

Explaining the Competency Model of Civilizational Jihadi Managers Case study: Martyr Ghasem Soleimani

Mohammad Amin Pahlavan Sharif *

Muhammad Hussein Kazemi Shoorei **

Abstract

The Islamic Revolution, as the greatest event of the contemporary history in the Islamic world and the region, promises progress towards a new civilization on the basis of Islam. Islamic values and concepts are applied to all of its aspects everywhere. Theorizing the Islamic and Jihadi management and proposing appropriate solutions, as a proper system to the internal situations of the country, can help us move towards this goal. However, the researchers' works have not yet been able to achieve this. This research is an attempt to increase the effectiveness of these researches, and help achieve Jihadi management by focusing on the required features of Jihadi managers in order to obtain success. For this end, a qualitative research is conducted through theme analysis, which focuses on identifying the style and manners of Martyr Soleimani, one of the most successful and well-known Jihadi managers proposing civilization, by reviewing various sources in this field to has introduce these features. So, 30 written sources in this field were reviewed, which resulted in 920 basic themes, 74 organizing themes, 13 comprehensive themes at level 1, and 3 comprehensive themes at level 2. To end with, a proper model containing three dimensions of Jihadi managing behaviors at individual, organizational and national-transnational contexts were identified as the comprehensive themes at level 2. Competencies including spiritual personality, moral virtues, strong and influential personality, Jihadi spirit in all affairs, strategic look, humanitarianism, revolutionary features, comprehensive traits, popularity, accountability, maximum absorption, and acting across borders are presented as comprehensive themes at level 1.

Keywords: *Islamic management, Jihadi management, managers' competencies, human resource competencies, competency model, Jihadi managers' competencies, Martyr Ghasem Soleimani.*

* Corresponding author: assistant professor in human resource at the Faculty of Management, Imam Hussein Comprehensive University
A.sharif@ut.ac.ir

** Researcher in the field of Jihadi management, Faculty of Management, Imam Hussein Comprehensive University

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(زمستان ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۴: ۱۶۸ - ۱۴۱)



تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)

محمدحسین کاظمی شورئی**

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۱۱/۰۴

محمد امین پهلوان شریف *

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۳

چکیده

انقلاب اسلامی بزرگترین اتفاق عصر حاضر در جهان اسلام و منطقه، نوید پیشرفت به سمت تمدن نوینی می‌دهد که اسلام محور و مبنای آن است و ارزشها و مفاهیم اسلامی در جای جای آن مورد استفاده قرار می‌گیرد. نظریه‌پردازی در زمینه مدیریت اسلامی و جهادی و ارائه راه‌کارهای متناسب با آن به‌عنوان نسخه‌ای متناسب با فضای بومی کشور، می‌تواند ما را در حرکت به سمت هدف یاری کند. لکن هنوز تولیدات پژوهشگران نتوانسته است این مهم را محقق کند. این پژوهش با محور قرار دادن بررسی ویژگیهای مورد نیاز مدیران جهادی به‌منظور دستیابی به موفقیت، به دنبال افزایش اثربخشی آنها و کمک به تحقق مدیریت جهادی است. به همین منظور پژوهشی کیفی با روش تحلیل مضمون با تمرکز بر بررسی سبک و سیره شهید سلیمانی به‌عنوان یکی از مدیران جهادی تمدن‌ساز موفق و شناخته‌شده و بررسی منابع گوناگون در این زمینه، به معرفی این ویژگیها پرداخته است. در این راستا، ۳۰ منبع مکتوب در این زمینه بررسی شد که نتیجه آن دستیابی به ۹۲۰ مضمون پایه، ۷۴ مضمون سازماندهنده، ۱۳ مضمون فراگیر سطح یک و سه مضمون فراگیر سطح دو بود. در نهایت، الگویی متناسب با سه بعد سلوک مدیر جهادی در زمینه‌های فردی، سازمانی و ملی - فراملی به‌عنوان مضمونهای فراگیر سطح دو و شایستگیهای شخصیت معنوی، فضایل اخلاقی، شخصیت قوی و تأثیرگذار؛ روحیه جهادی در کارها، نگاه راهبردی، انسان‌مدار بودن؛ انقلابی‌بودن، شخصیت جامع‌الاطراف داشتن، مردم‌داری، مسئولیت‌پذیری، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها به‌عنوان مضمونهای فراگیر سطح یک ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی، شایستگیهای مدیران، شایستگیهای نیروی انسانی، الگوی شایستگی، شایستگیهای مدیران جهادی، شهید قاسم سلیمانی.

a.sharif@ut.ac.ir

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت جهادی، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام

** دانش آموخته کارشناسی ارشد، پژوهشگر مدیریت جهادی، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام

shoure.kazami@ut.ac.ir

مقدمه

یکی از وقایع بزرگ قرن اخیر در جهان، انقلاب اسلامی ایران است که با هدف حاکم کردن ارزشهای الهی و حکومت الله و نفی استکبار طاغوت به پیروزی رسید. این موضوع در حوزه ساختاردهی اجتماعی و سیاسی پیگیری شده و توسط معمار کبیر انقلاب و جانشین برحق ایشان بارها مطرح شده است. به عنوان مثال مقام معظم رهبری (حفظه الله) در بیانات مختلف مراحل تحقق اهداف انقلاب اسلامی و تحقق تمدن نوین اسلامی را بیان، و فرایندی را معرفی کرده‌اند که از انقلاب اسلامی آغاز می‌شود و به ترتیب نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه - کشور اسلامی و امت اسلامی محقق شود (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۹؛ ۱۳۸۰؛ الف، ۱۳۸۴؛ ب، ۱۳۸۵؛ ۱۳۹۰ و ۱۳۹۳). در همین راستا مراکز علمی مانند دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه نیز نقش ایفا کرده و باید سهم خود را در راه رسیدن به تمدن اسلامی داشته باشند اما حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی با مبنا قرار گرفتن علوم اجتماعی و علوم انسانی - که با پیش‌زمینه‌های فکری و فرهنگی غربی تدوین و تولید شده‌اند - نمی‌تواند در مدیریت جامعه و ساختارهای اجتماعی مطلوب باشد؛ لذا نسخه جایگزینی باید توسط مراکز علمی مرتبط برای این منظور تولید و ارائه شود. حرکت در راه دستیابی به علوم انسانی اسلامی و به‌طور خاص مدیریت اسلامی در همین راستا بوده و هست. این تلاش، حرکتی در جهت تولید علوم و مفاهیمی برگرفته از فرهنگ اسلامی و بومی است؛ اما این تلاشها به لحاظ کمی و کیفی ناکافی است و نتوانسته تأثیر مناسبی بر محیط اجرایی سازمانها و نهادهای سیاسی - اجتماعی داشته باشد. در پاسخ به این نیاز اجتماعی، تلاشهای مختلفی توسط پژوهشگران و اندیشمندان حوزه و دانشگاه انجام شده که ارائه مفهوم مدیریت جهادی نیز تلاشی در همین جهت ارزیابی می‌شود؛ مفهومی که مبدع آن مقام معظم رهبری (حفظه الله) بوده و الگویی از فرایند مدیریت مبتنی بر ویژگیهای بومی کشور و فرهنگ اسلامی است.

از زمان طرح این مفهوم تاکنون پژوهشهای متعددی درخصوص تبیین مبانی اصول، ابعاد، عوامل و سایر جنبه‌های آن به انجام رسیده است. یکی از این ابعاد، تلاش به‌منظور شناساندن مدیر و معرفی ویژگیها و شیوه‌های مدیریت او در چارچوب مدیریت جهادی است که کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و تولیدات کمتری نیز دربر داشته است. موضوعی که باعث ضعف در معرفی مدیر و ویژگیهای فردی و مدیریتی او به‌عنوان عامل اجرای مدیریت جهادی شده است.

اهمیت این موضوع به علت نقش تعیین‌کننده مدیر جهادی در تحقق مدیریت جهادی بوده و در صورت تغییر، بخش قابل توجهی از تغییرات مدیریتی را محقق خواهد کرد. این موضوع متضمن چارچوب جدیدی است که تفاوت‌های اساسی با مفاهیم معمول و شناخته شده علم مدیریت^۱ دارد. نگارندگان این مقاله نیز با مبنا قرار دادن سبک و سیره شهید سلیمانی به‌عنوان نمونه‌ای از مدیران موفق شناخته‌شده و تمدن‌ساز جهادی، در پی طراحی الگویی از سیره عملی ایشان بوده‌اند. به‌زعم نگارندگان، این تمرکز به‌دلیل جامعیت شخصیت و وجود نظام فکری در سیره عملی و با توجه به موفقیت‌های ویژه و محبوبیت خاص ایشان در میان طیف‌های مختلف، می‌تواند به خروجی‌های نوآورانه منجر شده و نکات آموزنده قابل توجهی برای حوزه مدیریت و سازمان دربر داشته باشد. ویژگی که در بیانات رهبر معظم انقلاب نیز تصریح شده و ایشان به توجه و تمرکز بر شهید سلیمانی نه به‌عنوان یک فرد، بلکه به‌عنوان یک مکتب، یک راه و یک مدرسه درس‌آموز توصیه کرده‌اند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۸)؛ لذا هدف اصلی این پژوهش، شناسایی ویژگی‌های شهید سلیمانی به‌منظور تبیین الگوی شایستگی مدیر جهادی تمدن‌ساز است. در همین راستا، سؤال اصلی نیز آن است که مدیر جهادی تمدن‌ساز چه شایستگی‌هایی باید داشته باشد؟

مبانی نظری

ضرورت مدیریت اسلامی

مدیریت، یکی از شاخصه‌های موفقیت یا عدم توفیق جوامع است و معمولاً جوامع موفق، از مدیریت مناسبتری بهره‌مند هستند؛ لذا اهمیت تاثیرگذاری مدیریت در جامعه، بر کسی پوشیده نیست. این موضوع با تعریف جدیدی که توسط کارگروه تدوین نقشه جامع مدیریت اسلامی از مدیریت اسلامی شده است، مورد تأکید بیشتری قرار می‌گیرد؛ طبق این تعریف، مدیریت اسلامی حوزه تأثیرگذاری بسیار فراتری از انحصار آن در معنی سازمانی داشته و خانواده، حاکمیت و حتی عالم خلقت را نیز دربر می‌گیرد (کارگروه بنیادین نقشه جامع مدیریت اسلامی به نقل از پیروز، ۱۳۹۶).

