

**الگوی مدیریتی تلفیقی در تراز انقلاب اسلامی؛
مبثنی بر دو سبک مدیریتی شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی
علی امیدی^۱، الهام امیدی^۲**

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴

چکیده:

مدیریت در هر جامعه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به‌ویژه در جوامعی که در پی تحولات بزرگ سیاسی، اجتماعی و فرهنگی هستند. در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی، رویکردهای مدیریتی به‌طور چشمگیری تغییر کرد و الگویی متفاوت از مدیریت به‌ویژه در عرصه‌های نظامی، اقتصادی و اجتماعی به کار گرفته شد. لذا این پژوهش، باهدف ارائه الگوی مدیریتی تلفیقی در تراز انقلاب اسلامی برای مدیران در جامعه اسلامی بر اساس دیدگاه‌ها و شیوه‌های مدیریتی شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی صورت پذیرفت. این پژوهش کاربردی - اکتشافی با رویکرد آمیخته و با هدف ارائه یک الگوی تلفیقی مدیریتی در تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر سبک‌های مدیریتی شهیدمنصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی می باشد با استفاده از تحلیل مضمون مقاله‌ها، مصاحبه‌ها، فیلم‌ها و سخنرانی‌ها مرتبط با این دو فرمانده بزرگوار، ۶۴ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۷ مضمون فراگیر از طریق نرم افزار مکس کیودا مشخص شد. مضمون‌های فراگیر برای الگو سازی ساختاری تفسیری با نرم افزار متلبدر اختیار ۳۰ نفر از خبرگان قرار گرفت که به صورت گلوله برفی انتخاب شده بودند. نتایج پژوهش نشان داد، رویکرد اقتصادی و رویکرد بین‌المللی به عنوان اثرگذارترین مضامین در سطح چهارم، رویکرد فرهنگی در سطح سوم، رویکردهای سیاسی و مبانی اعتقادی در سطح دوم و عوامل شخصیتی و روان شناختی و زمینه‌ای شغلی به عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرارگرفت.

واژگان اصلی: مدیریت تلفیقی، جامعه اسلامی، تراز انقلاب اسلامی، شهید منصور ستاری، شهید قاسم سلیمانی.

۱. مربی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول)

Omidi.ali@fc.lu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد علوم تربیتی، آموزش و پرورش استان تهران، تهران، ایران.

مقدمه

مدیریت فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل منابع انسانی، مالی و فیزیکی به‌منظور دستیابی به اهداف مشخص سازمانی است. این فرآیند شامل تصمیم‌گیری استراتژیک، ایجاد هماهنگی و نظارت بر عملکرد برای بهینه‌سازی منابع و افزایش کارایی و اثر بخشی در سازمان می‌باشد (یوکی، ۲۰۲۰). مدیریت به‌عنوان یک علم و هنر، نه تنها به بهبود عملکرد در سطح عملیاتی بلکه به شناسایی و پاسخ به تغییرات محیطی و چالش‌های نوین نیز کمک می‌کند. در دنیای امروز، با توجه به پیچیدگی‌های فضای کسب‌وکار، مدیریت به‌عنوان یک فرآیند پویا و منعطف باید قادر به ایجاد نوآوری، تعامل مؤثر میان افراد و سازمان‌ها و تضمین دستیابی به اهداف بلندمدت باشد (نورث، ۲۰۲۱). مدیریت اسلامی بر اساس تکیه بر منابع معنوی و فکری قرآن کریم، سنت پیامبر اسلام (ص) و سیره پیشوایان دینی شکل گرفته و در آن، توجه به عدالت اجتماعی، توجه به نیازهای کارکنان و برقراری روابط عادلانه و انسانی در اولویت قرار دارد (ابورومان، ۲۰۲۲). همچنین، در مدیریت اسلامی، تصمیم‌گیری‌ها باید با رعایت اخلاقیات و ضوابط دینی انجام گیرد و سازمان‌ها موظف به رعایت اصول مسئولیت اجتماعی و محیط زیست هستند (الشاهب، ۲۰۲۱). مدیریت در هر جامعه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به‌ویژه در جوامعی که در پی تحولات بزرگ سیاسی، اجتماعی و فرهنگی هستند. در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی، رویکردهای مدیریتی به‌طور چشمگیری تغییر کرد و الگویی متفاوت از مدیریت به‌ویژه در عرصه‌های نظامی، اقتصادی و اجتماعی به کار گرفته شد. در این میان، شخصیت‌هایی همچون شهید مصطفی چمران، شهید سید مرتضی آوینی، شهید علی‌اصغر شریفی و دو شهید بزرگوار، یعنی سرتیپ شهید منصور ستاری و سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی، توانستند الگوهای مدیریتی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و انقلابی ارائه دهند که از ویژگی‌هایی چون توجه به ایمان، اخلاص، همبستگی، و جهاد در راه خدا برخوردار است.

این مقاله در پی آن است که الگوی مدیریتی تلفیقی بر اساس دیدگاه‌ها و شیوه‌های مدیریتی شهید ستاری و شهید قاسم سلیمانی را مورد تحلیل و بررسی قرار دهد. هر دو این شخصیت‌های

¹ Yuki

² Northouse

³ Abu-Rumman

⁴ Al-Shehab

برجسته، با ویژگی‌های خاص خود و در شرایط مختلف، نمونه‌های بارزی از سبک‌های مدیریتی الهام‌بخش و موفق بوده‌اند. شهید ستاری با نگاه ویژه به مدیریت در حوزه نظامی و دفاعی و شهید قاسم سلیمانی با شیوه‌های بی‌نظیر رهبری در جبهه‌های مقاومت، الگویی جامع و متناسب با مقتضیات زمان خود ارائه کردند که در عین انسجام با اصول اسلامی، انعطاف‌پذیری و قابلیت انطباق با شرایط پیچیده و دشوار را دارا بود. با تحلیل این دو شخصیت بزرگ، می‌توان به الگویی مدیریتی دست یافت که نه تنها از نظر فلسفه و مبانی نظری، بلکه در عمل نیز قابلیت پیاده‌سازی در سطوح مختلف مدیریتی در جامعه اسلامی را داراست. در این راستا، این تحقیق به بررسی ویژگی‌های خاص هر یک از این شهیدان در عرصه‌های مدیریتی، استراتژی‌ها و شیوه‌های رهبری آن‌ها پرداخته و سعی دارد تا نقاط مشترک و تفاوت‌های آن‌ها را برای ارائه الگویی کاربردی و جامع، مبتنی بر اصول انقلاب اسلامی، استخراج کند.

در نهایت، این پژوهش به‌عنوان تلاشی برای بازشناسی و معرفی الگوی مدیریتی که در تراز انقلاب اسلامی قرار دارد، می‌تواند نقش مهمی در ارائه مفاهیم نوین مدیریتی با تأکید بر ارزش‌ها و اهداف انقلاب اسلامی ایفا کند، همچنین الگوی مدیریتی تلفیقی مبتنی بر سبک‌های شهید ستاری و شهید سلیمانی می‌تواند در سازمان‌ها به‌ویژه در شرایط بحران و تهدید، راهگشا باشد.

شناخت و آگاهی از الگوهای مدیریت اسلامی ضمن آنکه از چالش‌های مربوط به شرایط بحرانی به خوبی عبور می‌کند می‌تواند موجب آرامش درونی مدیران نیز بشود. شناخت دقیق‌تر ابعاد مختلف این سبک مدیریتی و تأثیر آن بر سازمان‌ها می‌تواند به ایجاد ساختارهای مدیریتی کارآمدتر و سازگارتر با شرایط جدید کمک کند. هر چند بیشتر مطالعات بر روی سبک مدیریتی شخص متمرکز بوده و یک خلأ تحقیقاتی در این خصوص نیز وجود دارد؛ این تحقیق به تحلیل الگوی مدیریتی این دو شهید بزرگوار پرداخته و بررسی می‌کند که این سبک مدیریتی چگونه می‌تواند به سازمان‌ها و نهادهای مختلف کمک کند تا در شرایط پیچیده و بحران‌ها، هم‌راستا با اصول انقلاب اسلامی عمل کنند. همچنین تاکنون تحقیق در این خصوص انجام نشده است؛ بنابراین آنچه اهمیت انجام پژوهش حاضر را دوچندان می‌بخشد، شکاف نظری و عملی موجود در خصوص موضوع پژوهش است. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر این است که با بررسی ماهیت موضوع، به ارائه یک الگوی تلفیقی مدیریتی در تراز انقلاب اسلامی بپردازد و خلأ تحقیقاتی در این زمینه را به حداقل ممکن برساند و به طور دقیق به این پرسش پاسخ دهد که

