	۰.۱۱۲
		۰.۰۹۶۸۳ خودسازی	خودسازی به منظور جلوگیری از ایجاد غرور، تکبر و خودبرتربینی	۹	۰.۱۵۸
			دگرسازی از بطن خودسازی - متشخص بودن به دلیل خودسازی	۷	۰.۱۲۳
دائم الذکر، دائم الوضو، اهل نماز شب، اهل مناجات، اهل گریه، اهل تلاوت و تدبیر در قرآن بودن	۱۰		۰.۱۷۵		
تهذیب نفس با کم خوری و کم خوابی بر مبنای خودسازی	۸		۰.۱۴۰		
غیبت نکردن و ممانعت از غیبت دیگران	۸		۰.۱۴۰		
پرورش جسم و روح به صورت همزمان	۷		۰.۱۲۳		
تشویق دیگران به رشد و تعالی فکری و جسمی	۸		۰.۱۴۰		
۰.۱۱۳۸۲۱ اخلاق رهبری	جدیت در دست یابی به اهداف استراتژیک و مهم		۹	۰.۱۲۸	
	توجه به اصول اخلاق اسلامی در برخورد با دیگران	۱۰	۰.۱۴۳		
	ترویج و تبلیغ اخلاق اسلامی در بین زیردستان و همزمان	۷	۰.۱		
	رعایت تقوای الهی و پرهیزکاری در انجام امور	۱۰	۰.۱۴۳		
	ایجاد حس مثبت در دیگران با نفوذ در آنها	۹	۰.۱۲۸		
	حفظ الگوی مرجعیت رفتاری در بین انسانها	۸	۰.۱۱۴		
	ابداع سبک رهبری برای ایجاد ارتباط با نیروی تحت امر	۸	۰.۱۱۴		
	توانمند سازی منابع انسانی در فاصله بین صحبت تا عمل	۹	۰.۱۲۸		
	۰.۰۷۱۵۴۵ مردم گرایی	توجه یکسان به خانواده های مختلف شهدا	۱۰	۰.۲۲۷	
		عذرخواهی از مردم در صورت اشتباهات سهوی	۹	۰.۲۰۴	
عدم دفع افراد بی حجاب و بدحجاب		۸	۰.۱۸۱		
عدم استفاده از موقعیت در سوء استفاده از امکانات		۸	۰.۱۸۱		
پاسخگویی به کلیه ی نامه ها و درخواست های مردم		۹	۰.۲۰۴		



کد اختصاصی: ۹۹۲۰۱-۷۱۸۹۳



ادامه جدول (۱)

پیشران	ابعاد	مولفه ها	شاخص ها	فراوانی	وزن		
الگوی مدیریت سردار شهید حاج قاسم سلیمانی	ساختارگرایی سازمانی ۰.۳۳۹۹۳۷	مدیریت مشارکتی ۰.۶۸۴۹۳	دریافت نظرات و اطلاعات کارشناسان مربوطه در هر بخش برای تصمیم گیری در آن زمینه	۷	۰.۱۶۶		
			توجه به آیه ی و شاورهم فی الامر در الگوی مدیریت مشارکتی	۸	۰.۱۹۰		
			تعیین محدوده مشارکت طبقات مختلف نیروی انسانی تحت امر	۸	۰.۱۹۰		
			ارایه مشاوره های تخصصی به مقام های مافوق با توجه به اطلاعات عملیاتی به دست آورده	۹	۰.۲۱۴		
			تصمیم گیری قاطع و منسجم پس از دریافت اطلاعات کامل از حوزه ی تحت فرماندهی	۱۰	۰.۲۳۸		
		ولایت پذیری و فرمانبرداری ۰.۸۷۸۰۵	ولایت پذیری و فرمانبرداری ۰.۸۷۸۰۵	ارتباطات اجتماعی ۰.۷۱۵۴۵	رازدار نظام و رهبری بودن	۱۰	۰.۱۵۰
					رازداری در مورد جبهه ی مقاومت و سطوح بین المللی	۹	۰.۱۳۰
					ناشناس بودن حاج قاسم و مدیریت ایشان تا حدود ۱۰ سال پیش بر اساس حفظ اسرار نظام	۷	۰.۱۰۱
					تعیین میزان و نوع طبقه بندی اسرار، بسته به نوع و شرح وظایف افراد	۸	۰.۱۱۵
					تعهد و رعایت حفظ و امانت داری اموال بیت المال تحت اختیار	۹	۰.۱۳۰
مسئولیت پذیری و رعایت امانت در تفویض پست ها به افراد باصلاحیت	۹				۰.۱۳۰		
آگاهی از سری ترین مسائل کشور و رعایت رازداری این مسائل	۸				۰.۱۱۵		
ارایه اطلاعات به افراد به اندازه ی نیازشان در حیطه ی کاری	۹				۰.۱۳۰		
ارتباطات اجتماعی ۰.۷۱۵۴۵	ارتباطات اجتماعی ۰.۷۱۵۴۵	ارتباطات اجتماعی ۰.۷۱۵۴۵	جامع نگری در اطاعت و پذیرش تصمیمات مافوق	۱۰	۰.۱۸۵		
			اطاعت و پذیرش دستورات مافوق حتی در صورتی که از نظر ایشان درست نبود	۸	۰.۱۴۸		
			تقدم ولایت بر تعقل در تصمیم گیری ها	۱۰	۰.۱۸۵		
			ارایه بازخورد انجام فعالیت ها به مقام مافوق پس از اتمام فعالیت	۷	۰.۱۲۹		
			اعتقاد به موفقیت جامعه در صورت اطاعت همه شمول از مقام معظم رهبری	۱۰	۰.۱۸۵		
			تأسی به مقام معظم رهبری در سبک زندگی	۹	۰.۱۶۶		
			استفاده از سلسله مراتب فرآیند تنبیه از تذکر شفاهی تا اخراج نیرو	۷	۰.۱۵۹		
			فرمانبرداری محض نیروی تحت امر به واسطه ی ارتباطات اجتماعی خاص	۱۰	۰.۲۲۷		
ارتباطات اجتماعی بسیار قوی، خالصانه و اصیل: نه تصنعی و ساختگی برای منافع شخصی	۱۰	۰.۲۲۷					
برقراری سیستم ارتباطات غیررسمی کنترل شده	۹	۰.۲۰۴					
توجه به ویژگی های شخصی و درآمد نیروی انسانی تحت فرماندهی	۸	۰.۱۸۱					

