



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

Designing a model for the development of human capital
in the school of Shahid Ghasem Soleimani

Mohammad Amin Pahlavan Sharif^۱, Hadi Malekpour^۲

طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید قاسم
سلیمانی

هادی ملک پور **

محمد امین پهلوان شریف *

چکیده

با ملاحظه شرایط کنونی کشور و فشار حداکثری استکبار، اتخاذ شیوه ای کارا برای به حداقل رساندن امروزه، سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی در نظر گرفته می شود؛ به همین منظور، شناخت ابعاد توسعه سرمایه انسانی و ارائه راهکارهای منطقی جهت توانمندسازی و رشد، به عنوان یکی از اقدامات مهم و موثر در همه سازمان ها می باشد. اما تفاوت های موجود میان رویکرد حوزه مدیریت که برآمده از فرهنگ غرب و سازگار با ارزش های آن است با فرهنگ و ارزش های اسلامی، باعث می شود نیاز به بررسی و ارائه راهکارهای مبتنی بر فرهنگ بومی و ارزش های اسلامی پر رنگ تر به نظر برسد. در همین راستا، توجه به الگوی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی که به عنوان یک مدیر انقلابی موفق شناخته می شود، مورد توجه جامعه علمی بخصوص جامعه دانشگاهی قرار خواهد گرفت. لذا این پژوهش با هدف طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی با استفاده از روش تحقیق داده بنیاد و با بررسی ۲۴ منبع شامل گفتار پژوهی ها، مصاحبه با دوستان و نزدیکان شهید، سخنرانی های شهید و وصیت نامه ایشان ساختار بندی شده است. نتیجه کار، استخراج ۹۰ کد باز، ۲۳ مفهوم و ۶ مقوله بوده است. در نهایت مشخص شد که توسعه سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی مشتمل بر چهار مولفه کلیدی؛ مشارکت نیروی انسانی، توسعه شایستگی ها، آموزش، و توانمندسازی نیروی انسانی است که می تواند موجب اقدامات مهمتر و موثرتر، ارتقای بهره وری و کارایی، بهبود کیفیت نیروی انسانی و در نتیجه داشتن سازمانی فعال و پویا شود.

کلیدواژه ها: توسعه منابع انسانی، شهید سلیمانی، توانمندسازی، رشد، داده بنیاد

^۱Assistant Professor of Islamic Human Capital Management; Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

^۲Master student of Supervision and Inspection Management; Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

* استادیار مدیریت سرمایه انسانی اسلامی؛ دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

** دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت نظارت و بازرسی؛ دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران،

ایران. hadimelakpour313110@gmail.com



کد اختصاصی: ۹۹۲۰۱-۷۱۸۹۳

۱- مقدمه

امروزه منابع انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی و قابلیت‌های اساسی هر سازمان است. هاریسون^۱ معتقد است منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی نیز عوامل مهمی در تولید هستند ولی این انسانها هستند که سرمایه را انباشت کرده و از سایر منابع بهره برداری می‌کنند؛ همچنین آن‌ها هستند که سازمان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را بنا نموده و در مجموع توسعه را باعث میشوند. مفهوم توسعه نیروی انسانی یکی از مفاهیم اساسی و بسیار مهم در جوامع امروزی بوده، چراکه با عبور از قرن بیست و یکم هر روز شاهد گسترده‌گی و پیچیدگی جوامع و سازمانها هستیم. از این رو نیاز ما به منابع انسانی به عنوان عوامل انسانی توسعه یافته امری ضروری تلقی میشود. بسی تردید ر رشد و بالندگی هر سازمانی وابسته به نیروی انسانی آن می‌باشد؛ ولی صرف داشتن سرمایه انسانی کافی نبوده؛ بلکه نحوه‌ی استفاده‌ی بهینه، نگاه داشت و روزآمد کردن علم و دانش و بازده محصول آن مهم تر و با ارزش تر است (خدیوی و اشراقیان، ۱۳۸۶)، موضوع توسعه‌ی منابع انسانی ظرف دو دهه‌ی گذشته در جوامع صنعتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث علم مدیریت مطرح بوده است و در کشور ما نیز این بحث به تدریج اهمیت انکارناپذیر خود را به مدیران و تصمیم‌گیران نشان داده و مطالعاتی در این زمینه آغاز شده است (روشن، ۱۳۸۷). این گونه می‌توان گفت که موضوع توسعه سرمایه انسانی باید به عنوان وظیفه اصلی مدیریت سازمان‌ها شناخته شود. (حسین هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹) برای همین سازمان‌ها باید کارکنان خود را به‌عنوان منابع و سرمایه‌های حیاتی و مؤثر، برای آینده پرورش دهند تا به موازات پیشرفت و رشد آنان بتوانند در هنگام نیاز از این منابع انسانی، استفاده‌ی بهینه نمایند (ره‌نمای رودپشتی، ۱۳۸۷) توجه به اهمیت توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها، نیز با اهتمام به جایگاه و نقش ویژه‌ی سرمایه انسانی در ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها و از طرفی با موفقیت‌ها به دست آمده در عمر با برکت شهید حاج قاسم سلیمانی در عرصه‌های مختلف که باعث شده موفق‌ترین یا یکی از موفق‌ترین مدیران جهادی تمدن ساز باشد و همچنین با تاکید مقام معظم رهبری به مکتب شهید سلیمانی که لازم است " به شهید سلیمانی به چشم یک مکتب، یک راه و یک مدرسه درس آموز نگاه کنیم" (مقام معظم رهبری. ۲۷/ ۱۳۹۸/۱۰) طراحی یک الگوی مناسب برای توسعه‌ی سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی یک نیاز اساسی، اجتناب ناپذیر می‌باشد. در همین راستا و با پی بردن به این راه و روش، هدف اصلی این پژوهش، شناسایی الگوی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی می



باشد؛ در راستای پژوهش حاضر، پرسشهای زیر مطرح شده است :

۱-۱- سوال اصلی :

یک مدیر جهادی تمدن ساز (شهید حاج قاسم سلیمانی) برای رشد و توسعه سرمایه انسانی

چه روش و اقدامی باید داشته باشد ؟

۲-۱- سئوالات فرعی :

مقوله اصلی رشد و توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

فرآیند توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی در بردارنده چه مقوله هایی است ؟