شاخصه‌های یک الگوی مدیریتی در تراز انقلاب اسلامی کدام‌اند؟

مبانی نظری پژوهش

مدیریت عمومی^۱

هربرت سایمون^۲ (۱۹۷۹) اعتقاد دارد که مدیریت حیاتی‌ترین عامل توسعه اقتصادی و اجتماعی همه جوامع هست. بسیاری از اندیشمندان توسعه مدیریت را مهم‌ترین رکن پیشرفت جوامع می‌دانند. در نتیجه مطالعه درخصوص روش‌های تحقیق در حوزه‌های رشته مدیریت بسیار حائز اهمیت است. مدیریت دولتی یک حوزه گسترده و متنوع است که حاوی عناصر علوم سیاسی، اقتصاد، حقوق، جامعه‌شناسی، اخلاق و بسیاری از رشته‌های دیگر است (ریدلی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). مدیریت عمومی به فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که توسط دولت برای دستیابی به اهداف عمومی یا منافع جامعه انجام می‌شود، هدف مدیریت دولتی ایجاد کارایی، اثربخشی و پاسخگویی در ارائه خدمات عمومی، استفاده از منابع عمومی و اجرای سیاست‌های مرتبط با نیازها و آرمان‌های جامعه است (اینده‌ساری^۴ و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت عمومی به‌عنوان فرآیند سازماندهی، هدایت و کنترل منابع و فعالیت‌ها در بخش عمومی و دولت به‌منظور ارائه خدمات عمومی و تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی تعریف می‌شود. این نوع مدیریت از اصول و روش‌های مدیریتی برای ارتقاء کارایی و اثربخشی دولت‌ها و نهادهای عمومی استفاده می‌کند (رادشلدن^۵، ۲۰۲۲). مدیریت عمومی به‌طور خاص بر تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، تخصیص منابع، سیاست‌گذاری و نظارت بر عملکرد سازمان‌های دولتی تمرکز دارد و در عین حال به مدیریت فرآیندهای اجتماعی و اقتصادی نیز می‌پردازد. در این حوزه، توجه به شفافیت، مسئولیت‌پذیری، عدالت اجتماعی، و مشارکت عمومی در فرآیندهای تصمیم‌گیری از اهمیت بالایی برخوردار است. در دنیای امروز، با پیچیدگی‌های فزاینده جامعه و

¹ General management

² Simon

³ Ridley

⁴ Indahsari

⁵ Raadschelders

نیاز به ارتقاء خدمات عمومی، مدیریت عمومی به عنوان ابزاری اساسی برای توسعه پایدار، بهبود کیفیت خدمات و پاسخگویی به انتظارات شهروندان مطرح می شود (کتنون، ۲۰۲۱).

ضرورت رهبری در سازمان

رهبری در سازمان ها به عنوان عاملی حیاتی برای دستیابی به اهداف، ارتقای بهره‌وری و ایجاد یک محیط کاری هماهنگ و مؤثر شناخته می شود. در دنیای پیچیده و متغیر امروزی، سازمان ها بیش از هر زمان دیگری نیاز به رهبری دارند که قادر به هدایت کارکنان، ایجاد انگیزه و تحقق اهداف استراتژیک باشد. رهبری نه تنها به مدیران در مدیریت منابع انسانی کمک می کند، بلکه به عنوان یک ابزار کلیدی در فرآیندهای تصمیم گیری، حل مسائل پیچیده، و ایجاد انسجام درون سازمانی عمل می کند.

یکی از ضرورت های اصلی رهبری در سازمان، توانایی هدایت افراد به سوی تحقق اهداف مشترک است. رهبری مؤثر می تواند با ایجاد انگیزه و اعتماد در کارکنان، آن ها را به مشارکت فعال در فرآیندهای سازمانی ترغیب کند و در نتیجه به افزایش بهره‌وری و موفقیت های سازمانی منجر شود (نورث هاوس، ۲۰۲۱). علاوه بر این، رهبری در شرایط بحرانی و تغییرات سریع، نقش کلیدی در ایجاد ثبات و پیشبرد تغییرات سازمانی دارد. در چنین شرایطی، رهبران باید بتوانند با اتخاذ تصمیمات استراتژیک و تسهیل ارتباطات مؤثر، سازمان را در مسیر رشد و توسعه هدایت کنند (باس، ۲۰۲۰). رهبری همچنین به عنوان عاملی برای شکل دهی به فرهنگ سازمانی و ارزش های مشترک در سازمان شناخته می شود. رهبران می توانند با ایجاد فرهنگ مثبت و ترویج ارزش های اخلاقی، محیطی را فراهم کنند که در آن کارکنان به راحتی همکاری کرده و به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند (شاین، ۲۰۲۱). رهبری قادر است به سازمان ها در مواجهه با چالش های محیطی و رقابتی کمک کند و راهکارهای نوآورانه برای مواجهه با بحران ها و تغییرات ایجاد نماید. در نهایت، رهبری سازمانی نه تنها به عنوان یک عامل اجرایی بلکه به عنوان یک ابزار اجتماعی و انسانی در نظر گرفته می شود که می تواند زمینه ساز تحول درونی و بیرونی سازمان باشد

¹ Kettunen

² Northouse

³ Bass

⁴ Schein

و در نهایت به پایداری و رقابت‌پذیری آن کمک کند (یوکی، ۲۰۲۰).

نقش رهبری در سازمان‌ها

رهبران در سازمان با هدایت و رهبری درست و منظم، اعضای سازمان را به سمت مأموریت اصلی و اهداف از پیش تعیین شده ستازمان هدایت می‌کنند. آنها برنامه‌ها و راهبردهای مناسب و درست را تعیین کرده و تصمیم‌های مهم را برای رسیدن به اهداف سازمانی اتخاذ می‌نمایند (یوسفی امیری و همکاران، ۱۴۰۰). رهبری در سازمان‌ها به‌عنوان عاملی کلیدی برای موفقیت و پایداری سازمان‌ها شناخته می‌شود. رهبران در سازمان‌ها نقش‌های مختلفی را ایفا می‌کنند که هر کدام به‌طور خاص تأثیر زیادی بر عملکرد و توسعه سازمان دارند. این نقش‌ها شامل هدایت، تصمیم‌گیری، ایجاد انگیزه، تسهیل تغییرات، و حفظ فرهنگ سازمانی هستند (حق‌گویان و همکاران، ۱۴۰۰). رهبران باید با ایجاد محیطی مثبت و تشویق به همکاری، کارکنان را به مشارکت فعال در فرآیندهای سازمانی ترغیب کنند. این انگیزه‌سازی منجر به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌شود (یوکی، ۲۰۲۰). رهبری که بتواند حس تعلق و رضایت در کارکنان ایجاد کند، موفق به ایجاد تیم‌های باانگیزه و مؤثر می‌شود. مدیریت تغییر و نوآوری از دیگر نقش‌های مهم رهبری است. در دنیای متغیر و پرچالش امروز، رهبران باید قادر به مدیریت تغییرات سازمانی و برقراری ابتکارات نوآورانه باشند. این نقش شامل شناسایی فرصت‌های نوآوری، ایجاد استراتژی‌های تغییر، و هدایت سازمان در مواجهه با تحولات است. رهبران باید از مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری خود استفاده کنند تا سازمان‌ها را در مسیر تحولات موفقیت‌آمیز هدایت کنند (باس، ۲۰۲۰). حفظ فرهنگ سازمانی نیز از نقش‌های حیاتی رهبری است. رهبران سازمان باید با ترویج ارزش‌ها و اصول مشترک، فرهنگ سازمانی را شکل داده و تقویت کنند. این نقش به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ که تنوع فرهنگی و گروهی وجود دارد، بسیار حائز اهمیت است. رهبران باید از طریق رفتارهای خود، الگوهایی از ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب را به کارکنان نشان دهند (شاین، ۲۰۲۱). در نهایت، مدیریت بحران و تصمیم‌گیری در شرایط پیچیده نیز یکی از نقش‌های حیاتی رهبری در سازمان‌ها است. رهبران باید قادر به اتخاذ تصمیمات سریع و مؤثر در شرایط بحرانی و بحران‌های غیرمنتظره باشند و سازمان را از این بحران‌ها عبور دهند (رادشلدن، ۲۰۲۲).

به طور خلاصه، رهبری در سازمان ها اهمیت زسادی دارد و تاثیر بسیار بالایی بر عملکرد و موفقیت سازمان ها دارد. رهبران با هدایت، تصمیم گیری، ایجاد انگیزه، تسهیل تغییرات، حفظ فرهنگ سازمانی، مدیریت تغییر و نوآوری و در نهایت مدیریت بحران می توانند به بهبود عملکرد و رسیدن به اهداف متعالی سازمان کمک شایانی کنند.

سبک های رهبری

سبک های رهبری به عنوان رویکردهای مختلفی که رهبران برای هدایت و مدیریت کارکنان در سازمان ها به کار می برند، شناخته می شوند. این سبک ها تأثیر زیادی بر فرهنگ سازمانی، انگیزش کارکنان، و در نهایت بر عملکرد کلی سازمان دارند. در دنیای امروز، با توجه به تغییرات سریع محیط کار و نیاز به انعطاف پذیری بیشتر، رهبران باید قادر به انتخاب و تطبیق سبک های مختلف رهبری باشند تا به بهترین نحو سازمان را هدایت کنند. در این راستا، پنج سبک رهبری رایج در سازمان ها عبارتند از: رهبری تحول آفرین، رهبری تراکنشی، رهبری مشارکتی، رهبری خودکامه و رهبری خدمتگزار.