با اندک مطالعه تاریخ زندگی بشر، متوجه خواهیم شد مدیریت به‌معنای امروزی، از گذشته

برای انسان ضروری بوده و در اغلب فعالیتهای او حضور داشته است. از گذشته نظریه‌های مدیریت و سازمان بدون آنکه مدون و منظم شده باشند، به کار گرفته می‌شد و کاربرد آن در شرح احوال پیامبران، رهبران و بزرگان در عصرهای گذشته مشهود است. نظریه‌های مدیریت، پدیده‌های نو نیستند که بشر در عصر جدید به آن دست یافته باشد؛ بلکه مجموعه‌سازی و تدوین نظریه‌ها و اندیشه‌های پراکنده‌ای است که از پیش موجود بوده است. این کار اغلب به دست صاحب‌نظران غربی انجام شده و این موضوع تصویری را برای بعضی پدید آورده که مدیریت علم یا فنی بیگانه و غربی است؛ در حالی که اگر ملتهای شرق بویژه مسلمانان در موارث غنی و تاریخ تمدن خود نگاهی کاوشگرانه و دقیق بیاندازند، می‌توانند اندیشه‌ها و کاربردهای مدیریت را در آن به روشنی ببینند و آنچه خود داشته و دارند از بیگانه تمنا نکنند (الوانی، ۱۳۸۵؛ به نقل از رضوانی و دیگران، ۱۳۹۷).

شاید چنین تصور شود که مدیریت، علم است و علم، اسلامی و غیر اسلامی ندارد؛ اما باید توجه داشت که در مطالعات تطبیقی مدیریت، به مقوله‌هایی مانند مدیریت امریکایی، مدیریت ژاپنی و مدیریت کره‌ای پرداخته و این پسوندها برای مدیریت مجاز شمرده می‌شود؛ هم‌چنین، مدیریت رابطه بسیار نزدیکی با فرهنگ دارد؛ به گونه‌ای که با اندک درنگی می‌توان نقش فرهنگ را در جای جای آن به وضوح مشاهده کرد. به همین علت فرهنگهای گوناگون برای خود، مدیریتهای متفاوتی را می‌طلبند؛ اما متأسفانه، مدیریتی که از دیرباز در کشور ما مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده، مدیریت از نوع غربی آن است (رضوانی و دیگران، ۱۳۹۷).

مدیریت به عنوان علمی که اداره امور جامعه را به عهده دارد و اسلام به عنوان دینی که بهترین راه برای زندگی را به انسان نشان می‌دهد، در حوزه‌های زیادی دارای میدان عمل مشترک هستند. میزان این اشتراک در میان صاحب‌نظران متفاوت است، اما آنچه قطعی است این است که جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت متناسب با فرهنگ خود دارد. به همین دلیل و با توجه به اینکه مدیریت نقش اصلی در توسعه دارد، پیشرفت اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران مستلزم مدیریت آن هم از نوع اسلامی است (حاجی‌وند و دیگران، ۱۳۹۸). به همین دلیل تلاشهای مختلف اندیشمندان دلسوز انقلاب که شاید حتی قبل از پیروزی انقلاب دل در گرو ایجاد نظامی متناسب با ارزشها و فرهنگ اسلامی داشته و تلاشهایی در این زمینه کرده‌اند، با پیروزی انقلاب اسلامی تلاشهای مضاعفی انجام داده‌اند. تولیدات در زمینه علوم انسانی اسلامی بعد

از انقلاب اسلامی رونق بیشتری گرفت و بسیاری از اندیشمندان دانشگاهی و حوزوی در این زمینه تألیفاتی دارند. نتیجه این تلاشها، تألیفاتی است بالغ بر ۱۰,۰۰۰ عنوان که در زمینه‌های مختلف انجام پذیرفته است (سیدطباطبایی و دیگران، در دست انتشار).

مفهوم مدیریت جهادی

به‌رغم وجود تلاشهای متعدد در خصوص مدیریت اسلامی، اما هنوز نیاز به پژوهشهای بیشتر در بسیاری از حوزه‌ها احساس می‌شود. یکی از این حوزه‌ها، نیاز به ایجاد تولیداتی مبتنی بر ارزشهای اسلامی متناسب با بوم و فرهنگ کشور است. در همین راستا مفهومی با عنوان مدیریت جهادی از طرف مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) مطرح شده است که می‌تواند بیانگر تلاشی در این زمینه در نظر گرفته شود.

ایشان جهاد را مبنای مفهوم مدیریت جهادی و فعالیت می‌دانند که ویژگی خاص آن آگاهی انسان است، که بدانند در مقابل دشمن و یک حرکت خصمانه و غرض‌آلود در حال انجام است. هم‌چنین استمرار و همه‌جانبگی، هوشمندبودن و خلوص را از ویژگیهای جهاد می‌دانند (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۴). هم‌چنین، ایشان در سخنرانیهای متعدد به تعریف مدیریت جهادی می‌پردازند. به‌عنوان مثال مدیریت جهادی را به‌معنی مدیریت پرتلاش، خستگی‌ناپذیر، با اخلاص (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۸)، مبتنی بر علم، درایت و تدبیر (خامنه‌ای، ۱۳۹۲)؛ مبتنی بر توکل به خدا، همراه با عزم راسخ و بدون هراس از جوانب (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۴ الف)؛ مستلزم عبور کردن از موانع، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمانها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن و شوق به کار (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۲) می‌دانند.

واژه مذکور پیش از این در منابع علمی جهان مطرح نبوده است و تفاوت این مقوله با علم مصطلح مدیریت در این است که نظام ارزشی اسلام، مبنای آن را ساخته و نوعی مدیریت بومی و برخاسته از فرهنگ ایرانی اسلامی است. در پژوهشهای مختلف، مدیریت جهادی به‌معنی تلاش و کوشش، تفکر، کار و تلاش خستگی‌ناپذیر دسته‌جمعی و مشارکتی بر پایه نیت الهی، حرکت در مقابل هجوم دشمن و مبارزه فرد در میدان، لزوم دشمن‌شناسی و حرکت با بصیرت، دارای جهت‌دهی توحیدی، به‌منظور استفاده بهینه از منابع و امکانات و ارائه مناسبترین خدمات به جامعه هدف اشاره می‌کند.

از دیدگاهی می‌توان از مدیریت جهادی به‌عنوان چارچوب انتقادی و بستری برای بومی‌سازی

علم مدیریت یاد کرد (صلواتیان، ۱۳۹۵: ۸۳ - ۸۴) و از دیدگاه دیگری، می‌توان آن را یکی از مفاهیم برآمده از مدیریت اسلامی در نظر گرفت. این دیدگاه در تعریف مدیریت اسلامی به دیدگاه علامه مصباح یزدی (حفظه‌الله) اشاره شده است. ایشان مدیریت اسلامی را دارای سه معنی می‌داند که عبارت است از: بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی، تحلیل شیوه مدیریت مدیران مسلمان و نشان دادن خصلتهایی که از مسلمان بودن آنها نشأت گرفته است و بررسی مسائل مدیریت در منابع اسلامی (قرآن و سنت) (مصباح یزدی، ۱۳۷۴: ۳۹ - ۴۰).

شایستگی‌های نیروی انسانی

بررسی ادبیات موجود در زمینه شایستگی، نشان می‌دهد تعریف واحد، مشخص و قابل توافق در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن وجود ندارد (مالک جعفریان، ۲۰۱۰). معمولاً دو مکتب فکری مختلف در تعریف شایستگیها معرفی می‌شود. اولین مکتب، شایستگی را دربردارنده دانش و مهارت معرفی می‌کند و مکتب دوم، شایستگی را شامل ویژگیهایی در نظر می‌گیرد که به عملکرد کمک می‌کند. در تعریف دوم، شایستگی می‌تواند شامل دانش، مهارت و برخی از ویژگیهای دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی باشد (دویوس و دیگران^۱، ۲۰۱۴: ۱۴). به‌عنوان مثال راثول^۲ (۲۰۱۲) شایستگی را هر چیزی می‌داند که به موفقیت در انجام کار منجر شود. هم‌چنین، راولی و جکسون^۳ (۲۰۱۰) شایستگی را مجموعه‌ای از قابلیت‌های فردی می‌داند که کارکنان را برای انجام موفقیت در شغل و کسب اهداف توانا می‌کند. این قابلیت‌ها می‌تواند شامل انگیزه، ویژگیهای شخصیتی، تصورات خود، مشخصات، ارزشها، دانش محتوایی، مهارتهای ادراکی یا رفتاری و در سطحی بالاتر، هر ویژگی قابل سنجش و محاسبه باشد که باعث عملکرد اثربخش شود. هوانگ و وو^۴ (۲۰۱۷) شایستگی را خوشه‌ای از ویژگیهای آسان‌کننده شامل دانش، مهارتها، توانمندیها و ویژگیهای فردی تعریف کرده که به سازمان در اجرای موفقیت‌آمیز راهبردهایش در محیط رقابتی کمک می‌کند و مدعی است که شایستگیهای مناسب به عملکرد برتر منجر می‌شود؛ براون و همکاران^۵ (۲۰۱۸) نیز شایستگی را به‌عنوان توانایی بسیج کردن، یکپارچه‌سازی و انتقال دانش، مهارت و منابع به‌منظور رسیدن به عملکرد برنامه‌ریزی شده و افزودن

1. Dubois et.al
2. Rothwell,
3. Rowley & Jackson
4. Huong vu
5. Brown et. al

ارزش اجتماعی و اقتصادی به سازمان و افراد تعریف کرده‌اند؛ از مجموع تعاریف می‌توان جمع‌بندی کرد که شایستگی می‌تواند هر چیز قابل بررسی در افراد باشد و محدود به دانش، مهارت یا... نیست؛ شایستگی‌ها عواملی هستند که باعث عملکرد بهتر از حد متوسط می‌شوند و یا عاملهایی هستند که بین کار اثربخش و غیر اثربخش تفاوت ایجاد می‌کنند. بنابراین، شایستگی‌ها عامل ایجاد تمایز هستند و هر ویژگی منابع انسانی که برای انجام دادن کار لازم باشد شایستگی نیست (گنجعلی، ۱۳۹۳: ۴۲ - ۴۳). البته در موضوع شایستگی الگوهای گوناگونی معرفی شده است که به‌عنوان مثال می‌توان به الگوی اسلوکام و دیگران^۱ (۲۰۰۸) اشاره کرد که در بردارنده شایستگی‌های برنامه‌ریزی و مدیریت، ارتباطی، گروه کاری، اقدام راهبردی، مدیریت بر خویشتن و شایستگی‌های چند فرهنگی است. تعریف موهان^۲ (۲۰۱۳) از الگوی شایستگی که در بردارنده مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدنظر برای عملکرد اثربخش در شغل خاص یا گروهی از مشاغل سازمان است اشاره می‌کند.

