

## ارائه الگوی راهبردی پرورش مدیران جهادی با تأکید بر الگوی شایستگی در نظام فکری شهید سلیمانی

زهرا انجم شعاع\*

### چکیده

شهید سپهبد قاسم سلیمانی به‌عنوان تنها مدیر عالی در نظام جمهوری اسلامی که موفق به گرفتن نشان ذوالفقار از رهبری معظم ایران شده است، نه تنها در عملکرد شغلی خود موفق بود، بلکه با محبوبیتی کم‌نظیر در سطوح و سلیق مختلف جامعه همراه شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی با استفاده از تکنیک دلفی می‌باشد. با استفاده از نظر با ۱۵ نفر از خبرگان و رویکرد تحلیل شبکه‌ای به کمک نرم‌افزار سوپردسیژن، مؤلفه‌های مؤثر در الگوی جامع پرورش مدیران جهادی مبتنی بر الگوی شایستگی ارائه و نتایج نشان داد الگوی راهبردی مدیریت جهادی بر اساس نظام فکری شهید سلیمانی دربرگیرنده طینت پاک و بزرگواری و مهرورزی، ساده‌زیستی، کیاست و تدبیر و تفکر انقلابی، خردورزی، بلندنظری، ولایت‌مداری، فهم و تحلیل و دانش تخصصی، عزم و اراده، شجاعت و صلابت می‌باشد.

### واژگان کلیدی

مدیران جهادی، شایستگی، تفکر انقلابی، الگوی مدیریتی، شهید قاسم سلیمانی.

\*. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهید حاج قاسم سلیمانی، کرمان.  
zarianjom@yahoo.com  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۸/۱۵

### طرح مسئله

تربیت به‌عنوان مأموریت اصلی انبیا و اولیای الهی علیهم‌السلام، همواره مورد اهتمام دین مبین اسلام بوده و می‌توان آن را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در ارزیابی میزان و نحوه پیشرفت جوامع انسانی قلمداد نمود، لذا می‌توان گفت پیشرفت جامعه انسانی براساس قواعد الهی، متوقف بر تربیت مصلحان و مدیرانی از جنس انسان و دارای توانمندی‌های لازم برای هدایت و راهبری جامعه انسانی در اعصار مختلف است. (الوانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳؛ اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۸)

جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مولود انقلاب اسلامی ایران، تجربه‌ای جدید از الگوی حکمرانی و مدیریت عالی در زمینه‌های سیاسی اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به‌شمار می‌رود. (علوی و اسماعیلی، ۱۳۹۷: ۲) تبیین و ارائه الگوی مدیریت جهادی برای مدیران عالی و تصمیم‌گیرندگان مدیریتی مبتنی بر سرمشق حاکم بر این سبک از حکمرانی و در تراز جمهوری اسلامی و اهدافی که دنبال می‌کند، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. عوامل اثرگذار در مسائل داخلی و بین‌المللی ممکن است اولویت‌ها و اهمیت شاخص‌های مدیریتی را در برهه‌های زمانی مختلف دستخوش تغییر سازد. (کیانی‌زاده و گلشنی، ۱۳۹۵: ۵۹) مطابق اصل دوم قانون اساسی، جمهوری اسلامی نظامی است بر پایه معنویات و براساس اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور همه امکانات خود را به کار گیرد و مدیران عالی موظف هستند برای تحقق این اهداف، سبک مدیریتی خود را اجرایی کنند. (کریم‌پور، ۱۳۹۵: ۴) ضعف مدیران در رده‌های بالا در زمینه‌های اعتقادی و ارزشی فرهنگی و نیز دانش تخصصی می‌تواند مشکلات فراوانی را در راستای تحقق اهداف نظام اسلامی ایجاد کند. ازسوی دیگر رهبر انقلاب اسلامی بارها به اتخاذ الگوی مطلوب مدیریتی از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را راهکار حل مسائل جامعه مطرح کرده‌اند. بر همین اساس سخن گفتن از الگوی دینی و الهی برای تربیت نخبگان و مدیران جامعه اسلامی، تأملی جدی در یکی از گلوگاه‌های اصلی پیشرفت جامعه اسلامی است.

مقام معظم رهبری در خصوص شاخصه‌های مدیریت جهادی ده شاخصه را بیان کرده‌اند که عبارتند از: توکل به خدا، خودباوری و اعتماد به نفس، دشمن‌شناسی، دوری از اختلافات، کارآمدی، استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها، نگاه نقادانه، حرکت مبتنی بر علم و درایت، همت همراه با انگیزه خدمت و حضور مردمی یا عزم ملی. (خامنه‌ای، ۱۴۰۰/۵/۱۲، ۱۴۰۰/۴/۲۶ و ...)

مدیریت بر مبنای شایستگی یک رویکرد منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است که براساس مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان تدوین می‌شود.