۳-۴- بررسی برازش مدل تحقیق

برای بررسی برازش مدل ساختاری از مقادیر R^2 استفاده شده است. در صورتی که مقدار آن به ترتیب از ۰/۳۳ بیشتر باشد، مدل ساختاری از برازش خوبی برخوردار است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زامی گذارد. سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 می باشد. (هولاند، ۱۹۹۹) و (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹) ۵

جدول شماره ۳: شاخص برازش مدل معادلات ساختاری

متغیر	R^2
رفتارگرایی بنیادی	۰,۸۰۳
ساختارگرایی سازمانی	۰,۷۳۰
محیط گرایی استراتژیک	۰,۶۷۶

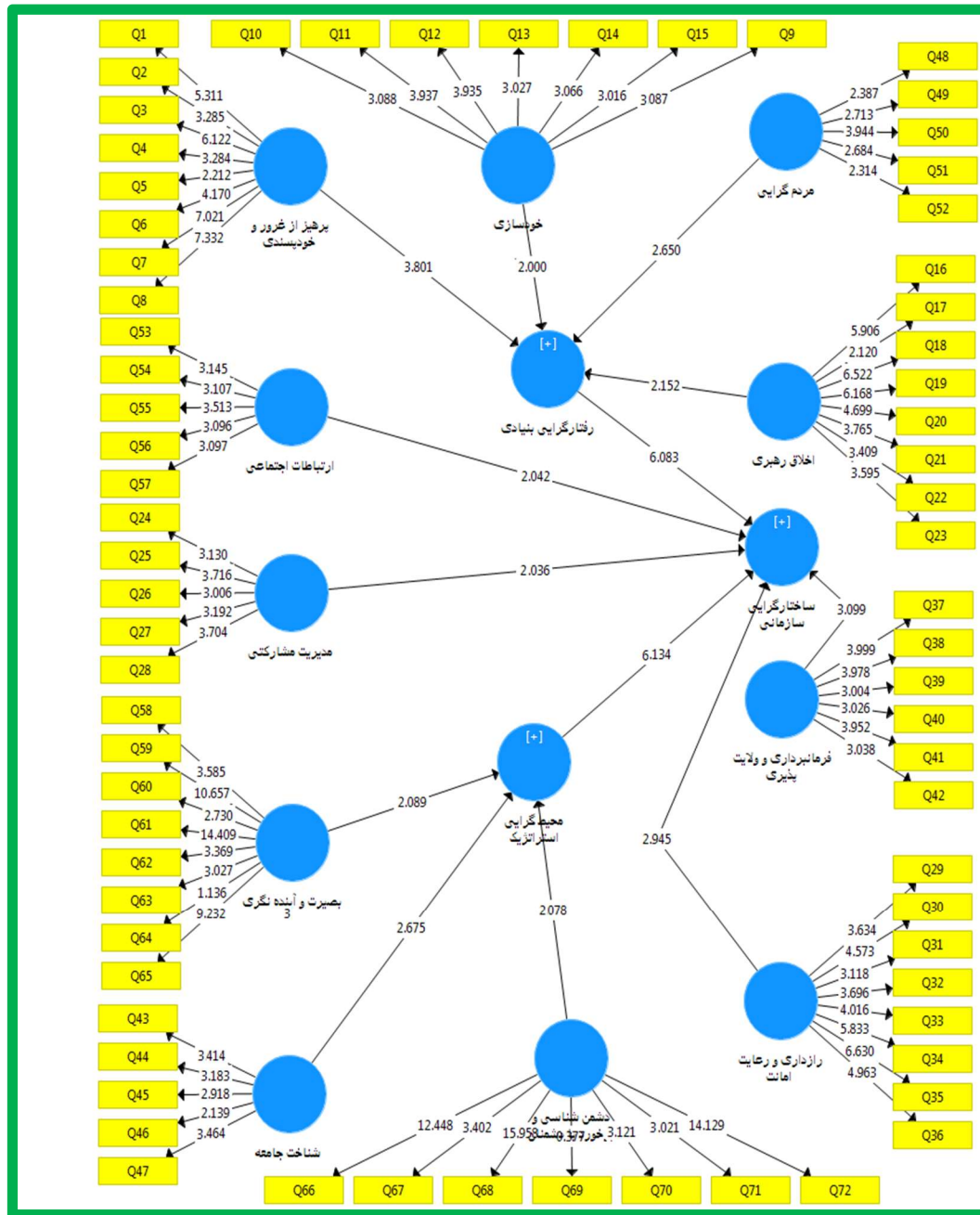
از نتایج جدول بالا مشخص می گردد چون مقادیر R^2 برای همه متغیرهای وابسته مدل ساختاری از ۰/۳۳ بیشتر می باشد در نتیجه مدل از برازش خوبی برخوردار است.