شرایط علی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

شرایط زمینه ای توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

راهبردهای رشد و توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

راهبردهای رشد و توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

پیامدها و نتایج به کار بردن الگوی توسعه سرمایه انسانی مکتب شهید سلیمانی چیست ؟

۳-۱- ضرورت و مفهوم توسعه سرمایه انسانی

توسعه سرمایه انسانی فرایند نظام مند و بلند مدتی است که هدف نهایی آن افزایش سطح آگاهی و بینش کارکنان، تقویت مهارت ها و بهینه سازی آموزش ها برای بالا بردن سطح عملکرد کارکنان، بهبود کارآیی و اثربخشی سرمایه انسانی و بالفعل شدن استعدادها و توانمندی های بالقوه کارمندان می باشد (سوانسون او هلتنون ۲۰۱۴) و یا اینگونه می توان گفت توسعه کارکنان، مجموعه ای از فعالیت ها است که دانش، مهارت و نگرش کارکنان را با هدف انجام موفقیت آمیز وظایف در شغل فعلی و آمادگی برای پذیرش مسئولیت های آتی بهبود می بخشد. برای توسعه کارکنان، چهار رویکرد وجود دارد: آموزش رسمی، ارزیابی، تجربیات شغلی، و روابط بین فردی. بسیاری از شرکت ها، ترکیبی از این رویکردها را مورد استفاده قرار می دهند (پورصادق و علی میرزایی، ۱۳۸۴). امروزه، جایگاه منابع انسانی و توسعه آن، مدار و محور تمام تحولات فکری و رشد و ارتقای کیفیت فعالیت انسانی را دربر گرفته است. این نکته، نشان دهنده فرایندی است که با توجه به اهمیت آن تمام مسائل مربوط با جهان مدرن را در ابعاد گوناگون در زیر پوشش خود قرار داده است. سیر تحول سرمایه های انسانی و مغزهای متفکر، تمامی معادلات را نیز دچار تحول کرده و در شرایط فعلی، سرمایه ی انسانی کارآمد را برتر از مرزهای سرزمینی و



روی زمین درصدر نشانده است؛ به طوری که سخن از برابری سرمایه‌های مادی یک شهر با ذهن و اندیشه‌ی یک دانشمند، می‌رود؛ لذا در دوره‌ی کنونی، ذکر اهمیت نیروی انسانی سخنی تکراری است؛ اما غنی‌سازی و توسعه‌ی نیروی انسانی با استفاده از خط‌مشی‌های مدرن یا روش‌های اجرایی، سخنی روزآمد و قابل بحث است که هر روز بر دامنه‌ی آن افزوده می‌شود. ایجاد انگیزش در مجموعه‌ی سازمانی جزو مهارت‌های انسانی یک مدیر توسعه‌یافته به حساب می‌آید (ماندی و پرومکس، ۱۹۹۲)، در واقع، این نکته به مباحثی بازمی‌گردد که در عرصه‌ی جهانی به صورت آشکار مورد توجه است. این نکته که نیروی انسانی به عنوان شاه‌فتر توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، نقطه‌ی عزیمت و منبع انرژی برای حرکت به حساب می‌آید، نکته‌ی تازه‌ای نیست؛ اما به نظر می‌رسد که در کشورهای که آموزش و پرورش، شأن و منزلت واقعی خود را نیافته و در نتیجه آن رسالت شایسته و وظیفه‌ی نیرو پروری خود را در یک فرایند آغاز تا انجام، عملی نمی‌کند،

چالش‌های فراوانی در مسیر رشد و توسعه‌ی نیروی انسانی مؤثر وجود دارد که کمبودهایی را در مقابل این حرکت به وجود می‌آورد. پیدایش توسعه‌ی سرمایه انسانی را می‌توان یک چرخش از دیدگاه سنتی به دیدگاه راهبردی دانست. مهارت انسانی (که بخشی از توسعه به حساب می‌آید) اعتقاد و توانایی کار با دیگران و انجام امور توسط آنان است که شناخت انگیزش و تمایل در زیر دستان و کاربرد رهبری مؤثر را در بر می‌گیرد (هیلگرت و هوگارت، ۲۰۰۹)، به طور کلی، هدف از توسعه‌ی سرمایه انسانی را در دو بعد ایجاد و توسعه‌ی مدیریت سرمایه انسانی و به دست آوردن ابزارهای لازم برای پدید آوردن محیطی مناسب برای ظهور انسانی توسعه‌یافته‌ی سازمانی می‌توان خلاصه کرد.

۱-۴- مفهوم مدیریت جهادی

با توجه به اینکه در مقدمه نیز به آن اشاره گردید به دلیل موفقیت‌ها و دیدگاه‌های شهید حاج قاسم سلیمانی که باعث شده است ایشان را به عنوان موفق‌ترین یا یکی از موفق‌ترین مدیران جهادی تمدن ساز در جهان اسلام محسوب نمود و اینکه شهید قاسم سلیمانی یک مجاهد و فرمانده انقلابی بود که در همه ابعاد زندگی روحیه جهادی در وجود او موج می‌زد و شاخصه‌های یک مجاهد انقلابی به خوبی در رفتار و برنامه‌های او هویدا بود و از طرفی به دلیل اینکه برخورداری از روحیه جهادی و حفظ آن، چنان با اهمیت است که رهبر معظم انقلاب در نمازی که بر پیکر شهید سلیمانی اقامه کردند، خداوند متعال را به خاطر نعمت جهاد ستودند: *أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي رَزَقَنَا*



الجهداد فی سبیل الاسلام . لذا با قرباتی که مدیریت جهادی با شهید قاسم سلیمانی دارند مفهوم مدیریت جهادی به اختصار تشریح می شود:

مطابق فرمایش مقام معظم رهبری، مدیریت جهادی یعنی کار و تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن؛ اگر اینها محقق شود، کارها پیش می رود . کشور نیز همین طور قابل اداره شدن است . ما معتقدیم کشور را نیز می توان این گونه اداره کرد . با کار جهادی می شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب های خباثت آلود قدرتهای غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین طور است؛ در شرایط جنگ و صلح، در شرایط گشایش و سختی و انواع شرایط اینچور است . اگر انسان با این روحیه وارد شود، کارها پیش می رود . (مقام معظم رهبری ، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳) . در راستای اهمیت کار و مدیریت جهادی ایشان در جای دیگر می فرمایند که : ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم . در همه ی بخشها، کمربسته بودن مثل یک جهادگر لازم است؛ این اگر بود، کارها راه می افتد؛ این اگر بود، بن بست ها باز میشود، شکافته میشود؛ [یعنی] کار فراوان، پُر حجم و با کیفیت و مجاهدانه و انقلابی . انقلابی یعنی چه؟ بعضی خیال میکنند وقتی میگویم انقلابی، یعنی بی نظم؛ نخیر، اتفاقاً یکی از خطوط اصلی انقلابی گری، نظم است؛ منتها انقلابی، یعنی اینکه خودمان را سرگرم کارهای حاشیه ای و تشریفاتی و زرق و برقی و مانند اینها نکنیم . (مقام معظم رهبری ، ۱۳۹۶/۰۲/۱۰)