شهید سپهبد قاسم سلیمانی به‌عنوان تنها مدیر عالی در نظام جمهوری اسلامی که موفق به گرفتن نشان ذوالفقار از رهبری معظم ایران شده است، نه‌تنها در عملکرد شغلی خود موفق بود، بلکه با محبوبیتی کم‌نظیر در سطوح و سلاطین مختلف جامعه همراه شد. این عالی‌ترین نشان نظامی از سوی فرمانده معظم کل قوا به کسانی اعطا می‌شود که رشادت و موفقیت در فرماندهی داشته باشند و بتوانند کشور را از خطر و تهدیدهای بزرگ بین‌المللی نجات دهند. شرایط کشور در زمان کنونی تغییراتی کرده است و مسائل و مشکلات جدیدی پیش روی مدیران فعلی می‌باشد؛ ولی می‌توان از مکتب شهید سپهبد سلیمانی برای بهتر کردن و غنی‌سازی هرچه بیشتر شایستگی‌های مطلوب و مورد نظر برای انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سیستم فعلی استفاده نمود. در شرایط کنونی یکی از مشکلاتی که بسیاری از سازمان‌ها که با آن دست و پنجه نرم می‌کنند، فرارسیدن سن بازنشستگی بسیاری از نیروهای اصلی سازمان است که در بدو تأسیس و زمان انقلاب اسلامی در سال ۵۷ یا در بازه دفاع مقدس وارد این مجموعه شده و رده‌های ارشد سازمان هم عمدتاً از این افراد می‌باشد. خروج مدیران و نیاز به جذب نیروهای جدید و جایگزینی رده‌های مختلف در سازمان یکی از دغدغه‌های اصلی است. از طرفی با توجه به مدل شایستگی موجود، سازمان‌های موردنظر در زمینه منابع انسانی دچار ضعف نسبی شده و در زمینه کشف استعدادها مناسب دچار مشکل شده‌اند و این موضوع به دغدغه اصلی مسئولین سازمان‌های دولتی بدل شده است. باید عنوان کرد تبیین و پیروی کردن مدیران عالی از الگوی تراز در انقلاب اسلامی که بتوانند ضمن ایستادگی در برابر هجمه‌ها پویایی و رشد جامعه را در پی داشته باشد، از اهمیت بسیاری برخوردار دارد. شهید سپهبد قاسم سلیمانی یکی از مدیران عالی کشور در حوزه امنیت بین‌الملل ضمن تحقق اهداف جمهوری اسلامی ایران در این حوزه، در برقراری ارتباط مثبت و اثرگذار در لایه‌های اجتماعی جامعه خود و کشورهای منطقه بسیار موفق بود؛ به گونه‌ای که در مراسم تشییع وی میلیون‌ها نفر در سراسر ایران شرکت کرده و احترام خود را به تلاش‌های مجاهدانه و انقلابی وی نشان دادند؛ الگوی پرورش مدیران جهادی در ایران اسلامی باید در کنار معنویت پیشرفت مادی، رشد علمی، توسعه عدالت، کم شدن فاصله‌های طبقاتی، برداشته شدن نمونه‌ها و قله‌های اشرافی‌گری را نیز به همراه داشته باشد. براساس آنچه که مطرح شد، پژوهش حاضر به هدف ارائه الگوی راهبردی پرورش مدیران جهادی با تأکید بر الگوی شایستگی در نظام فکری شهید سلیمانی در پی پاسخ به این سؤال است که الگوی راهبردی پرورش مدیران جهادی با تأکید بر الگوی شایستگی در نظام فکری شهید سلیمانی دارای چه مؤلفه‌هایی است؟

### پیشینه پژوهش

نوربخش و پوراسدی (۱۳۹۹) در مطالعه خود به نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های

امنیتی در بین کارکنان یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح پرداخته‌اند که یافته‌های این تحقیق نشان از همبستگی بالای متغیرهای مدیریت جهادی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان دارد، همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که متغیر مدیریت جهادی در جامعه مورد بررسی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد.

احمدی و محمدی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «مدل مدیریت جهادی مبتنی بر سیره فرماندهان دفاع مقدس (مورد مطالعه: شهید حسین خرازی)»، به این نتیجه رسیدند که سبک مدیریت جهای شهید خرازی، سه شاخص ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های رهبری ارائه می‌کند که با استفاده از آن می‌توان گام مهمی در مسیر طراحی الگوی بومی و تحقق تمدن اسلامی برداشت.

در مطالعه نظری و همکاران (۱۳۹۷)، تحت عنوان «ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی ج.ا. ایران با نگرش اقتصاد مقاومتی» این نکته مورد توجه قرار گرفت که مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی در صنعت دفاعی، بازدارندگی دفاعی را از راه ساخت درونی قدرت مورد تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) فراهم می‌آورند. این تحقیق، در گام اول به دنبال ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی بوده و در گام دوم به بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اقتصاد مقاومتی پرداخته است. مدیریت جهادی در این تحقیق، شامل ابعاد نگرش جهادی، رفتار جهادی و دانش جهادی شناسایی شد و اقتصاد مقاومتی شامل ابعاد تأمین نیازهای مشتری، حداکثر تعامل و همکاری، مدیریت بهبود و مخاطره‌ها، تقویت نیروی انسانی و دانش در نظر گرفته شده است. نتایج تحقیق، نشان‌دهنده این است که مدیریت جهادی بر اقتصاد مقاومتی دارای تأثیر مثبت و معناداری می‌باشد.

همچنین در پژوهشی که توسط یوسفی و اکبری (۱۳۹۶) با عنوان «تبیین بایدهای مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی» انجام پذیرفت، تربیت مدیران سیاسی به‌عنوان یکی از راهبردهای کلیدی در استحکام بخشی به ساخت درونی قدرت معرفی، و با استفاده از الگوی مدیریت جهادی، بایدهای هر مدیر سیاسی تبیین، و در نهایت این بایدها در دو دسته اعتقادی و عملیاتی ارائه شد.

در پژوهشی دیگر با عنوان «اصول حاکم بر مدیریت جهادی، تحلیل کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور»، شیری و همکاران (۱۳۹۵) تلاش کردند با تجربه مدیریت جهادی در کشور، اصول حاکم بر مدیریت جهادی را معرفی کنند که این اصول شامل: مدیریت دانش، نگاه انسانی به نظام سازی، رهبری و نه مدیریت، نوآوری، عدم تقلید، نگاه سیستمی، آرمان‌خواهی و چشم‌انداز وسیع و عمیق است.

کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران مبتنی بر مدیریت جهادی»، روحیه ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان‌کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده زیستی و حسن خلق را به‌عنوان ویژگی‌های شخصیتی مدیران جهادی معرفی کردند.

در پژوهشی دیگر با عنوان «طراحی و تبیین الگوی فرماندهی سردار شهید حسن باقری»، ضماهی و حجر گشت (۱۳۹۴)، عناصر اصلی الگوی فرماندهی شهید حسن باقری به‌عنوان یکی از بزرگترین فرماندهان و مدیران نظامی کشور در دوره دفاع مقدس، استخراج و الگوی رهبری او با پنج مؤلفه اصلی خدامحوری، حکمت‌ورزی، مهرورزی، صلابت و دشمن‌شناسی ارائه شد.