۴-۴- بررسی فرضیه های مورد نظر

شکل ۱ و ۲ به ترتیب نشان دهنده عدد معناداری t و ضریب استاندارد برای آزمون فرضیه های این پژوهش با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری است.

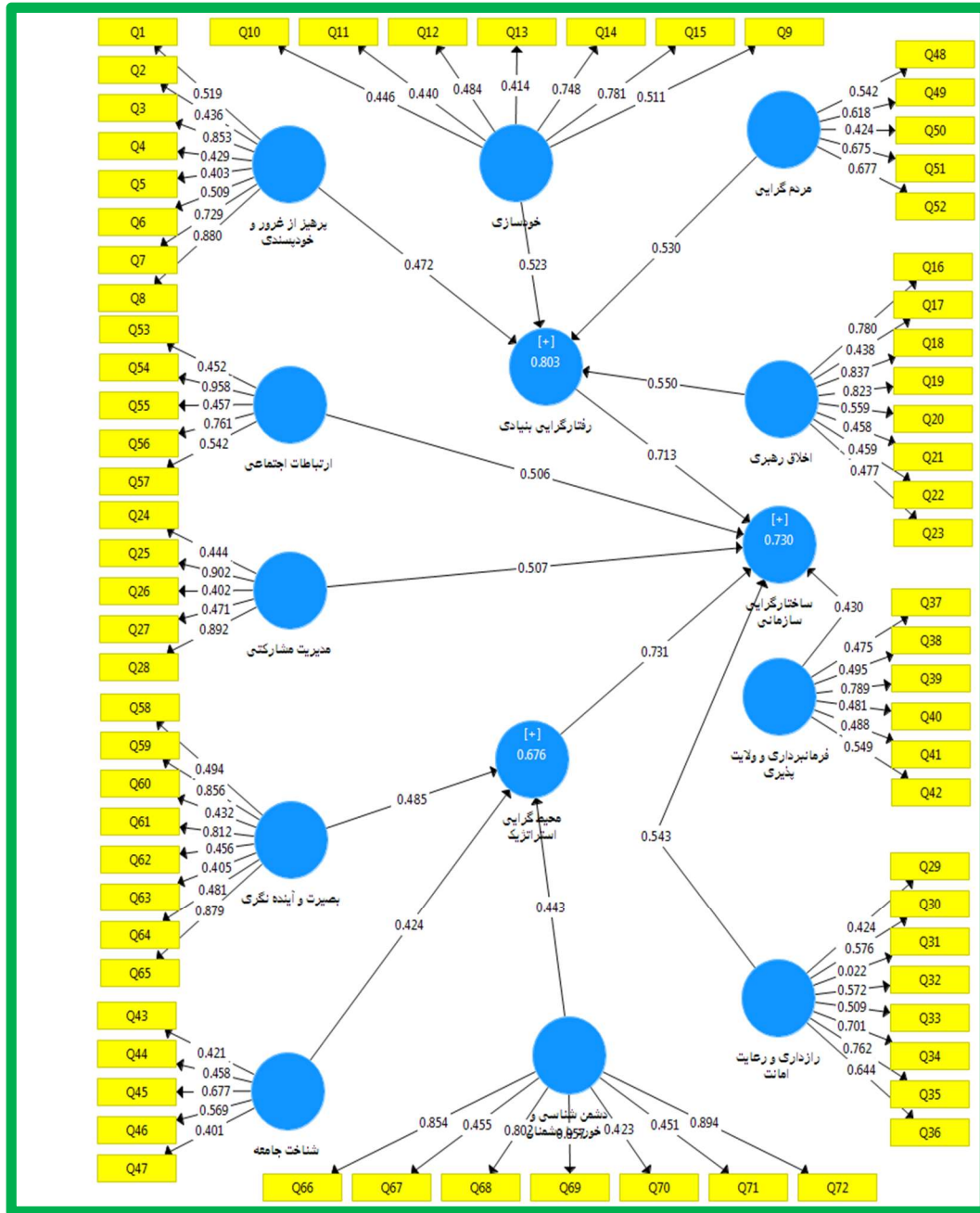


شکل ۱: مدل پژوهش در حالت معناداری ضریب (t-value)





شکل ۲: مدل پژوهش در حالت تخمین ضریب استاندارد (ضرایب استاندارد)