مهم ترین شاخصهای مدیریت جهادی نیز به شرح زیر است:

دین محوری و کار برای رضایت خداوند متعال به عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان؛ آرمان گرایی، ولایت مداری و پیروی از رهبری در تمامی سطوح سازمانی؛ انعطاف پذیری و سازگار نمودن روشهای کار با توجه به مقتضیات زمان؛ پیشتازی در ارائه افکار نو و اجرای طرح های بزرگ؛ استقبال از مسئولیت های مهم، حیاتی و خطیر؛ تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای انقلاب اسلامی؛ نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرحهای جدید و چالشی؛ پاسخ به نیازهای جامعه و سازگاری مستمر با نیازهای در حال تحول؛ ساختار غیر متمرکز تصمیم گیری و توجه به اصل شورا؛ شناسایی و استفاده صحیح از حداکثر ظرفیت ها و توانمندی های سازمانها؛ سرعت عمل لازم در حل و فصل مسائل و مشکلات ارباب رجوع و ذینفعان؛ پرهیز از هرگونه شتاب زدگی در تصمیمات کلان؛ بهره گیری صحیح و مناسب از منابع سازمانی؛ افزایش ساعات بهره وری کار در تمامی سطوح سازمان؛ حاکمیت سبک رهبری مبتنی بر جنبه هدایت، حمایت و واگذاری اختیار؛ ادای وظیفه مبتنی بر مدیریت جهادی، داوطلبانه و ایثارگرانه؛ برقراری روابط عاطفی و صمیمی با کارکنان در فعالیت های رسمی؛ اهتمام به قناعت، ساده



زیستی شخصی و سازمانی، صرفه جویی و امانتداری؛ دشمن شناسی و جهاد فی سبیل الله و مبارزه با دشمنان داخلی و بیرونی؛ کارآفرینی، خودجوشی، تحول، پیش روندگی و پیش بردگی؛ فرهنگ سازی، ترویج و انتقال ارزشها و نمادهای اسلامی به نسل های بعدی سازمان و جامعه؛ تناسب، تجانس، رشد و همگرایی با حرکت و تکامل انقلاب؛ مسئولیت اجتماعی و پاسخگو بودن به نیازهای اساسی و حیاتی جامعه؛ دانش محوری، تعلیم و تعلم (سلطانی، ۱۳۹۳)

۲- روش شناسی

روش این پژوهش، از نوع تحقیقات کیفی است. پژوهش حاضر از نظر جهت گیری، توسعه ای و از نظر هدف، اکتشافی است، راهبرد مورد استفاده، نظریه داده بنیاد است و برای ارائه مدل نهایی، از ساختار مدل پارادیمی اشتراوس و کوربین استفاده شده است. نظریه داده بنیاد، یکی از راهبردهای پژوهش کیفی محسوب می شود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده ها شکل می گیرد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). هدف نهایی این راهبرد، ارائه تبیین های جامع نظری درباره یک پدیده خاص است که به صورت استقرایی از مطالعه آن پدیده حاصل می شود. به طور کلی این راهبرد، داده های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه ای از کدها، کدهای مشترک را به مقوله و آنگاه مقوله ها را به نوعی نظریه تبدیل می کند. پدیده مورد مطالعه می تواند مسئله ای به طور مثال در سازمان یا حتی یک متن باشد. در صورت نخست، پژوهشگر داده ها را از سخنان مصاحبه شوندگان استخراج می کند و سپس با طبقه بندی و کدگذاری آنها، در نهایت نظریه خود را درباره مسئله به دست می آورد. درباره متون نیز با طرح مسئله ای، خود پژوهشگر به مطالعه متن می پردازد و داده های مرتبط با مسئله را از متن استخراج و آنها را کدگذاری و طبقه بندی می کند و در نهایت، نظریه خود را ارائه می دهد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). در این پژوهش نظریه داده بنیاد استفاده شده که مبتنی بر شناسایی پدیده محوری، شرایط علی، عوامل زمینه ای و مداخله گر، راهبردها و پیامدها و ارتباط بین آنهاست. مراحل روش راهبرد نظریه داده بنیاد بر اساس طرح مدل پارادیمی اشتراوس و کوربین به شرح ذیل است:



۳- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحقیقات زیادی در زمینه توسعه منابع انسانی صورت پذیرفته است که در این پژوهش ها با بررسی موردی نهایتا به روش ها و فاکتورها مهم که باعث و عامل توسعه می باشند رسیده اند و مدل هایی نیز برای توسعه سرمایه انسانی ارائه گردیده است؛ در این پژوهش ها از جمله روش ها که موثر قلمداد می شود؛ آموزش و کیفیت آموزش، استمرار آموزش و پرورش و چرخش شغلی و در جای دیگر فاکتورهای مانند عدالت سازمانی، عوامل فرا سازمانی، آموزش، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری محیط کاری و همچنین از دیدگاه فردی، دین محوری و تعهد کارکنان، در توسعه منابع انسانی تأثیرگذار معرفی شده است و همچنین در پژوهش هایی که به دنبال ارائه و طراحی مدلی جهت کاربردی کردن توسعه سرمایه انسانی بوده اند؛ مدل هایی که در این زمینه طراحی و یاد شده است به ابعادی مانند بعد عقیدتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، قانونی، فناوری اطلاعات، مهارت تصمیم گیری، مهارت ارتباطی، دانش شغلی، دانش سازمانی، دانش عمومی، سلامت عمومی و کارآفرینی پرداخته است، برخی از این پژوهش ها که به توسعه سرمایه انسانی پرداخته است عبارت اند محمدامین سازگارنژاد (۱۳۸۳)؛ وفا غفاریان (۱۳۸۳)؛ دادالله قرینی (۱۳۸۳)؛ بهروز قلیچ لی (۱۳۸۵)؛ ایرج سلطانی (۱۳۸۵)؛ محمد مرادی (۱۳۸۵)؛ امیرحسین امیرخانی (۱۳۸۵)؛ محمدرضا سلطانی (۱۳۸۵)؛ حاجی لو (۱۳۹۷) البته با بررسی مطالعات صورت پذیرفته نشان میدهد که علیرغم کارهای زیادی که در توسعه سرمایه انسانی انجام گرفته است اما پژوهشی در مورد شاخص ها و متغیرها و مقوله های مهم و کاربردی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی انجام نگرفته است لذا این حوزه نیاز به اقدام و فعالیت بیشتری دارد به همین دلیل پژوهش حاضر با این رویکرد و هدف به دنبال طراحی الگویی عملی جهت توسعه سرمایه انسانی با توجه به مکتب شهید سلیمانی می باشد.