در پژوهش بنیادی نایینی و تشکری (۱۳۹۱) با عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، چهار شایستگی: «فردی»، «بین فردی»، «سازمانی» و «بینشی» برای مدیران و فرماندهان ناجا عرضه شد.

بررسی پژوهش‌ها و مبانی نظری الگوی مدیریت مدیران عالی به‌ویژه در سازمانهای دولتی و برای سطوح کلان تصمیم‌گیری، بیانگر ضرورت توجه حداکثری به تولید و توسعه دانش کاربردی در این زمینه است. بررسی و پژوهش به منظور تحقق الگوی مطلوب در نظام اسلامی ایران که بارها مبانی آن توسط مقام معظم رهبری تشریح شده است، به‌ویژه در شرایط دشوارترین تحریم‌ها و فشارهای بین‌المللی نیازمند توجه بیشتر از سوی پژوهشگران است. با توجه به اینکه شهید سلیمانی به‌عنوان یکی از مدیران عالی کشور توانست، هم سیاست‌های کلان کشور و اسناد بالادستی را در حوزه وظایف خود به‌خوبی اجرایی کند و هم اثرگذار و محبوب در جامعه خود باشد، بررسی و تحقیق در سبک مدیریتی وی می‌تواند به غنای دانش در این زمینه کمک کند. این پژوهش، جز اولین پژوهش‌هایی است که تلاش می‌کند سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی را که از سوی مقام معظم رهبری بالاترین نشان جمهوری اسلامی ایران را دریافت کرده و نه تنها در ایران که برای بسیاری از مردم منطقه الهام‌بخش بوده است، الگوسازی و در میان محدود پژوهش‌های انجام شده برای طراحی الگوی پرورش مدیران جهادی الگویی کاربردی ارائه نماید.

### مبانی نظری پژوهش

محیط امروزی سازمان‌ها، مدیران را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد و هر روز پویاتر از قبل می‌شود. رقابت جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول، نیازمند مدیرانی با شایستگی‌های متفاوت، متنوع و جدید را مطرح می‌کند. (Singh et al., 2021: 790) هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه خود نیازمند راهبرد و برنامه‌ریزی است، جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبرد از اهمیت و اعتبار فوق‌العاده‌ای برخوردار است، (Jung & Takeuchi, 2016: 604) به عبارتی منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان به‌شمار می‌روند. (McKeown & Bates, 2013: 463) از این‌رو مهم‌ترین مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس و خودباور و در یک کلمه شایسته است. (Cormack et al., 2018: 133; )

ارزش و سرمایه‌بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها هستند. (Mayer, 2008: 637)

در ادبیات مدیریت، انسان به‌عنوان محور نظریات توسعه، مطرح می‌شود و تحقق توسعه پایدار، بر توسعه انسانی ارجحیت داشته است. ادبیات موجود در حوزه دانش مدیریت منابع انسانی در دنیا و توجه ویژه آن به موضوع آموزش و تربیت بر همین مسئله دلالت می‌نماید و ضرورت مطالعات و برنامه‌ریزی راهبردی را در این حوزه مورد تأکید قرار می‌دهد. (ابطحی و منتظر، ۱۳۹۱: ۳۶) امروزه افزایش روزافزون اهمیت نقش نیروی انسانی در فرایند تصمیم‌گیری راهبردی سازمان‌ها به‌عنوان یک حقیقت انکارناپذیر پذیرفته شده و محققان مدیریت راهبردی منابع انسانی را بر آن داشته تا به طور عملی شیوه‌های مختلف هدایت اعضای سازمان و ارتباط آن را با عملکرد سازمان مورد بررسی قرار دهند. (Delery & Doty, 2016: 805; Huselid, 2015: 641; MacDuffie, 2015: 201) توسعه و پیشرفت در آینده برای سازمانی قابل تصور خواهد بود که سهم بیشتری از نیروی انسانی متخصص را به خود اختصاص داده باشد. (Guofeng et al., 2020: 124)

مدیران در طبقه‌بندی رایج به سه گروه پایه، میانی و ارشد تقسیم می‌شوند. منظور از مدیران عالی در سازمان‌های دولتی عمدتاً مدیرانی هستند که در بالاترین سطح سازمانی به ایفای نقش می‌پردازند. این‌گونه مدیران، حوزه تصمیم‌گیری گسترده‌ای در اختیار دارند و تصمیم‌سازی‌های آنها آثار و پیامدهای گسترده‌ای در سطح جامعه به‌دنبال دارد. در گفتمان رایج مدیریت دولتی ایران، رؤسای قوای سه‌گانه، هیئت دولت و رؤسای سازمان‌هایی که مستقیماً زیر نظر رهبری فعالیت می‌کنند در طبقه مدیران عالی قرار می‌گیرند. (ره‌نورد، ۱۳۹۵: ۲۷) اصطلاح مدیران عالی به آن دسته از مدیران بخش دولتی اطلاق می‌شود که به جای نگرش وظیفه‌ای، با دیدگاه چند وظیفه‌ای به اداره سازمانی می‌پردازند و نفوذ فراوانی دارند. این‌گونه مدیران، خروجی داده‌های تحلیل‌شده با حجم بسیار زیاد را در قالب گزارش‌های تلخیص‌شده دریافت می‌کنند و در جلسات با حضور متخصصان و خبرگان به تصمیم‌گیری می‌پردازند. برخی از ویژگی‌های مدیران عالی در سازمان‌های دولتی بدین شرح است:

۱. این افراد عمدتاً گرایش سیاسی مشخصی دارند و تمایلات سیاسی آنها در انتخاب آنها دخیل است.  
 ۲. گستره تصمیم‌ها و آثار آن، که از سوی آنها اتخاذ می‌شود، فراسازمانی، و بر طیف وسیعی از جامعه اثرگذار است.

