

مقاله پژوهشی
اصیل
**Original
Article**

ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی (تحلیل فراترکیب تفسیری- کیفی دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی)

روح‌اله حسینی^۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی با تحلیل فراترکیب تفسیری-کیفی پژوهش‌های ارائه‌شده در «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی» بود. **روش:** به منظور ارائه الگو مطابق با روش فراترکیب کیفی، که یکی از انواع روش‌های فرامطالعه است، پس از جستجوی اولیه و پالایش منابع موضوعی (مرتبط با موضوع)، از ۵۹ منبع اولیه یافت‌شده، تعداد ۴۴ مقاله انتخاب و بررسی شد. **یافته‌ها:** در پژوهش حاضر ۴۷ کد شناسایی شد. بعد از پالایش و دسته‌بندی مجدد کدهای اولیه، ابعاد الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی بر اساس ارزشهای فرهنگی دارای شش بعد شد. در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی ۳۰۵ و بعد مدیریتی ۱۲۸ ارجاع، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. **نتیجه‌گیری:** با در نظر گرفتن فراوانی به عنوان ملاک اهمیت، می‌توان استنباط کرد که در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی و بعد مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت است. در بین مقوله‌های الگو، مقوله اخلاقی و اعتقادی و در بین کدها، کد ولایت‌مداری، جهادگر و دلسوزی، حائز بیشترین اهمیت است. سپس یافته‌ها و مدل با روش دلفی اعتبارسنجی شد. انتظار می‌رود مدل این پژوهش در زمینه مدیریت، به ویژه در فاز بین‌المللی، راهگشای مدیران در جوامع اسلامی باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت بین‌المللی، ارزشهای فرهنگی، فراترکیب، مدیریت بحران، سیستم‌های آشوبناک و پیچیده.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

۱. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور. تهران، ایران. تلفن: ۰۹۱۲۷۱۸۶۱۹۴ / r.hosseini59@pnu.ac.ir

الف) مقدمه

از تفسیر و اندیشیدن در آیات قرآن کریم که زبان وحی و کلام نورانی خداوند است، می‌توان به برخی از خصوصیات سبک مدیریت خداوند (مدیریت رحمانی بهترین الگوی مدیریت) و پیامبران پی برد. شیوه‌های مدیریت و سبک رهبری جوامع و سازمانها، به ارزشهای حاکم و ساخت فرهنگی جامعه و شرایط بستگی دارد. بنابراین، شرایط، چگونگی و ماهیت فرهنگی جامعه، خود شیوه خاصی از مدیریت را اقتضا می‌کند. با توجه به ضرورت حاکمیت ارزشهای الهی در جوامع و سازمانهای اسلامی، لازم است سبکهای مدیریت با رویکرد اسلامی و الهی در آنها اجرا شود تا به اهداف، که همان تعالی و سعادت انسانی است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف، پژوهش حاضر یکی از سبکهای مدیریتی با رویکرد فرهنگی و ارزشهای الهی و برگرفته از مدل مدیریتی امام خمینی (ره) و رهبر معظم انقلاب را با عنوان «مدیریت سردار سلیمانی» که در اداره، مهار و کنترل بحرانهای پیچیده در سیستم‌های آشوبناک چند ملیتی موفق و کارآمد بوده است، معرفی می‌کند. از طریق معرفی ابعاد و خصوصیات این الگو و سبک مدیریتی، می‌توان در تعالی و توسعه مدیران جمهوری اسلامی ایران در فاز بین‌المللی، به منظور مهار و کنترل بحرانهای پیچیده در سیستم‌های آشوبناک چند ملیتی با رویکرد مدیریت نوین نظم در بی‌نظمی، به طور کاربردی تری بهره برد. بنابراین، مهم‌ترین مزیت این پژوهش، معرفی الگوی مدیریتی نوینی است که مدیران کشورهای مسلمان، به خصوص ایران را در فاز جهانی و در سطح بین‌المللی برای اداره بهتر شرایط نامساعد و آشوبناک یاری می‌رساند.

امروزه گسترش و توسعه روابط کشورها با هم و از طرفی اثرگذاری مسائل بین‌المللی بر بخشی یا همه کشورهای دنیا باعث شده است که کشورها نسبت به مسائل بین‌المللی و جهانی بی‌تفاوت نباشند. در این میان، کشور ایران نیز از این رویکرد مستثنا نیست و تحت تأثیر مسائل و بحرانهای بین‌المللی قرار می‌گیرد. رفته‌رفته این سؤال مطرح می‌شود که کدام مدل از مدل‌های مدیریتی در فاز بین‌المللی اثربخش‌تر و به تعبیری، مورد نیاز است و این مدل چگونه است؟ تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی کیفی و توسعه‌ای به این سؤال است. لذا از روش تحلیل مضمون و فراترکیب به منظور پاسخگویی به سؤال و دستیابی به الگوی مد نظر، پژوهشهای انجام‌شده در «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی» مطالعه و بررسی شد. گفتنی است تا به حال و در سطح بین‌المللی، پژوهشی به این

شکل انجام نشده است که سبک مدیریت بین‌المللی موفق ایرانی را در شرایط آشوب بررسی کند.

در همه عصرها و زمانها نیاز جامعه به مدیر و اهمیت سبک و تأثیر عملکرد او بر پیشرفت و توسعه یا شکست جوامع، بر کسی پوشیده نیست. مدیران موفق کسانی‌اند که با به‌کارگیری سبک بهینه، توانایی اداره مجموعه سازمانی را دارند و با ایجاد هماهنگی در تمام منابع، امکان حداکثر بهره‌برداری مفید را فراهم می‌آورند. سبک و شیوه موفقیت‌آمیز مدیریتی سردار سلیمانی در اداره سیستم‌های پیچیده و آشوبناک داخلی و بین‌المللی در دوران چهل ساله انقلاب اسلامی، سبب ظهور و ارائه سبکی نوین و جهانشمول برای تعالی و توسعه مدیریت در سیستم‌های بحرانی بین‌المللی شده است. بنابر این، بررسی و ارائه الگوی مدیریتی سردار سلیمانی به عنوان الگوی نوین مدیریتی فراملیتی در اداره سیستم‌های پیچیده و آشوبناک در بستر بحران برای الگو قرارگیری از سوی تمامی مسئولان و مدیران در سطح جهان و مدیران ارشد کشور از ضرورت‌های اساسی به منظور توسعه و توان مدیریت در زمان حال و آینده است. در این تحقیق، کوشیده شده است دیدگاه‌های مختلف در دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی در زمینه مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز را با رویکرد بررسی نظام‌مند و فراترکیب تفسیری تحلیل و ترکیب و در نهایت، مدل مدیریتی سردار سلیمانی به عنوان رویکرد مدرن و بهینه مدیریت نظم در بی‌نظمی در سیستم‌های آشوبناک و پیچیده چندملیتی طراحی شود. از جمله نوآوری‌های پژوهش حاضر، شناسایی شاخصها و ابعاد مدل نوین مدیریت بین‌المللی سردار سلیمانی در مهار و کنترل بحرانهای پیچیده در سیستم‌های آشوبناک چندملیتی با بهره‌گیری از روش پژوهش کیفی فراترکیب است که در پژوهشهای قبلی از آن غفلت شده است.

۱. ارزشهای فرهنگی و شایسته‌سالاری در مدیریت

بر اساس ارزشهای فرهنگ اسلامی، انسان دیدگاه الهی دارد و فقط به امور دنیوی و عقل توجه نمی‌کند؛ بلکه توکل و اعتقاد به خالق دارد که هیچ جنبنده و هیچ کسی در مقابلش معنی و مفهوم ندارد. این دیدگاه، آدمی را در مقابل کمبودها و ناامیدی‌ها مصون می‌سازد و در بدترین، سخت‌ترین و پیچیده‌ترین شرایط که عقل از مدیریت و تحلیل آن عاجز است، انسان را آرام، امیدوار و انگیزش می‌دهد؛ امید به پشتیبانی و کمک خالق هستی که قوی‌تر و نیرومندتر از او نیست. طرز تفکر و رفتار و گفتار سردار سلیمانی مبتنی بر ارزشهای فرهنگ

اسلامی است. علاوه بر بهره‌برداری از عقل و تلاشهای دنیوی، امید به کمکهای مؤثر خداوند نیز در این فرهنگ تعریف شده است. مبانی فلسفی، اعتقادی و عرفانی سردار سلیمانی، ریشه در ارزشهای اسلامی دارد؛ یعنی همان ارزشهای انسانی و الهی که بیانگر سعادت دنیا و آخرت انسان‌اند. سردار سلیمانی در مقام اعتقاد و عمل، مطیع اسلام و پیروی صدیق و وفادار به رهبر بود.

سردار سلیمانی با دارا بودن ویژگی‌های شخصیتی بارز، یک کارگزار تمدن‌ساز در دو سطح سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مؤثر بوده است. در حوزه سخت‌افزاری موجب افزایش اقتدار و ارتقای حوزه نظامی و تغییر توازن قوای منطقه به نفع جمهوری اسلامی، عمق‌بخشی راهبرد انقلاب اسلامی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی و تأمین امنیت جمهوری اسلامی در قالب رویکرد مستشاری و جنگ نیابتی بوده است. در حوزه نرم‌افزاری نیز با اتخاذ سبک زندگی اسلامی واجد ویژگی‌هایی چون ولایت‌پذیر بودن، انقلابی و پرهیز از سیاست‌زدگی در فعالیتهای سیاسی، تکریم جایگاه والدین و تواضع در برابر آنان در رفتار با خانواده، بصیرت بالا و عملکردی قاطعانه در رفتار با دشمن، رویکردی دلسوزانه و تربیت‌محور در رفتار با دوستان بوده است. (دارا و کریمی، ۱۳۹۹)

مدیریت شایسته، بستر و پایه پیشرفت و توسعه هر جامعه و سازمانی تلقی می‌شود. پیشرفت در حوزه صنعت نیز در گرو انتصاب مدیریت شایسته است. امام علی (ع) می‌فرماید: «چهار چیز نشانه تیره‌بختی و ادبار دولتهاست: واگذار کردن کارهای اصلی و اساسی و پرداختن به امور فرعی، به کار گرفتن افراد پست و کنار زدن صاحبان فضل» (غررالحکم، ج ۱: ۴۲۷؛ ج ۲: ۳۷۶). مهم‌ترین عامل مؤثر بر بهبود فضای کسب و کار و به تبع آن رشد و پیشرفت جامعه و کشور، مدیریت شایسته است که بستر توسعه و رشد کسب و کار و صنعت را فراهم می‌آورد. مدیریت شایسته بر اساس آیات قرآن، به مدیریتی گفته می‌شود که دارای دو بال امانتداری و توانایی است. لارا و سالاس والینا^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش علمی خود، چهار دسته از شایستگی‌های مدیریتی را چشم‌انداز کسب و کار، مشتری‌مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش‌بین، مدیریت افراد و زمان مطرح کردند. آلن و همکاران^۲ (۲۰۱۸) ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران را دانش فرهنگی و مذهبی، دانش حقوقی، علم کاربردی و سازمانی (برنامه‌های عملیاتی، ارزشها، چشم‌انداز، راهبردی)، توسعه دادن فرهنگهای

1. Lara & Salas-Vallina
2. Allen, Williams & Allen

سازمانی، تصمیم تعارضی، برنامه‌ریزی و پشتیبانی راهبردی، سازگاری و نوآوری، برقراری روابط و ارتباطای فرهنگی فراگیر، نحوه رفتار بین نیروهای انسانی، آموزش، پیاده‌سازی و گسترش سیاستها، توانمندسازی کارکنان معرفی کردند(بیشه و قربانی‌زاده، ۱۳۹۹). به عقیده منگلی مونیکا(۲۰۱۰: ۱۱۲)، شایستگی به رفتارهای قابل بروزی اشاره دارد که یک فرد برای انجام موفقیت‌آمیز نقش خود باید دارا باشد و بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فردی شکل می‌گیرند.(ترابی کلاته قاضی، ۱۳۹۹)