جدول ۱، پیشنه پژوهش‌های صورت گرفته با ذکر نتایج در خصوص توسعه منابع انسانی

عنوان پژوهش‌های صورت گرفته	پدیدآورنده	سال انتشار	نتایج پژوهش
طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی مدیران نظام اداری کشور	برزو فرهی بوزنجانی	۱۳۸۱	در این پژوهش شش عامل در قالب نقش‌های مدیریتی، توانایی‌های مدیریتی، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ذهنیت فلسفی و دانش مدیران به عنوان شایستگی‌های مهم و کلیدی که باعث توسعه سرمایه انسانی می‌شود مورد توجه قرار گرفته شده است
سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، استاندارد توسعه‌ی منابع انسانی	داریوش غلامزاده و بهروز قلیچ لی	۱۳۸۲	در این مقاله به استاندارد توسعه‌ی سرمایه انسانی اشاره شده است. استاندارد مذکور دارای ۴ اصل و ۲۴ شاخص است که هر سازمانی می‌تواند بر اساس این اسانداردها در پی توسعه سرمایه انسانی باشد.
توسعه‌ی سرمایه انسانی با رویکرد جهانی مبتنی بر دانش	ناصر میرسپاسی	۱۳۸۵	در این مقاله، به توسعه‌ی سرمایه انسانی از بعد علمی، مهارتی و بینشی و ایجاد و تقویت ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی و به ویژه سیاسی، به عنوان بستر ایجاد ارزش افزوده‌ی سرمایه‌ی انسانی پرداخته شده است.
طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی سرمایه انسانی مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه	موسی مهدوی	۱۳۸۶	در این الگو، رابطه‌ی متغیرهای نگرش فطرت‌گرا، توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه (ارتباط فرافردی، ارتباط درون فردی، ارتباط میان فردی و ارتباط برون فردی)، توسعه‌ی سرمایه انسانی و رفتار اثربخش مورد بررسی و مورد سنجش قرار گرفته است
طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی فرماندهان و مدیران حوزه‌ی بهداشت و درمان و آموزش پزشکی سپاه	علی صداقت	۱۳۸۹	در این الگو، ابعاد توسعه‌ی مدیران و فرماندهان حوزه‌ی بهداشت و درمان و آموزش پزشکی سپاه، در ۳ بعد مکتبی، حرفه‌ای و روانشناختی مورد سنجش قرار گرفته و مؤلفه‌های مؤثر بعد مشخص شده است.
طراحی نظام جامع توسعه‌ی مدیران (تجربه در سازمان گسترش‌نوسازی	محمدعلی بابایی زکیلی	۱۳۸۵	در این الگو، ضمن برشماری مزایا و معایب و شرایط استفاده از روش‌های رسمی توسعه‌ی مدیران، به تشریح عناصر کلیدی نظام جامع توسعه‌ی مدیران پرداخته شده و

مدل شایستگی مدیران سازمان متبوع ارایه گردیده است.			صنایع ایران)
در این مدل، توسعه‌ی مدیران متأثر از سه زمینه‌ی مدیریت، زمینه‌ی سازمان و سطوح مدیران مورد توجه قرار گرفته شده و ضمن تعریف اهداف، فرایندها و الزامات توسعه‌ی مدیریت، توسعه‌ی مدیریت در بافت توسعه‌ی سازمان و توسعه‌ی خویشتن طرح شده است.	۱۳۸۳	برزو فرهی بوزنجانی و جلال‌الدین زارع اشکذری	معرفی مدلی جامع برای توسعه‌ی مدیران

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

کدگذاری، رویه ای نظام مند است که توسط اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) برای کشف مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد داده‌ها توسعه داده شده است. در این تحقیق، بر اساس این کدگذاری، مدلی نظری توسعه می‌یابد تا پدیده توسعه سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی تشریح و تبیین کند. فرایند جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها در این روش تحقیق به صورت مطالعه موردی از منابع مربوط به شهید سلیمانی می‌باشد.

در روش داده بنیاد برای رسیدن سریعتر به نظریه می‌توان از منابع مختلف استفاده کرد این تنوع می‌تواند بسیار سودمند باشد برای این منظور نیز ما در مرحله جمع‌آوری اطلاعات به منابع مختلف، مصاحبه نزدیکان و دوستان، سخنرانی، مستند، کلیپ کوتاه و وصیت نامه شهید قاسم سلیمانی را مورد استفاده قرار دادیم؛ بنابراین در این پژوهش مبنای اشباع نظری استفاده از منابع مختلف و متنوع و دست‌یابی به کدهای باز برای رسیدن به مقوله‌ها می‌باشد و این عمل تا زمانی ادامه پیدا کرد تا اینکه به اشباع نظری رسیدیم.

اشباع نظری مرحله ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نمی‌آید، مقوله گستره مناسبی می‌یابد و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تایید می‌شوند (استراوس و کرین، ۱۹۸۸)؛ رسیدن اشباع نظری یعنی گردآوری داده‌ها زمانی متوقف می‌شود که:

الف) هیچ داده جدید یا مرتبط با یک مقوله به دست نیاید

ب) مقوله از لحاظ ویژگی‌ها و ابعاد به خوبی پرورش یافته باشد و گوناگونی‌های آن را به

نمایش بگذارد

ج) مناسبات میان مقوله‌ها به خوبی مشخص و اعتبارشان ثابت شده باشد (استراوس و کرین،

۱۹۸۸)

در جدول زیر منابع اصلی استفاده شده در این پژوهش آورده شده است :

جدول ۲، منابع اصلی استفاده شده

ردیف	منابع اصلی	موارد مورد بررسی
۱	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 پورابراهیمی، دکتر امین زاده، حجت الاسلام و المسلمین اسماعیل سعادت، سردار حسین معروفی، دکتر غفور کارگری، ناصر ابوشریف، احمد غلامپور
۲	مجموعه روایت حبیب	دکتر قالیباف، مرتضی حاجی باقری، سردار جعفر اسدی
۳	سخنرانی حجت الاسلام سیدحسن نصرالله	سخنرانی در هفتم شهید سلیمانی، مصاحبه در اربعین شهید
۴	کلیپ های کوتاه از شهید سلیمانی	سخنی با استاتید دانشگاه، شهادت، راه پاسداری، افتتاحیه فیلم به وقت شام، در جمع رزمندگان عملیات الحلفاء
۵	سخنرانی شهید قاسم سلیمانی	در یادواره لشکر ۲۷ محمد رسول الله (ص)
۶	وصیتنامه شهید	-
	مجموع	۲۴ منبع