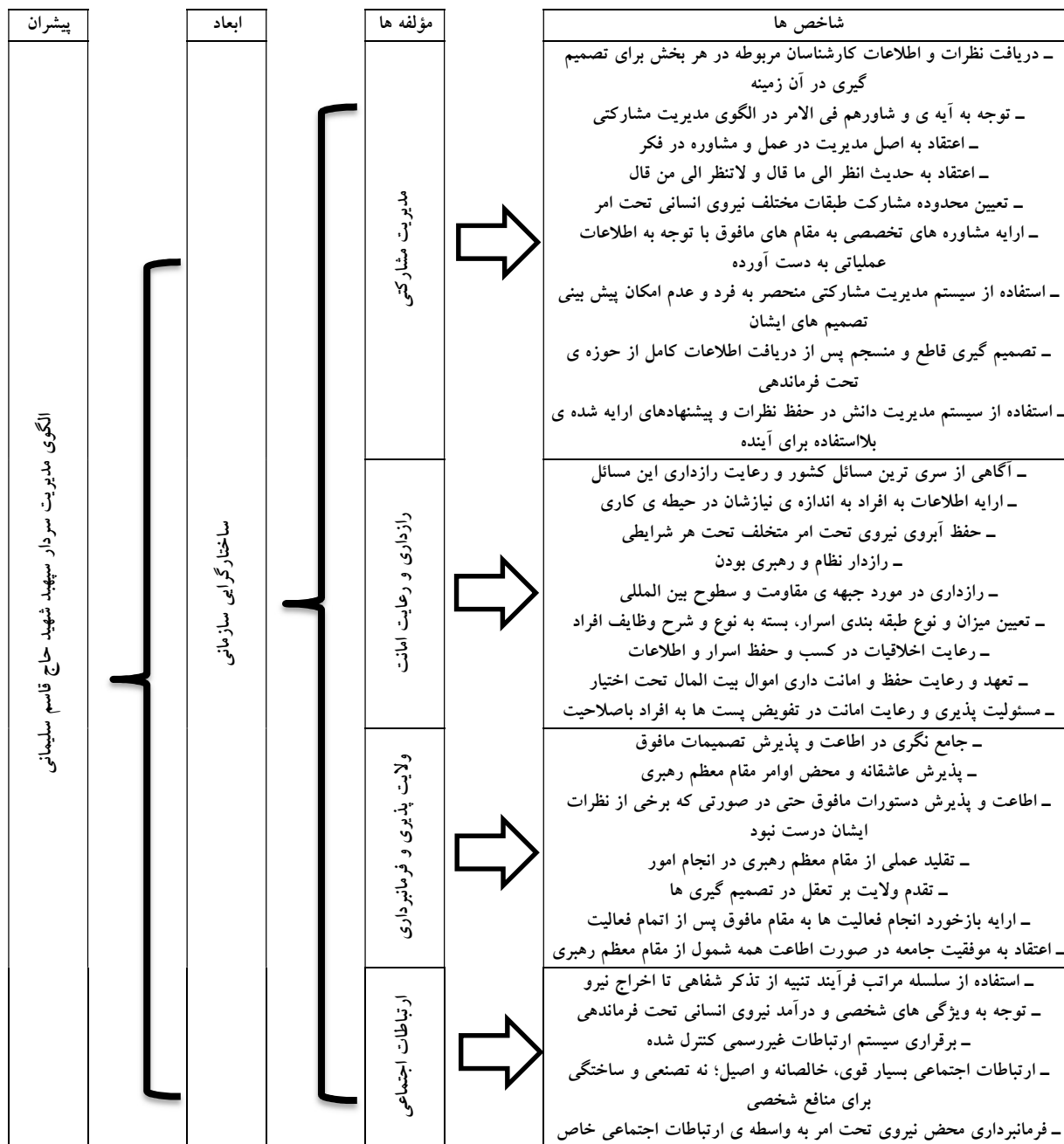


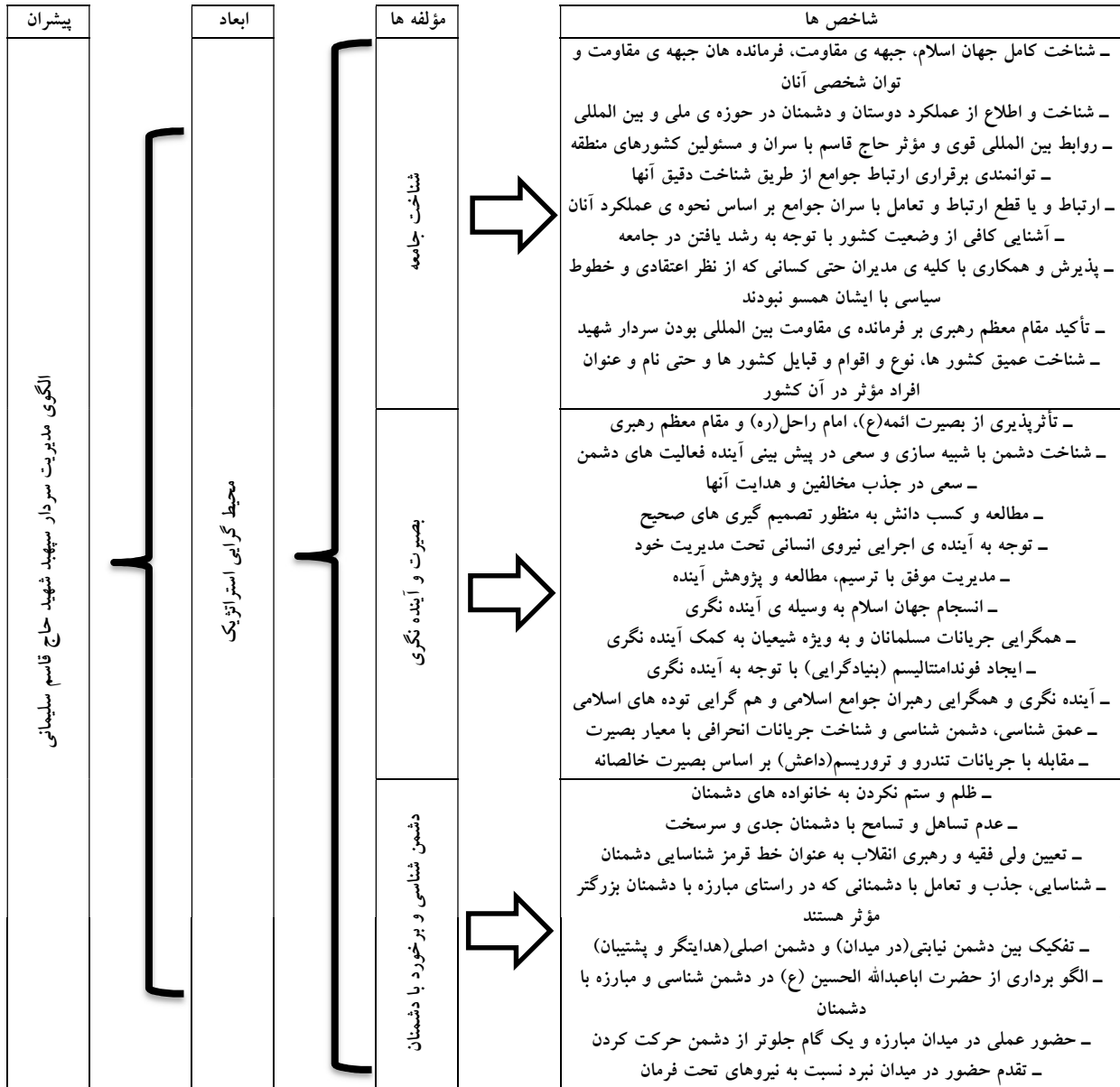
۵- جمع بندی و نتیجه گیری

این تحقیق با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی و تحلیل عرصه های اداره ی ارزشی در مکتب شهید سلیمانی پرداخته است.

۵-۱- نتیجه گیری

یکی از اساسی ترین و اصولی ترین مراحل انجام هر تحقیق و پژوهشی مرحله نتیجه گیری می باشد. در واقع صحت نتیجه گیری می تواند اثربخشی تحقیق را تعیین نموده و نتیجه گیری نادرست مسیر استفاده از یافته های پژوهش را متزلزل می نماید. نتیجه گیری در پژوهش های کاربردی وابسته به تحلیل داده تحقیق بوده و از طرف دیگر خروجی مرحله ی نتیجه گیری می تواند پیشنهادهای پژوهش را مشخص نماید. در پژوهش حاضر از آنجایی که مبنای اصلی انجام تحلیل کیفی با تمرکز بر مصاحبه بوده است، ابتدا شاخص ها با توجه به سوالات انجام شده و پرسش های یازده گانه به دست آمده که در ابعاد مختلف مورد نظر در نامه ۵۳ نهج البلاغه طبقه بندی گردیده اند. در ادامه هر یک از شاخص ها با توجه به مولفه های مورد بررسی طبقه بندی گردیده و مشخص شده است که هر یک از مولفه های یازده گانه از چه شاخص هایی تشکیل شده اند. در نهایت با طبقه بندی ارائه شده در الگوی پژوهش، بعد اول یعنی رفتارگرایی بنیادی تعریف گردیده و در این بعد مولفه هایی همچون پرهیز از غرور و خودپسندی، خودسازی، اخلاق رهبری و مردم گرایی قرار گرفتند بعد دوم از الگوی مدیریت سردار سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی مربوط به ساختارگرایی سازمانی می باشند که در این طبقه ابعاد همچون مدیریت مشارکتی، رازداری و رعایت امانت، ولایت پذیری و فرمانبرداری و ارتباطات اجتماعی قرار گرفتند. در نهایت در بعد آخر یعنی محیط گرایی استراتژیک سه مولفه مهم یعنی شناخت جامعه، بصیرت و آینده نگری و در نهایت دشمن شناسی و برخورد با دشمنان قرار گرفتند. الگوی ارائه شده در نمودار شماره ۲ که شامل شمای کلی تم های اصلی و فرعی استخراج شده از مصاحبه می باشد ارائه گردیده است.