علامه محمدتقی جعفری، مدیریت اسلامی را مدیریت حیات، چه در حالت فردی و چه در حالت اجتماعی، برای وصول به عالی‌ترین هدفهای مادی و معنوی می‌داند(مقیبی، ۱۳۹۴: ۵۱). سبکهای مدیریت اسلامی(مدیریت معنوی، مشارکتی و عاطفه‌مدار)، مبتنی بر توحید در ربوبیت و مدیریت است(قوامی، ۱۳۹۳). از اصطلاح ربوبیت، مدیریت پروردگار استنباط می‌شود که همه هستی را به بهینه‌ترین سبک، اداره می‌کند. مدیریت اسلامی با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مد نظر قرار دادن تمام نیازهای او(با در نظر گرفتن اولویت‌بندی نیازها)، ارزشهایی را برای سازمان تعریف می‌کند که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت هر سازمان، آن را به موفقیت‌های منحصر به فرد و متعالی برساند(تولایی، ۱۳۸۷). مدیریت، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت اهداف سازمانی است، به نحوی که با احکام شرع مغایرت نداشته باشد(نبوی، ۱۳۹۳: ۳۳) سبکهای مدیریت اثربخش از دیدگاه نهج البلاغه، بر پایه این جمله معروف قرار دارد که انسان برای پرواز نیازمند دو بال است: بال معرفت و بال ایمان. انسان با دو بال می‌تواند پرواز کند و به مقصد برسد.(دانی‌فرد و مؤمنی، ۱۳۸۷)

مفهوم حاکمیت خوب، الگویی است که در پی ناکارآمدی سازوکارهای پیشین توسعه از سوی کشورهای توسعه‌یافته و مجامع بین‌المللی ارائه شد. اما به واسطه خاستگاه هنجاری متفاوت، طرح آن از سوی اندیشمندان مختلف مورد انتقاد قرار گرفته است. ابعاد حاکمیت مطلوب با تکیه بر ۳۳ مؤلفه در پنج عنوان شریعت‌گرایی اسلامی، معنویت‌گرایی اسلامی، عقل‌گرایی، عدالت‌گرایی اسلامی و مردم‌سالاری دینی، دسته‌بندی شد. سبک مستخرج از مؤلفه‌ها و ابعاد با عبارت «حاکمیت برادرانه در سایه ولی حق» عنوان‌گذاری شد(ره‌نورد و همکاران، ۱۴۰۱). نتایج تحقیق محمدی و همکاران(۱۴۰۱) نشان داد که سازماندهی نهادهای انقلابی در اندیشه رهبر معظم انقلاب، شامل پنج بعد اساسی شاکله ظاهری(بعد تحولی سازماندهی)، شاکله معنوی(بعد ثابت سازماندهی)، نظم انقلابی(سازوکار ثابت و تحول)،

روح انقلابی (تعیین نسبت با انقلاب) و مدیر جهادی به عنوان موتور پیشران سازماندهی نهاد انقلابی است.

همه‌گیری جهانی کووید-۱۹ بحرانی است که میلیاردها انسان را در سراسر دنیا به خود مشغول کرده، هر انسانی را در روی زمین مورد تهدید قرار داده و پیامدها و چالشهای گسترده اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، مذهبی، و فلسفی را برای جوامع، دولتها، حکومتها و سازمانهای بین‌المللی به وجود آورده است؛ به طوری که جامعه و شهروندان از رهبرانشان انتظار دارند تا بحران را به هر صورتی، اثربخش مدیریت کنند. جمهوری اسلامی ایران نیز مانند سایر کشورهای دنیا تحت تأثیر این بحران قرار گرفته است. رهبری بحران کووید-۱۹ در ایران، توسط مقام معظم رهبری داری سه بُعد معنوی (توجه به معنویات)، شناختی (خودشناسی، دیگرشناسی و آگاهی اجتماعی؛ درک ماهیت اصلی بحران؛ قضاوت درباره مورد نفع عامه) و رفتاری (تصمیم‌گیری برای مدیریت بحران، مفهوم‌سازی و انتقال ماهیت بحران ادراک شده برای جامعه و سایر ذی‌نفعان، به کارگیری قدرت سیاسی برای بسیج امکانات و منابع و کنار هم قرار دادن افراد، گروه‌ها و سازمانهای واگرا و حتی دارای هدفهای متعارض، گفتمان‌سازی و معماری فرهنگی، الهام‌بخشی و برانگیختن انگیزه‌های درون‌فردی، یادگیری بحران، رهبری بحران پس از بحران) از رهبری حکیمانه بحران شناسایی شد (صمدی میارکلانی، ۱۴۰۱). مسئله بهبود حکمرانی در کشورها، به طرح حکمرانی خوب منجر شد که در انتقاد به آن، حکمرانی سالم ارائه شده است. حکمرانی سالم به برداشت آزاد و متنوع از شیوه و معیارهای حکمرانی در کشورهای مختلف تأکید دارد و معتقد است که حکمرانی باید مطابق با آداب، رسوم و فرهنگ محلی هر کشور تعریف و سازماندهی شود. می‌توان با تاسی از ارزشهای ناب انقلاب اسلامی، حکمرانی سالم اسلامی را با شیوه حکومتی که مبتنی بر مردم‌سالاری دینی است پیاده‌سازی کرد و سبک جدیدی از حکومت و حکمرانی را در چارچوب قوانین الهی و اسلامی ارائه کرد که در راستای رشد و تعالی کشور، مثمر و کارآمد باشد. (معدنی و نجاری، ۱۴۰۱)

رهبری تحول‌آفرین، سبکی از رهبری است که در آن، رهبر و پیروان تلاش می‌کنند با تشویق و الهام‌بخشی به سطوح متعالی، موفقیت سازمان را موجب شوند. آموزه‌های اسلام به عنوان مجموعه‌ای در بر دارنده ابعاد گوناگون سعادت دنیوی و اخروی انسانهاست که توجه به موضوع سرپرستی، رهبری و روابط میان‌فردی، از جمله آنها شمرده می‌شود. مدل رهبری تعالی‌بخش مبتنی بر شخصیت امیرالمؤمنین (ع)، شامل شش بعد اصلی «هدایت راهبردی»،

«هم‌افزایی میان فردی»، «پرورش قدرت شناختی»، «تقویت آینده‌نگری راهبردی»، «توسعه زیرساخت‌های رشد» و «پشتیبان در توسعه فردی» است. در مجموع، الگوی رهبری تعالی‌بخش علوی، نه تنها می‌تواند جایگزینی مناسب و اسلامی بر سبک رهبری تحول‌آفرین غربی باشد، بلکه می‌تواند به عنوان یک الگوی کامل و بی‌نقص به جهانیان معرفی شود؛ زیرا انتقادات وارده به سبک رهبری تحول‌آفرین، مانند سوءاستفاده از قدرت و عدم توجه به اخلاق، در الگوی رهبری تعالی‌بخش علوی مطرح نیستند (قنادان‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). از نتایج مطالعه علمیرادی (۱۴۰۱) برای دستیابی به شیوه‌های مدیریت روانی در مواجهه با رفتارهای ناسالم، بر اساس متن قرآن کریم، تبیین پنج رفتار ناسازگار «دلیل تراشی، فرافکنی، بی‌ارزش‌سازی، استهزا و عقلی‌سازی» در میان مشرکان و سه رفتار «دلیل تراشی، فرافکنی و واکنش‌سازی» در میان منافقان است. ۱۰ روش مدیریت رفتار در چهار سطح (۱) پیشگیری - پیشگیری از وقوع رفتار ناسازگار، آگاه‌سازی، تفسیر رفتار؛ (۲) مرحله مداخله - اطمینان‌بخشی، مدارا برای حساسیت‌زدایی؛ (۳) مرحله عملی - صحنه‌سازی؛ (۴) مرحله قاطعانه - افشاسازی، محرومیت از امتیازات و تغییر محیط است.

یکی از دغدغه‌های موجود در سازمان‌های نظامی، چگونگی تربیت و رشد کادر فرماندهی و مدیریت خود است. این نکته دارای اهمیت دوچندان می‌شود وقتی که رسالت پاسداری و حراست از کیان انقلاب اسلامی به عنوان اصلی‌ترین وظیفه یک سازمان قرار می‌گیرد. ضرورت شناخت جامع و کامل از شخصیت‌های مؤثر، به خصوص در مجموعه‌های نظامی و انتقال سبک‌ها و شیوه‌های عملکردی آنها در فرماندهی و مدیریت زیرمجموعه خود، امری بسیار مهم به شمار می‌رود. مضمون‌های سازمان‌دهنده، شامل «شخصیت معنوی»، «فضایل اخلاقی»، «شخصیت قوی، مؤثر و باصلابت»، «حسن تدبیر در مدیریت و فرماندهی»، «انسان‌مدار»، «روحیه جهادی»، «مردم‌دار»، «مسئولیت‌پذیری و دردمندی»، «دشمن‌شناسی و مدارا با اسرا» بوده و در نهایت، الگویی متناسب با سه بعد فردی، سازمانی و فراسازمانی به عنوان مضمون‌های فراگیر ارائه شده است (استادی و جمالی، ۱۴۰۰). مدیریت جهادی، برگرفته از الگوی مدیریت اسلامی و توأم با روحیه جهادی است که در گام دوم انقلاب و در شرایط حساس کنونی، نقش کلیدی و حیاتی دارد. مدل مدیریت جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو با سه بُعد و ۱۰ مؤلفه و ۲۷ شاخص تأیید شد که «بُعد ساختاری» شامل مؤلفه‌های سیاستگذاری آینده‌نگر، حق‌محوری و شایسته‌گرایی، بُعد رفتاری شامل مؤلفه‌های عقلانیت مؤمنانه، توکل فعالانه، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، استعداد کاری و «بُعد زمینه‌ای» شامل

مؤلفه‌های بصیرت انقلابی، خوداتکایی و فرهنگ جهادی می‌باشد. در ضمن توصیه می‌شود با نهادهای سازش‌آمیز این مدل در این شرکتها، با ترویج مدیریت جهادی، در راستای تحقق اهداف سازمانی گام برداشت (موسی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). خلق ارزش، شاخص اصلی در فرایند کارآفرینی است؛ اما در آموزه‌های مکتب ایرانی - اسلامی بر خلاف مکاتب مادی‌گرایانه، منظور از خلق ارزش، صرفاً ارزش اقتصادی نبوده، بلکه معطوف به ارزشهای دینی و اجتماعی می‌باشد. در این شرایط، کارآفرینی ارزشی با ویژگی جهادی و با هدف رفع فقر و آبادانی مناطق کمتر توسعه‌یافته شکل می‌گیرد. اخلاص و روحیه کارآفرینی جهادی، زیربنایی‌ترین بُعد مدل است و بیشترین تأثیر را در ظرفیت‌سازی در این زمینه دارد. همچنین مؤلفه‌های مخاطره‌جویی و توفیق‌طلبی، نگرش کارآفرینی جهادی، آرمان‌گرایی، فرهنگ کار جهادی، توانایی کارآفرینی جهادی، کنشگری آگاهانه، انگیزه‌های کارآفرینی جهادی و کارآفرینی اجتماعی، از دیگر ابعاد این مدل بوده و نتیجه نهایی این فرایند، خلق ارزش کارآفرینی جهادی می‌باشد (سوخته‌سرای و همکاران، ۱۴۰۰). با بررسی کتب دینی به جرأت می‌توان اذعان کرد که دین اسلام برای تفکر، دانش، معرفت و آگاهی ارزش بسیار زیادی قائل است. این در حالی است که در عصر حاضر، دانش به عنوان سرمایه‌ای کلیدی در توسعه و رقابت‌پذیری مطرح شده است و مدیریت دانش به عنوان راهکاری نوین و ضروری جهت افزایش بهره‌وری معرفی شده است. اما این مفهوم به ظاهر جدید مدیریتی، ۱۴۰۰ سال پیش در قرآن و سایر کتب دینی مطرح شده و توسط نبی اکرم و ائمه اطهار به صراحت مورد اشاره قرار گرفته است. مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش شناسایی شده از تحلیل حکمت‌های گهربار مولای متقیان در نهج‌البلاغه به شش دسته کلی طبقه‌بندی شده‌اند: «شرایط علی»، «پدیده مدیریت دانش از دیدگاه اسلام»، «شرایط زمینه‌ای تسهیل‌کننده مدیریت دانش اسلامی»، «عوامل مداخله‌گر فرایند مدیریت دانش اسلامی»، «راهبردها و به‌روشنای توصیه‌شده جهت مدیریت دانش اسلامی» و «پیامدهای فردی و اجتماعی منتج از پیاده‌سازی مدیریت دانش اسلامی». (صارمی‌نیا، ۱۴۰۰)