پیشینه تحقیق

در مورد تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی به‌صورت عمومی و یا با رویکرد اسلامی پژوهش‌های گوناگونی اجرا شده است. بیشتر پژوهش‌های اسلامی، با محور قرار دادن یک یا چند منبع از قرآن، سیره، نهج‌البلاغه، بیانات حضرت امام رحمت‌الله علیه، بیانات مقام معظم رهبری حفظه‌الله و تجربه‌های دفاع مقدس به بررسی الگوی شایستگی مدیران پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها، به شایستگی‌هایی در زمینه‌های اعتقادی و مکتبی مانند خدامحوری، عدالت‌محوری، ولایت‌پذیری، ایمان به خدا، اخلاص، تقوا، توکل به خدا، قرآن‌مدار و...؛ شایستگی‌های بینشی و اخلاقی مانند معرفت، درایت، سلامت، مردم‌داری، توجه‌نکردن به منافع شخصی، ساده‌زیستی، ترجیح رضایت عموم بر رضایت خواص، وحدت‌گرایی، عدالت‌گرایی و...؛ شایستگی‌های اخلاقی مانند اخلاق نیکو، تواضع، شایستگی، انعطاف‌پذیر، قناعت‌گر، امانت‌دار، راستگو، شجاع و...؛ و شایستگی‌های فردی - تخصصی مانند توانائی سازماندهی کردن، دانش‌گرایی، مشورت‌گرایی، حسن سابقه، قاطعیت، فرصت‌ندادن به دشمن، توان برنامه‌ریزی، آینده‌نگری، خلاقیت و ابتکار، خطرپذیری، توان سازماندهی، توان هدایت و راهنمایی، پاسخگویی، مردمی‌بودن و... اشاره کرده‌اند. برخی از

1. Slocum, Jackson & Hellriegel

2. Mohan

این پژوهشها عبارت است از: مبین و ثمری (۱۳۹۸)، نامدار جویمی و دیگران (۱۳۹۸)، مهدوی نسب و جمادی (۱۳۹۸)، خزعلی (۱۳۹۷)، شمشیری (۱۳۹۶)، ایمانی و قدرتی (۱۳۹۵)، احمدی و دیگران (۱۳۹۳ و ۱۳۹۲)، مجیدی و قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۲ و ۱۳۹۵)، صادق و امیری (۱۳۹۴)، تشکری (۱۳۹۳)، اسدی‌فرد و دیگران (۱۳۹۰)، بانسی (۱۳۹۰)، طالقانی و دیگران (۱۳۸۹) و الوانی و دیگران (۱۳۸۷)؛ اما در مورد معرفی شایستگیها یا تدوین الگوی شایستگی مدیران جهادی پژوهشهای معدودی انجام شده است. برخی از پژوهشها به همراه مهمترین یافته‌های آنها در جدول ذیل معرفی شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده (سال)	اهداف - سؤالات اصلی	مهمترین یافته‌ها
رجب بیگی (۱۳۹۰)	تبیین ویژگیهای شخصیتی غالب حاصل از رفتار جهادی	افراد باشخصیت‌های یکسان، از نظر رفتار جهادی و رفتار غیر جهادی متفاوت باهم عمل می‌کنند.
کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۹۵)	ویژگیهای شخصیتی سیاست‌گزاران مبتنی بر مدیریت جهادی	روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده‌زیستی، حسن خلق، دینمداری، ولایت‌محوری، تفکر راهبردی، هوش معنوی، تصمیم‌گیری مشارکتی، عزت نفس، اعتماد متقابل در تمامی سطوح (فرهنگ اعتماد)، توانمندسازی، اعتقاد و همبستگی، انتقادپذیری، انصاف، نوآوری و مردم‌دوستی
گنجعلی و دیگران (۱۳۹۳)	شایستگیهای مدیریتی مدیران جهادی	برخوردار از دانش محیطی، برخوردار از دانش تخصصی، التزام به اخلاق حرفه‌ای، برخوردار از بینش، آینده‌نگری و پیش‌بینی، برخوردار از روحیه کار گروهی، دارای ارتباطات گسترده، برخورد منصفانه با زیردستان و همکاران، برخوردار از دانش مدیریتی روز دنیا و بومی کشور، پیگیری و نتیجه‌گرایی
یوسفی و اکبری (۱۳۹۶)	ویژگیهای مدیران سیاسی جهادی	ویژگیهای مدیران سیاسی جهادی در دو بعد اصلی اعتقادی و عملیاتی تقسیم شده و زیر بخشهای آن عبارت است از: تلاش پیوسته و شبانه‌روزی، تلاش به‌منظور کسب و گسترش علم و دانش، توجه به کادرسازی و روحیه مربیگری، خلاقیت و نوآوری در وظایف، درک موقعیت محیطی، قول لین، قانون‌گرایی، سلامت جسمانی، شجاعت، توان مدیریتی، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، مشورت‌پذیری و مشارکت‌جویی، توکل به خدا و خدامحوری در کارها، بصیرت و دشمن‌شناسی، اعتقاد به مبانی و نظام فکری و ارزشی اسلامی، رفتار دینی تشکیلاتی، دنیاگریزی و زندگی غیر مرفه، صبر و حوصله در وظایف، روحیه انقلابی، انگیزه الهی برای خدمت به مردم، آرمان‌گرایی

نویسنده (سال)	اهداف - سؤالات اصلی	مهمترین یافته‌ها
صلواتیان و دیگران (۱۳۹۵)	ویژگیهای مدیران جهادی رسانه	ویژگیهای مدیران جهادی رسانه عبارت است از: ویژگیهای عمومی: اخلاق، شایسته و شایسته‌گزین، منظم، دارای انگیزه مضاعف، شجاع در ساحت ویژگیهای عمومی ویژگیهای رسانه‌ای: تقوای رسانه‌ای، ادراک سیاسی و فرهنگی، آگاهی به رسانه و ملزومات آن، کاوشگر نقطه طلایی میل، نیاز و مصلحت. مخاطب، دارای مهارت تأثیرگذاری بر مخاطب در ساحت ویژگیهای رسانه‌ای ویژگیهای جهادی: باورمند به جهاد در رسانه، بصیر، خدامحور، ولایت پذیر، مخلص در ساحت ویژگیهای جهادی مدیر رسانه

روش تحقیق

روشهای کیفی بسیار گوناگون است و تفاوت‌های مختصر و جزئی با هم دارند. تحلیل مضمون را می‌توان یکی از روشهای بنیادین تحلیل کیفی در نظر گرفت. در واقع، تحلیل مضمون اولین روش تحلیل کیفی است که پژوهشگران باید یاد بگیرند. این روش مهارتهای اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیلهای کیفی را فراهم می‌کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰).

به عقیده براون و کلارک^۱، تحلیل مضمون را باید یک روش تحقیق ویژه در نظر گرفت که یکی از مزایای آن، انعطاف‌پذیری است. این روش، از آن دسته روشهایی است که اساساً مستقل از یک جایگاه نظری یا معرفت‌شناسی خاص است و در طیف گسترده‌ای از روشهای نظری و معرفت‌شناسی قابل استفاده است. تحلیل مضمون روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و مضمونهای موجود در داده‌ها است. این روش داده‌ها را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون، فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۷۸). مضمون^۲ یا تم، بیانگر چیز مهمی در داده‌ها در رابطه با سؤالات پژوهش است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۸۲).

در این پژوهش با توجه به کمبود مطالب مکتوب در زمینه سبک و سیره شهید سلیمانی، از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به این منظور، از منابع مکتوب مانند گفتارپژوهی‌ها،

1. Braun & Clarke
2. Theme

مقالات، کتابها و سخنرانیها؛ و از منابع چندرسانه‌ای مانند برنامه‌های تلویزیونی افراد نزدیک به ایشان استفاده شده است. هم‌چنین با استفاده از نرم افزار اطلس تی^۱ ویرایش ۹ و فرایند ارائه شده در مقاله عابدی جعفری و دیگران (۱۳۹۰: ۱۷۷ - ۱۸۳) که دارای سه قدم اصلی بوده و ترکیبی از روشهای پیشنهادی آتراید و استرلینگ (۲۰۰۱)^۲، براون و کلارک (۲۰۰۶) و کینگ و هاروکس (۲۰۱۰)^۳ است، مطالب موجود استخراج شده و با شناسایی مضمونها در چند سطح و معرفی و تحلیل آنها در شبکه مضمونها، روابط میان آنها ترسیم و تحلیل شده است. قدمهای اصلی در فرایند پیشنهادی عبارت است از: تجزیه و توصیف متن (ایجاد شناسه‌های اولیه و مضمونهای اصلی)، تشریح و تفسیر متن (با استفاده از ترسیم و تحلیل شبکه مضمونها) و ترکیب و ادغام متن و تدوین گزارش. شبکه مضمونها، نقشه‌هایی شبیه به شبکه وب هستند که در آن مضمونهای برجسته در سطوح مختلف به‌همراه روابط میان آنها نمایش داده می‌شود (آتراید و استرلینگ، ۲۰۰۱: ۳۸۸).