رهبری تحول آفرین^۱ یکی از سبک های رهبری است که بر الهام بخشی، ایجاد تغییرات مثبت و تحول در سازمان و افراد تأکید دارد. رهبران تحول آفرین با برانگیختن انگیزه های درونی کارکنان، تغییرات نوآورانه را در سازمان ایجاد می کنند و به توسعه فردی و حرفه ای کارکنان کمک می کنند. این سبک رهبری به ویژه در محیط های پیچیده و در حال تغییر مؤثر است (باس، ۲۰۲۰).

رهبری تراکنشی^۲ بیشتر بر پاداش و تنبیه به عنوان ابزار اصلی برای مدیریت کارکنان متمرکز است. رهبران تراکنشی برای دستیابی به اهداف کوتاه مدت و کارهای خاص به کارکنان پاداش می دهند و در صورت عدم دستیابی به نتایج مورد نظر، تنبیهاتی اعمال می کنند. این سبک در موقعیت هایی که نیاز به انجام وظایف مشخص و محدود وجود دارد، مؤثر است (نورث هاوس، ۲۰۲۱).

رهبری خدمتگزار^۳ بر اولویت دادن به نیازهای کارکنان و تأمین رفاه آنان تأکید دارد. رهبران خدمتگزار با تمرکز بر خدمت به دیگران و تقویت رشد و توسعه کارکنان، بهبود محیط کاری را هدف قرار می دهند. این سبک به ویژه در سازمان های با فرهنگ همکارانه و انسان محور بسیار مؤثر

¹ Transformational Leadership

² Transactional Leadership

³ Servant Leadership

است و می‌تواند منجر به افزایش وفاداری کارکنان و کار گروهی شود (گرین لف، ۲۰۲۰). یعنی رهبری انگیزشی منابع انسانی با کمک الهام بخشی و کمک به رشد و توسعه منابع انسانی (زارعی متین، ۱۳۹۹).

رهبری مشارکتی^۲ بر اشتراک‌گذاری تصمیم‌گیری‌ها با کارکنان تأکید دارد. رهبران مشارکتی به کارکنان اجازه می‌دهند در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت کنند و نظرات و ایده‌های آن‌ها را در نظر می‌گیرند. این سبک به ایجاد احساس مالکیت و مسئولیت در کارکنان کمک می‌کند و می‌تواند موجب افزایش رضایت و کارایی شود (یوکی، ۲۰۲۰).

رهبری خودکامه سبک رهبری است که در آن رهبر تصمیمات را به‌طور یک‌جانبه اتخاذ می‌کند و به‌طور کلی در مورد عملکرد و وظایف کارکنان دستور می‌دهد. این سبک در شرایطی که نیاز به کنترل شدید و تصمیم‌گیری سریع است، مفید می‌باشد، اما ممکن است در بلندمدت موجب کاهش انگیزه و رضایت کارکنان شود (گلنن، ۲۰۲۰).

رهبری تراکنشی بیشتر بر پاداش و تنبیه به‌عنوان ابزار اصلی برای مدیریت کارکنان متمرکز است. رهبران تراکنشی برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و کارهای خاص به کارکنان پاداش می‌دهند و در صورت عدم دستیابی به نتایج مورد نظر، تنبیهاتی اعمال می‌کنند. این سبک در موقعیت‌هایی که نیاز به انجام وظایف مشخص و محدود وجود دارد، مؤثر است (نورث هاوس، ۲۰۲۱).

سبک تلفیقی رهبری و مدیریت

سبک تلفیقی مدیریت به‌عنوان رویکردی که از ترکیب اصول و روش‌های مختلف مدیریتی برای پاسخ‌گویی به چالش‌های پیچیده سازمان‌ها استفاده می‌کند، شناخته می‌شود. در این سبک، مدیران می‌توانند از ویژگی‌ها و تکنیک‌های مختلف سبک‌های مدیریتی مانند رهبری تحول‌آفرین، رهبری تراکنشی، رهبری مشارکتی، و سایر سبک‌ها به‌صورت ترکیبی استفاده کنند تا پاسخ‌گوی نیازهای خاص و متغیر سازمان و محیط کاری باشند. این سبک، انعطاف‌پذیری بالایی دارد و به

¹ Greenleaf

² Participative Leadership

³ Autocratic Leadership

⁴ Goleman

⁵ Transactional Leadership

مدیران اجازه می‌دهد تا بسته به شرایط و اهداف سازمانی، روش‌های مدیریتی خود را به‌طور مداوم تطبیق و بهینه‌سازی کنند (هایت^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). استفاده از سبک تلفیقی مدیریت به‌ویژه در محیط‌های پویا و در حال تغییر که نیاز به تعامل با فرهنگ‌های مختلف، مدیریت منابع متنوع، و پاسخ‌گویی به نیازهای مختلف ذینفعان وجود دارد، بسیار مؤثر است. این رویکرد همچنین به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با بهره‌برداری از نقاط قوت سبک‌های مختلف مدیریتی، به یک استراتژی جامع و جامع‌تر دست یابند (میتنبرگ^۲، ۲۰۲۰).

از دیگر مزایای سبک تلفیقی، توانایی آن در ایجاد تعادل میان نیازهای کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان است. در حالی که برخی از سبک‌های مدیریتی بر دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت تأکید دارند، سبک تلفیقی به مدیران این امکان را می‌دهد که با استفاده از ابزارهای مختلف، راه‌حل‌هایی برای چالش‌های بلندمدت و استراتژیک پیدا کنند (دوربین^۳، ۲۰۲۱). این امر به‌ویژه در دنیای پیچیده و نامطمئن امروز که تغییرات سریع و پیش‌بینی‌ناپذیری در بازارها، فناوری‌ها و نیازهای مشتریان وجود دارد، حیاتی است.

در نهایت، سبک تلفیقی مدیریت نه تنها بر تأمین نتایج عملیاتی متمرکز دارد، بلکه توجه به جنبه‌های انسانی و اخلاقی نیز از اصول اساسی آن است. این رویکرد به‌ویژه برای سازمان‌هایی که به دنبال بهبود رفاه کارکنان و ایجاد محیط کاری مثبت هستند، می‌تواند بسیار مفید باشد. به‌طور کلی، سبک تلفیقی مدیریت به‌عنوان یک ابزار جامع و انعطاف‌پذیر برای مدیران به‌منظور سازگاری با شرایط مختلف سازمانی و محیطی شناخته می‌شود.

پیشینه پژوهش

مرور ادبیات پژوهش نشانگر آن است که پژوهشی که به شناسایی یک الگوی تلفیقی از دو سردار و فرمانده بزرگ شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی^۱ نموده باشد، در زمان انجام این پژوهش یافت نشد. اندیشمندان و پژوهشگران زیادی از جوانب متعدد سبک‌ها و روش‌های مدیریتی این دو شهید بزرگوار را بصورت مجزا و به‌طور کلی مورد بررسی قرار داده‌اند، ولی در

¹ Hitt

² Mintzberg

³ DuBrin

خصوص اینکه یک مدل یا الگوی تلفیقی از سبک ایشان صورت گرفته باشد، انجام نشده است. در جدول ۱ خلاصه‌ای از پژوهش‌های مرتبط صورت گرفته با موضوع پژوهش، نشان داده شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نام محقق (سال)	موضوع (هدف) پژوهش	نتیجه گیری
۱	محسن شفیعی سیف آبادی و محمدعابدی اردکانی، (۱۴۰۰)	ارزیابی عوامل نفوذ الگوی رفتاری و مدیریت جهادی سردار سلیمانی بر مبنای نظریه اورت راجرز؛ مطالعه موردی، محور مقاومت در منطقه خاور میانه	تایید حاصل شده نشان می‌دهد که بر مبنای عوامل پنج‌گانه و مورد تأکید اورت راجرز یعنی «مزیت نسبی»، «سازگاری»، «مشاهده‌پذیری»، «پیچیدگی» و «آزمون‌پذیری»، به ترتیب ۵ عامل، نفوذ و پذیرش الگوی رفتاری و مدیریت جهادی سردار سلیمانی را افزایش می‌داد که عبارتند از: ۱- چند وجهی و فراملی بودن شخصیت سردار به همراه رویکرد وحدت بخش، که مزیت پذیرش الگوی رفتاری و مدیریتی او را بالا برده بود؛ ۲- هوش بالا و سخت کوشی، همراهی با محور مقاومت و اشراف اطلاعاتی که سازگاری و هم‌نوایی او با تحولات خاور میانه و در نهایت انتقال الگوی مدیریتی را آسان می‌نمود؛ ۳- دستاوردها و برنامه‌ریزی‌های متبهر به نتایج سردار سلیمانی که برای نیروهای محور مقاومت به خوبی قابل مشاهده، رهایی بخش و راهگشا بود؛ ۴- رفتارهای فردی و روحیات بی‌آلایش سردار سلیمانی که موانع پذیرش الگوی مدیریتی او را کاهش می‌داد و ۵- راهبردهای رزمی، خلاقیت در تشکیل نیروهای مردمی و در نهایت موفقیت‌های سردار سلیمانی که در شرایط بحرانی آزمون خود را به خوبی پاسخ دادند.
۲	محمد ظاهری، (۱۳۹۹)	ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران	مبانی اعتقادی به‌عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه‌های فردی در سطح سوم، مشی‌های سیاسی فرهنگی اقتصادی و سیاسی در