با استفاده از منابع ذکر شده فرآیند کدگذاری انجام شد در جدول زیر، نمونه ای از فرایند تبدیل نکات کلیدی به کدهای باز با ذکر منابع اشاره شده است:

جدول ۳ - نمونه ای از کدهای باز و نکات کلیدی استخراج شده از منابع مورد استفاده

نکات کلیدی	منبع	کدهای باز
در تهران نمی نشست، بلکه به میدان های عملیات و خطوط مقدم می رفت	مصاحبه سیدحسن نصرالله به مناسبت چهلم شهید	هدایت افراد از طریق عمل (هدایت عملی)
حتی برخی اوقات خود حاج قاسم میگفت جنگی که بچه های مثلا افغان ما انجام بدهند عمرا بچه های بسیجی ما انجام بدهند	گفتار پژوهی - سردار احمد غلامپور	تاکید بر توانایی های افراد
اگر حرف و سخنی عمیق و غیر نسنجیده میزدی ناراحت می شد که شما مسول اینکار هستی و تحلیلت خیلی ضعیفه و میخواهی برای جهان اسلام تصمیم بگیری.	گفتار پژوهی - دکتر غفور کارگری	تاکید بر بالا بردن کیفیت تحلیل نیروها
هر کس از خدا ترسید خدا همه چیز را از او می ترساند	وصیت نامه شهید	تاکید بر باورهای متعالی
فرمانده گردانی که جزء بهترین فرمانده گردان های ما بود، آنجا ایستاده بود	سخنرانی شهید - یادواره ی فرماندهان لشکر ۲۷ محمد رسول الله	توجه به شایستگی ها و توان افراد
ایشان به مشکلات، نواقص، نیازها و نکته های رزمندگان حاضر در جبهه ها گوش می کرد.	مصاحبه سیدحسن نصرالله به مناسبت چهلم شهادت	توجه به مشکلات افراد
مطلبی برای حاج قاسم نوشتم که اینطوری بوده و این کارا را کردم و نوشتند که من دست بوس شما هستم	گفتار پژوهی - دکتر غفور کارگری	بروز احساسات مثبت
یکی از اصلی ترین فرماندهانی که بیشترین شوخی و بیشترین رابطه عاطفی با بقیه فرماندهان و قرارگاه ها داشتند ایشان بود	گفتار پژوهی - سردار احمد غلامپور	داشتن رابطه خوب و گشاده رویی
حاج قاسم هر جا بود احوال ما را می پرسید	روایت حبیب - حاج باقری	ارتباط مستمر و خوب
کسی ناراحت کرده بود زنگ می زد و به خانه اش می رفت	روایت حبیب - محمدباقر قالیباف	دلجویی از افراد



پدیده اصلی مورد مطالعه (توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی)، پدیده مورد نظر محقق است که جریان کنشها و واکنشها به سوی آن رهنمون میشود تا آن را اداره، کنترل و یا به آن پاسخ داده شود. پدیده، اساس و محور فرایند قلمداد می شود. پدیده همان مفهومی است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته میشود. بر اساس یافته ها، ۱۷ کد باز و ۴ مفهوم در رابطه با توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی تعیین گردید.

جدول ۴، کدهای باز و مفاهیم مربوط به مقوله محوری (توسعه منابع انسانی)

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
توسعه نیروی انسانی	آموزش های حین عمل	تاکید بر استفاده از تجربه دیگران، هدایت افراد از طریق عمل (هدایت عملی)، تاکید بر آموزش و تربیت، اهمیت دادن به تجربه و هوشمندی، تبیین و آموزش فلسفه های کاری و اقدامات، آگاه کردن از خطرات و عواقب مسایل، توجه و آگاه بخشی افراد تحت امر
	توسعه شایستگی ها	تاکید بر توانایی های افراد، تاکید بر بالابردن کیفیت تحلیل نیروها، تلاش برای تحرك بیشتر افراد
	توسعه آموزش	تاکید به تعقل و تدبیر، توجه به تجربه گرایی، امر و نهی نکردن و عمل گرا بودن، آگاه کردن از خطرات و عواقب مسایل
	مشارکت نیروی انسانی	مشارکت دادن افراد با اخذ نظر و ایده، توجه به ایده، سخن و نظرات دیگران، اهمیت کار گروهی و مشارکتی



شرایط علی مقوله هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری مورد نظر (توسعه سرمایه انسانی) تأثیر می گذارند؛ در کل ۹ کد باز و ۲ مفهوم برای شرایط علی شناسایی شده است.

جدول ۵، کدهای باز و مفاهیم مربوط به شرایط علی

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
شرایط علی	لزوم توانمندسازی	تاکید بر بالا بردن تحلیل نیروها، تاکید بر قدرت تصمیم گیری، تاکید بر انتظار بالا برای انجام امور، همکاری و مساعدت و تقویت افراد، ایجاد توانایی و چالاکی
	اهمیت باورها و ارمان سازی	شناسایی اهداف و ارمان ها، تاکید بر باورهای متعالی، تاکید بر ارمان ها و باورها، تلاش در جهت توجه به امر ولایت

شرایط زمینه ای مجموعه مشخصه های ویژه ای است که به پدیده مورد نظر (توسعه سرمایه انسانی) دلالت میکند. در کل، ۱۴ کد باز و ۴ مفهوم برای شرایط زمینه ای شناسایی شد.

جدول ۶. کدهای باز و مفاهیم مربوط به عوامل زمینه ای

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
عوامل زمینه ای	اهداف و چشم اندازها	تاکید بر اهداف مهم، لزوم سیاست گذاری و طراحی مناسب، تعیین افق ها و چشم انداز، هدف گذاری برای تمامی مسائل
	اعتقادات	تاکید بر ارزشها و ارمان ها، تاکید و اهتمام به مسایل شرعی و اعتقادی
	انتخاب و شناسایی درست	انتخاب و شناسایی مستقیم و درست افراد، سازماندهی بر اساس برنامه اصولی، اهمیت تمرکز کردن بر عنصر کلیدی، استفاده از توان ظرفیت های انقلابی افراد
	ویژگی های محیطی	تاکید بر اهداف، توقع و انتظار بالا برای انجام امور، سازماندهی و بکارگیری مناسب، تلاش برای وظیفه مداری



راهبردها مبتنی بر کنشها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مورد نظر (توسعه منابع انسانی) هستند. راهبردها، هدفمند است و به دلیلی صورت میگیرد. در مجموع، ۲۳ کد باز و ۵ مفهوم شناسایی گردید.