پژوهش کیفی اصول و مبانی پارادایمی متفاوتی از تحقیق کمی دارد و در نتیجه شیوه‌های ارزیابی و تعمیم نتایج آن نیز متفاوت است. در برخی موارد حتی از واژگان اعتبار و روایی نیز استفاده نمی‌شود که در تحقیق کمی مرسوم است. حتی ارزیابی تحقیق کیفی در بعضی ابعاد بویژه در بعد تکرارپذیری آن از نقطه نظر هستی‌شناسی مورد سؤال است. از این رو در تحقیق کیفی تلاش می‌شود به دلیل دلالت‌های غیراثبات‌گرایانه آن از مفاهیم اعتبار و روایی دوری شود و از مفاهیم دیگری که ویژگیهای تحقیق کیفی را به شیوه‌ای دیگر مطرح کرده و ارزیابی می‌کند استفاده شود. در واقع چند دهه است که کاربرد واژه اعتبار و روایی کمی و مبانی منطقی آنها در روش‌شناسی کیفی رد شده‌اند و محققان کیفی درصدد یافتن شیوه‌های دیگری برآمدند تا با کمک آنها به «تأمین دقت»^۴ دست یابند (محمدپور، ۱۳۸۹: ۷۶ - ۷۸). از آنجا که تحلیل مضمون روش منعطفی است، پژوهشگر باید کاری را که انجام می‌دهد به‌طور شفاف و آشکار توضیح دهد و آنچه می‌گوید با آنچه انجام می‌دهد باید واقعاً همخوان و منطبق باشد (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰). به زعم براون و کلارک (۲۰۰۶)، اعتبار و کیفیت تحلیل مضمون از پاسخدهی به تعدادی سؤال مشخص خواهد شد که برای نمونه کیفیت در شناسه‌گذاری به این سؤالات توجه می‌شود:

1. Atlas ti version 9.0.15
2. Attride-Stirling 2001
3. King, N., & Horrocks, C. (2010)
4. Ensuring Rigor

آیا مضمونها از تعداد اندکی داده جذاب شکل گرفته‌اند یا طی فرایند شناسه‌گذاری کامل و جامع و فراگیر به دست آمده‌اند. آیا همه داده‌های مستخرج مرتبط با هر مضمون جمع‌آوری شده است. آیا مضمونها با یکدیگر مقایسه شده است و مجموعه داده‌های اصلی آنها را حمایت می‌کند. آیا مضمونها انسجام همخوانی و تمایز درونی دارند.

در این پژوهش، با استفاده از مطالعات منابع و استخراج حدود ۱۰۰۰ شناسه اولیه و مقایسه مکرر مضمونهای به دست آمده در هر مرحله و بهبود و اصلاح آنها، سعی شده است که اعتبار و غنای تحقیق را افزایش داده و شناسه‌گذاری و توصیف آنها در حد امکان به صورت تفصیلی و شفاف صورت پذیرد و پاسخ به همه سؤالات مثبت باشد.

یافته‌ها

در این پژوهش با هدف تدوین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز و به منظور پاسخ‌دادن به این سؤال که «مدیران جهادی تمدن‌ساز چه شایستگی‌هایی برای اجرای موفق مدیریت جهادی دارند»، به بررسی سبک و سیره شهید سلیمانی پرداخته شد که موفقترین یا یکی از موفقترین مدیران جهادی تمدن‌ساز است. منابعی مورد بررسی عبارت است از: ۱۰ مجموعه گفتارپژوهی که توسط افراد نزدیک به شهید تدوین شده است، وصیتنامه شهید، پنج کتاب تدوین شده در مورد زندگی و ویژگیهای شهید، هشت سخنرانی در زمینه شخصیت حاج قاسم که توسط افراد تأثیرگذار به منظور شناسایی مکتب و منش ایشان ایراد شده، پنج برنامه تلویزیونی که درباره معرفی شهید تولید و پخش شده و دو مقاله که در این مورد تدوین شده است.

جدول ۲. منابع مورد بررسی

ردیف	منابع اصلی	موارد مورد بررسی
۱	سخنرانیهای مقام معظم رهبری	خطبه‌های نماز جمعه تهران (۱۳۹۸/۱۰/۲۷)، بیانات در دیدار مردم قم (۱۳۹۸/۱۰/۱۸)، بیانات در دیدار اقشار مختلف مردم (۱۳۹۸/۱۱/۱۶)، بیانات در منزل شهید سلیمانی (۱۳۹۸/۱۰/۱۳)
۲	گفتار پژوهی افراد نزدیک شهید سلیمانی	نشست علمی دکتر مبینی دهکردی، دکتر ابراهیم متقی، دکتر محسن رضایی، دکتر حسین اکبری، دکتر سعیدالله زارعی، دکتر محمدرضا پوراابراهیمی، دکتر امین زاده، حجت‌الاسلام و المسلمین سعادت، سردار معروفی، دکتر غفور کارگری
۳	کتابهای تدوین شده	رفیق خوشبخت ما، حاج قاسم، حاج قاسم-۲، ذوالفقار، بیابید اینگونه باشیم
۴	مجموعه روایت حبیب	سردار علی فضلی، سردار محسن رضایی، دکتر قالیباف، سردار رحیم صفوی، سردار جعفری، سردار فلاح زاده
۵	سخنرانی حجت‌الاسلام سیدحسن نصرالله	سخنرانی در هفتم شهید سلیمانی، مصاحبه در اربعین شهید
۶	سخنرانی حجت‌الاسلام پناهیان	
۷	مجلات	هفته‌نامه خبری خط حزب‌الله (هفته سوم دیماه ۱۳۹۸)
۸	وصیتنامه شهید	
	مجموع	۳۰ منبع

فرایند تحلیل و شناسه‌گذاری مطالب جمع‌آوری شده با استفاده از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار اطلس‌تی نسخه ۹ اجرا شد. نتیجه اجرای این فرایند، تهیه ۹۲۰ مضمون و شناسه اولیه^۱، ۶۷ مضمون سازماندهنده^۲، ۱۲ مضمون فراگیر^۳ سطح ۱ و سه مضمون فراگیر سطح ۲ بود^۴. این فرایند از طریق بازخوانی و مقایسه مکرر مضمونهای اولیه و مضمونهای سطوح بالاتر و اصلاح چندباره آنها به انجام رسید. در جدولهای ذیل، نمونه‌ای از فرایند مذکور اشاره شده است.

1. Basic code
2. Organizing theme
3. Global theme

۴. مضمون و مضمونهای سطوح بالاتر در نرم‌افزار اطلس‌تی با عنوان Code و Code group در نظر گرفته شده و تمام مضمونهای سازماندهنده و فراگیر با استفاده از منطق گروه‌ها و پس از آن با تعیین روابط میان گروه‌ها تولید و شبکه‌سازی شده است.

جدول ۳. روش شناسه‌گذاری مرحله اول - مضمونهای پایه

نشانگر	اصل جملات	منبع	مضمونهای پایه
PAa	به منطقه‌ای در محاصره ۳۶۰ درجه‌ای دشمن شهید سلیمانی با بالگرد وارد می‌شود، در محاصره جوانهای خوبی دست تنها در منطقه هستند ، فرمانده ندارند، چشمشان که به حاج قاسم سلیمانی می‌افتد، جان پیدا می‌کنند، روحیه و انگیزه پیدا می‌کنند، محاصره را از بین می‌برند و دشمن را متواری و فراری می‌کنند.	بیانات رهبری در خطبه‌های نماز جمعه ۹۹/۱۰/۲۷	از بین بردن نقشه‌های دشمن انجام فعالیت‌های متهورانه بن‌بست شکنی
PAb	یک خصوصیت دیگر این بود که هم یک فرمانده جنگاور مسلط بر عرصه نظامی بود، هم در عین حال بشدت مراقب حدود شرعی بود.	بیانات رهبری در دیدار مردم قم	جنگاور مسلط متشرع
PB	وقتی از مکتب حاج قاسم صحبت می‌کنیم، معنایش خطرپذیری است. همیشه به دهان مرگ می‌رفت. در جنگ ۳۳ روزه سال ۲۰۰۶ از تهران به دمشق آمد. با ما تماس گرفت و گفت: «میخواهم بیایم ضاحیه جنوبی پیش شما». گفتیم: «یعنی چه؟! اصلاً چنین چیزی امکان ندارد. همه پلها را زده‌اند، راه‌ها بسته است، هواپیماهای جنگی اسرائیل هر هدفی را می‌زنند، شرایط کامل جنگی است. اصلاً نمی‌شود به ضاحیه و بیروت رسید». اما حاج قاسم اصرار کرد و گفت: «اگر ماشین نفرستید، خودم راه می‌افتم و می‌آیم!» پافشاری کرد و خودش را به ما رساند و تمام مدت هم کنار ما ماند.	کتاب رفیق خوشبخت ما	شجاع خطرپذیر ایجاد انگیزه و روحیه در نیروها با حضور میدانی حضور دائمی در میدان نبرد احساس مسئولیت
PC	مردم دلاور و امت حزب الله خصوصاً خانواده شهید محسن حججی مطمئن باشند که فرزندان دلیر شما انتقام این اقدام ددمنشانه را با تصمیمی قاطعانه که همانا ریشه‌کن کردن شجره خبیثه وهابیت و تروریسم جهان اسلام است خواهند گرفت.	کتاب بیابید اینگونه باشیم	صداقت در گفتار عمل به وعده‌ها
PD	تشکیل ارتش چندملیتی، ابداع شهید سلیمانی در این فضای جدید بود؛ همان الگویی که شهید ناصر کاظمی و شهید محمد بروجردی در مناطق ناآرام و بحرانی کردستان، آذربایجان غربی، کرمانشاه و ایلام با بهره‌گیری از نیروهای اجتماعی برای مقابله با بحرانهای امنیتی و راهبردی، از آن استفاده کردند. لشکریهای فاطمیون، زینبیون و حشدالشعبی با پیشمرگان مسلمان گُرد بروجردی و کاظمی، بسیار مشابهت دارند.	نشست علمی دکتر ابراهیم متقی	مبدع ارتش چند ملیتی استفاده از تجربیات موفق دیگران