محققان حوزه مدیریت و رهبری، مهم‌ترین مهارت رهبری را قدرت نفوذ آن بر افراد و توان همراه‌سازی آنان در جهت تحقق اهداف می‌دانند. شهید قاسم سلیمانی نیز با اتکا به همین قدرت نفوذ اجتماعی توانست در سطح عمومی به محبوب‌ترین شخصیت سیاسی، نظامی کشور و در سطح بین‌الملل نیز به محور وحدت و نقطه ثقل تمامی جریانهای جبهه مقاومت تبدیل شود و معادلات منطقه‌ای را به نفع جریان مقاومت تغییر دهد؛ لذا از این

دیدگاه می‌توان نفوذ اجتماعی را به عنوان یکی از مؤلفه‌های رهبری در مکتب سردار شهید قاسم سلیمانی مورد مطالعه قرار داد. امکان نفوذ اجتماعی در مکتب شهید سلیمانی مبتنی بر «منابع نفوذ» است که قدرت مرجعیت اجتماعی، اعتبار و جذابیت آن را تولید می‌کند و تحقق نفوذ مبتنی بر «راهبردهای شش‌گانه نفوذ» شامل ایجاد اضطرار محرک با توسل به جنبه‌های الهام‌بخش، درک نیازها و علائق مخاطب و همراهی با آن، جلب محبت و مهرورزی، مدیریت و تصمیم‌گیری مشارکتی، مردم‌باوری و تعامل سازنده با طیفهای گوناگون مردم، و رهبری پیشرو است و این فرایند نفوذ موجب «پیامدهای نفوذ» در چهار سطح شده است. (روح‌اللهی، ۱۴۰۰)

مدیریت جهادی به عنوان سبک مدیریتی بومی موفق در عرصه‌های مختلف سیاسی، دفاعی، فرهنگی و سازندگی گام اول انقلاب اسلامی، اگر تبدیل به الگوی قابل تکثیر شود، می‌تواند در گام دوم انقلاب اسلامی بسیار راهگشا باشد. یکی از بهترین تجربه‌های موفق در این زمینه، در مگا پروژه‌ها و خدمات قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا کسب شده است. هدف اصلی این پژوهش، ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیتهای سازندگی است. مؤلفه یگانۀ لاله‌الله، اصل بنیادین و ریشه الگوی مدیریت جهادی، مؤلفه‌های چهارگانه ارزشمندی، اعتقادمحوری، معرفت‌محوری و جهادمحوری، مبانی فکری و فلسفی و سطح دوم، مؤلفه‌های هفت‌گانه رسالت‌محوری و آرمان‌خواهی، تکلیف‌گرایی و نتیجه‌گرایی توأمان، بینش و عمل هولولگرمی، نگاه فراپیمانکاری، نگاه فراجانحی، مردم‌پایگی کارها و ابتنا بر ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و مدیریت اسلامی و انقلابی، مبنای حرکت مدیریت جهادی و سطح سوم، مؤلفه‌های چهارگانه بومی‌سازی و خودکفایی در علم و فناوری، تمرکز بر گلوگاهها (با استفاده از همه ظرفیتهای)، تمرکز بر تکمیل زنجیره ارزش (ظرفیت‌شناسی و ظرفیت‌سازی) و به کارگیری صنعت و دانشگاه در سازندگی، راهبردهای متخذه و سطح چهارم و مؤلفه‌های سه‌گانه غلبه بر موانع و محدودیتهای (غلبه بر تحریمها، انحصار شکنی، بن‌بست شکنی)، مدیریت بر محیط و چابک‌سازی و تحریک‌پذیری، نتایج و سطح پنجم و در نهایت، مؤلفه‌های سه‌گانه پیش‌روندگی (خط‌شکنی)، پیش‌برندگی (شتاب‌دهی و حرکت‌های جهشی میان‌بر) و اثرگذاری و الگوسازی ماندگار، جزء پیامدهای مدیریت جهادی و سطح ششم الگو خواهد بود. (حصیری و همکاران، ۱۴۰۰)

یکی از عوامل تأثیرگذار در بقا، پویایی و تحقق سیاستها و اهداف سازمان، منابع انسانی بانگیزه است. قبل از هرگونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش، باید به شناخت درستی درباره

۳۴ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...

ابعاد وجودی انسان رسید و با توجه به تفاوت نگاه اسلام و غرب به ابعاد وجودی انسان، کشورها و سازمانهای اسلامی نیازمند طراحی الگوهای بومی و اسلامی در زمینه انگیزش منابع انسانی مسلمان خود می‌باشند. الگوی محتوایی انگیزش منابع انسانی بر اساس سیره امام علی(ع) شامل ۲۳ شاخص، ۹ مؤلفه و سه بعد(نیازهای معنوی، نیازهای روان‌شناختی و نیازهای طبیعی) است(ستوده و همکاران، ۱۴۰۰). اجزای اصلی الگوی تعالی معنویت در سازمان با رویکرد اسلامی، فضائل اخلاقی، بنیانهای معرفتی سازمان، رعایت اصول اخلاقی و وجدانی نسبت به کارکنان، عملکرد سازمان با رویکرد اسلامی، فضای معنوی مؤثر بر عملکرد سازمان، اصول اخلاقی سازمان نسبت به ذی‌نفعان، عدالت‌محوری و رشد و ارتقای فرهنگی و معنوی کارکنان است.(امیری و همکاران، ۱۴۰۰)

۲. مکتب شهید سردار سلیمانی

«وقتی از مکتب حاج قاسم صحبت می‌کنیم معنی‌اش خطرپذیری است. مرد سختی‌ها و روزهای سخت بود. تجربه جنگ ایران به لحاظ فکری، فرهنگی، روانی و نظامی تجربه خیلی بزرگی بود. همیشه وقتی ایده‌ای داشت با بچه‌ها در میان می‌گذاشت و با آنها بحث می‌کرد»(سید حسن نصرالله؛ نقل از: قاسمی، ۱۳۹۹). راهبردهای سردار قاسم سلیمانی به عنوان یک استراتژیست موفق و منحصر به فرد در حل بحرانهای منطقه غرب آسیا به منظور تحقق الگوی مطلوب، عبارتند از: «بازسازی اتحادهای فرامنطقه‌ای»، «جنگهای نیابتی علیه اسرائیل»، «تشکیل نیروهای چندملیتی»، «مدیریت در میدان» و «مردمی‌سازی مقاومت»(اصغریان کاری، ۱۳۹۹). «اگر بخواهیم در این مدت، کلیدواژه‌ای از فرمایشات شهید استخراج بکنیم، کلیدواژه ولی فقیه و حمایت از ایشان، بیشترین فراوانی را دارد. ایشان با بسیاری از مسئولین از کشورها دیدار می‌کردند».(کریمخانی، ۱۳۹۹؛ نقل از: پیرانی و عزیزی، ۱۳۹۹)

«ارتش انقلابی در مکتب شهید سردار سلیمانی مبتنی بر رویکرد هویتی و چندملیتی است. محور اصلی ساختار امنیتی جدید را ارتش انقلابی تشکیل می‌دهد»(مقی، ۱۳۹۹). با توجه به تأثیرگذاری زیاد تصمیم‌های مدیران عالی در سطوح مختلف جامعه، هم‌راستایی سبک مدیریتی این مدیران با راهبردهای اصلی کشور، ضرورتی انکارناپذیر است. جمهوری اسلامی ایران متناسب با راهبردهای خود، سبک نوینی از حکمرانی و به تبع آن، الگوی مدیریت در سطح عالی را ارائه داد که برخی از مدیران سطوح عالی در راستای تحقق اهداف نظام و در طی ۴۰ سال اخیر، مطلوب عمل کرده و برخی دیگر دچار ضعفهایی بودند. سردار

روح‌اله حسینی ♦ ۳۵

سلیمانی به عنوان تنها مدیر عالی در نظام جمهوری اسلامی که موفق به گرفتن نشان ذوالفقار از رهبری معظم ایران شده است، نه تنها در عملکرد شغلی خود موفق بود، بلکه با محبوبیتی کم‌نظیر در سطوح و سلايق مختلف جامعه همراه شد. (محمدظاهری، ۱۳۹۹)

«بسیاری از خصوصیات عقلانی، اعتقادی، فرهنگی و فضائل اخلاقی اسلامی در شهید سلیمانی وجود داشت؛ به طوری که در گفتار و عمل یکسان بود و از ایشان یک الگوی مناسب و جریان‌ساز مدیریتی ساخته شد و در اصل، سرباز با اخلاص ولایت بود» (ظهیریان، ۱۳۹۹). «به خاطر روحیه‌ای که سردار سلیمانی دارد، هر رزمنده‌ای ترغیب می‌شود تا در اولین ورودش، فرمانده غیورشان را ببیند و رفتار و کردار و روحیه شهادت‌طلبی وی را سرمش زندگی‌اش کند. خوش اخلاقی و شجاعت وی بین رزمندگان مشهود و مشهور است». (رامتی مشکینی، ۱۳۹۵؛ نقل از: اصغری و جعفری هرندي، ۱۳۹۹)

استحکام بخشی به ساخت درونی قدرت، یکی از مقوله‌های حیاتی و بنیادینی است که همواره مورد تأکید و توجه مقام معظم رهبری بوده است. این موضوع در شرایط تحریم و تهدیدهای استکبار جهانی در گام دوم انقلاب اسلامی و همچنین در راستای تداوم پیشرفت نظام جمهوری اسلامی ایران اهمیت مضاعفی پیدا کرده است. در این پیوند، نقش آفرینی‌های پر افتخار سردار شهید قاسم سلیمانی در دوران دفاع مقدس و پس از آن در محور مقاومت علیه رژیم صهیونیستی و جریان تکفیری، ایشان را به نماد و الگوی مقاومت اسلامی تبدیل کرده است. ترجمان مقاومت اسلامی را می‌توان در محیط داخلی، گفتمان استحکام بخشی به ساخت درونی قدرت و در سطح بیرونی، تعامل‌گرایی ضد نظام سلطه در نظر گرفت که با یکدیگر ارتباط وثیقی برقرار می‌کنند. (محمدی الموتی و آقایی، ۱۳۹۹)

«شهید سلیمانی اعتقاد داشت فرصتی که در بحران خوابیده است، بیش از فرصتی است که در خود فرصت است؛ به شرطی که نترسید، نترسیم و نترسانیم» (خبرگزاری بین‌المللی قرآن، ۱۳۹۸/۱۲/۱۴؛ نقل از: بابایی طلائی، ۱۳۹۹). شهید سلیمانی در وصیتنامه خود به مسئولان کشور و سیاسیون جامعه چنین توصیه می‌کند: مقابله با فساد و دوری از فساد و تجملات را شیوه خود قرار دهند، در دوره حکومت و حاکمیت خود در هر مسئولیتی، احترام به مردم و خدمت به آنان را عبادت بدانند و خود خدمتگزار واقعی، توسعه‌گر ارزشها باشد، نه با توجهات واهی، ارزشها را بایکوت کند. (عبدالملکی و شهبازی، ۱۳۹۹)

۳۶ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...