۳. مسائل بین‌المللی، ملی و منطقه‌ای در تصمیم‌های آنها لحاظ، و اثرگذاری و اثرپذیری این تصمیم‌ها



بر معادلات منطقه‌ای در نظر گرفته می‌شود. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۵)

در این راستا می‌توان گفت که مدیریت جهادی، همان دانش و مهارت رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی براساس تلاش خستگی‌ناپذیر در همه زمینه‌ها به منظور دست‌یافتن به اهداف راهبردی و کلان نظام و رفع موانع است. (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶: ۷۲) تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر نظام‌های مدیریتی در پیش‌فرض‌ها و مبانی فکری و عقیدتی آن است. در این نظام مدیریتی، احکام دین مبین اسلام به‌عنوان راهبردی برای زندگی و شاخصی برای سنجش حیات مطلوب در نظر گرفته شده و هدف این نظام مدیریتی، پیاده‌سازی ارزش‌ها در جامعه به منظور تبدیل آنها به کیفیت زندگی می‌باشد. (بیانات مقام معظم رهبری، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری)

چنان‌که گذشت مؤلفه‌های اصلی مدیریت در الگوی مدیریتی جهادی در جمهوری اسلامی مورد تأکید قرار گرفته است؛ اما ماهیت و هدف آن با یکدیگر تفاوت‌هایی دارد؛ به‌عنوان مثال هدف برنامه‌ریزی پیشرفت ارزش‌های اسلامی و تحقق استقلال و آزادی، تأمین اهداف و منافع ملی، حل مشکلات و تأمین منافع طبقه مستضعف است. تصمیم‌گیری‌ها در نظام اسلامی باید اسلام‌محور، مردم‌محور، مبتنی بر مشورت در ساختاری قانونی و معطوف به مصلحت جامعه باشد. در جمهوری اسلامی و نظام مبتنی بر آن که برخاسته از دین‌محوری، مردم‌گرایی، بسیج همگانی، تقسیم صحیح کار، وحدت در هدف، رعایت سلسله مراتب و واگذاری اختیار است، هدایت و هماهنگی یکی از ابعاد الگوی متعارف مدیریتی به رهبری و ایجاد ارتباطات مؤثر با جامعه تعریف شده است. مورد دیگر در الگوی متعارف نظارت و کنترل برای تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب است که از دید راهبردهای انقلاب، شامل این شاخص‌ها است. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۳) خودکنترلی، نظارت همگانی و سیاست‌های تشویقی و تنبیهی از اصلی‌ترین مبانی الگوسازی سبک مدیریت در جامعه اسلامی است. (کیانی‌زاد و گلشنی، ۱۳۹۵: ۵۷)

البته پژوهشگران همواره و از دیرباز دیدگاه‌های نسبتاً مشترکی در خصوص لزوم توجه به شایستگی‌ها و شایستگی‌های مدیران و حکمرانان داشته‌اند. (Granaglia, 2019: 285) در سال‌های اخیر نیز با طرح مباحث علمی در خصوص شایستگی و معیار قراردادن آن برای ارتقای سطح عملکرد، توجه بیش از پیش به شایستگی‌های مدیران مبذول شده است؛ به نحوی که در سطح نظام‌های اداری مفهوم شایسته‌سالاری اشاره به نوعی نظام اداری و سیاسی دارد که در آن شایستگان مدیریت و حکمرانی می‌کنند. (Barberà et al., 2015: 239) نظام شایسته‌سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. (Serrato et al., 2015: 225) شایسته‌سالاری در دین اسلام مورد

توجه بوده و با آموزه‌های دینی ما آمیخته شده است. در فرهنگ ایرانی و اسلامی نیز بر به‌کارگیری شایستگان تأکید فراوان شده است. (رجبی، ۱۳۹۲: ۳۱) تاکنون مدل شایستگی برای سازمان‌های مختلفی طراحی شده و تحقیقات متعددی بر روی این موضوع انجام گرفته، ولی هر کدام از این تحقیقات و مدل‌ها برای سازمان و براساس شایستگی‌های مدنظر همان سازمان طراحی شده است. در این بین شاید شباهت‌هایی بین مدل‌های شایستگی‌های مختلف در بخش عمومی آن وجود داشته باشد، ولی در بخش تخصصی کاملاً با نیازها و شرایط سازمان مرتبط می‌باشد.

ضرورت استخراج و تدوین مدل شایستگی مدیران یکی از مهم‌ترین جنبه‌های رشد و تعالی در سازمان، توجه به ارزش‌آفرینی منابع انسانی و تمرکز بر شایستگی‌های محوری سرمایه‌های انسانی است. همچنین توجه به شایستگی‌های مدیریتی مدیران به ویژه افرادی که در مناصب و جایگاه‌های مهم دولتی قرار دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پاسداری از انقلاب اسلامی و دستاوردهایی آن در شرایط گوناگون به صلاحیت‌ها و شایستگی‌هایی نیاز دارد که با ماهیت اسلامی انقلاب هماهنگ بوده، از اثربخشی و کارآمدی‌ای لازم نیز برخوردار باشند. این شایستگی‌ها باید به گونه‌ای در سطح اعضای سازمان درونی و نهادینه گردد که بتوانند روحیه جهادی را در همه ساحت‌های فردی و سازمانی و اجتماعی سازمان‌های دولتی عینیت بخشند.

این نکته یادآوری شد که وجه تمایز این پژوهش، یافتن مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی از شایستگی‌هاست که کاملاً به ذات و اصل افراد مربوط باشد، در مقابل شایستگی‌هایی که اکتسابی و از طریق آموزش به دست می‌آید. در بیانیه گام دوم رهبر انقلاب، راهبردهای اصلی به منظور مدیریت جامعه قابل مشاهده است و توصیه‌های لازم برای تحقق جامعه اسلامی مطلوب ارائه شده و برای ۴۰ سال دوم انقلاب اسلامی ایران، این اولویت‌ها را برشمرده است. در این بیانیه مدیریت مدیران جهادی باید منتج به پیشرفت محسوس در زمینه‌های زیر گردد:

۱. امید به آینده و غلبه بر ترسها و فضا سازی‌هایی که ناامیدی را تشویق می‌کند.
۲. علم و پژوهش، آشکارترین وسیله عزت و اقتدار کشور، و معنویت و اخلاق جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی است.
۳. سیاست‌های ابلاغی اقتصاد مقاومتی باید پیگیری و دنبال شود.
۴. عدالت و مبارزه با فساد برای نظام جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیت‌های مرسوم و مبنایی‌تر از مقبولیت اجتماعی است.
۵. استقلال و آزادی به معنای آزادی ملت و حکومت از میل و زورگویی قدرت‌های سلطه‌گر جهان و



ارائه الگوی راهبردی پرورش مدیران جهادی با تأکید بر الگوی شایستگی در نظام فکری شهید سلیمانی □ ۱۵

آزادی اجتماعی به معنای حق تصمیم‌گیری و عمل کردن و اندیشیدن برای همه افراد جامعه است.  
۶. عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن از شاخصه‌های مهم در روابط بین‌المللی است.  
۷. سبک زندگی که تلاش غرب در ترویج سبک زندگی غربی زبان‌های جبران اخلاقی اقتصادی و سیاسی به کشور زده است.