نشانگر	اصل جملات	منبع	مضمونهای پایه
PE	<p>پس از سال ۲۰۰۰ ممکن بود برخی بگویند رژیم صهیونیستی [اسرائیل] که از جنوب لبنان عقب‌نشینی کرد و آینده مزارع شبعا و تپه‌های کفرشوبا هم که معلوم نیست و دغدغه‌های مقاومت لبنان برطرف شده است و حاج قاسم به سراغ اولویت‌های دیگر خواهد رفت، اما او هم مثل ما در این فکر بود که پس از آزادسازی جنوب لبنان، این کشور هنوز با خطرات و تهدیدات و طمع ورزی‌ها و حتی انتقام‌جویی‌های رژیم صهیونیستی [اسرائیل] روبروست؛ زیرا اندیشمندان و فرماندهان و مسئولان بزرگ رژیم صهیونیستی [اسرائیل] اعلام کردند پیروزی مقاومت در سال ۲۰۰۰ پیروزی راهبردی است و پیامدهای خطرناکی برای رژیم صهیونیستی دارد که پیامدهای آن را به‌سرعت در داخل فلسطین و آغاز انتفاضه الاقصی دیدیم به‌همین سبب باید توانمندی‌های مقاومت افزایش می‌یافت تا از مقاومتی که عملیات فرسایشی در نوار مرزی اشغالی لبنان انجام می‌دهد به مقاومتی با توانمندی‌های بالا برای جلوگیری از تجاوزات رژیم صهیونیستی [اسرائیل] به لبنان تبدیل شود و دست رژیم صهیونیستی [اسرائیل] را از لبنان کوتاه کند. به‌همین سبب وارد مرحله تازه‌ای از روابط شدیم و تحولات کیفی و کمی امکانات آغاز شد.</p>	<p>سخنرانی سید حسن نصرالله در هفتم شهید سلیمانی</p>	<p>آینده‌نگری اقدامات پیشگیرانه تلاش و پیگیری پیوسته</p>
PF	<p>موضوع دیگری که در ادامه این بحث می‌توان به‌عنوان یکی از شاخصه‌های تفکر راهبردی شهید سلیمانی بر آن تأکید کرد بصیرت و فهم عمیق و دشمن‌شناسی است. کسانی که از نزدیک با ایشان تعامل داشتند می‌دیدند که عمیق‌ترین و قویترین تحلیل‌ها متعلق به حاج قاسم بود؛ حدسهایی که می‌زد درست بود و تشخیص‌هایش نیز بسیار دقیق بود. بخشی از این فهم عمیق متأثر از خصیصه‌های ذاتی ایشان بود و بخشی از آن هم در اثر حضور در محیط‌های مختلف، مطالعه، کسب تجربه و افزایش بینش و دانش به‌دست آمده بود.</p>	<p>نشست علمی دکتر مبینی</p>	<p>دارای بصیرت دارای فهم عمیق درک عمیق از دشمن بینش و دانش تشخیص دقیق به‌دلیل حضور در محیط‌های مختلف عملیاتی</p>
PG	<p>ایشان در مسئله سیلی که در خوزستان آمد - به‌رغم اینکه مأموریت نیروی قدس خیلی کاری به سیل و سایر مسائل داخل ایران ندارد - اما وقتی حادثه پیش آمد ایشان وارد شد. دستور داد مواکب امام حسین(ع) که در حدود ۴۰۰ تا مواکب بودند بیایند وارد بشوند. ۴۰۰ مواکب حدوداً وارد خوزستان شدند. باز خودش رفت در آنجا میان مردم. شکل حضورش یک شکل حضور خاص بود یک شکل حضور کامل بود.</p>	<p>نشست علمی دکتر سعیدالله زارعی</p>	<p>ورود به مسائل فرامأموریتی استفاده از ظرفیت نیروهای مردمی در هر بخش روحیه عملیاتی دردمندی</p>

نشانیگر	اصل جملات	منبع	مضمونهای پایه
PH	حاج قاسم از سال ۵۹ تا لحظه شهادت مدام در حال مجاهدت بود. چراکه بعد از جنگ اکثر فرماندهان یا کارهای ستادی یا در کارهای سازندگی مشغول شدیم، اما حاج قاسم یک دهه در منطقه شرق کشور اسلحه به دست ضمن مقابله با شرورهایی که وابستگی خارجی داشتند و از آن سوی مرز می آمدند؛ در دل مردم برای محرومیت‌زدایی مردم منطقه شرق ایران شبانه روز تلاش می کرد. مردم در این چهار پنج سال اخیر حاج قاسم را شناختند و به جرأت می توان گفت در این چهل سال مجاهدت شبانه روزی، شهید سلیمانی ۳۵ سال بی نام و نشان در اوج، خدمت کرد و هیچ وقت نخواست دیده شود و این از اخلاص بالای او نشأت می گیرد.	روایت حبیب مصاحبه با دکتر محمدباقر قالیباف	مجاهدت پیوسته دشمن ستیزی از بین بردن نقشه های دشمن محرومیت‌زدایی با اخلاص

در شناسه گذاری مرحله اول، تعداد ۹۲۰ شناسه استخراج شد که با ادغام شناسه های تکراری این عدد به ۵۰۴ شناسه رسید. این شناسه ها را با عنوان مضمون پایه می شناسیم. برخی از شناسه هایی که فراوانی بیشتری در منابع مورد بررسی داشتند عبارت است از:

جدول ۴. فراوانی شناسه ها ذیل مضمونهای پایه

ردیف	مضمون پایه	فراوانی
۱	شجاع	۲۸
۲	حضور فیزیکی و مستقیم در میدان عمل	۱۹
۳	ولایتمدار	۱۷
۴	با اخلاص	۱۴
۵	متواضع	۱۳
۶	درک عمیق از دشمن	۷
۷	آینده نگری	۷

در ادامه، از میان ۵۰۴ مضمون پایه، مضمونهای دارای موضوع مشابه با یکدیگر ترکیب شده و دسته جدیدی با عنوان مضمونهای سازماندهنده را شکل می دهند. در این مرحله ۶۷ مضمون سازماندهنده تولید شد که فرایند شکل گیری تعدادی از آنها را در ادامه ملاحظه خواهید کرد.

جدول ۵. روش شناسه گذاری مرحله دوم - تشکیل مضمونهای سازماندهنده از ترکیب مضمونهای پایه

ردیف	مضمون سازماندهنده	مضمونهای پایه	فراوانی شناسه‌ها
۱	سرباز ولایت	ولایت‌مدار، امین رهبری، اعتقاد عملی به ولی فقیه، پیگیر خشنودکردن امام، هماهنگی راهبردی و عملیاتی با رهبری، اطاعت از تصمیم رهبر، رابطه قلبی و حقیقی با رهبری، رفیق خوب رهبر، حمایت از رهبری، همسویی ایدئولوژیکی با رهبری، مقلد واقعاً رهرو، جان‌نثار رهبر، سربازی وظیفه‌شناس، داشتن دیدگاه حکیمانه در مقابل عالمانه به ولی فقیه، اولویت‌دادن به نظر ولی فقیه (رهبری) نسبت به نظر خود، مطیع امام و رهبری	۴۱
۲	دارای فهم عمیق نسبت به مسائل مختلف	اشراف بر مباحث اقتصادی در منطقه، اشراف کامل بر حوزه اقتصاد، اندیشمند سیاسی، ایجادکننده نظم نوین جهانی، پیوند دیپلماسی و راهبرد، تحلیلگر توانمند، توجه به اشتغال و اشتغال زایی، دارای فهم عمیق، دارای فهم عمیق سیاسی، دارای فهم عمیق فرهنگی، دارای نگاه اقتصادی، درک ارتباط منطقی بین مسائل کلان و جزئی، سیاستمدار با تدبیر، سیاستمدار شجاع، شخصیت سیاسی، فعالیت در عرصه دیپلماسی، فهم عمیق و کارشناسانه از واقعیات، متخصص در زمینه اقتصادی، مدیریت پروژه‌های فرهنگی و اجتماعی، نگاه ظریف، عمیق و متفاوت به موضوعات	۳۱
۳	با اخلاص و بی ریا	با اخلاص، به دور از تکبر، به دور از تظاهر، بی تکلف، بی ریا، رابطه عمیق با خدا، رسانه‌ای نبودن	۲۷
۴	شدیدا انقلابی	نداشتن وابستگی حزبی، عملیاتی‌کردن آرمانهای امام و رهبری، شدیداً انقلابی، روحیه تحولی، ذوب در انقلاب، حامی نظام، حافظ نظام، پایبند به خط امام و انقلاب، پایبند به اصول شهدا، پایبند به آرمانها، انقلابی‌بودن معیار مرزبندی افراد	۲۲
۵	شخصیت کلیدی و اثرگذار	تأثیرگذاری بر افراد زاویه‌دار با نظام، تأثیرگذار، اسوه برادری، الگوی عملی، پرچمدار انقلاب اسلامی در جنبش‌های مقاومت، تأثیرناپذیر از افراد با نگرش منفی، رهبری جبهه مقاومت، سرشناس‌ترین شخص مبارزه با تروریسم، قطب‌نمای مسیر ظهور، قویترین فرمانده مبارزه با تروریسم، مربی انسان‌ساز، نقش تأثیرگذار و ممتاز در جبهه مقاومت، نقش مؤثر در تثبیت انقلاب در داخل کشور، نقش مؤثر در تثبیت انقلاب در عرصه بین‌الملل	۲۰

ردیف	مضمون سازمان‌دهنده	مضمونهای پایه	فراوانی شناسه‌ها
۶	توجه به ابعاد انسانی در مدیریت	احترام به افراد بدون در نظر داشتن شان اجتماعی، ادبیات دوستانه با نیروها، اهمیت به مسائل انسانی، اهمیت حفظ جان هم‌زمان، ایجاد وفاق و برادری بین افراد، برخورد با رأفت، پابندی به اصول انسانی، توجه به جنبه‌های انسانی، توجه به نیروها، رابطه برادرانه با نیروها، رابطه دوستانه با فرماندهان جبهه مقاومت، رابطه صمیمی به‌جای رابطه سلسله‌مراتبی با نیروها، رابطه یگانگی و برادری با نیروها، نداشتن توجه بیش از اندازه به تجهیزات	۲۰
۷	دشمن‌ستیزی	از بین بردن نقشه‌های دشمن، ایجاد اعتماد به نفس در مردم منطقه، ایجاد امنیت، ایجاد خودباوری در مردم منطقه، ایجادکننده امنیت در منطقه، ایجادکننده ثبات در منطقه، ایستادن در برابر نقشه‌های مزورانه دشمن، تغییر باور شکست‌ناپذیری امریکا، دفع‌کننده سایه جنگ و ترور از کشور، مانع تحقق اهداف دشمن، متوقف کردن دشمن، مقاومت در مقابل دشمنان	۲۰
۸	عقل‌مدار	واقع‌بین، مکتب شهید سلیمانی بر پایه منطق، حکیم به تمام معنا، حرکت به سمت دشمن با فکر و نگاه جامع، جنبه عقلانی، تصمیم‌گیری منطقی، ترسیم نقشه راه عقلانی، با تدبیر، اهمیت‌دادن به تعقل و خردورزی، اهم و فی‌الاهم کردن تکالیف	۱۸
۹	ایجاد ارتش چندملیتی اسلامی	استفاده از نیروهای متناسب با زیست بوم هر منطقه برای مدیریت، اعتماد به نیروهای بومی منطقه، ایجاد امت واحد اسلامی (ایجاد وحدت بین ملت‌های اسلامی)، ایجاد تشکیلات برای جهان اسلام، دارای شخصیت برساخته، گردآوری نیروها با مذاهب مختلف، مبدع ارتش چند ملیتی اسلامی	۹