جدول شماره ۷. کدهای باز و مفاهیم مربوط به راهبردها

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
راهبردها	رشد نیروها از طریق رهبری بر قلوب	الگوی رفتاری مناسب با همه، هدایت افراد از طریق عمل (عمل گرایی)، خودسازی و کنترل خود، توجه به همه ظرفیت‌ها و امکانات اهمیت و لزوم برخورد قاطع و محکم، میدانی و همراه بودن
	ارتباط مناسب و موثر	اهمیت برقراری تعامل و رابطه خوب، بالا بردن ظرفیت‌های فردی، بکارگیری بر اساس تخصص
	انگیزش مناسب	بالا بردن مشارکت با حضور میدانی، اهمیت دادن به مشارکت همه، اهمیت دادن به نظرات دیگران، تاکید بر نبود تمایز و نابرابری تیم بندی و کارگروهی، تاکید بر خدمات و کارهای افراد
	طراحی مناسب	طراحی گروه‌های مقاومت، لزوم سیاست گذاری و طراحی، لزوم شناسایی و سازماندهی درست
	رشد از طریق مدیریت عملکرد	توجه به شایستگی‌ها و توان افراد، تلاش برای شناخت نقاط قوت و ضعف، توجه به قابلیت‌ها و فرهنگ‌ها، ارزیابی مستقیم و دقیق ارزیابی شایستگی‌ها و توان افراد

شرایط مداخله گر به منزله شرایط ساختاری است که به پدیده توسعه سرمایه انسانی تعلق دارند و بر استراتژیهای کنش و واکنش اثر می‌گذارند. پاسخ دهندگان در پاسخ به سوالات



مرتبط بعد شرایط مداخله گر مدل پارادایمی به تشریح عواملی پرداختند که استراتژیها را در درون زمینه خاصی سهولت بخشیده و یا آنها را محدود و مقید می کنند. در نهایت، ۱۰ کد باز و ۴ مفهوم برای شرایط مداخله گر احصاء گردید.

جدول شماره ۸، کدهای باز و مفاهیم مربوط به مداخله گرها

مقوله	مفاهیم	کدهای باز
مدخله گر	عواطف و احساسات	توجه به مشکلات افراد، بروز احساسات مثبت، دلجویی از افراد بهاد دادن به افراد
	اخلاق مداری	تعامل خوب و گشاده رویی
	نقش آفرینی رهبر	الگو بودن در عمل، میدانی بودن و همراه بودن
	بهبود کیفیت ارتباط	داشتن رابطه خوب و گشاده رویی، ارتباط مستمر و و خوب توجه به مشکلات افراد

پیامدها، نتایج و حاصل کنشها و واکنشها هستند. لازم به ذکر است که پیامدها را همواره نمی توان پیش بینی کرد و الزاماً همان هایی نیستند که افراد قصد آن را داشته اند. پیامدها ممکن است حوادث و اتفاقات باشند، شکل منفی به خود بگیرند، واقعی یا ضمنی باشند، و در حال یا آینده به وقوع بپیوندند. پاسخ دهندگان در پاسخ به سوالات مرتبط با بعد پیامدهای مدل پارادایمی به تشریح نتایجی پرداختند که در اثر اجرای استراتژیهای مرتبط با توسعه سرمایه انسانی با رویکرد خدمات عمومی نوین پدیدار می شوند. در کل، ۱۷ کد باز و ۴ مفهوم برای پیامدهای توسعه سرمایه انسانی احصاء گردید.

جدول شماره ۹، کدهای باز و مفاهیم مربوط به پیامدها

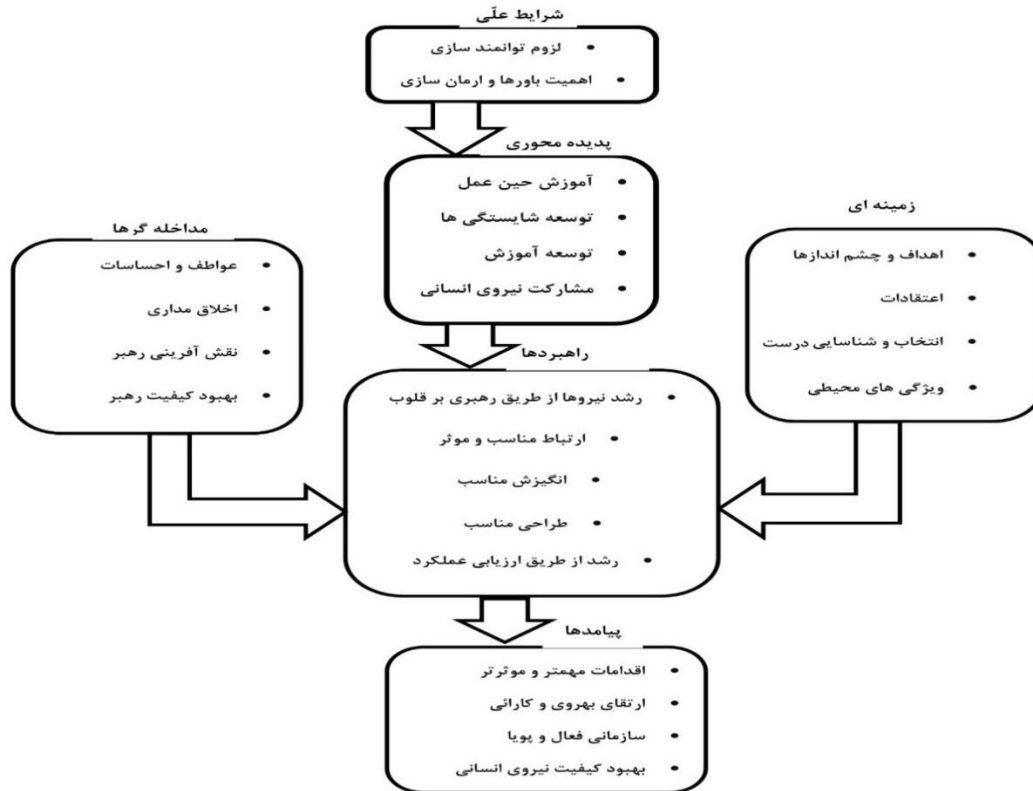
مقوله	مفاهیم	کدهای باز
تاثیرات	اقدامات مهمتر و موثرتر	اولویت دادن به آرمان ها و ارزش ها، تقویت مهارت های تخصص اهمیت دادن به افراد، راه حل های برای رفع مشکلات



کم شدن نابرابری و تبعیض ها ، بهبود کیفیت تصمیم ها افزایش تیم سازی و کارگروهی ، افزایش مسئولیت پذیری پیشبرد اهداف ، بهبود و ارتقا رابطه ها	ارتقای بهروزی و کارائی	
افزایش مشارکت افراد ، ایجاد حساسیت نسبت به مسائل	سازمانی فعال و پویا	
بهبود عملکرد ، درک بهتر و بیشتر افراد ، افزایش پیشرفت های تخصصی ، افزایش انگیزه و رغبت افراد ، شکوفایی افراد	بهبود کیفیت نیروی انسانی	