در دانش متعارف مدیریت کلاسیک، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ارشد و عالی در پژوهش‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته و الگوهای فراوانی نیز در این زمینه ارائه شده است که جمع‌بندی مهم‌ترین معیارها براساس فراوانی، بیانگر پنج بعد دانش، مهارت، تجربه، نگرش و ویژگی‌های فردی است. (دری و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۳)

### روش پژوهش

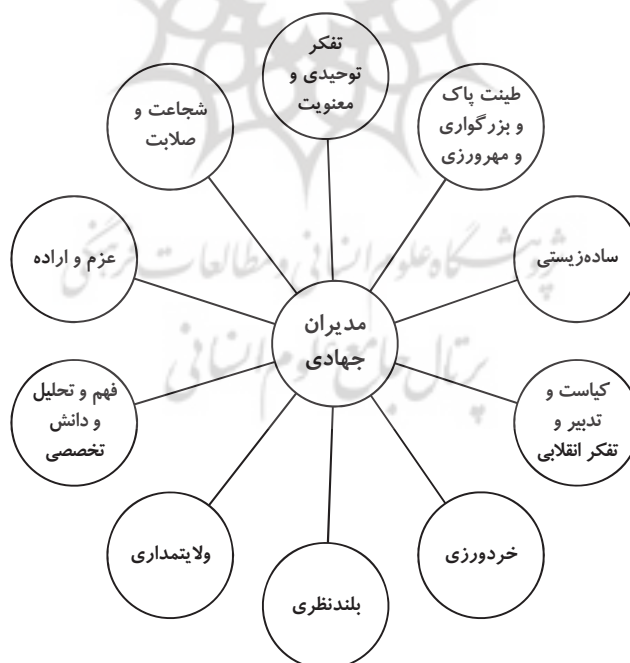
هر پژوهش مبتنی بر سؤالات، اهداف و نتایجی است که در پی رسیدن به آنها است. روش‌ها و ابزارهایی مورد استفاده قرار می‌گیرد که باید قابل اعتماد، علمی و استاندارد باشد. با توجه به اینکه این پژوهش سعی در واکاوی و پرداختن به مسئله‌ای برای نخستین بار و ارائه الگویی مبتنی بر آن دارد به لحاظ هدف اکتشافی است؛ زیرا هدف این‌گونه پژوهش‌ها جمع‌آوری نظریات و الگوها برای یافتن درک عمیق از موضوع است همچنین با توجه به اینکه سعی دارد با الگوی پیشنهادی، الگوی پرورش مدیران جهادی را ارتقا دهد، بنیادی به‌شمار می‌رود و ازسوی دیگر به دلیل فراهم کردن نسخه‌ای قابل استفاده برای مدیران در سازمان‌های دولتی و خصوصی کاربردی است. رویکرد این پژوهش کمی از نوع تکنیک دلفی است که در بخش اول با استفاده از مطالعه مصاحبه‌ها و نیز سخنرانی‌های مسئولان کشوری و لشگری در رسانه‌ها و خبرگزاری‌های رسمی کشور در ارتباط با تفکرات و سبک مدیریتی شهید سپهبد مؤلفه‌های موثر بر الگوی پرورش مدیران جهادی تمدن‌سازی را در قالب ۱۰ مؤلفه شناسایی کرده و سپس با استفاده از نظرات ۱۵ استاد دانشگاه شهید باهنر کرمان با استفاده از روش تحلیل شبکه‌ای به رتبه‌بندی این مؤلفه‌ها پرداخته است. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش در جدول ارائه شده است:

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	رتبه علمی	جنسیت
۱	علوم سیاسی	دکتری	استادیار	مرد
۲	مدیریت دولتی	دکتری	استاد	مرد
۳	اقتصاد	دکتری	استادیار	مرد
۴	جامعه‌شناسی	دکتری	استادیار	مرد

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	رتبه علمی	جنسیت
۵	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	مرد
۶	مدیریت دولتی	دکتری	استادیار	مرد
۷	مدیریت دولتی	دکتری	استاد	مرد
۸	مدیریت	دکتری	دانشیار	مرد
۹	الهیات	دکتری	استادیار	مرد
۱۰	جامعه‌شناسی	دکتری	استادیار	مرد
۱۱	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	مرد
۱۲	اقتصاد	دکتری	دانشیار	زن
۱۳	جامعه‌شناسی	دکتری	استادیار	زن
۱۴	علوم تربیتی	دکتری	استاد	زن
۱۵	مدیریت	دکتری	استادیار	زن

در این تحقیق برای حل مدل ANP نرم‌افزار سوپردسیژن و برای انجام تجزیه و تحلیل‌های آماری، نرم‌افزار SPSS و برنامه EXCEL به کار گرفته شده است. بدین ترتیب مدل مفهومی مستخرج از این تحقیق در نگاره ذیل به صورت شماتیک نشان داده شده است:



شکل ۱: الگوی راهبردی مدیران جهادی (یافته‌های پژوهش)

### یافته‌های پژوهش

ابتدا با استفاده از آمار توصیفی و نرم‌افزار SPSS، مقدار میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های شناسایی شده محاسبه گردید که جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۲: مقایسه نمرات متغیرهای پژوهش