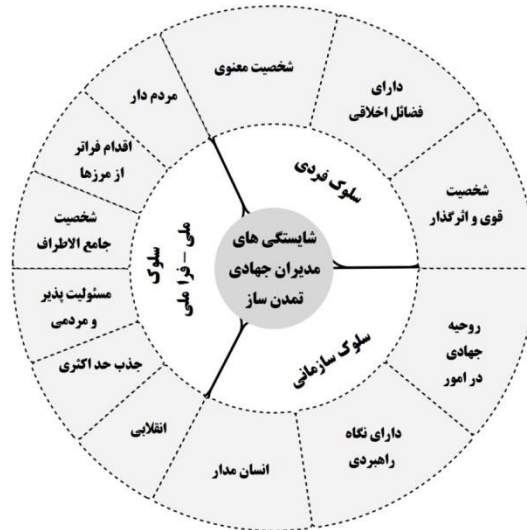
در مرحله بعدی، از ترکیب مضمونهای سازمان‌دهنده، تعدادی مضمون فراگیر تولید شده‌اند که

این مضمونها در ۲ سطح در نظر گرفته شده‌اند. بخشی از این فرایند عبارت است از:

جدول ۶. روش شناسه گذاری مرحله سوم تشکیل مضمونهای فراگیر از ترکیب مضمونهای سازماندهنده

مضمون فراگیر سطح ۱	مضمون فراگیر سطح ۲	مضمون سازماندهنده	فراوانی شناسه‌ها
سلوک فردی	شخصیت معنوی	دارای ایمان و عمل صالح، تربیت یافته مکتب امام حسین علیه السلام، فارغ از تعلقات دنیایی، با اخلاص و بی‌ریا، دارای بصیرت، شخصیت معنوی	۱۳۷
	فضایل اخلاقی	متواضع، احترام‌گذاری، شجاعت، تکلیف‌مداری، مهربان و عاطفی، حس مسئولیت نسبت به دیگران	۱۴۵
	شخصیتی قوی و تأثیرگذار	بیان نافذ، اقتدار و قاطعیت، اهل مطالعه، دارای اعتماد به نفس، جدیت، آرمانگرایی، دارای دقت در عمل، عقل مدار، آینده‌نگری، حس مسئولیت نسبت به دیگران	۷۷
سلوک در سطح سازمانی	روحیه جهادی در امور	کیفیت‌گرایی و نتیجه‌گرایی، دارای روحیه جهادی، تلاش مستمر، روحیه عملیاتی، پیگیری مستمر، بهره‌برداری بهینه از زمان، توانمند و مسلط، حضور فیزیکی و مستقیم در میدان عمل، شناخت محیط عملیاتی، دشمن‌ستیزی (تبری)	۱۶۵
	دارای نگاه راهبردی	نگاه راهبردی، مدیریت ظرفیتها، مدیریت تغییر، مدیر و مدبر، بهره‌گیری از تجربه‌های موفق، خلاقیت و ابتکار، بن‌بست‌شکنی	۱۰۹
	انسان‌مدار	توجه به ابعاد انسانی در مدیریت، ایجاد انگیزه و روحیه در نیروها، ابراز علاقه به نیروها، اهل تعامل، جان‌نشین‌پروری، اسوه عمل، توجه به خردجمعی، جمع‌اضداد: شدید در دشمنی با کفار، لین در دوستی با مؤمنین	۸۷
سلوک در سطح ملی - فراملی	انقلابی	سرباز ولایت، شدیداً انقلابی، ولایت، تنها مرزبندی با افراد	۶۳
	شخصیت جامع‌الاطراف	دارای هوش سیاسی، دارای هوش اقتصادی، دارای فهم عمیق نسبت به مسائل مختلف، دارای نظام و مکتب فکری، توجه به ابعاد فرهنگی و اجتماعی	۳۶
	مردم‌دار	خدمت به مردم، محبوب، مردم باوری	۲۲
	مسئولیت‌پذیر و دردمند	هدایت افراد در مسیر انقلاب، آتش به اختیار، دارای شخصیت خط‌شکن و پیشگام	۱۷
	جذب حداکثری	تعامل مثبت با همه (مردم، نیروها، رهبران مقاومت و...)، رابطه صمیمی با نیروها	۳۴
	اقدام فراتر از مرزها	توسعه مرزهای جغرافیایی به مرزهای ایدئولوژیک، تقویت جبهه مقاومت، ایجاد ارتش چند ملیتی اسلامی، مبارز بین‌المللی با ظلم	۲۸
	مجموع فراوانی شناسه‌ها		۹۲۰

نتایج پژوهش بیانگر توصیه‌هایی به مدیران جهادی تمدن‌ساز در سه ساحت سلوک فردی، سازمانی و ملی - فراملی است (شکل ۱). با بهره‌گیری از سیره شهید سلیمانی می‌توان در ساحت سلوک فردی دارابودن شایستگی‌هایی چون شخصیت معنوی، فضایل اخلاقی، شخصیت قوی و تاثیرگذار را مورد نیاز این مدیران دانست. این شایستگی‌ها را می‌توان در موضوعات زیر گسترش داد: شخصیت معنوی، ایمان و عمل صالح، تربیت یافته مکتب امام حسین علیه‌السلام، فارغ‌بودن از تعلقات دنیایی، با اخلاص و بی‌ریا بودن، تکلیف‌مداری، ایمان قلبی به سنت‌های الهی، مدیریت نفس و جهاد اکبر، عقل‌مداری، بصیرت، تواضع، جدیت، احترام‌گذاری، شجاعت، حس مسئولیت نسبت به دیگران، مهربان و عاطفی، اعتماد به نفس، اهل مطالعه، بیان نافذ، اقتدار و قاطعیت و شخصیت کلیدی و تأثیرگذار را در نظر گرفت. در ساحت سلوک سازمانی نیز می‌توان به روحیه جهادی در کارها، نگاه راهبردی و انسان‌مدار بودن را به‌عنوان شایستگی‌های محوری این مدیران دانست. مفاهیمی چون تلاش پیوسته، روحیه عملیاتی، پیگیری پیوسته، بهره‌برداری بهینه از زمان، توانمندی و تسلط، حضور فیزیکی و مستقیم در میدان عمل، شناخت محیط عملیاتی، دشمن‌ستیزی، کیفیت‌گرایی و نتیجه‌گرایی، نگاه راهبردی، مدیریت ظرفیتها، مدیریت تغییر، استقبال از تحولات، بهره‌گیری از تجربه‌های موفق، خلاقیت و ابتکار، بن‌بست‌شکنی، آرمانگرا، ایجاد انگیزه و روحیه در نیروها، اسوه عمل، ابراز علاقه به نیروها، توجه به خرد جمعی، اهل تعامل و جمع‌اضداد (سختگیر بر دشمنان، مهربان با مؤمنین) اشاره کرد. درنهایت، در سلوک ملی - فراملی می‌توان به شایستگی‌های اصلی انقلابی‌بودن، شخصیت جامع‌الاطراف، مردم‌داری، مسئولیت‌پذیر و دردمند، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها اشاره کرد که این شایستگی‌ها را نیز می‌توان به این صورت گسترش داد: سرباز ولایت، شدیداً انقلابی، دارای نظام و مکتب فکری، دارای فهم عمیق نسبت به مسائل مختلف، دارای هوش اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، خدوم، محبوبیت، مردم‌باوری، هدایت افراد در مسیر انقلاب، تعامل مثبت با همه، آتش به اختیار، دارای شخصیت خط‌شکن و پیشگام، مدیریت نیروی انسانی گوناگون، رابطه صمیمی با نیروها، توسعه مرزهای جغرافیایی به مرزهای ایدئولوژیک، تقویت جبهه مقاومت، ایجاد ارتش چندملیتی اسلامی و مبارز بین‌المللی با ظلم اولویتبندی و معرفی شایستگی‌های کلیدی مدیران جهادی



شکل ۱. الگوی نهایی پژوهش

نتیجه گیری و پیشنهادات

تلاش در زمینه دستیابی به مدیریت اسلامی در کشور، چند دهه سابقه دارد و با توجه به فاصله‌ای که در این موضوع با وضعیت مطلوب وجود دارد، هنوز نیاز به آن احساس می‌شود. یکی از راهبردهای اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت اسلامی، تمرکز بر تحلیل و شناسایی شیوه مدیریت مدیران مسلمان و نشان دادن خصلتهای ویژه‌ای که از مسلمان بودن آنها نشأت گرفته است. موضوعی که به بیان برخی (مانند مصباح یزدی، محمد تقی، ۱۳۷۴)، می‌تواند به‌عنوان یکی از معانی مدیریت اسلامی در نظر گرفته شود. از سوی دیگر، ارائه مفهوم مدیریت جهادی به‌عنوان مفهومی برخاسته از مبانی ارزشی اسلامی و متناسب با ویژگیهای بومی مدیریت کشور، حرکتی در مسیر تولید مفاهیم بومی مورد نیاز کشور ارزیابی می‌شود. این مفهوم دربردارنده مفاهیمی چون اخلاص در عمل، آرمانگرایی، توکل، علم، درایت و تدبیر، تلاش و پیگیری پیوسته، دشمن‌شناسی و حرکت در مقابل دشمن، همه‌جانبه بودن است که تفاوت‌های محوری با مفاهیم مدیریتی رایج دارد. به‌علاوه با توجه به ماهیت رویکرد بن‌بست‌شکنی مدیریت جهادی، این مفهوم می‌تواند با تغییر نگاه و رویکرد مدیران و سازمانها، کشور را از بن‌بستهای احتمالی رها ساخته و تحولات مثبتی را

در فضای مدیریتی کشور رقم زند.