در کد گذاری باز و محوری، مدل پارادایمی توسعه سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی داده شد، مدلی که شامل شرایط علی، پدیده اصلی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها است. کد گذاری انتخابی نتایج گام های قبلی کد گذاری رابه کار برده است که مقوله ی اصلی را انتخاب می کند و آن را به شکلی نظام مند به سایر مقوله ها ارتباط داده، ارتباطات را اعتبار می بخشد و مقوله هایی که نیاز به تصفیه و توسعه ی بیشتر دارند را توسعه می دهد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۸۸) کد گذاری انتخابی، بر اساس الگوی ارتباط

شنا سایی شده بین مقوله ها و زیرمقوله ها در کدگذاری باز و محوری، شروع می شود. مدل پارادایمی " توسعه سرمایه انسانی در شکل زیر قابل مشاهده است:



شکل شماره ۱. مدل پارادایمی توسعه منابع انسانی در مکتب شهید سلیمانی

۵- جمع بندی و نتیجه گیری

هدف اصلی تمامی سازمان ها دستیابی به موفقیت سازمانی است که این موضوع می تواند از طریق دستیابی به منابع انسانی توانمندتر تسهیل شود. به همین دلیل، بسیاری از پژوهش ها با تمرکز بر این امر، به دنبال دستیابی به روش هایی متناسب برای توسعه و رشد سرمایه انسانی خود هستند و به همین منظور معمولاً از چهار رویکرد آموزش رسمی، ارزیابی، تجربیات شغلی، و روابط بین فردی برای این موضوع استفاده می کنند. در این میان، تمرکز بر روش هایی که متناسب با فرهنگ بومی و ارزش های اسلامی باشد، اولویت بیشتری برای سازمان های ما دارد. به همین منظور، مطالعاتی که این موضوع را محقق کنند در اولویت قرار می گیرند. در این پژوهش نیز با همین هدف و با بهره گیری از روش نظریه داده بنیاد و مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین، مدل رشد و توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی ترسیم شد؛ یافته های این پژوهش منجر به شکل گیری الگوی توسعه



منابع انسانی شد که شامل شش عامل و مقوله با عنوان های: شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، پدیده اصلی، راهبردها و پیامدهای توسعه منابع انسانی در مکتب شهید سلیمانی شد، که شرایط علی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی عبارت است از لزوم توانمندی، اهمیت باورها و آرمان سازی. عواملی که شرایط زمینه ای را برای توسعه منابع انسانی در مکتب شهید سلیمانی فراهم می کنند عبارتند از: اهداف و چشم اندازها، اعتقادات و انتخاب و شناسایی درست، ویژگی های محیطی؛ عواملی که نقش مداخله گر در توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی دارند عبارتند از: عواطف و احساسات، اخلاق مداری، نقش آفرینی رهبر، بهبود کیفیت رهبر. مقوله های اصلی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمان عبارتند از: آموزش حین عمل، توسعه شایستگی ها، توسعه آموزش، مشارکت نیروی انسانی. در کنار این عوامل، طبق مطالبی که از منابع استخراج شده است عواملی چون رشد نیرو از طریق رهبری بر قلوب، ارتباط مناسب و موثر، انگیزش مناسب، طراحی مناسب، رشد از طریق ارزیابی عملکرد، به عنوان راهبردها و استراتژی های توسعه سرمایه انسانی مطرح می شوند شونند و پیامدهای به کارگیری الگوی توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی در سازمان ها منجر به اقدامات مهمتر و موثرتر، ارتقای بهره وری و کارایی، سازمانی فعال و پویا، بهبود کیفیت انسانی می شود.

با توجه به بررسی متغیرها و فاکتورهای مهم و اثرگذار در توسعه سرمایه انسانی در علم مدیریت به مواردی مانند آموزش، توسعه آموزش، گردش شغلی، عدالت سازمانی، عوامل فرا سازمانی، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری محیط کاری و همچنین از دیدگاه فردی، دین محوری و تعهد کارکنان، در توسعه منابع انسانی تأثیرگذار معرفی شده است و همچنین در مدل های طراحی شده در این زمینه به ابعادی مانند بعد عقیدتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، قانونی، فناوری اطلاعات، مهارت تصمیم گیری، مهارت ارتباطی، دانش شغلی، دانش سازمانی، دانش عمومی، سلامت عمومی و کارآفرینی پرداخته شده است که در این پژوهش نیز به بسیاری از زمینه ها و متغیرها مورد بررسی در پژوهش های دیگر می رسیم، در واقع می توان گفت که مدل توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی متغیرهای توسعه منبع انسانی در مدیریت سرمایه انسانی را تایید و تکمیل می نماید اما مواردی نیز وجود دارد که فراتر و وجه تمایز بین مدیریت سرمایه انسانی و مکتب شهید سلیمانی می باشد؛ آموزش حین عمل (میدانی بودن)، توجه به شایستگی ها و توسعه این شایستگی ها و همچنین مشارکت دادن نیروی انسانی است که این موارد پدیده های محوری توسعه سرمایه انسانی در مکتب شهید سلیمانی می باشد که به توسعه در مدیریت سرمایه انسانی به آن پرداخته نمی شود و یا اهمیت کمتری داده می شود؛ شرایط زمینه های ایجاد توسعه در مکتب شهید سلیمانی که فراتر



از مدیریت سرمایه انسانی می باشد؛ انتخاب درست و نشان گذاری اهداف و چشم اندازها و تاکید ویژه بر آن می باشد؛ از دیگر مقوله ها و متغیرهای که در مکتب شهید سلیمانی مورد توجه می باشد و وجه تمایز با دیگر دیدگاه و نظرات در خصوص توسعه سرمایه انسانی است راهبردهای است که مکتب شهید سلیمانی اهمیت ویژه و خاصی دارند مانند رهبری بر قلوب، دادن انگیزش های مناسب؛ در مجموع می توان گفت یافته های کیفی پژوهش منجر به بیان دلالت های عملیاتی و کاربردی در توسعه سرمایه انسانی شده است که این دلالت ها حتی می توانند برای سازمان های دیگر نیز در توسعه سرمایه انسانی مفید باشد.