شهید سلیمانی در جهان، گفتمان مقاومت را در کشورهای منطقه تقویت کرد و تحقق گسترش آرمانهای انقلاب اسلامی در جهان را در میادین عمل به اثبات رساند. شهید سلیمانی به عنوان یکی از شخصیت‌های برجسته و تأثیرگذار در عرصه بین‌المللی و همچنین در فضای داخلی کشور به شمار می‌رود که مطالعه کنشگری‌های مختلف وی در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی و فرهنگی می‌تواند الگوهای شایسته‌ای را در مسیر پیشبرد گفتمان انقلاب اسلامی پیش روی ما قرار دهد. (کشکولی و اسلامی تنها، ۱۳۹۹)

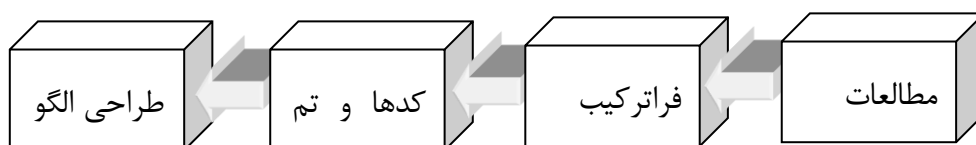
شهید سلیمانی هماهنگ‌کننده تمامی گروه‌های مقاومت از پاکستان تا عراق تا سوریه، یمن و لبنان و فلسطین است. شکل و سازمان دادن به یک بدنه مقاوم در جغرافیای بسیار بزرگ، سهل نیست. ایشان اندیشه راهبردی قدرتمندی داشتند. (ابوشریف، ۱۳۹۹؛ نقل از: پیرانی و عزیزی، ۱۳۹۹)

تحقق اهداف انقلاب اسلامی در راستای رشد و کمال جامعه و بسط عدالت، منوط به استفاده از الگوی مدیریتی متناسب با آن است. چنین الگویی برخاسته از مبانی‌ای است که با مبانی ماده بنیاد فکری و تمدنی غرب در تعارض است. الگوی مدیریتی و سازمانی مطلوب برای مدل تمدنی در افق انقلاب اسلامی، مبتنی بر ارزشهای الهی است که مصداق بارز آن در مدیریت جهادی شهید سلیمانی نمود پیدا کرده است. (دولت‌پسندی، ۱۳۹۹)

ب) روش و ابزار پژوهش

رویکرد این تحقیق، ترکیبی و از نظر هدف، کاربردی است. همچنین این تحقیق از نظر نوع جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از شاخه تحلیلی است. هدف پژوهش حاضر، تحلیل فراترکیب تفسیری - کیفی نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز در دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی است (که در تاریخ ۱۴ و ۱۵ بهمن ۱۳۹۹ برگزار شده است) تا از این طریق، سیستم حاکمیتی و مدیریت ارشد در کشور بتوانند برای ارتقای توان مدیریتی خود در حوزه بین‌الملل و اداره بحرانهای پیچیده آشوبناک، الگوی مدیریتی موفق با شاخصهای ارزیابی و برنامه ریزی داشته باشند. با توجه به هدف، جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مقالات چاپ شده در همایش ذکر شده است. برای این منظور، مطابق با روش فراترکیب کیفی که یکی از انواع روشهای فرامطالعه است، پس از جستجوی اولیه و یافتن و پالایش منابع موضوعی (مرتبط با موضوع)، از ۵۹ منبع اولیه یافت شده، ۴۴ مقاله انتخاب و بررسی شدند. بنابر این، در تحقیق حاضر همه

مقالات ذکر شده بررسی شدند. در این پژوهش از ابزارهای مطالعه کتابخانه‌ای و وبگردی استفاده شده است.



نمودار ۱: مسیر تکامل پژوهش

روش فراترکیب یکی از انواع روشهای فرامطالعه و از نوع کیفی است که پس از جستجوی اولیه و یافتن و پالایش منابع موضوعی (مرتبط و یا مشابه با موضوع)، نتایج آنها را تحلیل، ترکیب، جمع‌بندی و در نهایت، استعاره‌ها، تم‌ها و مؤلفه‌های جدیدی را استخراج می‌کند و از این طریق، دانش موجود را توسعه و ارتقا می‌دهد. تشخیص ارتباط یا تشابه پژوهشهای قبلی، بر اساس سؤال پژوهش است؛ یعنی با بازنگری دقیق و کامل پژوهشهای قبلی، منابعی انتخاب شده‌اند که بیشترین اطلاعات و داده را برای پاسخ به سؤال پژوهش داشته باشند. سؤال پژوهش بر اساس جامعه مورد مطالعه، چستی، زمان و چگونگی، عبارت است از اینکه: مدل مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی بر اساس پژوهشهای انجام‌شده در «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی» چگونه است؟ سپس مقالات همایش، جستجو و پایش شدند و به تبع آن، اطلاعات متون شامل ابعاد، مقوله، تم‌ها، کد و ارجاع، استخراج شدند. در این مرحله، تحلیلها و ترکیب یافته‌ها بر اساس تشابهات انجام شد و مبنای طبقه‌بندی و تبیین و طراحی الگو قرار گرفت. در فاز نهایی برای ارزیابی و پایش کیفیت یافته‌ها و اعتبار مدل، از قابلیت انتقال‌پذیری، اعتبار، اعتماد و تأیید بر اساس بررسی دقیق پژوهشهای قبلی و مرتبط و همچنین بازنگری و همسو بودن با خیلی از پژوهشهای قبلی و تأیید اعتبار مدل با روش دلفی و اظهار نظر کارشناسان انجام شد. به تعبیر دیگر؛ ارزیابی کیفیت یافته‌ها بر اساس جامعیت منابع (پژوهشهای قبلی)، منابع اصیل و واقعی و برجسته و تحلیل و تفسیر قوی و علمی یافته‌ها و تأیید صاحب‌نظران احراز شد.

ج) یافته‌ها

فرامطالعه: به عقیده پترسون و کانام^۱ (۲۰۰۱) و بنچ و دی^۲ (۲۰۱۰)؛ فرامطالعه^۳ تجزیه و تحلیلی عمیق از مطالعات پژوهشی انجام شده در یک حوزه خاص است. فرامطالعه کلیه روشهای فراتحلیل^۴، فراترکیب^۵ (فراستز)، فرانظریه و فراروش^۶ را در بر می‌گیرد. می‌توان فرانظریه را تحلیل نظریه‌های تحقیقات گذشته، فراروش را تحلیل روش‌شناسی پژوهشهای گذشته، فراترکیب را تحلیل کیفی یافته‌های پژوهشهای گذشته و فراتحلیل را تحلیل کمی یافته‌های پژوهشهای گذشته دانست. (قاسمی و رعیت‌پیشه، ۱۳۹۴)

روش تحقیق فراترکیب: روش فراترکیب تفسیری کیفی^۷ یکی از روشهای کیفی برای ترکیب گروهی از پژوهشهای مرتبط در یک موضوع برای درک بهتر و بالاتر از آن موضوع است؛ به طوری که هر کدام از پژوهشها در کنار هم و به عنوان یک بسته دانش قرار می‌گیرند. در نتیجه باعث ایجاد یک هم‌افزایی و درک بالاتر، عمیق‌تر و وسیع‌تر از پدیده مورد مطالعه می‌شود. (اگیر و بولتون، ۲۰۱۴: ۲۸۳؛ نقل از: زارع و همکاران، ۱۳۹۸)

تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های فراترکیب: در پژوهش حاضر، ابتدا تمام شاخصهای مرتبط با موضوع استخراج شده از پژوهشهای منتخب به عنوان کد در نظر گرفته می‌شود و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها، آنها در یک مفهوم مشابه گروه‌بندی می‌شوند. به این ترتیب، مفاهیم تم‌های پژوهش مطرح می‌شود. مبنای گروه‌بندی این کدها بر حسب میزان تشابه کدهای مختلف با هم است. در ادامه به علت طولانی بودن اطلاعات مربوط به ابعاد، نمونه‌ای از کدگذاری مربوط به بعد فرهنگی در الگو مطرح می‌شود که در هر تم تعدادی کد مختلف آورده شده است و در قالب جداول، در ادامه ارائه می‌شود.

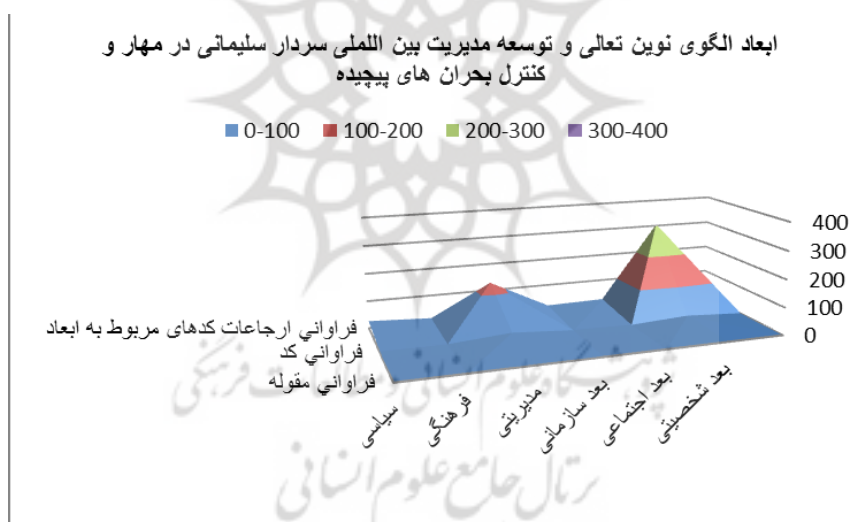
جدول ۱: طبقه‌بندی کدها به تم‌ها و مقولات مربوط به بعد فرهنگی در الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی مبتنی بر ارزشهای فرهنگی

ابعاد	مقوله	تم‌ها	کد	ارجاع	فراوانی
-------	-------	-------	----	-------	---------

1. Paterson, B. L., & Canam
2. Bench, S., & Day, T
3. Meta Study
4. Meta-analysis
5. Meta-Synthesis
6. Meta Method
7. Qualitative Interpretive meta-Synthesis (QIMS)
8. Aguirre & BoltonK

روح‌اله حسینی ♦ ۳۹

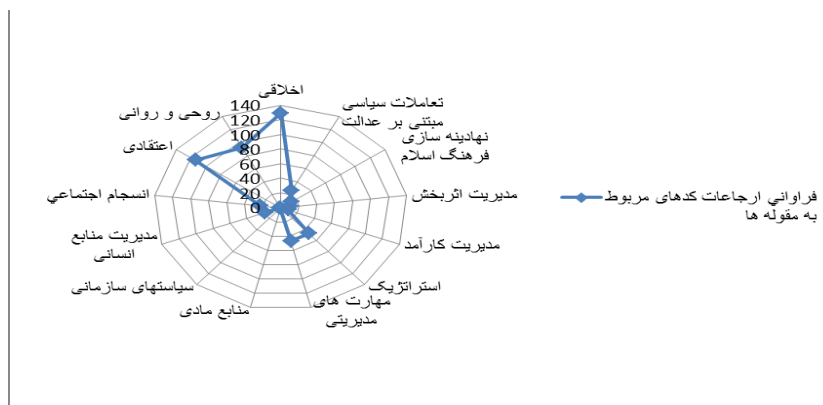
۲	حیدری خورمیزی و شوشتری، ۱۳۹۹؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۹	رفق و مدارا نسبت همراه با قاطعیت	فرهنگ‌سازی	نهادینه‌سازی فرهنگ اسلام	فرهنگی
۲	ابوشریف، ۱۳۹۹؛ پیرانی و عزیز، ۱۳۹۹	ایجاد فضای کاری مبتنی بر اعتماد و صمیمیت			
۷	بابایی، ۱۳۹۹؛ ابوشریف، ۱۳۹۹؛ پیرانی و عزیز، ۱۳۹۹؛ متقی و امینی، ۱۳۹۹؛ علیمردانی و پورکریمی، ۱۳۹۹؛ متقی، ۱۳۹۹؛ بیشه و قربانی‌زاده، ۱۳۹۹	روحیه فرامذهبی: تعاملات مؤثر و مفید با غیر مسلمانان و حتی کمونیست‌ها - خدمت بزرگ به همه ملتها			
۳	ابوشریف، ۱۳۹۹؛ پیرانی و عزیز، ۱۳۹۹؛ اصغری و جعفری هرندی، ۱۳۹۹	تعاملات پیچیده فرهنگی مؤثر و مفید			



نمودار ۱: فراوانی ارجاعات کدهای مربوط به ابعاد مدل

این نمودار معرف آن است که در فراترکیب بر اساس مطالعه صورت گرفته در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی ۳۰۵ و بعد مدیریتی ۱۲۸ ارجاع؛ یعنی بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. با در نظر گرفتن فراوانی به عنوان ملاک اهمیت می‌توان استنباط کرد که در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی و بعد مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت است.