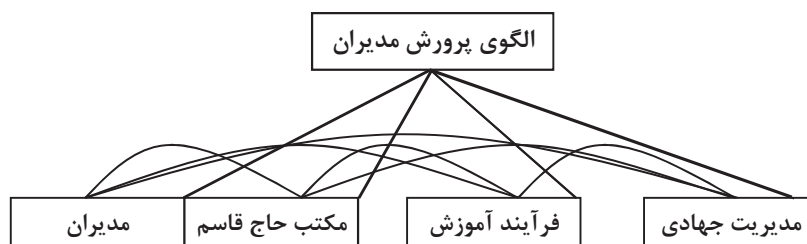
توصیفی		نمونه مورد بررسی	متغیر
انحراف معیار	میانگین		
۵/۹۹	۶/۴۴	خبرگان	تفکر توحیدی و معنویت
۲۶/۲۶	۵۲/۵۰	خبرگان	طینت پاک و بزرگواری و مهرورزی
۹/۱۴	۶۸/۸۱	خبرگان	ساده زیستی
۴/۹۶	۶۴/۶۹	خبرگان	کیاست و تدبیر و تفکر انقلابی
۳/۸۸	۶۵/۵۰	خبرگان	خردورزی
۲/۸۷	۱۷/۳۱	خبرگان	بلندنظری
۱/۷۹	۱۷/۴۴	خبرگان	ولایتمداری
۱/۷۷	۱۸/۹۴	خبرگان	فهم و تحلیل و دانش تخصصی
۵/۴۱	۴/۸۸	خبرگان	عزم و اراده
۱۹/۹۸	۴۳/۲۵	خبرگان	شجاعت و صلابت

با استفاده از رویکرد ANP، وزن شاخص‌ها با توجه به تعامل دو منظر الگوی پرورش مدیران جهادی و مکتب حاج قاسم با یکدیگر و شاخص‌ها هر منظر با یکدیگر مورد محاسبه قرار می‌گیرد. در این روش تأثیرات شاخص‌های هر منظر با یکدیگر مورد محاسبه قرار می‌گیرد. در این روش تأثیرات شاخص‌های هر منظر بر روی شاخص‌های سایر مناظر نیز در نظر گرفته می‌شود. اگر مسئله‌ای وجود داشته باشد که در آن معیارها، دارای رابطه باهم باشند، یا زیرمعیارها دارای روابط داخلی باشند، دیگر این نوع مسئله از طریق روش AHP قابل انجام نیست؛ زیرا دیگر مسئله از حالت سلسله مراتبی خارج می‌شود و یک حالت شبکه‌ای ایجاد می‌کند. در این حالت باید مسئله را از طریق روش ANP حل کرد.

### محاسبه وزن هریک از مناظر

در این قسمت با توجه به شکل زیر و جداول مقایسات زوجی انجام شده و روش معرفی شده توسط سمی<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) جهت محاسبه وزن شاخص‌ها در ANP، وزن هریک از مناظر محاسبه شده است.

1. Semih.



شکل ۲. تعامل مناظر چهارگانه با هدف

جهت به دست آوردن وزن چهار منظر یادشده با توجه به سوپر ماتریس  $W$  که به صورت زیر است، مراحل زیر جهت محاسبه  $W21$ ,  $W22$  و محاسبه وزن مناظر صورت پذیرفت.

$$W = \begin{bmatrix} 0 & 0 \\ W21 & W22 \end{bmatrix}$$

در ساختار فوق  $W21$  وزن معیارهای اصلی براساس هدف می باشد.

منظور از  $W22$  نیز وزن زیرمعیارها در خوشه مربوط به خود است.

جدول ۳: ماتریس  $W22$  مناظر چهارگانه

الگوی پرورش مدیران	مدیریت جهادی			فرآیند آموزش			مکتب حاج قاسم			مدیران		
مدیریت جهادی	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۶۲	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۴۶	۰/۵۶	۰/۶۶
فرآیند آموزش	۰/۵۸	۰/۶۹	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۲
مکتب حاج قاسم	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۳۱
مدیران	۰/۱۱	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

محاسبه ماتریس  $W_i$  به طوری که  $W_i = W22 * W21$

با توجه به ماتریس های محاسبه شده در مرحله اول و دوم، ماتریس  $W_i$  برای مناظر چهار گانه به جدولی که در پی می آید، می باشد. برای به دست آوردن این ماتریس در حقیقت دو ماتریس به دست آمده را باید ضرب ماتریسی نمود. (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۳) به عنوان مثال برای این کار باید هر یک از ده های ابتدایی ماتریس  $W22$  مدیریت جهادی را در ستون ابتدایی ماتریس  $W21$  ضرب نمود که در جدول نشان داده شده است.

جدول ۴: ماتریس  $W_i$ 

الگوی پرورش مدیران	مدیریت جهادی			فرآیند آموزش			مکتب حاج قاسم			مدیران		
مدیریت جهادی	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۶۲	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۴۶	۰/۵۶	۰/۶۶
فرآیند آموزش	۰/۵۸	۰/۶۹	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۲۵	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۲
مکتب حاج قاسم	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۳۱
مدیران	۰/۱۱	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

**جدول ۵: ماتریس Wi ثانویه**

الگوی پرورش مدیران	مدیریت جهادی			فرآیند آموزش			مکتب حاج قاسم			مدیران		
	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۷	۱/۵۵	۲/۰۰	۳/۰۷	۴/۱۱	۵/۱۶	۵/۳۷۰	۵/۹۶	۷/۰۰
مدیریت جهادی	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۷	۱/۵۵	۲/۰۰	۳/۰۷	۴/۱۱	۵/۱۶	۵/۳۷۰	۵/۹۶	۷/۰۰
فرآیند آموزش	۰/۵۰	۰/۶۴	۰/۹۳	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۳/۰۳	۴/۰۷	۵/۱۰	۲/۹۸	۳/۵۸	۴/۲۶
مکتب حاج قاسم	۰/۱۹	۰/۲۴	۰/۳۵	۰/۱۹	۰/۲۴	۰/۳۳	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۱	۱/۳۸	۲/۰۰
مدیران	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۳۳	۰/۵۰	۰/۷۲	۱/۲۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰

ماتریس Wi نهایی به شرح ذیل می‌باشد.