۳	کریم اسکندری و محمدعابدی اردکانی (۱۴۰۲)	طراحی الگوی خود مدیریتی با تأکید بر مکتب فکری شهید حاج قاسم سلیمانی با رویکرد تحقق حاکمیت منابع انسانی	عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی	سطح دوم، و زمینه‌های شغلی به‌عنوان اثرب‌پذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی بین مسئولان و مسئولیت‌پذیری این شهید تأثیر بیشتری بپذیرند.
۴	ناصر عسگری (۱۴۰۲)	رهبری ستودنی: الگوپردازی سبک رهبری شهید ستاری	بر این اساس، سبک رهبری شهید ستاری نمایانگر الگویی است که توانسته دستاوردهای نوآورانه و تحول‌گرایانه چشمگیری را در راستای چشم‌انداز خودکفایی رقم بزند. این سبک رهبری چه در شرایط بحرانی و چه در دوران تحول و بهبود سازمانی موفقیت‌آمیز و اثربخش بوده است. ترویج و به کارگیری این الگو می‌تواند دانش ارزشمندی برای توسعه قابلیت رهبری مدیران فراهم سازد و به شناخت چگونگی دستیابی به رهاوردهای فوق‌العاده توسط رهبران سازمانی مساعدت کند.	با توجه به نتایج پژوهش ابعاد طراحی الگوی خودمدیریتی به منظور تحقق حاکمیت منابع انسانی با تأکید بر مکتب فکری شهید قاسم سلیمانی در پنج مقوله: مدیریت روحی- روانی (خودشناسی، خودارزیایی، خودکنترلی، خودباوری و قوه تفکر)، مدیریت فیزیکی- جسمی (تحرك جسمی، آراستگی جسمی و سلامت جسمی)، مدیریت رفتاری- شخصیتی (خصوصیات باطنی و خصوصیات ارتباطی)، مدیریت معنوی- اعتقادی (نگرش معنوی- اعتقادی و رفتار معنوی- اعتقادی) و مدیریت خودآموزی (توسعه فردی و توسعه تخصصی) تقسیم‌بندی شدند.
۵	ناصر عسگری و رضا جهان‌فر (۱۴۰۲)	واکاوی نوآوری‌های سازمانی شهید	رهبری نوآورانه شهید ستاری به‌عنوان پیشران اصلی ترویج نوآوری سازمانی در نهاجا زمینه‌ساز	

		ستاری در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران	به کارگیری خلاقانه و هم‌افزای توانمندی‌های هوایی در دوران خدمتگزاری ایشان و پس از آن در نهاجا شده است. شناخت این نوآوری‌ها می‌تواند دانش ارزشمندی برای ترویج نوآوری سازمانی و توسعه رهبری نوآورانه به عنوان پیشران حیاتی نوآوری فراهم سازد.
۶	عبدالجواد خلیلی، کورش اسدی، نصراله رحمانی و احسان فراهانی، (۱۴۰۱)	الگوی جذب و توسعه منابع انسانی در مکتب شهید سلیمانی	طبق نتایج پژوهش اصول مؤلفه جذب در مکتب حاج قاسم عبارتند از: ولایت مداری، شایسته سالاری، جوان محوری و به کارگیری افراد بالایمان و بااخلاق. در خصوص مؤلفه توسعه سرمایه انسانی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که توسعه سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی مشتمل بر پنج مؤلفه کلیدی مشارکت نیروی انسانی، مدیریت میدانی، عدالت مداری، مهارت‌های ارتباطی و آموزش است که در نهایت بهبود کیفیت نیروی انسانی و بهره‌وری و کارایی سازمان را به دنبال دارد.
۷	ملیحه اصغری (۱۴۰۱)	تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سستز پژوهی)	بررسی‌ها نشان داد در مکتب سردار سلیمانی تمام مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین با تکیه بر خدامحوری محقق گردیده‌اند و می‌توان سردار قاسم سلیمانی را به عنوان الگوی بارز رهبر تحول‌آفرین در مدیریت معرفی نمود.

یافته‌های این پژوهش از لحاظ مؤلفه‌های شناسایی شده همچون فراملی بودن با نتایج محسن شفیعی سیف‌آبادی و محمدعابدی اردکانی، (۱۴۰۰) همخوانی دارد. همچنین در خصوص روحیه انقلابی و وحدت‌آفرینی بین مسئولین با نتایج پژوهش محمدظاهری، (۱۳۹۹) همخوانی دارد. قابل ذکر است که از لحاظ ترویج نوآوری سازمانی و توسعه رهبری با نتایج تحقیق ناصر عسگری و رضا جهان‌فر (۱۴۰۲) هم‌خوانی دارد. اما می‌توان گفت که پژوهش حاضر از جمله نخستین پژوهش‌ها می‌باشد که باهدف ارائه یک الگوی تلفیقی از سبک‌های مدیریتی دو فرمانده نامدار ایرانی، شهید منصور ستاری و حاج قاسم سلیمانی مورد بررسی قرار داده است.

معرفی مختصری از شهید منصور ستاری

منصور ستاری، در ۲۹ اردیبهشت ۱۳۲۷ در روستای ولی آباد قرچک به دنیا آمد. در سال ۱۳۴۵ موفق به اخذ مدرک دیپلم متوسطه شد و با موفقیت در آزمون دانشکده افسری نیروی زمینی ارتش، وارد نظام شد و زندگی نظامی خود را آغاز نمود. در سال ۱۳۴۸ با درجه ستوان دومی دانش آموخته و به نیروی هوایی ارتش ایران پیوست. وی در نیروی هوایی پس از گذراندن دوره های تخصصی رسته کنترل جنگنده های شکاری برای طی کردن دوره های تکمیلی تخصصی به ایالت متحده آمریکا اعزام شد و در سال ۱۳۵۱ پس از طی دوره های تکمیلی تخصصی برای خدمت در نیروی هوایی به ایران بازگشت. در سال ۱۳۵۴ با قبولی در کنکور سراسری در رشته مهندسی برق وارد دانشگاه تهران شد که پس از آغاز دوران دفاع مقدس تحصیل را ترک کرده و در مأموریت های مختلف نظامی به دفاع از کشور مشغول گردید (اکبر، ۱۳۸۷).

ایشان از درجه ستوان یکمی تا شهادت محل های خدمتی زیر را تجربه کرد: افسر کنترل شکاری در عملیات ایستگاه رادار همدان، افسر کنترل شکاری در عملیات ایستگاه رادار آبادان، افسر یکنواختی و آموزش در معاونت عملیات فرماندهی پدافند هوایی، رئیس آموزش رادار معاونت عملیاتی فرماندهی پدافند هوایی، معاونت عملیات فرماندهی پدافند هوایی، معاونت طرح برنامه نیروی هوایی ارتش، فرماندهی نیروی هوایی (لواسانی، ۱۳۹۵). ایشان تا زمان شهادتش در این جایگاه خدمت کرد. ستاری در دی ماه سال ۱۳۷۳ به همراه شماری از همزمانش که از مقامات عالی رتبه نظامی بودند در سانحه هوایی به شهادت رسیدند.

معرفی مختصری از شهید قاسم سلیمانی

حاج قاسم سلیمانی ۲۰ اسفندماه سال ۱۳۳۵ در روستای قنات ملک از توابع کرمان چشم به جهان گشود. وی پس از اخذ دیپلم به شغل بنایی مشغول شد و بعدها فعالیت خود را به عنوان پیمانکار در اداره آب کرمان آغاز کرد. با پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ همزمان با پیمانکاری در اداره آب کرمان به صورت افتخاری به عضویت سپاه کرمان درآمد. پیش از آغاز دفاع مقدس و با شورش کردها به مناطق غرب کشور رفت. سهراب سلیمانی برادر شهیدمی گوید

که او یکی از گردانندگان اصلی راهپیمایی های کرمان در زمان انقلاب بود. هنگامی که عراق در سال ۱۳۵۹ به ایران حمله کرد، حاج قاسم سلیمانی چندین گردان از کرمان را آموزش داد و به همراه آنها راهی مناطق عملیاتی جنوب کشور شد. او حتی در دورهای فرماندهی سپاه آذربایجان غربی را نیز برعهده داشت. با خاتمه یافتن شورش کردها به کرمان بازگشت و فرمانده پادگان قدس سپاه کرمان شد. سردار حاج قاسم سلیمانی در سال ۱۳۷۹ با حکمی از سوی آیت الله خامن های رهبر معظم به عنوان دومین فرمانده این نیرو انتخاب شد. او در این نیرو فعال تهای گسترده های در زمینه تقویت و گسترش فعالی تهای محور مقاومت داشت. در واقع این فعالیت های سردار سلیمانی در کنار شهید عماد مغنیه بود که سبب قدرتمندتر شدن این نیرو و ناکامی رژیم صهیونیستی در رسیدن به اهداف خود در خصوص فلسطین و همچنین لبنان شد (نوروز و همکاران، ۱۴۰۱). فرمانده لشکر ۴۱ ثارالله در دفاع مقدس، سازماندهنده نیروهای حزب الله در جنگ ۳۳ روزه لبنان و فرمانده نیروی قدس سپاه پاسداران و کابوس داعش و جبهه النصره و دار و دست هشان امروز هدف اقدام تروریستی دولت آمریکا قرار گرفته است. سردار سپهبد پاسدار شهید حاج قاسم سلیمانی پس از عمری مجاهدت سرانجام توسط موشکهای لیزری پهپاد آمریکایی در بامداد روز ۱۳ دی ماه ام سال به همراه چند نفر از همرزمانش به شهادت رسید.