۴۰ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...



نمودار ۲: فراوانی ارجاعات مربوط به مقوله‌های الگو

این نمودار، معرف آن است که در فراترکیب بر اساس مطالعه صورت گرفته، در بین مقوله‌های الگو، مقوله اخلاقی ۱۲۹ و اعتقادی ۱۱۴ ارجاع از مجموع ارجاعات (۵۳۳ ارجاع)؛ یعنی بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده‌اند. با در نظر گرفتن فراوانی به عنوان ملاک اهمیت، می‌توان استنباط کرد که مقوله اخلاقی و اعتقادی، حائز بیشترین اهمیت‌اند.

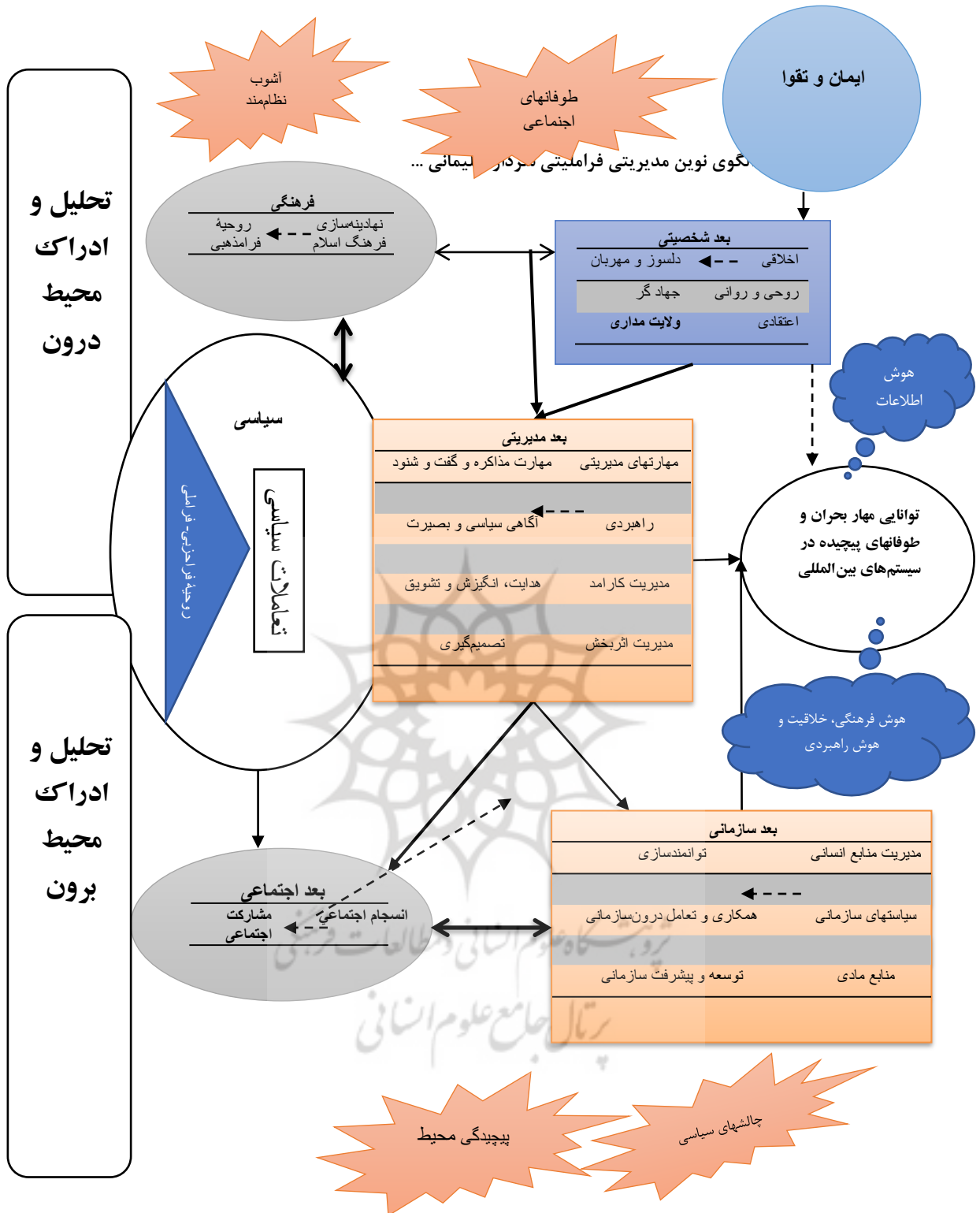
الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی

الگوی نوین مدیریت بین‌المللی سردار سلیمانی در مهار و کنترل بحرانهای پیچیده بین‌المللی، در حقیقت همان الگوی جدیدی است که در سخت‌ترین و دشوارترین شرایط در سیستم‌های پیچیده به منظور مهار و کنترل بحرانها و آشوبهای چند بعدی و مبهم، قابلیت پیاده شدن را دارد. به تعبیر دیگر؛ الگوی مدیریت فراملیتی سردار سلیمانی، مدل تعالی و توسعه مدیریت در فاز بین‌المللی است که در نمودار ۳ ارائه می‌شود. بر اساس این الگو بود که سردار سلیمانی توانست در آشوب و پیچیده‌ترین و طوفانی‌ترین و سخت‌ترین شرایط، موفقیت مدلها و الگوهای مدرن مدیریتی غرب با پیشرفته‌ترین امکانات و منابع را به چالش بکشد و در سطحی بالاتر، توانایی و دانش مدیریت بین‌المللی در مهار و کنترل بحرانهای پیچیده را تعالی و توسعه دهد و در حقیقت؛ رویکردی نوین و مدرن از الگوی مدیریت بین‌المللی را در اداره و کنترل بحران در سیستم‌های پیچیده بین‌المللی به نمایش بگذارد. در الگوی مدیریت بین‌المللی سردار سلیمانی، با توجه به تجربه موفق و دانش بسیار مفید مدیریتی (مهارت سازماندهی، تحلیل و ادراک و مذاکره و تصمیم‌راهبردی)، از نیروهایی با فرهنگهای مختلف

روح‌اله حسینی ♦ ۴۱

در سازماندهی استفاده شد. در این الگو، انگیزه و توکل به خداوند و توجه به توانایی داخلی، موفقیت و پیشروی را به ارمغان می‌آورد. موفقیت عملیاتی این الگو در تقابل و زورآزمایی علمی و راهبردی و تاکتیکی با الگوی مدرن مدیریتی غرب با پیشرفته‌ترین امکانات و منابع، این الگو را مناسب‌ترین و اثربخش‌ترین الگوی مدیریتی در هزاره سوم در سطح جهان مطرح می‌کند که به بهترین و مطلوب‌ترین شیوه، منابع سازمانی را سازماندهی و منابع انسانی را انگیزش می‌دهد و اهداف و چشم‌اندازهای عظیم را تحقق می‌بخشد و توانایی مهار بحران و طوفانهای پیچیده را در سیستم‌های بین‌المللی دارد.





نمودار ۳: الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی

روشهای سنجش روایی و پایایی تحقیق کیفی

مفهوم اعتبار در تحقیقات کیفی از دیدگاه و نقطه‌نظرهای مختلفی بحث شده است و نظرات یکسان نیست. بعضی از پژوهشگران معتقدند در تحقیقات کیفی، اعتبار اهمیت ندارد؛ اما لازم است از معیارهای علمی برای کنترل و تأیید صلاحیت تحقیقات، استفاده شود. برای مثال، بعضی از پژوهشگران از معیارهای متعددی مانند قابلیت انتقال، قابلیت تأیید (تأییدپذیری)، اطمینان‌پذیری اعتبار کیفیت، دقت و قابلیت اعتماد برای سنجش پایایی و اعتبار استفاده کرده‌اند. قابلیت اعتبار، به میزان و درجه باورپذیری و اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها در جامعه آماری پژوهش گفته می‌شود. انتقال‌پذیری به معنی قابلیت تعمیم پژوهش به سایر حوزه‌ها و زمینه‌های مشابه است. قابلیت تأیید، پرهیز از سوگیری و بیانگر تلاش پژوهشگر به منظور احراز شاخص عینیت در پژوهش بر اساس درجه تکرارپذیری داده‌ها توسط سایر پژوهشگران است. همچنین بیانگر قدرت تحلیل و دقت داده‌ها و میزان تأیید آنهاست که در پژوهش حاضر با بررسی دقیق پژوهشهای قبلی و مرتبط و همچنین بازنگری و همسو بودن با خیلی از پژوهشهای قبلی تأمین شد. پایایی و اعتبار یافته‌ها و مدل با روش دلفی و نظرسنجی از هشت نفر از کارشناسان مربوطه اعتبارسنجی و تأیید شد. به تعبیر دیگر، ارزیابی کیفیت یافته‌ها بر اساس جامعیت منابع (پژوهشهای قبلی)، منابع اصیل و واقعی و برجسته و تحلیل و تفسیر قوی و علمی یافته‌ها و تأیید صاحب‌نظران احراز شد. سپس پژوهشگر درصد اعتباریابی برآوردی کدگذاری‌ها با ارائه یک شاخص کمی (شاخص توافق درون موضوعی)، با کمک فرمول ذیل بررسی کرده است:

$$\text{رابطه (۱)} \quad 100 \times 5 \times \text{تعداد توافقات} = \text{درصد پایایی}$$

تعداد کل کدها

جدول ۲: محاسبه اعتباریابی کدگذاری‌ها با آزمون

ردیف	عنوان ارزیاب	تعداد کل کدهای اصلی	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد پایایی
۱	اول	۴۷	۷	۱	۸۴

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تعداد کل کدهایی که محققان ثبت کرده‌اند، برابر ۴۷، تعداد کل توافقات این کدها برابر ۷ و تعداد کل عدم توافقات برابر یک است. با

استفاده از رابطه ۱، مقدار اعتباریابی برآوردی (پایایی) کدگذاری‌ها برابر ۸۴ درصد محاسبه شد که مقدار قابل قبولی برای کدگذاری پژوهش حاضر است.

د) بحث و نتیجه‌گیری

امروزه گسترش و توسعه روابط کشورها با هم و از طرفی، اثرگذاری مسائل بین‌المللی بر بخشی یا همه کشورهای دنیا باعث شده است که کشورها نسبت به مسائل بین‌المللی و جهانی بی‌تفاوت نباشند. در این میان، کشور ایران نیز از این رویکرد مستثنا نیست و تحت تأثیر مسائل و بحرانهای بین‌المللی قرار می‌گیرد. رفته‌رفته این سؤال مطرح می‌شود که کدام مدل از مدل‌های مدیریتی در فاز بین‌المللی اثربخش‌تر و به تعبیری، مورد نیاز است و این مدل چگونه است؟ این تحقیق به صورت کیفی و توسعه‌ای در صدد پاسخگویی به این سؤال است. لذا از روش تحلیل مضمون و فراترکیب، به منظور پاسخگویی به سؤال و دستیابی به الگوی مد نظر، پژوهش‌های انجام‌شده در «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی» مطالعه و بررسی شدند.

در کشور ما سبک‌های مختلف مدیریت در سیستم‌های سازمانی و حاکمیتی مورد توجه بوده و به کار گرفته شده است. با توجه به شواهد تاریخی و به خصوص دوران معاصر، اثر و تأثیر مدیریت شایسته و متعهد را در پیشرفت و همچنین اثر و تأثیر مدیریت ناشایست را در افول می‌توان مشاهده کرد. نقش مؤثر مدیریت خلاق و مبتکر و راهبردشناس در حل مشکلات، شکوفایی و پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشورها در جهان امروز بر کسی پوشیده نیست؛ به همین سبب، تبیین الگوی اخلاقی و اعتقادی و موفق برای مدیران نیز از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است، در واقع؛ بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که توسط مقام معظم رهبری در بهمن ماه ۱۳۹۷ صادر شد، نسخه جهانی شدن انقلاب اسلامی و منشوری برای پیشرفت و اقتدار کشور در همه عرصه‌هاست. می‌توان گفت مدیریت خلاق و مبتکر و شایسته و توانمند، در حقیقت محور و هسته اصلی این نسخه است. لازمه تمدن‌سازی اسلامی، پیشرفت و اقتدار کشور در همه عرصه‌ها، شایسته‌سالاری در مدیریت و تربیت مدیران مبتنی بر شایستگی و تخصص است. در این راستا، تربیت مدیران آینده، مبتنی بر الگوی مدیریتی متناسب با ارزشهای الهی، اهمیت ویژه‌ای دارد که مصداق بارز آن در سبک مدیریت شهید سلیمانی نمود پیدا کرده است. نوآوری این پژوهش نسبت به پژوهش‌های پیشین، ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده

روح‌اله حسینی ♦ ۴۵

و آشوبناک بین‌المللی مبتنی بر ارزشهای فرهنگی است که در پژوهشهای پیشین از آن غفلت شده است. در قدم اول، با کلیدواژه‌های مختلف در بانک اطلاعاتی «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی»؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز، روزهای ۱۴ و ۱۵ بهمن در پژوهشها و مقالات جستجو شد و ۵۹ اثر در زمینه مکتب شهید سلیمانی و مدیریت جهادی، شناسایی و در نهایت، ۴۴ اثر تجزیه و تحلیل شدند.