۲-۵- پیشنهادات:

با توجه به تحلیل های صورت گرفته و مدل طراحی شده پیشنهادهای پژوهش حاضر تدوین گردیده است. هدف از تدوین پیشنهادات ارایه ی راهکارهایی جهت تربیت و پرورش مدیران با روحیه ی جهادی با بهره گیری از الگوی مدیریتی سردار شهید حاج قاسم سلیمانی می باشد. در واقع پیشنهادها در هر پژوهشی و پژوهش حاضر ماحصل رهنمودهای اصلی جهت کاربرد نتایج تحقیق در عمل می باشد که در صورت پیاده سازی صحیح موجب افزایش اثربخشی تحقیق گردیده و به صورت عملیاتی تحقیقات کاربردی را اجرا می نماید. در پژوهش حاضر پیشنهادهای تحقیق در سه بخش مشخص طراحی و ارایه گردیده که بخش اول مربوط به پیشنهادات مرتبط با نتایج نظرسنجی از خبرگان در خصوص موضوع پژوهش می باشد. بخش دوم پیشنهادهای عمومی تدوین گردیده در خصوص موضوع تحقیق با تمرکز بر یافته های کیفی به دست آمده در طول فرآیند تحقیق بوده و بخش سوم با تمرکز بر محدودیت های پژوهش حاضر و سیستم های تبیین گردیده شامل پیشنهاد برای تحقیقات آتی می باشد.

پیشنهادهای مرتبط با نتایج تحقیق

در این بخش از پژوهش با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل های کیفی صورت پذیرفته و تجزیه تحلیل های عملی و مشاهده شده متناسب با پرسش های پژوهش پیشنهاد های لازم ارایه می گردد.

پیشنهادهای مرتبط با ویژگی های رفتارگرایی بنیادی

در این بخش با بهره گیری از بیانات امام علی (ع) در نامه ی ۵۳ نهج البلاغه و پاسخ های دریافتی از نمونه ی آماری مورد نظر دو ویژگی مهم و اساسی در الگوی مدیریتی سردار شهید با توجه به ویژگی های شخصی ایشان نسبت به سایر ابعاد از برجستگی بالاتری برخوردار بوده که شامل پرهیز از غرور و خودپسندی و خودسازی می باشد. پیشنهادهای زیر به ترتیب اهمیت برای هر یک از مؤلفه ها ارایه می گردد.