روش شناسی پژوهش

از آنجاکه این پژوهش به دنبال واکاوی و پرداختن به مساله ای برای اولین بار و ارائه یک الگویی مدیریتی تلفیقی مبتنی بر آن دارد لذا براساس هدف، اکتشافی می باشد. زیرا هدف این مورد از پژوهش ها جمع آوری نظریات و الگوها برای یافتن درک عمیقی از موضوع است. همچنین با توجه به اینکه تلاش دارد با الگویی پیشنهادی و نو، دانش الگویی مدیران عالی رتبه را ارتقاء ببخشد، بنیادی به شمار می آید. و از سوی دیگر به دلیل فراهم کردن نسخ های قابل استفاده برای مدیران در سازمان های دولتی و غیردولتی کاربردی محسوب می شود. رویکرد پژوهش حاضر استقرایی و آمیخته است که در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل تم (مضمون) به تحلیل داده مصاحبه ها، مقالات و ... در ارتباط با تفکرات و سبک های رهبری و مدیریتی شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی با استفاده از نرم افزار Maxqda می پردازد. به منظور کسب روایی از نتایج بخش کیفی از روش دلفی فازی و برای پایایی از روش هولستی استفاده شده است. در این مرحله از

تحقیق با بهره گیری از نظر ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی، که از سه رشته مدیریت، جامعه شناسی و علوم سیاسی به شیوه گلوله برفی انتخاب شده اند، الگو سازی ساختاری تفسیری انجام شده است.

یافته‌های تحقیق

در بخش کیفی، تحلیل مضمون، منبع گردآوری داده ها، مصاحبه ها، مقالات و کتاب ها در خصوص دو شهید بزرگوار است. پس از گردآوری داده ها که به صورت متن بود، شناسه گذاری آنها آغاز شد که پس از حذف شناسه های مشابه ۱۳۰ شناسه، مشخص گردید. در گام بعدی به منظور استخراج مضمون های پایه، شناسه ها و مفاهیمی که بیشترین نزدیکی را بایکدیگر داشت، در کنار هم قرار داده شد و ۶۴ مضمون پایه به دست آمد. در گام بعدی، مضمون های پایه در قالب ۱۵ مضمون سازمان دهنده جای گرفت و مضمون های سازمان دهنده نیز در قالب ۷ مضمون فراگیر دسته بندی شد. جدول ۱ نمونه ای از استخراج مفاهیم و مضمون ها می باشد.

جدول ۱. نمونه ای از استخراج مفاهیم و مضمون ها

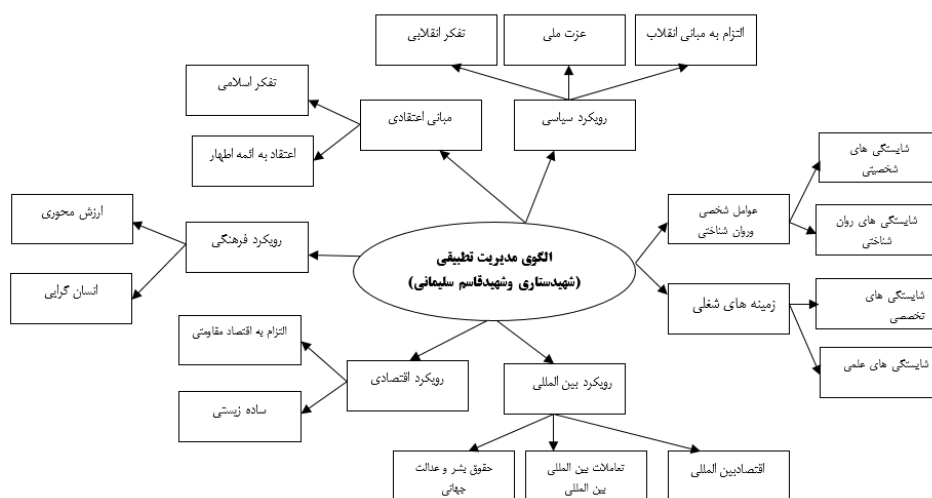
نویسنده	متن توصیفی	مفاهیم	مضمون های پایه	مضمون های سازمان دهنده	مضمون های فراگیر
عبدالجواد خلیلی، گسورش اسدی، نصراله رحمانی و احسان فرلهانی (۱۴۰۱)	شهید قاسم سلیمانی از جمله فرمانده های دوران دفاع مقدس بودند که درخصوص جانشین پروری از میان متخصصان نظامی همیشه پیش قدم بود. التزام به ولایت فقیه همواره اخلاقی مداری وی را پرور می داد.	شایسته سالاری توسعه منابع انسانی جانشین پروری اعتقاد به میانی و اصول اسلامی	التزام عملی به ولایت فقیه تکرس بودن پرهیز از توصیه پذیری	ولایت مداری شجاعت شایسته سالاری التزام به قانون اساسی	زمینه های فردی و اعتقادی
ناصر عسگری (۱۴۰۳)	سبک رهبری شهید ستاری نمایانگر الگویی است که توانسته دستاوردهای نوآورانه و تحول گرایانه چشمگیری را در راستای چشم انداز خودکفایی رقم بزند. این سبک رهبری چه در شرایط بحرانی و چه در دوران تحول و بهبود سازمانی موفقیت آمیز و اثر بخش بوده است. ترویج و به کارگیری این الگو می تواند دانش ارزشمندی برای توسعه قابلیت رهبری مدیران فراهم سازد و به شناخت چگونگی دستیابی به رهاوردهای فوق العاده توسط رهبران سازمانی مساعدت کند	خلاقیت و نوآوری خودکفابودن داشتن چشم انداز مدیریت کردن شرایط بحرانی توسعه منابع انسانی	خلاقیت و نوآوری خودکفایی آینده نگری مدیریت بحران توسعه منابع انسانی	خلاقیت و نوآوری خودکفایی آینده نگری مدیریت بحران توسعه منابع انسانی	پیش نیازهای شغلی

در ادامه شبکه مضامین ترسیم گردید. ترسیم شبکه مضامین وقتی شروع می شود که محقق، مجموعه ای از مضمون ها را پیشنهاد کند و بخواهد آنها را پالایش کند. مضمون های شناخته شده، منبع اصلی تشکیل شبکه های مضمون ها است. طی این گام، مشخص خواهد شد که برخی مضمون های پیشنهاد شده، واقعاً مضمون نیست (بعنوان مثال اگر داده ها کافی نباشند و یا داده های آن، خیلی گوناگون باشد)، برخی مضمون ها با همدیگر همپوشانی دارد (مثلاً اگر دو مضمون جدا، یک معنی و مفهوم داشته باشد و باهم، مضمون واحدی، تشکیل دهد) و ممکن است لازم باشد دیگر مضمون ها به مضامین جداگانه ای تفکیک شود.

جدول ۲. مضمون های مشخص شده از داده ها

مضامین اصلی	مضمون های سازمان دهنده	مضمون های پایه
-------------	------------------------	----------------