بر اساس رویکرد فراترکیب پژوهش، ابعاد الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در سیستم‌های پیچیده و آشوبناک بین‌المللی مبتنی بر ارزشهای فرهنگی دارای شش بعد شخصیتی (سه مقوله، ۱۳ کد و ۳۰۵ ارجاعات کد)، بعد اجتماعی (یک مقوله، یک کد و ۲۳ ارجاعات کد)، بعد سازمانی (سه مقوله، پنج کد و ۱۹ ارجاعات کد)، بعد مدیریتی (چهار مقوله، ۲۰ کد و ۱۲۸ ارجاعات کد)، بعد فرهنگی (یک مقوله، چهار کد و ۱۴ ارجاعات کد) و بعد سیاسی (یک مقوله، چهار کد و ۲۶ ارجاعات کد) می‌باشد. بعد مدیریتی از بین ابعاد الگو دارای چهار مقوله از بین ۱۳ مقوله و ۲۰ کد از بین ۴۷ کد الگو را به خود اختصاص داده است. در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی ۳۰۵ و بعد مدیریتی ۱۲۸ ارجاع؛ بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده‌اند. با در نظر گرفتن فراوانی به عنوان ملاک اهمیت می‌توان استنباط کرد که در بین ابعاد مدل، بعد شخصیتی و بعد مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت‌اند.

در بین مقوله‌های الگو، مقوله اخلاقی ۱۲۹ و مقوله اعتقادی ۱۱۴ ارجاع از ۵۳۳ مجموع ارجاعات؛ بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده‌اند. می‌توان استنباط کرد که مقوله اخلاقی و اعتقادی، حائز بیشترین اهمیت است. در بین تمام کدهای الگو، کد ولایتمداری با ۲۵، جهادگر با ۲۴ و دلسوز و مهربان با ۲۳ ارجاع از مجموع ۵۳۳ ارجاع، به ترتیب بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده‌اند. می‌توان استنباط کرد که این کدها، حائز بیشترین اهمیت‌اند. در تم پایبندی به ارزشهای اخلاقی، کد دلسوزی و مهربانی با ۲۳ ارجاع از ۱۲۹ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد دلسوزی و مهربانی در تم پایبندی به ارزشهای اخلاقی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم تعادل روحی، کد جهادگر با ۲۴ ارجاع از ۹۲ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد جهادگر در تم تعادل روحی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم توجه به ارزشهای معنوی و الهی، کد ولایتمداری با ۲۵ ارجاع از ۱۱۴ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد

ولایتمداری در تم توجه به ارزشهای معنوی و الهی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم تعاملات اجتماعی، کد مشارکت اجتماعی با هشت ارجاع از ۲۳ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد مشارکت اجتماعی در تم تعاملات اجتماعی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم بهسازی منابع انسانی کد توانمندسازی ۹ ارجاع از ۱۹ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد بهسازی در تم توانمندسازی منابع انسانی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم مهارت و تجربه‌های مدیریتی، کد مهارت مذاکره و گفت و شنود با ۱۲ ارجاع از ۴۷ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد مهارت مذاکره و گفت و شنود در تم مهارت و تجربه‌های مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم طراحی راهبرد و توجه به اهداف راهبردی جمهوری اسلامی، کد آگاهی سیاسی و بصیرت با ۱۵ ارجاع از ۴۷ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد آگاهی سیاسی و بصیرت در تم طراحی راهبرد و توجه به اهداف راهبردی جمهوری اسلامی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم وظایف مدیریت، کد هدایت، انگیزش و تشویق با پنج ارجاع از ۹ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد هدایت، انگیزش و تشویق در تم وظایف مدیریت، حائز بیشترین اهمیت است. در تم نقشهای مدیریتی، کد تصمیم‌گیری با هفت ارجاع از ۱۱ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد تصمیم‌گیری در تم نقشهای مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم نقشهای مدیریتی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم فرهنگ‌سازی، کد روحیه فرامذهبی با هفت ارجاع از ۱۴ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد روحیه فرامذهبی در تم فرهنگ‌سازی، حائز بیشترین اهمیت است. در تم دیپلماسی ارتقای قدرت راهبردی، کد روحیه فراهزبی - فراملی با ۱۰ ارجاع از ۲۶ ارجاع تم، بیشترین ارجاعات را به خود اختصاص داده است. می‌توان استنباط کرد که کد روحیه فراهزبی - فراملی در تم دیپلماسی ارتقای قدرت راهبردی، حائز بیشترین اهمیت است.

الگوی جهانی مدیریت سردار سلیمانی، همراستا با الگوی مدیریتی موفق مدیران جامعه اسلامی ایران مانند شهید رجایی، شهید چمران و شهید بهشتی است، اما کامل‌تر و جامع‌تر از آنهاست. این الگو، بومی و الهام گرفته شده از تمدن ایرانی و ارزشهای فرهنگ اسلامی و شالوده و عصاره سبک مدیریتی امام خمینی (ره) و رهبر معظم انقلاب است و با

توجه به موفقیت‌آمیز بودنش، الگوی شفاف‌بخش مدیریت کشور در برهه کنونی برای مدیریت بحرانهای پیچیده و بین‌المللی است. بدین سبب، محبوبیت این الگو در انظار جهانیان آزادی‌خواه، دوجندان شده است. تجربه مدیریت در آشوب و مدیریت بحرانهای مختلف طی دهه‌های مدیریت داخلی و همچنین شایستگی، توانایی و لیاقت شهید سلیمانی در مدیریت و اداره موفق سیستم‌های آشوبناک و بحرانهای پیچیده بین‌المللی در سخت‌ترین شرایط و با کمترین امکانات و منابع و طراحی راهبردهای پیچیده عملیاتی، شخصیتی بین‌المللی و مطرح در مدیریت از او در کنترل بحرانهای پیچیده در هزاره سوم به جهانیان و مکاتب مدیریتی ارائه کرد که در نوع خود بدیع و بی‌بدیل است. قدرت تحلیل و مهارت ادراکی او، معادلات بین‌المللی و هندسه قدرت منطقه‌ای و جهانی را بازمهندسی کرد؛ به طوری که سازوکار بی‌نظمی و آشوب مخرب و ویرانگر تضعیف و نظم جهانی مبتنی بر عدالت و اخلاق تثبیت شد و افقهای جدید و رویکردی نوین برای آینده مدیریت در جمهوری اسلامی و جهان گشود که این رویکرد، مبتنی بر شایستگی، عدالت و مبارزه با فساد اقتصادی، اخلاقی و سیاسی و ترویج ارزشهای معنوی و اخلاقی در مدیریت و انسجام داخلی است.

این الگو با هدف قرب به خدا و خدمت پاک به بندگان اوست. از اهداف این نوع الگو، شایسته‌سالاری و انجام کار به بهترین شیوه است و رضایت خداوند، عامل اصلی انگیزش برای افراد محسوب می‌شود. در این شیوه مدیریت، امانتداری و تعهد از محوری‌ترین مؤلفه‌هاست. جلب مشارکت اجتماعی از طریق تعاملات سازنده و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می‌شود. در این شیوه مدیریت، توکل به خداوند و توجه به توانایی‌ها و ظرفیتهای نهفته داخلی مطرح می‌شود. از جمله ویژگی‌های بارز و مطرح دیگر الگو؛ هویت و رفتارهای سیاسی بر اساس رویکرد فرامذهبی و فرا اعتقادی، فراقومی و فرامرزی و ملی، فراجزبی و فراجناحی؛ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در عرصه‌های مختلف، روحیه تکریم و خدمت به مردم و ساده‌زیستی و همچنین شفافیت در عملکرد، اخلاق شخصیتی از جمله: خودکنترلی، صداقت، انصاف، امانتداری، تقوا، مهارت‌های مربوط به تصمیم‌گیری مشارکتی و مذاکره، روحیه جهادی و تفکر راهبردی، مدیریت بحران، شجاعت و استقامت در سختی‌ها (مدیریت در شرایط سخت و کمبود امکانات)، روحیه فداکاری و ایثارگری، دانایی و توانایی (علم و تجربه)، عدالت و دادگری، تواضع و فروتنی، صداقت و

۴۸ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...

درستکاری، تقویت ارتباطات، اخلاق نیکو، انعطاف‌پذیری، قناعت، ولایت‌مداری، اقتدار عقلایی، خلاقیت و ابتکار عمل و اعتماد به نفس است.

سبک و شیوه موفقیت‌آمیز مدیریتی سردار سلیمانی در اداره سیستم‌های پیچیده و آشوبناک داخلی و بین‌المللی در دوران چهل ساله انقلاب اسلامی، شخصیت مدیریتی ایشان را به نماد جهانشمول مدیریت بحران‌المللی تبدیل کرده است. با توجه به تجربه موفق و دانش بسیار مفید مدیریتی (مهارت تحلیل و ادراک و مذاکره و تصمیم‌راهبردی) در الگوی نوین تعالی و توسعه مدیریت بین‌المللی سردار سلیمانی و موفقیت عملیاتی این الگو در تقابل و زورآزمایی علمی و راهبردی و تاکتیکی با الگوی مدرن مدیریتی غرب، این الگو را مناسب‌ترین و اثربخش‌ترین الگوی مدیریتی در هزاره سوم در سطح جهان مطرح می‌کند که به بهترین و مطلوب‌ترین شیوه، منابع سازمانی را سازماندهی و منابع انسانی را انگیزش می‌دهد و اهداف و چشم‌اندازهای عظیم را تحقق می‌بخشد و توانایی مهار بحران و طوفانهای پیچیده و متلاطم را در سیستم‌های بین‌المللی دارد؛ در حقیقت، الگوی مدیریتی فراملیتی است که مرزهای جغرافیایی و فرهنگی و مذهبی را در هم می‌نوردد و انسجام و توسعه و رفاه و عدالت متقابل را برای همه طرفهای همکار به ارمغان می‌آورد. بنابر این، می‌توان گفت الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی در اداره سیستم‌های پیچیده و آشوبناک در بستر بحران، برای الگو قرارگیری از سوی مدیران ارشد کشور به منظور توسعه و پیشرفت همه‌جانبه کشور، از ضرورت‌های اساسی جامعه امروزی ماست.