الف) اخلاق رهبری

- اولویت دهی خودسازی مدیران نسبت به دگرسازی زیر دستان
- توجه به اصول و مبانی اخلاقی توصیه شده به مدیران اسلامی
- ترویج اخلاق اسلامی در بین زیردستان و همکاران
- جدیت در دست یابی به اهداف استراتژیک و مهم سازمان
- استفاده از قدرت کاریزما و مرجعیت به منظور نفوذ در زیردستان
- توجه به توانمندسازی نیروی انسانی و پرورش عملیاتی آنان



- رهبری خدمتگذار و حضور مداوم در مدیریت سازمان

ب) پرهیز از غرور و خودپسندی

- تلاش و کوشش در جهت دست یابی به اهداف و برنامه های تدوین شده

- توجه به هویت ملی، مذهبی و سیاسی در انجام فعالیت های شخصی

- تمرکز بر ارزش های اسلامی در فعالیت های شخصی

- حفظ آرامش و تقویت اعتماد به نفس در انجام امور شخصی

- کنترل غرور و عدم توجه به پست و مقام در مسائل شخصی

- تواضع و فروتنی در دنیا با توجه به نظارت خداوند متعال

ج) خودسازی

- اجرای برنامه های منظم ورزشی

- توجه به ویژگی های ظاهری و حفظ وضعیت خود

- عبادات خالصانه در خفا و برقراری ارتباط با خداوند متعال

- اقامه ی نماز شب و تلاوت قرآن کریم

- توجه به نوع و میزان خوراک و غذای روزانه

- تنظیم میزان خواب و برنامه ریزی زمان مناسب برای فعالیت ها

- پرهیز از غیبت و ممانعت از غیبت دیگران

- پرورش و توسعه ی ابعاد جسمانی و روحانی به صورت همزمان

- برنامه ریزی و اجرای فعالیت های مرتبط با رشد و تعالی فکر و جسم

د) مردم گرایی

- توجه و تقویت مسئولیت اجتماعی سازمان در قبال مردم جامعه

- توجه به سازمان های مردم بنیاد و خیریه و کمک به آنها در حد امکان

- سعی در جذب کلیه ی منابع انسانی سازمان و عدم دفع آنها

- تقویت قدرت پوزش طلبی در صورت بروز اشتباه

- برقراری سیستم ارتباطات جمعی در جهت شناسایی کلیه ی نظرات منابع انسانی

- عدم سوء استفاده از موقعیت و پست سازمانی

پیشنهادهای مرتبط با ویژگی های ساختارگرایی سازمانی

توجه به شرایط سازمانی و ویژگیهای ساختارگرایی سازمانی در الگوهای مدیریتی می تواند

یک بُعد بسیار مهم و کارآ در حوزه ی موفقیت مدیریت قلمداد گردد. با توجه به بررسی های

صورت گرفته از ابعاد مدیریتی سردار شهید ۴ ویژگی برجسته از ابعاد ساختاری ایشان نسبت به سایر



ابعاد برجسته بوده که شامل اخلاق رهبری، مدیریت مشارکتی، رازداری و رعایت امانت در سازمان، فرمانبرداری و ولایت پذیری می باشد. که به تفکیک پیشنهادهای مهم و کاربردی در این زمینه ها ارایه می گردد.

الف) مدیریت مشارکتی

- توجه به نظرات و دریافت اطلاعات نیروی انسانی سازمان
- استفاده از مشاوران تخصصی در هر حوزه به منظور دستیابی به اطلاعات و دانش جدید
- ارایه امور نیاز به سطوح بالاتر مدیریتی با توجه به نیاز اطلاعاتی
- تصمیم گیری متمرکز با تأکید بر مشارکت اطلاعاتی

ب) رازداری و رعایت امانت

- حفظ اعتماد افرادی که مدیر را محرم رازهای خود می دانند
- توجه به میزان و سطح ارایه اطلاعات سازمانی با تمرکز بر بینش دشمنان
- حفظ امانت و مراقبت از تجهیزات و اموال بیت المال در اختیار
- مسئولیت پذیری و رعایت امانت در تفویض پست ها به افراد با صلاحیت
- توجه به مصالح سازمان در تصمیم گیری ها

ج) فرمانبرداری و ولایت پذیری

- جامع نگری و پذیرش تصمیمات سطوح بالاتر سازمانی
- توجه به موقعیت خود در یک سیستم ارزشی ولایت مدار
- اطاعت عملی از فرامین و دستورهای فرماندهی کل کشور
- توجه به وحدت فرماندهی و اطاعت از رهبر معظم انقلاب
- تقدم ولایت بر تعقل در تصمیم گیری ها با اعتقاد به صحت مسیر و افکار ایشان

د) ارتباطات اجتماعی

- پیاده سازی فرآیند تنبیه و تشویق در سازمان و حفظ سلسله مراتب آن
- توجه به ویژگیهای شخصی منابع انسانی سازمان و رعایت سطح درآمد و شخصیت خانوادگی

منابع انسانی

- برقراری یک سیستم ارتباطات غیر رسمی کنترل شده
- برقراری ارتباطات اجتماعی خالصانه و اصیل و نه مصنوعی و ساختگی
- ایجاد ارتباطات اجتماعی خاص به واسطه ی برقراری ارتباطات قلبی
- پیشنهادهای مرتبط با ویژگی های محیط گرای استراتژیک
- تجزیه و تحلیل محیط و کسب بصیرت و دانش در رابطه با ظرفیت ها و ویژگی های محیطی