**جدول ۶: ماتریس Wi مناظر چهارگانه**

الگوی پرورش مدیران	مدیریت جهادی			فرآیند آموزش			مکتب حاج قاسم			مدیران		
	۰/۴۸	۰/۷۱	۱/۱۲	۰/۸۳	۱/۰۳	۱/۲۶	۲/۶۴	۳/۹۶	۵/۶۱	۲/۷۴	۴/۰۱	۵/۵۱
مدیریت جهادی	۰/۴۸	۰/۷۱	۱/۱۲	۰/۸۳	۱/۰۳	۱/۲۶	۲/۶۴	۳/۹۶	۵/۶۱	۲/۷۴	۴/۰۱	۵/۵۱
فرآیند آموزش	۰/۶۴	۰/۷۷	۰/۹۲	۰/۶۹	۱/۱۷	۱/۷۵	۲/۰۶	۳/۱۷	۴/۶۳	۳/۵۷	۴/۵۸	۶/۳۰
مکتب حاج قاسم	۰/۲۷	۰/۳۵	۰/۴۸	۰/۳۸	۰/۵۵	۰/۷۶	۱/۰۷	۱/۷۱	۲/۶۱	۱/۵۷	۲/۰۴	۲/۷۸
مدیران	۰/۱۸	۰/۲۲	۰/۳۱	۰/۲۳	۰/۳۳	۰/۴۶	۰/۷۳	۱/۰۷	۱/۴۹	۰/۹۷	۱/۳۱	۱/۸۳

با توجه به رابطه معرفی شده در مرحله دوم، وزن هر یک از مناظر به شرح جدول زیر می‌باشد.

**جدول ۷: وزن نهایی مناظر چهارگانه**

الگوی پرورش مدیران	Wk			Wu			وزن هریک از مناظر		
	l	m	u	l	m	u			
مدیریت جهادی	۱/۵۲	۱/۵۷	۲/۵۷	۰/۳۴۳	۰/۳۵۴	۰/۵۷۸	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۵۸
فرآیند آموزش	۱/۵۸	۱/۶۲	۲/۶۲	۰/۳۵۶	۰/۳۶۴	۰/۵۹۰	۰/۳۶	۰/۳۶	۰/۵۹
مکتب حاج قاسم	۰/۷۶	۰/۷۶	۱/۲۷	۰/۱۷۱	۰/۱۷۲	۰/۲۸۷	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۲۹
مدیران	۰/۴۷	۰/۵۰	۰/۷۹	۰/۱۰۶	۰/۱۱۲	۰/۱۷۷	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۱۸
مجموع وزن نهایی	۴/۴۴								

چنان‌که ملاحظه می‌شود، وزن نهایی مناظر چهارگانه با استفاده از محاسبات بالا در جدول مشخص شده است. با توجه به وزن‌های برآورد شده برای هر یک از مناظر و شاخص‌های آنها با رویکرد ANP، در این قسمت با تلفیق این دو معیار، وزن نهایی هر یک از شاخص‌ها برآورد خواهد شد. جدول صفحه بعد وزن برآورد شده نهایی هر یک از شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول ۸: وزن شاخص‌های الگوی پرورش مدیران جهادی**

وزن	شاخص‌ها	ردیف
۰/۰۶۸	تفکر توحیدی و معنویت	۱
۰/۱۰۹	طینت پاک و بزرگواری و مهرورزی	۲
۰/۰۷۵	ساده‌زیستی	۳

ردیف	شاخص‌ها	وزن
۴	کیاست و تدبیر و تفکر انقلابی	۰/۰۵۶
۵	خردورزی	۰/۱۵۳
۶	بلندنظری	۰/۰۸۶
۷	ولایتمداری	۰/۰۷
۸	فهم و تحلیل و دانش تخصصی	۰/۰۷
۹	عزم و اراده	۰/۰۶۵
۱۰	شجاعت و صلابت	۰/۰۸۹

### بحث

هدف پژوهش علمی رسیدن به پاسخ‌هایی معتبر و قابل اتکا برای سؤالات پژوهش است. در این پژوهش برای نخستین بار سعی شد یک الگوی پرورش مدیران جهادی تمدن ساز براساس مکتب مدیریتی شهید سلیمانی به‌عنوان یکی از مدیران عالی در مجموعه حکمرانی کشور مورد بررسی قرار گیرد که عملکردی در تراز انقلاب اسلامی داشته است. تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه ارائه الگوی پرورش مدیران جهادی همچون پژوهش‌های فرهنگدینیا و مختاریان‌پور (۱۳۹۶)، گنجعلی و همکاران (۱۳۹۳)، شیرینی و همکاران (۱۳۹۵) انجام شده که اینها در زمینه مدیریت جهادی، همه سطوح مدیریت را در برداشته و مشخصاً برای مدیران سطوح عالی الگوی کاربردی ارائه نشده است. ارائه الگوی پرورش مدیران جهادی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری در پژوهش‌های اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۴) علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷) مرادی آیدیشه و همکاران (۱۳۹۷) و برخی از شهیدان دفاع مقدس همچون شهید باقری (ضمائنی و حجر گشت، ۱۳۹۴) در حوزه الگوی فرماندهی عمدتاً سازمان‌ها و فرماندهان نظامی را مخاطب قرار داده و مخاطب خود را مدیران سطوح مختلف قرار داده بود و اندک پژوهش‌های حوزه مدیران عالی به شناسایی نیازمندی‌های آموزشی آنها اختصاص داشت؛ همچون پژوهش‌های عباسی و همکاران (۱۳۹۷) و رهنورد (۱۳۹۵). در نتیجه، این تحقیق جز اولین پژوهش‌هایی است که به الگوی پرورش مدیران جهادی برای مدیران عالی در نظام جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. نیز در زمینه مطالعه موردی خود؛ یعنی مکتب شهید سپهبد قاسم سلیمانی جز اولین پژوهش‌ها به‌شمار می‌رود. نتایج پژوهش نشان داد که در الگوی پرورش مدیران جهادی تمدن سازی توجه به تفکر توحیدی و معنویت و طینت پاک و بزرگواری و مهرورزی بسیار ضروری است و سایر مؤلفه‌های مؤثر در پرورش مدیران جهادی به ترتیب عبارتند از: ساده‌زیستی، کیاست و تدبیر و تفکر انقلابی، خردورزی، بلندنظری، ولایت‌مداری، فهم و تحلیل و دانش تخصصی، عزم و اراده و شجاعت و صلابت. به‌عنوان پیشنهاد تحقیق موضوع تعیین