عوامل شخصیتی و روان شناختی	شایستگی های شخصیتی شایستگی های روان شناختی	پایداری و قوت شخصیت، جدیت و قاطع بودن، استقامت و پایداری، لطافت و محبت، گفتار آرام و در عین حال مؤثر، خلاقیت و نوآوری، امانت داری و وفاداری به مسئولیت، فروتنی، نگاه قوی و تأثیرگذار، اعتماد به نفس بالا، بردباری، دلیر، پرانرژی و پر شور، پافشاری و عزم راسخ، هوشیاری و با دکاوت، علم و آگاهی عمیق در یک زمینه خاص، مدیریت و فکر مناسب، راستگویی و صداقت
زمینه های شغلی	شایستگی های تخصصی و علمی	طرح ریزی، سازماندهی، عملی بودن، هدایتگری، تعهد حرفه ای، مشورت پذیری، توجه هم زمان به هدف و مشروعیت روش دستیابی به آن، راهنمایی و تعلیم، اندیشه سیستمی، ارزیابی خود، عمل گرایی و کاربست گرایی، مسئولیت پذیر، تمرکز بر دانش
رویکرد سیاسی	التزام به مبانی انقلاب عزت ملی تفکر انقلابی	ولایت مداری، انقلابی گری، استکبارستیزی، وحدت آفرینی، بصیرت، دشمن شناسی، شناخت درست از مصلحت ها
مبانی اعتقادی	تفکر اسلامی اعتقاد به ائمه اطهار	توکل بر خدا، شهادت طلبی، بی تعلقی به دنیا، مخلص بودن، عشق به ائمه اطهار، تفکر عاشورایی، ایثار واز خودگذشتگی، عدالت خواهی
رویکرد فرهنگی	ارزش محوری انسان گرایی	مردمی بودن، احترام به طبقه مستضعف، التزام به سبک زندگی اسلامی، ایرانی، پرهیز از شعارزدگی، شهرت گریزی، مبارزه با غرب زدگی، احترام به خانواده و شجاعت اخلاقی
رویکرد اقتصادی	ساده زیستی التزام به اقتصاد مقاومتی	نهی اقتصاد نفتی، ساده زیستی، اولویت منافع ملی بر شخصی، تأکید بر ظرفیت های داخلی و رونق تولید
رویکرد بین المللی	تعاملات بین المللی اقتصاد بین المللی حقوق بشر و عدالت جهانی	همکاری های بین المللی، مبارزات برون مرزی، اعتقاد به رعایت حقوق بشر، احترام متقابل بین المللی، عزت ملی



شکل ۱. شبکه مضامین الگوی تلفیقی مطلوب مدیریتی مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید منصورستاری و شهید قاسم سلیمانی

روایی بخش کیفی این پژوهش با استفاده از روش دلفی فازی به دست آمده است. با توجه به اینکه اختلاف اعداد دیفازی شده مرتبط با مضمون‌ها در مرحله اول و دوم کمتر از ۰/۱ کمتر بوده است در مرحله دوم متوقف می شود و روایی به دست می آید.

جدول ۳. اختلاف میانگین فازی زدایی شده در مرحله اول و دوم

ردیف	خلاصه گزاره پرسشنامه	مقدار میانگین دیفازی شده مرحله اول	مقدار میانگین دیفازی شده مرحله دوم	اختلاف میانگین دیفازی شده مرحله اول و دوم
۱	اتفاق نظر خبرگان برای قرار مضمون های شناسایی شده	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۳
۲	تناسب بین مضمون فراگیر عوامل شخصیتی و روان شناختی با مضمون های سازمان	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۸۰

	دهنده و پایه آن			
۳	تناسب بین مضمون فراگیر زمینه های شغلی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۷۷
۴	تناسب بین مضمون فراگیر رویکرد سیاسی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۷۱	۰/۶۵	۰/۶۸
۵	تناسب بین مضمون فراگیر مبانی اعتقادی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۷۰	۰/۷۱	۰/۷۱
۶	تناسب بین مضمون فراگیر رویکرد فرهنگی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۸۱
۷	تناسب بین مضمون فراگیر رویکرد اقتصادی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۷۷	۰/۶۷	۰/۷۲
۸	تناسب بین مضمون فراگیر رویکرد بین المللی با مضمون های سازمان دهنده و پایه آن	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۶۷

به منظور کسب پایایی نتایج در بخش کیفی از روش هولستی استفاده شده است. در این روش متون در دو مرحله شناسه گذاری می شود. هولستی فرمولی را برای تعیین پایایی داده های اسمی بر حسب درصد توافق مشاهده شده ارائه کرده است:

$$PAO = 2M / (N1 + N2)$$

در این فرمول M تعداد موارد شناسه گذاری مشترک بین دو شناسه گذار است. $N1$ و $N2$ به ترتیب تعداد موارد شناسه گذاری شده با شناسه گذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از $۰/۷$ بزرگتر باشد، مطلوب است. در این تحقیق علاوه بر

شناسه گذاری توسط محققین داده ها در اختیار یک نفر از دانش امویان دکتری تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفت و ضریب هولستی ۰/۸۳ محاسبه شد که با توجه به بیش از ۰/۷ بودن، پایایی قابل قبول است.

در ادامه کار، پرسشنامه ساختاری به منظور سطح بندی مضمون های فراگیر، تعیین اثرگذاری و اثرپذیری هریک از مضمونه ای فراگیر و در نهایت الگوسازی ساختاری در اختیار ۳۰ نفر از خبرگان مدیریت جامعه شناسی و علوم سیاسی قرار گرفت که به شیوه گلوله برفی انجام شده بودند. خبرگان این تحقیق حائز این شرایط بودند که در جدول شماره ۳ اطلاعات توصیفی قابل مشاهده است.

جدول ۳. ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی
مرد	۲۶	۱۰-۱۵	۷	کارشناسی ارشد	۸
زن	۴	۱۵-۲۰	۹	دکتری	۲۲
بیشتر از ۲۰ ۱۴					

رویکرد ساختاری تفسیری، روشی مبتنی بر نظرنخبگان است. این روش، روشی موثر و کارا برای موضوعاتی است که در آن متغیرهای کیفی در سطوح متفاوت اهمیت بریکدیگر آثار متقابل دارد. با به کارگیری این روش، ارتباطات و وابستگی های بین متغیرهای کیفی مسئله را می توان یافت (رمضانیان وهمکاران، ۱۳۹۴)

گام های الگوسازی ساختاری تفسیری

پس از آن که مولفه های مرتبط شناسایی شد، نوبت به وارد کردن آن ها در ماتریس ساختاری می شود. این ماتریس یک ماتریس به اندازه مولفه های مرتبط با الگوی مدیریت تلفیقی می باشد که در سطر و ستون آن تمامی مولفه ها به ترتیب ذکر می شود. در واقع جهت تشکیل ماتریس روابط درونی متغیرها از خبرگان در فرایند ISM خواسته می شود تا بر اساس اصول زیر ماتریس را تکمیل نمایند.

نماد	تعریف	نماد	تعریف
V	یعنی i منجر به j می شود	X	برای نشان دادن تاثیر دوطرفه (بعد i به j و بعد j به i)
A	یعنی j منجر به i می شود	O	برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو بعد

سپس با نظرات خبرگان ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها به شرح جدول شماره (۴) تشکیل شد.

مولفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
عوامل شخصیتی و روان شناختی		X	X	X	A	X	A
زمینه های شغلی			X	X	V	V	X
رویکرد سیاسی				X	X	V	V
مبانی اعتقادی					V	V	V
رویکرد فرهنگی						X	X
رویکرد اقتصادی							X
رویکرد بین المللی							

به دست آورد ماتریس دستیابی^۱

ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر عمل می کند:

- اگر نماد خانه (i, j) معادل V باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل ۱ و ارزش خانه قرینه صفر می باشد.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل A باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل صفر و ارزش خانه قرینه ۱ می باشد.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل X باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه ۱ خواهد بود.
- اگر نماد خانه (i, j) معادل O باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه صفر خواهد بود.

جدول ۵. ماتریس دستیابی اولیه

مولفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
عوامل شخصیتی و روان شناختی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰
زمینه های شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
رویکرد سیاسی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مبانی اعتقادی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱
رویکرد فرهنگی	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱
رویکرد اقتصادی	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱

^۱. Reach ability matrix

۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	رویکرد بین المللی
---	---	---	---	---	---	---	-------------------

سازگار کردن ماتریس دستیابی

بعد از به دست آمدن ماتریس اولیه، باید سازگاری درونی آن نیز برقرار شود. یعنی اگر عامل A منجر به عامل B شود و عامل B هم منجر به عامل C شود، در نتیجه عامل A باید منجر به عامل C شود. و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. در این پژوهش برای سازگار کردن ماتریس از نرم افزار Matlab استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶. ماتریس دستیابی سازگاری شده

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	بندی
عوامل شخصیتی و روان شناختی	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۴
زمینه های شغلی	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۴
رویکرد سیاسی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۵
مبانی اعتقادی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۵
رویکرد فرهنگی	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۵
رویکرد اقتصادی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
رویکرد بین المللی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
میزان وابستگی	۶	۶	۵	۵	۵	۶	-

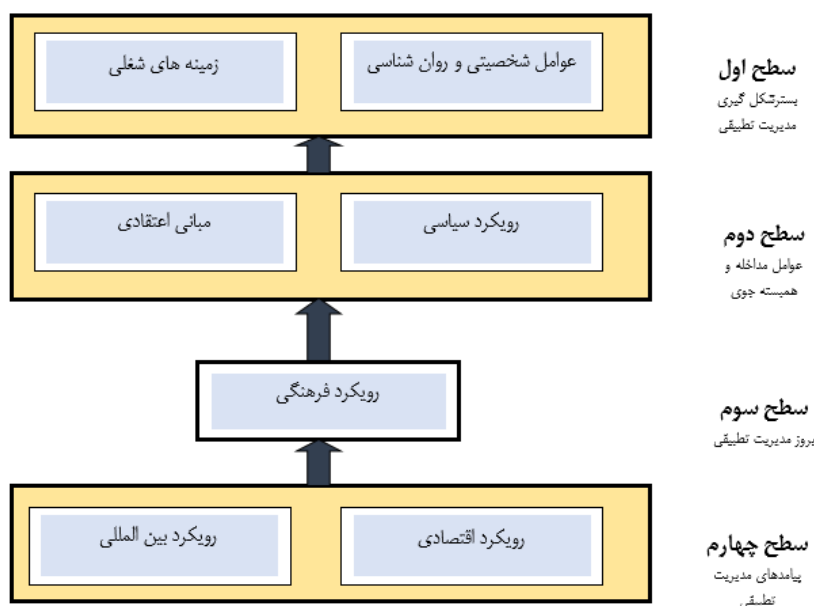
تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها

در روش مدل سازی ساختاری تفسیری، برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه های ورودی و خروجی برای هر متغیر مشخص می شود. در این مرحله پس از تعیین مجموعه ورودی و خروجی، مجموعه مشترک برای هر متغیر نیز تعیین می گردد. سپس به منظور اولویت بندی، متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آنها کاملاً مشابه باشد، در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ISM قرار می گیرند. برای مشخص کردن اجزای سطح بعدی سیستم، متغیر سطح بندی شده از جدول حذف و با بقیه متغیرهای باقی مانده جدول بعدی شکل داده می شود و این

عمل تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه داده خواهد شد. جدول شماره (۷) سطح بندی متغیرها را نشان می دهد.