قدرت تشخیص مدیریت را نسبت به شرایط موجود افزایش داده و می‌تواند الگویی کاربردی در جهت مدیریت اجرایی با تمرکز بر سیستم‌های اثربخش سازمانی ایجاد نماید. در بُعد محیط‌گرایی ابعاد مختلفی مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار گرفته که در این بین ۵ مؤلفه اصلی و اساسی در رابطه با ابعاد محیط‌گرایی شناسایی شده‌اند که این ۵ بُعد به طور مشخص ابعاد برجسته‌ی محیط‌گرایی سردار شهید قلمداد می‌گردند. لذا پیشنهادهای زیر برای مدیران در خصوص ابعاد شناخت جامعه، مردم‌گرایی، ارتباطات اجتماعی، بصیرت و آینده‌نگری و دشمن‌شناسی در بُعد مدیریتی ارائه می‌گردد.

الف) شناخت جامعه

- اطلاع و شناخت کامل سازمان و توان تبیین و برقراری ارتباط با محیط‌های برون سازمانی
- برقراری روابط بین‌المللی قوی و مؤثر در جهت هدایت سازمان
- ارتباط با سایر سازمان‌های همکار و هم‌سطح در جهت مدیریت اثربخش سازمان
- انجام امور به بهترین نحو و با عالی‌ترین روش
- شناسایی منابع انسانی سازمان از نظر قومیت، فرهنگ مذهب و شرایط اختصاصی
- اطلاع از کلیه وقایع و رخدادهای سازمانی با برقراری سیستم‌های کنترلی مناسب

ب) بصیرت و آینده‌نگری

- استفاده از رویکرد سیستمی در تحلیل ویژگی‌ها و ابعاد مختلف سازمانی
- انتخاب الگو و گروه مرجع جهت تمسک و تأثیرپذیری رفتاری
- تجزیه و تحلیل و استفاده از تجارب گذشته به منظور کسب دانش و پیش‌بینی آینده
- حفظ انسجام و وحدت و یکپارچگی در سازمان
- ایجاد اتحاد استراتژیک با سازمان‌ها و نهادهای هم‌سطح
- ایجاد چشم‌انداز مشترک در سازمان و تفهیم آن به نیروی انسانی سازمان

ج) دشمن‌شناسی و برخورد با دشمنان

- شناسایی و تجزیه و تحلیل برنامه‌های رقبا و اطلاع کامل از عملکرد آنها
- استفاده از اصول اخلاقی در رقابت و توجه به حفظ موجودیت دیگران
- توجه به اصل همکاری و جذب دشمنان به جای تعارض
- توسعه‌ی ارتباطات احساسی و جذب عواطف نیروی انسانی در جهت مقابله با دشمنان
- ترسیم اهداف سازمانی به صورت مشارکتی با نیروی انسانی و تفویض اختیار لازم در جهت دستیابی به اهداف ترسیم شده
- ارزیابی میزان موفقیت سازمان در مدیریت رقبا و برنامه‌ریزی مناسب برای اصلاح فرآیندها



۶- منابع:

منابع فارسی

- اسفندیاری صفا، خسرو؛ دهقان، حبیب الله (۱۳۹۴)، لگوی فرماندهی مطلوب از دید فرمانده کل قوا حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (مدظله العالی)، فصلنامه مدیریت نظامی، پیاپی ۵۹: ۸۷ - ۱۰۷.
- اسکندری، مجتبی؛ محمدی، ابوالفضل؛ علی اکبری، حسن؛ سیف، بهمن (۱۳۹۳)، سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۲، ش ۱: ۹ - ۴۰.
- امام خامنه ای «مدظله العالی» (۱۳۹۵/۰۵/۱۱)، farsi.khamenei.ir؛ بیانات در دیدار اقشار مختلف مردم.
- امام خامنه ای «مدظله العالی» (۱۳۹۷/۱۱/۲۲)، farsi.khamenei.ir؛ بیانیه گام دوم انقلاب.
- امیریور، سونیا (۱۳۹۴)، بصیرت و دشمن شناسی، تابناک
- پاشایی هولاسو، امین و دهقانی پوده، حسین (۱۳۹۹)، تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، نشریه علمی «مدیریت اسلامی»، سال ۲۸، ش ۲: ۱۳ - ۳۷.
- تولایی؛ روح الله، شکوهیار؛ حسن (۱۳۹۳)، ارزیابی مولفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن در شهرداری تهران، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، پاییز ۱۳۹۳، شماره ۱۹.
- جمشیدبها، غلامرضا و کافی، مجید (۱۳۹۲)، مجله آموزه های قرآنی، شماره ۱۷ بهار و تابستان.
- جهادی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، س ۱۹، ش ۷۲: ۵۸ - ۷۰.
- خانزهی، سراج الدین (۱۳۸۳)، مدیریت مشارکتی در سازمانها، پایگاه مقالات مدیریت SYSTEM.parsiblog.com
- دشتی، محمد (۱۳۷۹)، نهج البلاغه فارسی - عربی (حکمت ها)، انتشارات مشهور.
- دهقانی پوده؛ حسین، پاشایی هولاسو؛ امین (۱۳۹۹)، تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۸، شماره ۲، صفحات ۱۳-۳۷.
- رازی، فخرالدین، ج ۵، جزء ۱۰: ۱۱۱-۱۱۲
- رضائیان، علی (۱۳۹۷)، اصول مدیریت، انتشارات سمت، چاپ ۸، صفحه ۱۱.
- شفیعی، عباس (۱۳۸۵)، مردم‌داری در رهبری امام خمینی (ره)، فصلنامه علمی پژوهشی متین، شماره ۳۱ و ۳۲، تابستان و پاییز ۱۳۸۵، دوره ۸، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه قم.
- ضمهانی، مجید؛ حجرگشت، سعید (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین الگوی فرماندهی (رهبری) سردار شهید حسن باقری، فصلنامه پژوهشهای مدیریت انتظامی، س ۱۰، ش ۴: ۵۸۴ - ۶۰۷.
- طیب، مهدی (۱۳۷۸)، مدیریت اسلامی، انتشارات سفینه.
- ظاهری، محمد (۱۳۹۹)، ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۸، شماره ۱، صفحات ۲۱-۴۵.
- فقیه زاده، رضا؛ اسماعیلی، آیت الله (۱۳۹۸)، جایگاه اطاعت پذیری مبتنی بر اختیار و بصیرت در مدیریت اسلامی، پژوهش ملل، مهر ۱۳۹۸، شماره ۴۶
- قلی پور، آرین (۱۳۸۱)، جامعه شناسی مدیریت دولتی، فصلنامه ی دانش مدیریت، دانشگاه تهران، تابستان ۱۳۸۱، شماره ۵۷: ۵۱ - ۷۰
- کیانی زاده، میثم؛ گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵)، شناسایی ویژگیهای شخصیتی سیاستگزاران عمومی مبتنی بر مدیریت گنجعلی، اسدالله؛ علی شیری، محمد مهدی؛ بیدی، مجتبی (۱۳۹۳)، شایستگی های مدیریتی مدیران جهادی: تحلیلی