پژوهشها و مقالات مختلفی با هدف دستیابی به مبانی، اصول، راه‌کارها و کارکردهای مدیریت جهادی به انجام رسیده است؛ اما موضوع تمرکز بر شایستگیهای مدیر جهادی سهم بسیار کمتری در میان پژوهشها داشته است. در زمینه دستیابی به شایستگیهای مدیران چه با محور قراردادن مطالعات مدیریت اسلامی و چه با محوریت مدیریت جهادی نیز پژوهشهایی انجام شده است. این پژوهشها، به معرفی شایستگیهایی در زمینه‌های اعتقادی، بینشی، نگرشی و رفتاری پرداخته است. به‌عنوان مثال، در پژوهش گنجعلی و دیگران (۱۳۹۳)، شایستگیهای مدیریتی مدیران جهادی بیشتر در ویژگیهای رفتار سازمانی مانند برخورداری از دانش محیطی، برخورداری از دانش تخصصی، التزام به اخلاق حرفه‌ای، برخورداری از بینش، آینده‌نگری و پیش‌بینی، برخورداری از روحیه کار گروهی، دارای ارتباطات گسترده، برخورد منصفانه با زیردستان و همکاران، برخورداری از دانش مدیریتی روز دنیا و بومی کشور، پیگیری و نتیجه‌گرایی اشاره شده است. در پژوهش کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۹۵) نیز با هدف معرفی ویژگیهای شخصیتی سیاست‌گذاران، به مفاهیمی پرداخته که این ویژگیها شامل برخی از موضوعات اعتقادی مانند دین‌مداری، ولایت‌محوری و هوش معنوی؛ برخی از مفاهیم بینشی و نگرشی مانند قناعت و ساده‌زیستی، شایسته‌سالاری، خودباوری، از جنس مردم بودن، عزت نفس، اعتماد متقابل در تمامی سطوح (فرهنگ اعتماد) و انصاف؛ برخی از مفاهیم رفتاری مانند روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری؛ و مفاهیم رفتاری مانند تفکر راهبردی، تصمیم‌گیری مشارکتی، توانمندسازی، اعتقاد و همبستگی، انتقادپذیری، نوآوری و مردم‌دوستی است. یوسفی و اکبری (۱۳۹۶) نیز ویژگیهای مدیران سیاسی جهادی را در دو بعد اصلی اعتقادی و عملیاتی دسته‌بندی کرده‌اند. به همین ترتیب، می‌توان به پژوهش صلواتیان و دیگران (۱۳۹۵) اشاره کرد که در معرفی ویژگیهای مدیران جهادی رسانه به سه دسته ویژگیهای عمومی، جهادی و رسانه‌ای پرداخته که ویژگیهای جهادی مانند ویژگیهای اعتقادی پژوهشهای دیگر بیان شده، اما در ویژگیهای عمومی بیشتر به ویژگیهای اداری و مدیریتی و در معرفی ویژگیهای رسانه‌ای به موضوعات تخصصی در مدیریت رسانه پرداخته است.

در این پژوهش با مبنا قرار دادن دو موضوع فوق، به‌منظور تولید مفاهیم مدیریت اسلامی و جهادی با تمرکز بر شناسایی شایستگیهای مدیران جهادی تمدن‌ساز - به‌عنوان عوامل و ویژگیهایی که باعث عملکرد اثربخش و موفق این مدیران می‌شود - و به‌طور خاص تأکید بر شهید سلیمانی

به‌عنوان یکی از موفقترین و محبوبترین این مدیران، تلاش شده است. به این منظور، با بررسی گسترده منابع موجود در زمینه معرفی مکتب و الگوی فکری - عملی شهید سلیمانی و با هدف پاسخگویی به این پرسش که «شایستگیهای مدیر جهادی تمدن‌ساز چیست»، به دنبال شناسایی ویژگیهایی بوده‌ایم که باعث موفقیت مدیر جهادی تمدن‌ساز در دستیابی به اهداف و انجام مأموریت‌هایش خواهد شد.

درواقع، در مقایسه خروجیهای این پژوهش با پژوهشهای پیشین می‌توان این‌گونه جمع‌بندی کرد که برخی از شایستگیهای شناسایی شده مؤید پژوهشهای گذشته است و تعداد قابل توجهی نیز جدید معرفی شده است. به‌عنوان مثال در این مطالعه بیشتر شایستگیهای اعتقادی، مکتبی و اخلاقی پژوهشهای پیشین نیز تأیید شد. با این تفاوت که با توجه به فراوانی شناسه‌ها و تکرار و تأکید افراد مختلف، وزن شایستگیهای مذکور یکسان نیست و برخی از آنها پررنگ‌تر است. به‌عنوان مثال در شایستگیهای اعتقادی، ایمان و عمل صالح و اخلاص؛ و در فضائل اخلاقی، ویژگی شجاعت، تواضع و تکلیف‌مداری از دیگر ویژگیها پررنگتر بود. اما بیشتر مضمونها ذیل شایستگی قوت شخصیتی، درخصوص پژوهشهای عمومی با صبغه مدیریت اسلامی موضوعات جدیدی بوده‌اند. هم‌چنین، مفاهیم ذیل سلوک سازمانی، با نتیجه پژوهشهای با صبغه مدیریت جهادی اشتراک داشته است (و به نسبت پژوهشهای غیر از این حوزه، جدید بوده‌اند)، البته بعضی از موضوعات این پژوهش، یا جدید بود و یا به‌صورت پررنگتری معرفی شده است. به‌عنوان مثال، حضور مستقیم در میدان عمل، بن‌بست‌شکنی، مدیریت ظرفیتها (در سه سطح ظرفیت‌شناسی، ظرفیت‌سازی و استفاده از ظرفیتها)، ابراز علاقه به نیروها، اسوه عملی و سختگیری بر دشمنان در عین مهربانی با مؤمنین موضوعات جدید بوده است. البته بین ویژگیهای مطرح‌شده نیز در مقایسه با دیگران پررنگتر معرفی شده است. به‌عنوان مثال حضور مستقیم و فیزیکی در میدان عمل، تلاش پیوسته و خستگی‌ناپذیر، نگاه راهبردی، مدیریت ظرفیتها، توجه به ابعاد انسانی در مدیریت، ابراز علاقه به نیروها و آموزش به دیگران از طریق رفتار عملی خود از دیگران پررنگتر ظاهر شدند. این پژوهش، در مورد سلوک ملی و فراملی نیز اشتراکات جزئی با پژوهشهای قبلی داشته است (مانند ولایت‌مدار و انقلابی یا مردم‌دار)، اما بیشتر شایستگیهای ملی و فراملی معرفی شده جدید بوده است. در این شایستگیها نیز برخی پررنگتر از دیگران بوده که عبارت است از: ولایت‌مداری، شدیداً انقلابی، شخصیت جامع‌الاطراف، توسعه مرزهای جغرافیایی به مرزهای ایدئولوژیک، تقویت جبهه مقاومت (از طریق

سیاست‌سازی، دولت‌سازی، نهادسازی، شخصیت‌سازی و هنجارسازی) و رابطه صمیمی با نیروها (نیروهای مستقیم و رهبران نهضتی).

به این ترتیب می‌توان اینگونه جمع‌بندی کرد که این پژوهش، مؤید برخی از ویژگیهای اصلی اعتقادی، مکتبی، اخلاقی و سازمانی ذکر شده در پژوهشهای پیشین است، در حالی که اولویت‌بندی خاصی برای آنها قائل می‌شود. اما برخی از ویژگیهای جدید را هم در این خصوص ارائه می‌دهد و مجموعه ویژگیهای مذکور را تکمیل می‌کند. به علاوه، تمرکز ویژه‌ای بر دسته‌بندی سلوک ملی و فراملی داشته و مفاهیم جدیدی در این خصوص نسبت به پژوهشهای پیشین اضافه کرده که نسبت به مطالعات قبل جدید و متفاوت بوده است.

پیشنهاداتی برای پژوهشهای آینده

پژوهشگران می‌توانند به منظور ادامه و تکمیل این پژوهش، موضوعات زیر را بررسی نمایند: فرامطالعه در خصوص پژوهشهای اجرا شده در خصوص شایستگیهای محوری مدیران جهادی معرفی شایستگیهای مدیران جهادی تمدن‌ساز؛ با محوریت قرار دادن افراد تأثیرگذار که تأثیرات جدی در این موضوع داشته‌اند، مانند حضرت امام خمینی رحمت الله علیه، شهید مصطفی چمران، احمد متوسلیان و...

افراد تأثیرگذار کنونی فعال در جبهه مقاومت مانند حجت‌الاسلام و المسلمین سیدحسن نصرالله، عبدالملک بدرالدین الحوئی، شهید عماد مغنیه، شهید ابومهدی المهندس افراد تأثیرگذار در زمینه‌های علمی که تأثیرات ویژه‌ای در خودباوری کشور و جبهه مقاومت داشته‌اند؛ مانند شهدای هسته‌ای (شهید فخری‌زاده، شهید شهریار، شهید احمدی روشن و...) یا شهدای موشکی (مانند شهید تهرانی مقدم)

منابع فارسی

- احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی‌فر، محمدجواد؛ و فاضلی‌کبریا، حامد (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگیهای منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، مطالعات راهبردی بسیج، ۶۴(۱۷): ۵۶ - ۲۷.
- احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی‌فر، محمدجواد و فاضلی‌کبریا، حامد (۱۳۹۲). مدل‌سازی