الگوی نوین مدیریت بین‌المللی سردار سلیمانی، توانایی مهار آشوب و بی‌نظمی عملیاتی را در سیستم‌های بین‌المللی پیچیده به نمایش جهانیان گذاشت و دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشید. همچنین الگویی از مدیریت نظم در بی‌نظمی و آشوبهای چند بعدی بین‌المللی (سیاسی، اجتماعی، مدیریتی، و فرهنگی و اقتصادی) را به رخ جهانیان کشاند و دیدگاهی نوین از مدیریت با رویکرد ترکیبی (اسلام، اخلاق، انسانیت، تدبیر و خلاقیت) در بستر فرهنگ اسلامی را به دانش مدیریت در جهان با عنوان الگوی نوین تعالی و توسعه مدیریت بین‌المللی ارائه کرد. در مقایسه با پژوهشهای پیشین، می‌توان گفت که یافته‌های این پژوهش با هیچ یک از پژوهشهای «دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی در زمینه مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز» مغایرت ندارد و همسویی مشاهده می‌شود. پایش و ارزیابی کیفیت یافته‌ها بر اساس جامعیت منابع (پژوهشهای قبلی)، منابع اصیل و واقعی و برجسته و تحلیل و تفسیر قوی و علمی یافته‌ها و تأیید

صاحب‌نظران احراز شد. در مقام قیاس با پژوهش‌های پیشین، برخی از پژوهش‌ها به تعدادی از مؤلفه‌ها و پارامترهای پژوهش حاضر پرداخته بودند که از جمله با نتایج پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۴۰۱)، رهنورد و همکاران (۱۴۰۱)، صمدی میارکلائی (۱۴۰۱)، معدنی و نجاری (۱۴۰۱)، قنادان‌زاده و همکاران (۱۴۰۱)، علیم‌رادی (۱۴۰۱)، استادی و جمالی (۱۴۰۰)، موسی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، سوخته‌سرای و همکاران (۱۴۰۰)، صارمی‌نیا (۱۴۰۰)، روح‌اللهی (۱۴۰۰)، حصیرچی و همکاران (۱۴۰۰)، ستوده و همکاران (۱۴۰۰) و امیری و همکاران (۱۴۰۰) همراستا می‌باشد.

مطالعه حاضر توانسته است تا حدودی خلأ مدل‌سازی و جهت‌دهی سبک مدیران را در فاز بین‌المللی و در شرایط آشوب برطرف کند. نوآوری پژوهش در این است که مدل پژوهش حاضر، الگویی غنی و کامل و موفق از سبک مدیریت در فاز جهانی است که تاکنون در پژوهش‌های پیشین، چه در خارج از کشور و چه در داخل کشور، به آن به اشاره‌ای نشده است. خلأ علمی پژوهش در این زمینه در ایران کاملاً ملموس است. این الگو می‌تواند قدم مؤثر و آغازینی به منظور راهنمایی و هدایت مدیران برای پی بردن به اهمیت و چگونگی مدیریت و اداره سیستم‌های پیچیده بر اساس دیدگاه و سبک و سیاق سردار سلیمانی به عنوان یک مدیر انقلابی موفق در فاز جهانی باشد. این مورد همیشه باید مد نظر مدیران قرار گیرد که به وظایف با رویکردی ارزشی نظر داشته باشند و در بستر خلاقیت، سازوکار قوی و منسجمی از منابع انسانی شایسته و توانمند پرورش دهند و همچنین انگیزاننده باشند. در فاز تصمیم و برنامه و پیش‌بینی‌ها، مبتکر و بر شکوفایی استعدادها و ظرفیتها تمرکز داشته باشند و از سیستم نظارت اثربخش برای اطمینان بخشی در فاز اجرا بهره برند. انتظار می‌رود یافته‌های این تحقیق در زمینه مدیریت، به خصوص در فاز بین‌المللی، راهگشای مدیران در جوامع اسلامی باشد.

پیشنهاد‌های عملی برای کاربران

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد کشوری مانند ریاست جمهوری، وزرا یا رؤسای قوا و بر اساس شاخصهای احصا شده این پژوهش، به ارزیابی سیستم‌های مدیریت و انتصابات، به خصوص برای پستهای مدیریت و مهم سازمانهای مهم کشور و ارتقاها پردازند.

۵۰ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...

به منظور توسعه و پیشرفت همه‌جانبه کشور و افزایش قدرت راهبردی و دیپلماسی بین‌المللی و شرایط اجتماعی و بنیه اقتصادی و موقعیت رقابتی و نفوذ و تأثیر بیشتر کشور بر تعاملات جهانی در بستر عدالت و اخلاق شناخت و به کارگیری الگوی مدیریتی سردار سلیمانی که آمیزه‌ای از ایمان، تخصص، توانایی، مهارت و تجربه است، بسیار ضروری و لازم است و با توجه به موفقیت او در مهار و کنترل بحرانهای پیچیده در سیستم‌های آشوبناک در سطح بین‌المللی پیشنهاد می‌شود به منظور آموزش و توانمندسازی مدیران ارشد حکومتی و دولتی، به ابعاد مختلف شخصیتی، رفتاری و عملی این شهید عظیم‌الشان توجه کافی شود و مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون: روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی و مسئولیت‌پذیری این شهید، تأثیر بیشتری بپذیرند.

پیشنادهایی برای پژوهشگران

از آنجا که این تحقیق فقط با رویکرد کیفی (بررسی نظام‌مند و فراترکیب تفسیری) انجام شده است، پیشنهاد می‌شود نظیر این تحقیق با دیگر رویکردهای کیفی نیز انجام شود و نتیجه آنها با تحقیق حاضر تطبیق داده شود.

منابع

- ابوشریف، ناصر (۱۳۹۹). **نشست سبک مدیریت شهید سلیمانی در پیشبرد آرمان قدس شریف**. تهران: دانشگاه امام حسین (ع). آبان.
- استادی، مجید و روح‌اله جمالی (۱۴۰۰). «**شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های فرماندهی و مدیریت شهید مهدی باکری**». *مدیریت اسلامی*، ش ۲۹ (۴): ۱۵۰-۱۱۵.
- اصغری، ملیحه و رضا جعفری هرنندی (۱۳۹۹). «**سنتز پژوهی مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین در مکتب شهید سلیمانی**». *دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز*. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- اصغریان کاری، زینب (۱۳۹۹). «**راهبردهای سردار سلیمانی برای حل بحرانهای منطقه غرب آسیا**». *دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز*. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- امیری، یوسف؛ میثم لطیفی، علیرضا اسلامبولچی و علی اصغری صارم (۱۴۰۰). «**ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران**». *مدیریت اسلامی*، ش ۲۹ (۲): ۲۰۶-۱۸۱.

- بابایی طلا تپه، محمد باقر (۱۳۹۹). «اصول راهبرد سیاسی مکتب سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- پیشه، مجید و وجه‌الله قربانی زاده (۱۳۹۹). «مکتب شهید سلیمانی در آینه بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی بخش و تمدن‌ساز». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- پیرانی، شهره و مرتضی عزیزی (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر اسطوره‌های ملی بر وفاق ملی (مطالعه موردی: سردار شهید حاج قاسم سلیمانی)». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- ترابی کلاته قاضی، علی (۱۳۹۹). «ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های فرماندهی در مکتب شهید سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- حصیرچی، امیر و حسین نیاوند (۱۳۹۹). «الگوی مدیریت ریسک شهید قاسم سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- حصیرچی، امیر؛ روح‌الله تولایی و عبادالله عبدالهی (۱۴۰۰). «ارائه الگوی مدیریت جهادی در فعالیت‌های سازندگی با رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری (ISM) (نمونه پژوهش: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا (ص))». مدیریت اسلامی، ش ۲۹ (۲): ۹۹-۴۳.
- حیدری خورمیزی، سیدمحمد و مهدی شوشتری (۱۳۹۹). «مؤلفه‌های فقه تربیتی مکتب شهید سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- دارا، جلیل و فردین کریمی (۱۳۹۹). «تحقق تمدن نوین اسلامی و نقش آفرینی شهید سلیمانی به عنوان کارگزار تمدن‌ساز». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- دانایی فرد، حسن و نونا مؤمنی (۱۳۸۷). «تنوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)؛ استراتژی تنوری داده‌بنیاد متنی». پایگاه مقالات علمی مدیریت، مطالعات انقلاب اسلامی، دوره چهارم، ش ۱۴: ۷۵-۱۱۰.

- دولت پسندى، مهناز (۱۳۹۹). «شناسايى اصول و مبانى و مؤلفه‌هاى مديريت جهادى مبتنى بر مکتب شهيد سليمانى». دومين همایش بين المللى گام دوم انقلاب اسلامى: مکتب شهيد سليمانى؛ الكوى تربيت مديران جهادى تمدن ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- رامتى مشکينى، مرتضى (۱۳۹۵). **سربازان سردار**. تهران: سه نقطه.
- روح اللهى، مهدى (۱۴۰۰). «شناسايى ابعاد و مؤلفه‌هاى نفوذ اجتماعى در سبک رهبرى شهيد قاسم سليمانى». *مديريت اسلامى*، ش ۲۹ (۲): ۴۲-۵.
- رهنورد، فرح اله؛ محمد ثنائى فر، محمدعلى لسانى فشارکى و حبيب اله طاهرپور کلانترى (۱۴۰۱). «**ابعاد و مؤلفه‌هاى حاکميت مطلوب در قرآن کریم**». *مديريت اسلامى*، ش ۳۰ (۳): ۴۱-۱۱.
- زارع، حميد؛ حسين خنيفر، حميدرضا يزدانى و هادى احمدى آزر (۱۳۹۸). «**مديريت منابع انساني مبتنى بر شواهد، بررسى نظام مند و فرائد کيب تفسيرى - کيفى**». پژوهشهاى مديريت منابع سازمانى، دوره نهم، ش ۱: ۱۴۱-۱۱۵.
- زارعى، على؛ محمدامين پهلوان شريف و محمد آقا جعفرى (۱۳۹۹). «**طراحي الكوى رفتار فردى در مکتب شهيد سليمانى**». دومين همایش بين المللى گام دوم انقلاب اسلامى: مکتب شهيد سليمانى؛ الكوى تربيت مديران جهادى تمدن ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- ستوده، رقيه؛ مسلم باقرى و محسن جاجرمى زاده (۱۴۰۰). «**طراحي الكوى انگيزش کارکنان مبتنى بر سيره حضرت على (ع)**». *مديريت اسلامى*، ش ۲۹ (۲): ۱۲۸-۱۰۱.
- سوخته سرايى، قاسم؛ هادى ثنائى پور، محمدباقر گرجى و عبدالغنى رستگار (۱۴۰۰). «**طراحي چارچوب مفهومى کارآفرينى جهادى**». *مديريت اسلامى*، ش ۲۹ (۳): ۱۰۴-۷۵.
- صارمى نيا، صبا (۱۴۰۰). «**تحليل محتواى کيفى حکمتهاى اميرالمؤمنين على (ع) در نهج البلاغه از منظر مديريت دانايى**». *مديريت اسلامى*، ش ۲۹ (۳): ۱۵۹-۱۲۷.
- صمدى ميار کلايى، حمزه و حسين صمدى ميار کلايى (۱۴۰۱). «**رهبرى حکيمانه بحران؛ رهبرى حضرت آيت الله خامنه‌اى (مدظله العالى) در مواجهه با بحران همه گيرى کوويد-۱۹**». *مديريت اسلامى*، ش ۳۰ (۳): ۱۱۴-۷۷.
- ظهوريان، محمدعلى (۱۳۹۹). «**اصول مکتب شهيد سليمانى در چهارده روايت**». دومين همایش بين المللى گام دوم انقلاب اسلامى: مکتب شهيد سليمانى؛ الكوى تربيت مديران جهادى تمدن ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- عبدالملکى، حجت الله و سجاد شهبوسارى (۱۳۹۹). «**شاخصه‌هاى مديران اقتصادى از منظر مکتب شهيد سليمانى (مبتنى بر بيانیه گام دوم انقلاب و شاخصهاى**

انقلابی‌گری)». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.

- علیمرادی، زهرا (۱۴۰۱). «الگوی مدیریت رفتاری انبیا، بر اساس تحلیل روانی از رفتارهای ناسازگارانه‌ی مشرکان و منافقان با روش داده‌بنیاد». مدیریت اسلامی، ش ۳۰(۲): ۱۷۳-۲۰۸.

- علیمردانی، زهره و جواد پورکریمی (۱۳۹۹). «مشخصه‌های مدیریت جهادی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.

- قاسمی، بهزاد (۱۳۹۹). «مبانی و مؤلفه‌های فرماندهی و مدیریت سپهبد قاسم سلیمانی در منظومه فکری سید حسن نصرالله و تأثیر آن بر محور مقاومت». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.

- قاسمی، احمدرضا و محمدعلی رعیت‌پیشه (۱۳۹۴). «ارائه مدلی برای ارزیابی پایداری زنجیره تأمین با رویکرد فراترکیب». پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال هفتم، ش ۱۴: ۹۱-۱۱۲.