- داده بنیاد، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، سال ۵، ش ۳: ۳۹ - ۵۶.
- ماکسول، جان (۱۳۹۳)، ترجمه سعید گل محمدی، مدیریت ارتباطات، انتشارات نسل نواندیش.
- مجله پاسدار اسلام، شهریور ماه ۱۳۸۷، شماره ۷، تاریخ انتشار: ۱۳۹۶/۴/۱۹
- محمد دشتی، ترجمه نهج البلاغه، نامه ۵۳: ۵۸۸.
- محمدظاهری، محمد (۱۳۹۸)، رایحه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی مبتنی بر سبک مدیریتی سپهد قاسم سلیمانی، نشریه علمی «مدیریت اسلامی»، س ۲۸، ش ۱: ۲۱ - ۴۶.
- محمدی، مهدی (۱۳۹۸)، مقایسه تطبیقی مدیران دهه شصت با مدیران فعلی جمهوری اسلامی ایران در سازمان های دولتی استان اصفهان، چهارمین کنگره بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سیم خرداد، دانشگاه شیراز.
- مرتضوی، مهدی؛ مالکی، محمدرضا (۱۳۹۰)، مفهوم سازی عوامل برون زا در تحول بخش دولتی (مطالعه موردی ایران)، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، تابستان ۱۳۹۱، ش ۲، پیاپی ۸۰.
- مرحوم تغه الاسلام کلینی «ره» (۱۴۲۱ق)، اصول کافی، انتشارات دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، جلد ۳ (کتاب حجت «۲»).
- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۸۰)، به سوی خودسازی، چاپ اول: ۲۱.
- مقام معظم رهبری (۱۳۸۹)، بیانات در دیدار دانشجویان و جوانان استان قم.
- مقام معظم رهبری. زیانهای جبران اخلاقی اقتصادی و / ۷۹۳۱/۷۷ (سیاسی به کشور زده است)، بیانیه گام دوم انقلاب، ۲۹.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۷)، مدیریت بر مبنای سرکشی از ذی نفعان، نشریه علمی مدیریت اسلامی، نشریه علمی «مدیریت اسلامی»، دوره ۲۶، بهار ۱۳۹۷، ش ۱: ۵ - ۷.
- منتظری، محمد؛ بهمنی، اکبر؛ فتحی زاده، علیرضا (۱۳۹۷)، الگوی حکمرانی خوب از دیدگاه نهج البلاغه: گامی در جهت تبیین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، پیاپی ۱۱: ۱۳۳ - ۱۵۴.
- میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۸۰)، جرائم علیه اموال و مالکیت، تهران، نشر میزان، چاپ هشتم: ص ۱۴۵
- هاشمی شیخ شبانی، سیدعظیمه (۱۳۹۵)، بررسی ابعاد شخصیتی و فعالیت های سیاسی و نظامی شهید سپهد علی سیاد شیرازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد، دانشکده ی علوم انسانی
- یوسفی شیخ رباط، محمدرضا؛ بابایی، فهیمه (۱۳۹۷)، استخراج مؤلفه های حکمرانی خوب براساس نامه مالک اشتر و بررسی تطبیقی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران، پژوهشنامه نهج البلاغه، پیاپی ۲۱: ۱۱۵ - ۱۳۵.
- یوسفی، رسول؛ اکبری، بهرام (۱۳۹۶)، تبیین بایدهای مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی، فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۲: ۶۵ - ۹۲.

منابع انگلیسی

- C. Hoffman, R., M. Shipper, F., A. Davy, J. and M. Rotonodo, D. (2014), "A cross-cultural study of managerial skills and effectiveness: New insights or back to basics?", *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3):372-398
- Gugin, Aleksandr, Ostasz, Grzegorz, Lisnevskaaya, Yuliya. (2019). Fidel Castro as a leader, revolution manager and marketer, 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership.