- شایستگی های منابع انسانی بر اساس آموزه های نهج البلاغه (مطالعه موردی؛ سنخیت سنجی شایستگی های منابع انسانی در دانشگاه امام صادق (ع)). مدیریت سازمان های دولتی، سال ۲، ش ۱: ۸۳.
- اسدی فرد، رویا؛ خائف الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (براساس صحیفه امام (ره)) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد. مدیریت دولتی، س ۳، ش ۸: ۷۵.
- اکبری مزدآبادی، علی (۱۳۹۸)، حاج قاسم، جستاری در خاطرات حاج قاسم سلیمانی، تهران: یا زهرا(س).
- اکبری مزدآبادی، علی (۱۳۹۸)، حاج قاسم - ۲، خاطراتی از شهید قاسم سلیمانی، تهران: یا زهرا(س).
- اکبری مزدآبادی، علی (۱۳۹۸)، ذوالفقار، تهران: یا زهرا(س).
- اکبری، حسین (۱۳۹۹)، ابعاد و مؤلفه های قدرت نرم در مکتب شهید سلیمانی، گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- الوانی، مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- الوانی، سید مهدی؛ اردلان، امید؛ محمدی فاتح، اصغر (۱۳۸۷)، طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا با بهره گیری از دیدگاه امام خامنه ای (مدظله العالی)، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال اول (۱).
- امین زاده (۱۳۹۹)، دستاوردهای شهید سلیمانی در جبهه جنوب شرق کشور. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- ایمانی، عبدالمجید؛ و قدرتی، سمانه (۱۳۹۵)، مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. پژوهش های مدیریت عمومی، س ۹: ۲۲۱ - ۱۹۱.
- پیروز، علی آقا (۱۳۹۶)، فلسفه مدیریت اسلامی. قیاسات ۸۳ (۲۲): ۱۴۳ - ۱۶۶.
- بابایی طلائی، محمدباقر (۱۳۹۹)، بیابید این گونه باشیم، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- پناهیان، علیرضا (۱۳۹۸)، تحلیل و بررسی جنبه های مختلف مکتب حاج قاسم سلیمانی. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- پورابراهیمی، محمد رضا (۱۳۹۹)، نقش مدیران جهادی در شکوفایی اقتصادی. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- تشکری، محمود (۱۳۹۳)، شایستگی های سرمایه های انسانی پلیس اسلامی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی). مطالعات دفاعی استراتژیک، س ۱۲، ش ۵۵: ۱۱۹.
- جعفری، عزیز (۱۳۹۹)، روایت حبیب، گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویزیون.
- امام خامنه ای، سید علی (۱۳۷۹)، بیانات در دیدار کارگزاران نظام. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه ای.
- امام خامنه ای، سید علی (۱۳۸۰)، بیانات در دیدار کارگزاران نظام. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ

و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۴): **بیانات در خطبه‌های نماز جمعه**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۴): **بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۵): **بیانات در دیدار دانشجویان نمونه و نمایندگان تشکل‌های مختلف دانشجویی**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۰): **بیانات در دیدار فعالان بخش‌های اقتصادی کشور**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۲): **دیدار شهردار و اعضای شورای اسلامی شهر تهران**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۳): **بیانات در دیدار مسئولان نظام**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۴): **بیانات در دیدار جمعی از دانشجویان**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۴): **بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۴): **بیانات در دیدار مسئولان نظام**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۸): **بیانات در اجتماع زائران و مجاوران حرم مطهر رضوی**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۸): **خطبه‌های نماز جمعه تهران**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۸): **بیانات در دیدار مردم قم**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۸): **بیانات در دیدار اقشار مختلف مردم**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۸): **بیانات در منزل شهید سلیمانی**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از سایت دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای.

خزعلی، محمدصادق (۱۳۹۷)، طراحی مدل شایستگی مدیران و فرماندهان سپاه پاسداران مبتنی بر تجربیات دفاع

- مقدس؛ استاد راهنما: اسدالله گنجعلی؛ استاد مشاور: محمدهدی مبلغ. دانشگاه امام صادق(علیه‌السلام). دانشکده معارف اسلامی و مدیریت.
- رضایی، محسن (۱۳۹۹)، **روایت حبیب**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویویون.
- رضایی، محسن (۱۳۹۹)، **مقدمه‌ای بر ابعاد مکتب شهید سلیمانی**. گرفته شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی
<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- رضوانی چمن‌زمین، موسی؛ محمدی، وحید؛ آقایارماکوئی، نگین (۱۳۹۷)، **مروری بر مدیریت اسلامی (ضرورت مدیریت اسلامی برای حکومت‌های اسلامی)**، *آفاق علوم انسانی* ۱۷ (۲): ۸۹ - ۱۰۵.
- زارعی، سعد الله (۱۳۹۹): **جنبه های انسانی مکتب شهید سلیمانی**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی
<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-reveng>
- سعادت نژاد، اسماعیل (۱۳۹۹): **شاخص های فرهنگی در مکتب شهید سلیمانی**. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی
<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- سیدطباطبایی، سیدمهدی و دیگران (در دست انتشار). **مأخذشناسی جامع آثار مدیریت اسلامی**، دانشگاه امام حسین (ع): تهران
- شمشیری، مهدی؛ دانش تبار، بهمن و صالحی، احمد (۱۳۹۶)، **شایستگی‌های مکتبی فرماندهان از منظر دین اسلام (قرآن و سیره)**، *دومین همایش علمی و کاربردی الگوی مطلوب فرماندهی نظامی در چشم‌انداز تمدن نوین اسلامی*.
- صادق، محمد هادی و امیری، مجتبی (۱۳۹۴)، **اولویت‌بندی شایستگی‌ها و ویژگی‌های کارکنان نهادهای انقلابی با رویکرد ارزشی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، س ۷، ش ۱: ۱۳۵ - ۱۱۳.
- صفوی، رحیم (۱۳۹۹)، **روایت حبیب**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویویون.
- صلواتیان، سیاوش؛ هرمزی‌زاده، محمدعلی؛ شهبازی‌سلطانی، محمد (۱۳۹۵): **شناسایی و رتبه‌بندی ویژگی‌های کلیدی؛ مدیر جهادی رسانه. دین و ارتباطات** ۵۰ (۲۳): ۱۱۷ - ۸۱.
- طالقانی، غلامرضا؛ عابدی جعفری، حسن؛ فقیهی، ابوالحسن و عباسی، رسول (۱۳۸۹)، **مدیریت مسجد: تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، س ۲، ش ۳ و ۴: ۵۵.
- عابدی جعفری، حسن و دیگران (۱۳۹۰)، **تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی**، ش ۱۰: ۱۵۱-۱۹۸.
- فضلی، علی (۱۳۹۹)، **روایت حبیب**، گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویویون.
- فلاح زاده، محمد رضا (۱۳۹۹)، **روایت حبیب**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویویون.
- قالیباغ، محمدباقر (۱۳۹۹)، **روایت حبیب**. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از وب سایت تلویویون.
- قربان نژاد، پریسا؛ و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۲)، **الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج‌البلاغه امام علی(ع)**، *مدیریت توسعه و تحول*، ش ۱۵: ۲۲ - ۱۷.

- قربان نژاد، پریسا؛ و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۵)، طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی؛ س ۵: ۴۸-۳۷.
- کارگری، غفور (۱۳۹۹)، مدیریت سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- کریمی، سیدعبدالمجید (۱۳۹۹)، رفیق خوشبخت ما، تهران: زائر رضوی.
- کیانی‌زاده، میثم؛ گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵)، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی. مطالعات راهبردی بسیج ۷۲ (۱۹): ۵۷-۷۸.
- گنجعلی، اسداله؛ علی‌شیری، محمدمهدی؛ بیدی، مجتبی (۱۳۹۳)، شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی؛ تحلیلی داده بنیاد، چشم‌انداز مدیریت دولتی ۱۹ (۵): ۳۹-۵۶.
- مبین، میثم؛ و ثمری فرزند، محمد (۱۳۹۸)، طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و اولویت‌بندی آنها براساس نامه امام علی (ع) به مالک اشتر به روش تحلیل سلسله مراتبی فازی. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- مبینی دهکردی (۱۳۹۹)، شاخص‌های مدیریت راهبردی شهید سلیمانی برای تولید قدرت. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- متقی، ابراهیم (۱۳۹۹)، تبیین نظم نوین انقلابی تمدن‌ساز در مکتب شهید سلیمانی. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- مجیدی، حسن و مجتبی بانسی (۱۳۹۰)، معیارهای شایستگی مدیر و مدیریت از منظر نهج‌البلاغه. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، س ۲، ش ۳: ۲۱۹.
- محمد پور، احمد (۱۳۸۹)، ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری، فصلنامه علوم اجتماعی، ۴۸.
- مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۷۴)، تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، تعاون و کشاورزی، ۴۸ (۱): ۴۱-۳۸.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۸)، امدادهای غیبی در زندگی بشر، چاپ ۲۲، تهران: صدرا.
- معروفی، حسین (۱۳۹۹)، دستاوردهای شهید سلیمانی در دوران دفاع مقدس. گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی <http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>
- مهدوی نسب، حسین؛ و جمادی، علی حسین (۱۳۹۸)، مؤلفه‌های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع) در نهج‌البلاغه، اولین همایش ملی فرماندهی و مدیریت از منظر امیر المومنین امام علی (ع).
- نامدار جویمی، احسان؛ روشن، سید علیقلی؛ یعقوبی، نورمحمد و اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۹۸)، الگوی شایستگی‌های فرهنگی سرمایه انسانی از دیدگاه اسلام با تأکید بر فرهنگ علوی و رضوی، مطالعات میان‌فرهنگی، س ۱۴: ۱۴۸-۱۱۷.
- نصرالله، سیدحسن (۱۳۹۸)، سخنرانی دبیرکل حزب‌الله لبنان به مناسبت هفتمین روز شهادت حاج قاسم

سلیمانی، گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی.

<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>

نصرالله، سیدحسین (۱۳۹۸)، مصاحبه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران با دبیرکل حزب‌الله لبنان به مناسبت

چهل‌م شهادت حاج قاسم سلیمانی، گرفته‌شده در دیماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی

<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>

یوسفی، رسول؛ اکبری، بهرام (۱۳۹۶)، تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی،

مدیریت اسلامی ۹۹ (۲۵): ۶۵ - ۹۲.

منابع انگلیسی

- Attride-Stirling, Jennifer (2001): Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. In *Qualitative research* 1 (3), pp. 385–405.
- Braun, Virginia, and Victoria Clarke. 2006. "Using thematic analysis in psychology." *Qualitative Research in Psychology* 3 (2): 77–101. doi: 10/1191/1478088706qp063oa.
- Rothwell, W. J. (2012). **Competency Based Human Resource Management**. In G. M. Benschoter (Ed.), *The encyclopedia of human resource management* (pp. 45-47). San Francisco, Calif, Chichester: Jossey-Bass; John Wiley
- Rowley, C., & Jackson, K. (2010). **Human Resource Management: The Key Concepts** (Routledge Key Guides) (1st ed.): Routledge.
- Brown, L., George, B., & Mehaffey-Kultgen, C. (2018). The development of a competency model and its implementation in a power utility cooperative: an action research study. *Industrial and Commercial Training*, 51(3): 123-135.
- Huong Vu, G. T. (2017). A critical review of human resource competency model: evolution in required competencies for human resource professionals. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(12):359-365.
- Mohan, R. (2013). Using competency models for performance management, *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology (ABHINAV)*, 71(2): 71-77.
- Slocum, J. W., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. (2008). **Competency Based Management**. Thomson, South -Western.