جدول ۷. تعیین سطوح متغیرها (جدول تلفیق تناوب اول تا چهارم)

متغیرها	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مجموعه مشترک	سطح
عوامل شخصیتی و روان شناختی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	اول
زمینه های شغلی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	اول
رویکرد سیاسی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	دوم
مبانی اعتقادی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	دوم
رویکرد فرهنگی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	سوم
رویکرد اقتصادی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	چهارم
رویکرد بین المللی	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	(۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷)	چهارم



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

در خصوص تشریح مدل نهایی پژوهش لازم به توضیح است که مدل حاضر از چهار بخش تشکیل شده است که در بخش اول به بستر شکل گیری الگوی مدیریتی تطبیقی مبتنی بر سبک مدیریتی شهید منصورستاری و شهید قاسم سلیمانی اشاره شده است که این قسمت دو بخش، عوامل شخصیتی و روان شناختی و زمینه های شغلی را در بر می گیرد. این عوامل توسط عوامل همبسته و مداخله جو تقویت شده و بروز مدیری موفق و کارا را سبب می شوند. لذا عوامل همبسته و مداخله جوی الگوی مدیریت تطبیقی حاضر که رویکرد سیاسی و مبانی اعتقادی این دو شهید بزرگوار می باشد، زمینه ساز و مداخله گر در بروز مدیریت تطبیقی هستند. بر این اساس دو قسمت پایین یعنی بستر شکل گیری و عوامل همبسته در مدل، موجب پیدایش سبک مدیریت تطبیقی می شود که متاثر از رویکرد فرهنگی می باشد. بخش چهارم مدل پیامدهای مدیریت تطبیقی است که شامل رویکرد اقتصادی و رویکرد بین المللی است. لذا پیامدهای رویکرد اقتصادی موجب تقویت اقتصاد داخلی بر مبنای اقتصاد مقاومتی می شود و اعتقاد به این روکرد باعث پیشرفت در تولید داخلی می شود همچنین پیامد ویکرد بین المللی این مدل، موجب تعامل سازنده بر اسا عزت، مصلحت و امنیت داخلی می باشد.

تجزیه و تحلیل میک مک

بعد از ترسیم مدل ساختاری-تفسیری الگوی تطبیقی مدیریتی مبتنی بر سبک مدیریتی شهید منصورستاری و شهید قاسم سلیمانی در تراز انقلاب اسلامی برای سازمان‌های دولتی و غیردولتی با به کار گیری مدل سازی ساختاری-تفسیری و ماتریس در دسترس پذیری اقدام به ایجاد جدول ماتریس نفوذ پذیری-وابستگی و دسته بندی متغیرها در ۴ دسته می‌باشد.

۱. متغیرهای خود مختار: این دسته شامل متغیرهایی است که دارای قدرت هدایت و وابستگی ضعیف و متوسط می‌باشند. این متغیرها نسبتاً غیر متصل به سیستم بوده و دارای ارتباطات کم و ضعیف با آن می‌باشند.

۲. متغیرهای وابسته: این نوع از متغیرها دارای قدرت هدایت کنندگی کم ولی وابستگی نسبتاً بالا می‌باشند. این دسته از متغیرها معمولاً متغیرهای نتیجه یا هدف هستند.

۳. متغیرهای پیوندی: سومین دسته متغیرهایی هستند که دارای قدرت هدایت زیاد و وابستگی زیاد می‌باشند. این متغیرها غیر ایستا هستند، زیرا هر نوع تغییر در آنها می‌تواند سیستم را تحت تاثیر قرار دهد و در نهایت بازخور سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد.

۴. متغیرهای نفوذی: متغیرهایی که دارای قدرت هدایت کنندگی زیاد ولی وابستگی کم می‌باشند (ملون، ۲۰۱۴).

نتایج تحلیل میک مک نشان داد هفت عامل موثر بر موضوع الگویی تطبیقی مدیریتی از بعد قدرت نفوذ پذیری و وابستگی به چهار دسته عوامل نفوذی، پیوندی، وابسته و خودمختار تقسیم می‌شوند که در ادامه گزارش شده‌اند.

در نمودار شماره (۱) تحلیل میک مک ارائه شده است. در این نمودار متغیرها بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی تقسیم بندی می‌شوند.

قدرت نفوذ		نفوذی			پیوندی	
			۲		۷	
		۶	۳		۱	۵
		خود مختار			وابسته	
					۴	

میزان وابستگی

نمودار ۱. تحلیل Micmac قدرت نفوذ و وابستگی

نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای اولین بار سعی شده است از دو سبک مدیریتی شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی به عنوان دو مدیر عالی رتبه در ترنز انقلاب اسلامی در مجموعه حکمرانی کشور مورد بررسی قرار گیرد. نتایج پژوهش ۶۴ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۷ مضمون فراگیر شامل رویکرد اقتصادی، رویکرد بین المللی، رویکرد فرهنگی، رویکرد سیاسی و اعتقادی، همچنین عوامل شخصیتی و روان شناختی و زمینه های شغلی را نشان داد، رویکرد اقتصادی و رویکرد بین المللی به عنوان اثرگذارترین مضامین در سطح چهارم، رویکرد فرهنگی در سطح سوم، رویکردهای سیاسی و مبانی اعتقادی در سطح دوم و عوامل شخصیتی و روان شناختی و زمینه ای شغلی به عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت.

تا کنون پژوهش هایی در زمینه ارائه الگوی مدیریتی این دو شهید بزرگوار همچون پژوهش های بسیار خوبی توسط محسن شفیعی و همکاران (۱۴۰۰)، محمد ظاهری (۱۳۹۹)، کریم اسکندری و همکاران (۱۴۰۲)، عبدالجواد خلیلی و همکاران (۱۴۰۲) و ملیحه اصغری (۱۴۰۱) مبتنی بر سبک مدیریتی شهید قاسم سلیمانی و همچنین پژوهش های درخوری توسط ناسر عسگری و رضا جهان فر (۱۴۰۲) در خصوص سبک مدیریتی شهید منصور ستاری انجام شده است. اما تاکنون مدلی تلفیقی مبتنی و بر گرفته از سبک مدیریتی این دو شهید بزرگوار احصاء نشده است. همچنین قابل ذکر است که این تحقیقات برای همه سطوح مدیریتی و بخصوص مدیران عالی رتبه در بخش دولتی و یا غیر دولتی الگویی جامع ارائه نداده اند. الگوهای احصاء شده توسط پژوهش های قبل بیشتر برای مدیران در حوزه های نظامی مطرح بوده است. در نتیجه این تحقیق، اولین و تنها پژوهشی است که به الگویی مطلوب مدیریتی برای مدیران عالی در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر دو سبک مدیریتی دو فرمانده بزرگ پرداخته و یک الگویی تطبیقی از این دو عزیز ارائه داده است. الگوی مدیریتی تلفیقی در تراز انقلاب اسلامی که بر اساس سبک های مدیریتی شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی شکل گرفته، می تواند به عنوان یک مدل راهبردی و جامع در عرصه مدیریت و رهبری در دوران پس از انقلاب اسلامی در نظر گرفته شود. این مدل از یک طرف بر مبنای عواملی همچون ویژگی های شخصیتی و روان شناختی، زمینه های شغلی، و رویکردهای مختلف سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و بین المللی شکل گرفته و از طرف دیگر، الهام گرفته از آموزه های دینی و مبانی اعتقادی انقلاب اسلامی است. در رویکرد مدیریتی شهید منصور ستاری، تمرکز بر فناوری، نوآوری، و توسعه

توانمندی‌های ملی در عرصه‌های علمی و نظامی بوده است، در حالی که شهید قاسم سلیمانی به عنوان یک فرمانده میدانی، بر قدرت تحلیل و دیپلماسی استراتژیک تأکید داشته است. این دو رویکرد مدیریتی، با توجه به مؤلفه‌های روان‌شناختی و شخصیتی هر یک از این بزرگواران، به گونه‌ای تلفیق شده‌اند که نه تنها به نیازهای داخلی کشور پاسخ می‌دهند بلکه در ابعاد بین‌المللی نیز قابل گسترش و تأثیرگذاری هستند. در این الگوی تلفیقی، بُعد اقتصادی و بین‌المللی، همان‌طور که در روش‌های مدیریتی شهیدان ستاری و سلیمانی مشهود است، اهمیت زیادی دارد. رویکرد فرهنگی نیز هم‌زمان با اولویت‌های سیاسی و اعتقادی در این مدل گنجانده شده‌اند تا تمامی جنبه‌های یک مدیریت موفق، مبتنی بر اصول انقلاب اسلامی، پوشش داده شوند. بنابراین، این الگوی مدیریتی می‌تواند به عنوان یک نقشه راه برای توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف کشور، از جمله در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و بین‌المللی، عمل کند. تأکید بر شخصیت‌های برجسته‌ای چون شهید منصور ستاری و شهید قاسم سلیمانی، الگویی از مدیریت مؤثر در شرایط پیچیده و متنوع جهانی ارائه می‌دهد که بر اساس اصول اسلامی و نیازهای ملی، در تمام سطوح مختلف قابل تطبیق و اجرایی است.