- قنادان‌زاده، محمدحسین؛ اسدالله گنجعلی و سجاد گلچین (۱۴۰۱). «واکاوی ابعاد رهبری تعالی‌بخش علوی بر مبنای نهج‌البلاغه: توسعه نظریه رهبری تحول‌آفرین با رویکرد مدیریت اسلامی». مدیریت اسلامی، ش ۳۰(۲): ۱۰۳-۶۳.

- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۳). تأملی در تفسیر موضوعی قرآن کریم (دانش مدیریت در قرآن). قم: حوزه و دانشگاه.

- کریمخانی، احمد (۱۳۹۹). نشست منطق رفتار سیاسی شهید سلیمانی. تهران: دانشگاه امام حسین (ع). مهرماه.

- کشکولی، محمدحسین و اصغر اسلامی تنها (۱۳۹۹). «تحلیل کنشهای گفتاری وصیت‌نامه شهید سپهبد قاسم سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.

- متقی، ابراهیم (۱۳۹۹). «ارتش انقلابی و رویکرد هویتی در مکتب سردار سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.

۵۴ ♦ ارائه الگوی نوین مدیریتی فراملیتی سردار سلیمانی ...

- متقی، ابراهیم و حسن امینی (۱۳۹۹). «دیپلماسی انقلابی در الگوی رفتار منطقه‌ای سردار سلیمانی». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- محمدظاهری، محمد (۱۳۹۹). «ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سلیمانی». مدیریت اسلامی، ش ۲۸ (۱): ۴۶-۲۱.
- محمدی، حمیدرضا؛ محسن میری، میثم لطیفی، محمدمهدی مهدی و حسین بازرگانی (۱۴۰۱). «طراحی الگوی سازماندهی نهادهای انقلابی در حکمرانی اسلامی (تحلیل کیفی اندیشه‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی؛ مطالعه موردی نیروهای مسلح)». مدیریت اسلامی، ش ۳۰ (۳): ۷۶-۴۳.
- محمدی الموتی، محسن و محمدتقی آقایی (۱۳۹۹). «الگوی مفهومی استحکام‌بخشی به ساخت درونی قدرت در بُعد سیاسی فرهنگی در مکتب شهید سلیمانی (ره)». دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز. ۱۴ و ۱۵ بهمن.
- معدنی، جواد و رضا نجاری (۱۴۰۱). «واکاوی و تبیین مؤلفه‌های حکمرانی سالم اسلامی در پرتو ارزشهای ناب انقلاب اسلامی از دیدگاه مقام معظم رهبری». مدیریت اسلامی، ش ۳۰ (۳): ۱۴۸-۱۱۵.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: راه‌دان.
- موسی‌زاده، مهدی؛ محمدرضا باقرزاده، مجتبی طبری و عزت‌الله بالوئی جامخانه (۱۴۰۰). «تدوین مدل مدیریت جهادی در شرکتهای تابعه وزارت نیرو». مدیریت اسلامی، ش ۲۹ (۳): ۷۴-۴۱.
- نبوی، محمدحسن (۱۳۹۳). مدیریت اسلامی. قم: بوستان کتاب.
- Aguirre R.T.P. & K.W. Bolton (2014). "Qualitative interpretive metasynthesis in social work research: Uncharted territory". *J. Soc. Work*, 14(3): 279-294.
- Allen, S.; P. Williams & D. Allen (2018). "Human resource professionals' competencies for pluralistic workplaces". *The international journal of management education*, 16(2): 309-320.
- Bench, S. & T. Day (2010). "The user experience of critical care discharge: A meta-synthesis of qualitative research". *International journal of nursing studies*, 47(4): 487-499.
- Lara, F.J. & A. Salas-Vallina (2017). "Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning". *Journal of Business Research*, 79: 152-160.

- Paterson, B.L. & C. Canam (2001). **Meta-study of qualitative health research: A practical guide to meta-analysis and meta-synthesis** (Vol. 3). Sage.

Abu Sharif, N. (2020). **Meeting on the management style of Shahid Soleimani in realizing the goals of Quds Sharif**; Tehran: Imam Hossein University. (In Persian)

- Abdul Maleki, H. & S. Shahsavari (2020). "**Characteristics of economic managers from the perspective of Shahid Soleimani School (based on the statement of the second step of the revolution and indicators of revolutionaryism)**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Alimardani, Z. & J. Pourkarimi (2020). "**Characteristics of jihadi management in the school of Martyr Haj Qasem Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Alimoradi, Z. (2022). "**The behavioral management model of the prophets is based on the psychological analysis of the incompatible behaviors of polytheists and hypocrites with the data-based method**". *Islamic Management Quarterly*, 30(2): 173-208. (In Persian)
- Amiri, Y.; M. Latifi, A.R. Islambolchi & A. Asghari Sarem (2021). "**Presenting the excellence model of organizational spirituality with emphasis on Islamic teachings in Iran's health insurance organization**". *Islamic Management Quarterly*, 29(2): 181-206. (In Persian)
- Asghari, M. & R. Jafari Harandi (2020). "**Synthesis research of components of transformational leadership in General Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Asgharian Kari, Z. (2021). "**General Soleimani's strategies for resolving the crises in the West Asian region**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Babaei Talatpeh, M.B. (2020). "**Principles of Soleimani School Political Strategy**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Bishe, M. & V. Ghorbanizadeh (2020). "**The school of General Soleimani in the mirror of the mobilization of transformational, exalting and civilizing ambassadors**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)

- Danaifard, H. & N. Momeni (2008). **"Effective leadership theory from the perspective of Imam Ali (AS); Textual database theory strategy"**. *Management Scientific Articles Database, Islamic Revolution Studies*, 4th Term, Vol. 14: 75-110. (In Persian)
- Dara, J. & F. Karimi (2019). **"Realization of the new Islamic civilization and the role of Martyr Soleimani as an agent of civilization"**. *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Dolatpasandi, M. (2020). **"Identifying the principles, foundations and components of jihadi management based on the school of Shahid Soleimani"**. *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Ghanadanzadeh, M.H.; A. Ganjali & S. Golchin (2021). **"Analyzing the dimensions of Alevi's exalting leadership based on Nahj Al-Balagha: Development of transformational leadership theory with Islamic management approach"**. *Islamic Management Quarterly*, 30(2): 63-103. (In Persian)
- Ghasemi, B. (2020). **"Principles and components of the command and management of General Qassem Soleimani in the intellectual system of Seyyed Hassan Nasrallah and its impact on the axis of resistance"**. *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Ghasemi, A. & M.A. Rast Pisheh (2015). **"Presenting a Model for Assessing Supply Chain Sustainability with a Hypertext Approach"**. *Journal of Executive Management*, Year 7, Issue 14: 91-112. (In Persian)
- Ghavami, S.P. (2014). **A reflection on the thematic interpretation of the Holy Qur'an (Knowledge of management in the Qur'an)**. Qom: Publishing House and University. (In Persian)
- Hasirchi, A. & h. Niavand (2020). **"General Ghasem Soleimani Risk Management Model"**. *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Hasirchi, A.; R. Tavalae & A. Abdolahi (2021). **"Presenting a model of Jihadi management in construction activities with the interpretive structural modeling (ISM) approach (research sample: Khatam al-Anbiya construction camp)"**. *Islamic Management Quarterly*, 29(2): 43-99. (In Persian)
- Heidari Khormizi, S.M. & M. Shoshtari (2020). **"Components of educational jurisprudence of General Soleimani school"**. *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Karimkhani, A. (2020). **Meeting on the logic of political behavior of General Soleimani**. Tehran: Imam Hossein University (AS). (In Persian)

- Kashkoli, M.H. & A. Islami Tanha (2020). "**Analysis of speech actions of the will of General Qassem Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Madani, J. & R. Najari (2022). "**Analyzing and explaining the components of sound Islamic governance in the light of the pure values of the Islamic revolution from the perspective of the Supreme Leader**". *Islamic Management Quarterly*, 30(3): 115-148. (In Persian)
- Moghimi, S.M. (2015). **The principles and foundations of management from the perspective of Islam**. Tehran: Rahdan. (In Persian)
- Mohammad Zaheri, M. (2020). "**Providing a management model at the level of the revolution for senior managers of the Islamic Republic of Iran based on the management style of General Soleimani**". *Journal of Islamic Management*, 28(1): 21-46. (In Persian)
- Mohammadi, H.R.; M. Miri, M. Latifi, M.M. Mohtadi & H. Barzagani (2022). "**Designing the organizational Model of revolutionary institutions in Islamic governance (qualitative analysis of the thoughts of the Supreme Leader of the Islamic Revolution; a case study of the armed forces)**". *Islamic Management Quarterly*, 30(3): 43-76. (In Persian)
- Mohammadi Alamouti, M. & M.T. Aghaei (2020). "**A conceptual model of strengthening the internal construction of power in the political-cultural dimension in the school of General Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Mottaqi, E. (2020). "**The revolutionary army and the identity approach in the school of General Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Mottaqi, E. & H. Amini (2020). "**Revolutionary diplomacy in the pattern of regional behavior of General Soleimani**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5.
- Mousazadeh, M.; M.R. Bagherzadeh, M. Tabari & A. Baloui Jamkhane (2021). "**Compilation of Jihadi management model in the subsidiary companies of the Ministry of Energy**". *Islamic Management Quarterly*, 29(3): 41-74. (In Persian)
- Nabavi, M.H. (2014). **Islamic Management**. Qom: Bostan Kitab. (In Persian)
- Ostadi, M. & R. Jamali (2021). "**Identifying the dimensions and components of Shahid Mehdi Bakri's command and management**". *Islamic Management Quarterly*, 29(4): 115-150. (In Persian)

- Pirani, Sh. & M. Azizi (2020). "**Investigating the Impact of National Myths on National Consensus (Case Study: Martyr General Haj Qasem Soleimani)**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Rahnavard, F.; M. Sanaifar, M.A. Lesani Shaharaki & H. Taherpour Kalantari (2022). "**Dimensions and components of optimal governance in the Holy Quran**". *Islamic Management Quarterly*, 30(3): 11-41. (In Persian)
- Ramti Meshkini, M. (2016). **Soldiers of General**. Tehran: **se noghteh Publication**. (In Persian)
- Ruholahi, M. (2021). "**Identifying dimensions and components of social influence in the leadership style of martyr Qassem Soleimani**". *Islamic Management Quarterly*, 29(2): 5-42. (In Persian)
- Samadi Miyarklai, H. & H. Samadi Miyarklai (2022). "**Wise crisis leadership; Ayatollah Khamenei's leadership in facing the crisis of the Covid-19 pandemic**". *Islamic Management Quarterly*, 30(3): 77-114. (In Persian)
- Sareminia, P. (2021). "**Analysis of the qualitative content of the wisdom of Amir al-Mominin Ali (peace be upon him) in Nahj al-Balagha from the perspective of knowledge management**". *Islamic Management Quarterly*, 29(3), 127-159. (In Persian)
- Sokhte Saraei, Q.; H. Sanaipour, M.B. Gorji & A.G. Rastgar (2021). "**Designing the conceptual framework of jihadi entrepreneurship**". *Islamic Management Quarterly*, 29(3): 75-104. (In Persian)
- Sotoudeh, R.; M. Bagheri & M. Jajermizadeh (2021). "**Designing an employee motivation model based on the biography of Hazrat Ali (peace be upon him)**". *Islamic Management Quarterly*, 29(2): 101-128. (In Persian)
- Torabi Kalateh Ghazi, A. (2020). "**Dimensions and components of command competencies in Shahid Soleimani school**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Zare, H.; H. Khanifar, H.R. Yazdani & H. Ahmadi Azram (2019). "**Evidence-Based Human Resource Management, Systematic and Trans-Interpretive-Qualitative Study**". *Organizational Resource Management Research*, 9(1): 115-141. (In Persian)
- Zarei, A.; M.A. Pahlavan Sharif & M.A. Jafari (2020). "**Designing a model of individual behavior in Shahid Soleimani School**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian)
- Zohourian, M.A. (2020). "**Principles of the school of Shahid Soleimani in fourteen narrations**". *The Second International Conference the Second Step of the Islamic Revolution: Shahid Soleimani School; Pattern of training jihadi civilizing managers*. February 4-5. (In Persian).