با توجه به اینکه شهید قاسم سلیمانی به عنوان موفق ترین یا یکی از موفق ترین مدیران جهادی می باشند مقولات و شاخصه های این پژوهش را با پژوهش های در زمینه مدیریت جهادی نیز می توان مورد بررسی و تطابق قرار داد، زیرا نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش های عبدی و توکلی (۱۳۹۵)، نادعلی (۱۳۹۵)، قربانی زاده (۱۳۹۴)، پیرعلی (۱۳۹۳)، مرادزیا (۱۳۹۰)، محمودزاده (۱۳۸۸)، موحد (۱۳۸۶)، آرمند و ذبیحی (۱۳۸۶)، میقانی (۱۳۸۸)، حاجی احمدی و حاجی رحیمی (۱۳۸۶) همخوانی دارد؛ این افراد در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که کار به عنوان ادای تکلیف، توجه به آرمان ها، دین محوری، اعتقاد به وعده الهی، مردم مداری و اعتمادآفرینی، توکل به خدا و خدامحوری، صمیمیت و مردم نوازی، حفاظت و صیانت از دستاورد های انقلاب، خود سازی، صبر و استقامت، خدمت رسانی بی منت و خالصانه، توجه به ارزش های بنیادی، استفاده از تمام امکانات و ظرفیت ها، حرکت مبتنی بر علم و درایت، مشارکت گروهی، انعطاف پذیری ساختارها متناسب با شرایط، مسئولیت پذیری و تعهد، توجه به علم و خلاقیت، تلاش خستگی ناپذیر، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، برنامه ریزی و هدف گذاری، اولویت بندی و نظم در کارها را از موارد مهم در راستای توانمندی و توسعه سرمایه انسانی و کارکنان می دانند، که با نتایج این پژوهش در یک راستا می باشد.

۶- پیشنهاداتی برای پژوهش های آتی

پژوهشگران می توانند به منظور ادامه و تکمیل این پژوهش، موضوعات زیر را بررسی نمایند:
فرامپالعه در خصوص پژوهش های انجام شده در خصوص شایستگی های محوری مدیران جهادی

معرفی شایستگی های مدیران جهادی تمدن ساز؛ با محوریت قرار دادن افراد تاثیرگذار که تاثیرات جدی در این موضوع داشته اند، مانند مقام معظم رهبری، شهید ابومهدی مهندس، سید حسن نصرالله و.....



۷- منابع:

منابع فارسی

۱. ابوشریف، ناصر: (۱۳۹۹) : سبک مدیریت شهید سلیمانی در پیشبرد آرمان قدس شریف .گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۲. اسدی، محمدجعفر: (۱۳۹۹) روایت حبیب .گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۳. اکبری، حسین: (۱۳۹۹) : ابعاد و مولفه های قدرت نرم 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>)
۴. پورابراهیمی، محمد رضا: (۱۳۹۹) نقش مدیران جهادی در شکوفایی اقتصادی. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۵. پورصادق، ناصر و علی میرزایی، سعید (۱۳۸۴) ؛ توسعه کارکنان ؛ ناشر سارگل
۶. مقام معظم رهبری، مجموعه بیانات، قابل دسترسی بر گرفته سایت: www.khamenei.ir
۷. خدیوی و اشراقیان (۱۳۸۶) ؛ شیوه استفاده از کتابخانه و مقالات تحقیقی ؛ اصفهان، جهاد دانشگاهی اصفهان
۸. رضایی، محسن: (۱۳۹۹) مقدمه ای بر ابعاد مکتب شهید سلیمانی.گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۹. روشن، محمد ؛ کمال هدایت، حافظ و رازانی، عبدالمحمد (۱۳۸۷) ؛ توسعه سرمایه انسانی ؛ موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع .
۱۰. رهنمایی رودپشتی، فریدون و محمودزاده، نصرت الله (۱۳۸۷) ؛ توسعه سرمایه انسانی : مطالعه موردی تهران ؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی .
۱۱. زارعی، سعد الله: (۱۳۹۹) جنبه های انسانی مکتب شهید سلیمانی.گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۱۲. دانایی فرد، حسن ؛ مومنی، نونا . (۱۳۸۷) . تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع) استراتژی تئوری داده بنیاد متنی .فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی
۱۳. سردار شهید حاج قاسم سلیمانی ؛ سخنرانی در یادواره لشکر ۲۷ محمد رسول الله(ص) (۱۰ اسفند ۱۳۹۱) (گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی .
(<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۱۴. سلطانی، محمد رضا؛ (۱۳۹۳)، "مدیریت جهادی، چالش ها و الزامات:" دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۳- ۹



۱۵. 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>)
۱۶. قالیباف، محمداقبر: (۱۳۹۹) روایت حبیب. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۱۷. حاجی باقری، مرتضی: (۱۳۹۹) روایت حبیب. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۱۸. عابدی جعفری و دیگران (۱۳۹۰)، تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی، ش ۱۰،
۱۹. غلامپور، احمد: (۱۳۹۹) : فرماندهی 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>)
۲۰. کارگری، غفور: (۱۳۹۹) مدیریت سرمایه انسانی 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>)
۲۱. مبینی دهکردی: (۱۳۹۹) شاخص های مدیریت راهبردی شهید سلیمانی برای تولید قدرت. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۲۲. متقی، ابراهیم: (۱۳۹۹) تبیین نظم نوین انقلابی تمدن ساز 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>)
۲۳. معروفی، حسین: (۱۳۹۹) دستاوردهای شهید سلیمانی در دوران دفاع مقدس. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۲۴. نصرالله، سیدحسن: (۱۳۹۸) سخنرانی دبیرکل حزب الله لبنان به مناسبت هفتمین روز شهادت حاج قاسم سلیمانی. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی. (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۲۵. نصرالله، سیدحسن: (۱۳۹۸) سخنرانی دبیرکل حزب الله لبنان به مناسبت چهارمین روز شهادت حاج قاسم سلیمانی. گرفته شده در دی ماه ۱۳۹۹ از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی. (<http://mgt.ihu.ac.ir/page/hard-revenge>)
۲۶. هاشمی، حسین، علی اکبری، حسن بازرگانی، محمد نادری خورشیدی علیرضا. (۱۳۸۹). طراحی الگوی آینده پژوهی در توسعه منابع انسانی، - فصلنامه پژوهشهای مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۲،

منابع انگلیسی

- Attride-Stirling, Jennifer (2001): Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. In Qualitative research 1 (3), pp. 385-405.
- Hilgert MA. & Hogath, JM. (2009). Household. Management: The Connection Between



Knowledge and Behavior. Federal Reserve Bull, 309

Gilley J, Maycunich A. beyond the Learning Organization: Creating a Culture of Continuous Development through State-of-the-art Human Resource Practices. 2000. Cambridge, MA: Perseus.

Mondy, wayne (1992). Management: Concepts, Practices and Skills, " ed. Allyn & Bacon pub.

Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet (1990), Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.