پیشنهادهای

پیشنهادهای این پژوهش در دو بخش مطرح می‌شود؛ ابتدا پیشنهادهای اجرایی برای وزارت خانه ها و در ادامه پیشنهاد برای محققین جهت پژوهش های آتی:

(۱) با توجه به شرایط خاص کشور و وجود تحریم های ظالمانه ، دولت می تواند به عنوان یک مدل در انتخاب مدیران در حوزه های مختلف مانند نظامی، اقتصادی، و فرهنگی از این مدل تطبیقی استفاده نمایند مورد استفاده قرار گیرد.

(۲) در ارزیابی مدیران عالی می توان از مولفه های استخراج شده این مدل بهره گرفت، بعنوان مثال اعتقاد و التزام به اقتصاد مقاومتی در رویکرد اقتصادی یکی از ملزومات ساده زیستی مدیران می باشد.

(۳) از آنجا که شهید ستاری و شهید سلیمانی بر تربیت و پرورش منابع انسانی با ویژگی های خاص و انقلابی تأکید داشتند، پیشنهاد می شود در توسعه منابع انسانی با استفاده از این الگو در تربیت و پرورش نیروی انسانی کارآمد برای سازمان ها بهره گرفت و همچنین در بحث جانشین پروری می توان از مولفه های این مدل استفاده بهینه نمود.

۴) شهید قاسم سلیمانی در ابعاد بین‌المللی و در میدان‌های سیاسی و نظامی، از دیپلماسی استراتژیک بهره برد. این مدل جامع و کامل می‌تواند الگوی مناسبی برای تقویت دیپلماسی کشور و تعاملات بین‌المللی در سیاست خارجی فراهم کند. پیشنهاد به پژوهشگران آتی:

۵) یکی از ویژگی‌های برجسته شهیدان ستاری و سلیمانی، توانایی بالای آنها در مدیریت بحران و تصمیم‌گیری در شرایط اضطراری بود. پیشنهاد می‌شود این مدل شرایط بحران استفاده کرده‌اند، پرداخته و مدل‌هایی برای آموزش مدیران در اتخاذ تصمیمات مؤثر در شرایط پیچیده و بحرانی ارائه دهد. این امر می‌تواند در بهبود عملکرد مدیران در بحران‌های سیاسی، اقتصادی و نظامی کمک شایانی کند.

۶) با توجه به تأکید شهید منصور ستاری بر توسعه فناوری در حوزه‌های دفاعی و علمی، پیشنهاد می‌شود مقاله به بررسی روش‌های نوین مدیریت مبتنی بر استفاده از فناوری‌های دیجیتال، داده‌کاوی و سیستم‌های اطلاعاتی پرداخته و کاربرد این فناوری‌ها در بهبود عملکرد مدیریتی و تصمیم‌گیری‌های راهبردی مورد بررسی قرار گیرد.

۷) در رویکرد سیاسی، شهید سلیمانی توانمندی‌های بالایی در تحلیل سیاسی، استراتژی‌های نظامی و دیپلماسی داشت. پیشنهاد می‌شود که مقاله به بررسی نحوه تلفیق رویکرد سیاسی شهید سلیمانی با شیوه‌های مدیریتی و توانایی‌های او در مدیریت بحران‌ها بپردازد. این امر می‌تواند الگویی برای مدیران سیاسی و اقتصادی فراهم کند که توانایی تحلیل و تصمیم‌گیری صحیح در شرایط بحرانی را داشته باشند.

منابع

- اسگندری، کریم؛ عرفای جمشیدی، شادی و عرفای جمشیدی، شیدا (۱۴۰۲). طراحی الگوی خود مدیریتی با تأکید بر مکتب فکری شهید حاج قاسم سلیمانی با رویکرد تحقق حاکمیت منابع انسانی . حکمرانی متعالی، ۴(۱۳)، ۹-۳۴.
- اصغری، ملیحه (۱۴۰۱). تبیین الگوی مدیریتی شهید سلیمانی در جبهه مقاومت (یک مطالعه سنتز پژوهی)، مطالعات بیناری اسلامی، ۱۱(۳)، ۱۱۷-۱۹۹.
- اکبر، علی (۱۳۸۷). پآگباز عرصه عشق مجموعه خاطرات؛ مروری بر زندگی شهید سرلشکر منصور ستاری. تهران: انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران (نشر آجا)
- شفیعی سیف آبادی، محسن و عابدی اردکانی، محمد (۱۴۰۰). ارزیابی عوامل نفوذ الگوی رفتاری و مدیریت جهادی سردار سلیمانی بر مبنای نظریه اورت راجرز: مطالعه موردی، محور مقاومت در منطقه خاورمیانه، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۴(۹۱)، ۵-۴۰.
- حق گویان، زلفا؛ گایینی، ابوالفضل و زارعی، مرضیه (۱۴۰۲). شناسایی مولفه‌های سبک رهبری فرماندهان هشت سال دفاع مقدس، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۲(۱)، ۱-۳۰.
- خلیلی، عبدالجواد؛ اسدی، کوروش؛ رحمانی، نصراله و فراهانی، احسان (۱۴۰۱). الگوی جذب و توسعه منابع انسانی در مکتب شهید سلیمانی. کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی.
- لواسانی، حمید (۱۳۹۵). مرد ابرپوش، تهران، سوره مهر.
- رمضانیان، محمدرحیم؛ مرادی، محمود و سلطانی، فاطمه (۱۳۹۴). تحلیل موانع تعامل پذیری در زنجیره تامین صنعت خودرو با بکارگیری رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲)، ۳۶۹-۳۹۱.
- زارعی متین، حسن و متحد، محمود (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، نشر آگه.
- عسگری، ناصر (۱۴۰۲). رهبری ستودنی: الگوپردازی سبک رهبری شهید ستاری، مطالعات رفتار سازمانی، ۱۲(۳)، ۱-۳۴.
- عسگری، ناصر و جهانفر، رضا (۱۴۰۲). واکاوی نوآوری‌های سازمانی شهید ستاری در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، ۶(۴)، ۱-۲۲.
- نوروزی، خلیل؛ رنجبر، هادی؛ اسعدی، محمد و آماده، حسین (۱۴۰۱). فهم جوهره ارتباطات انسانی - الهی در سبک فرماندهی سپهبد شهید قاسم سلیمانی، مطالعات راهبردی بسیج، ۲۵(۹۴)، ۳۹-۷۳.
- یوسفی امیری، مظاهر؛ خائف الهی، احمدعلی؛ فانی، علی اصغر و مرتضوی، مهدی (۱۴۰۰). بررسی وتحلیل ارزش های خدمات عمومی در سازمان های دولتی، مدیریت دولتی، ۱۳(۱)، ۱۰۳-۱۲۵.

- Abu-Rumman, A. (2022). *Islamic management principles and practices*. Routledge.
- Al-Shehab, H. (2021). *Leadership and management in Islamic organizations: Principles and practices*. Springer.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2020). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (5th ed.). Free Press.
- DuBrin, A. J. (2021). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (9th ed.). Cengage Learning
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Greenleaf, R. K. (2020). *The servant as leader*. Greenleaf Center for Servant Leadership
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2021). *Strategic management: Concepts and cases* (13th ed.). Cengage Learning.
- Indahsari and S. J. Raharja,(2020), “New Public Management (NPM) as anEffort in Governance,” Jurnal Manajemen Pelayanan Publik, vol. 3, no. 2, p. 73, Jun., doi: 10.24198/jmpp.v3i2.25342
- Kettunen, P. (2021). *Public management: An introduction*. Routledge
- Mintzberg, H. (2020). *Managing* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Raadschelders, J. C. (2022). *Public administration: The interdisciplinary study of government*. Oxford University Pres
- Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Simon HA.(1979). Rational decision making in business organizations. The American Economic Review, 69(4):493-513
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.