روشی برای یافتن میزان و شدت و اندازه این مؤلفه‌ها موضوعی مناسب و حیاتی می‌باشد؛ زیرا با مقایسه میزان شدت و اندازه هر یک از این مؤلفه‌ها در افراد مختلف می‌توان آنها را مقایسه نموده و نفرات شایسته‌تر را برگزید.

## نتیجه

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان مطرح است. مدیران به‌دلیل جایگاه سازمانی و قدرت و نقش اساسی که در موفقیت یا شکست سازمان دارند، از اهمیت مضاعفی نسبت به سایر سرمایه‌های انسانی برخوردارند. یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان‌ها می‌شود، ایجاد یا در اختیار گرفتن و توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. طراحی الگوی جامع پرورش مدیران جهادی و تمدن‌ساز مستلزم اتخاذ خط‌مشی و استراتژی مناسب، متناسب با مقتضیات سازمان است. با توجه به تغییر شرایط محیطی و به تبع آن تغییر مأموریت‌ها، تنوع دشمنی‌ها و عرصه‌های مختلف آن، جمهوری اسلامی ایران متناسب با راهبردهای خود سبک نوینی از حکمرانی و به تبع آن الگوی مدیریت در سطح عالی را ارائه داد که برخی از مدیران سطوح عالی در راستای تحقق اهداف نظام و در طی ۴۰ سال اخیر مطلوب عمل کرده و برخی دیگر دچار ضعف‌هایی بودند.

مدیریت جهادی در معنای واقعی خود مدیریت علمی متعالی شده محسوب می‌شود که در آن مفاهیمی همچون رشد، تحول‌پذیری و تحول‌کردن، شناسایی و استفاده از فرصت‌ها، تمرکز بر تهدیدها، برتری بخشیدن به مفاهیم انسانی قابل لمس می‌باشد، مدیر جهادی با در نظر گرفتن الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی به واژه مدیریت، روح تازه‌ای می‌بخشد و مفهوم تازه خلق می‌کند. بر این اساس می‌توان گفت مدیریت جهادی براساس نظریه‌پردازی و تولید علم دانشمندان مسلمان شکل می‌گیرد. این نوع مدیریت برای ساختن جامعه‌ای مبتنی بر ارزش‌های الهی و بدون دخالت بیگانگان و برای رفع مشکلات و تامین نیازهای مادی و معنوی و رشد و اعتلای جامعه اسلامی در تلاش است و بر پایه هستی‌شناسی، انسانی‌شناسی و معرفت‌شناسایی پایه‌های مدیریت نهادهای انقلابی را محکم بنا می‌نهد. همچنین مکتب شهید سلیمانی یک مکتب عملیاتی است، یک مکتب جهادی است و در حقیقت ظهور و بروز کلمه طیبه است. این کلمه از یک اعتقاد برخوردار است و ریشه در اعتقادات الهی دارد. مکتب شهید سلیمانی دارای یک فلسفه است، دارای منطق، فرهنگ و معنویت است که قاعده‌مند، ضابطه‌مدار و سبک‌مدار است، لذا می‌توان مشاهده کرد که این رویکرد مدیریتی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی - اسلامی و انسانی است. در واقع مدیریتی جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت، امروزه، با پیشرفت‌های علم مدیریت، تأثیر معنوی‌تر

شاخص‌های کارآمدی، کارایی، سلامت سازمانی، خدمت‌گزاری، کارایی، اثربخشی، بهره‌وری، تکریم و ... به اثبات رسیده است. مدیر مسلمان با بهره‌مندی از شاخص‌های مدیریتی شناسایی شده در مکتب شهید قاسم سلیمانی می‌تواند به مدیریت تعریف تازه‌ای ببخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود آورد و خود را همیشه در میدان حرکت و مبارزه با موانع می‌بیند و احساس تعهد و تکلیف می‌کند. در ادامه در راستای نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای پژوهشی ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود در انتخاب و انتصاب مدیران به شاخص‌هایی همچون توحید و معنویت، ولایت‌مداری، صبر و شجاعت توجه شود.
۲. پیشنهاد می‌شود روحیه جهادی در انجام امور مدیریتی در دستور کار مدیران قرار گیرد و با اخلاص در تصمیم‌گیری‌ها فقط رضای خداوند را مد نظر داشته باشند.
۳. پیشنهاد می‌شود مدیران در امور مدیریتی از اسلام، پیامبر ﷺ، اهل بیت عصمت و مردان خدا مانند حضرت امام خمینی ره، مقام معظم رهبری و حاج قاسم سلیمانی الگوبرداری کنند.
۴. پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های عملی و کلاس‌های آشنایی با مکتب حاج قاسم سلیمانی، به معرفی الگوی مدیران جهادی پرداخته شود.
۵. پیشنهاد می‌شود که مدیران شاخص‌های رفتار اخلاقی اسلامی همچون احترام به دیگران، ساده‌زیستی، خنده‌رویی و ... را در خود رشد دهند.
۶. نیت مخلصانه، باور و طرز فکر اسلامی برای یک مدیر جهاد می‌تواند کیاست و تدبیر مقتدرانه را به همراه داشته باشد که مدیران نیازمند توجه به آن هستند.

#### منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سید حسین و راحله منتظر، ۱۳۹۱، *آزادی، رقابت، شایستگی و شایسته‌سالاری*، کتاب چهارمین اندیشه راهبردی آزادی، ج ۲، تهران، الگوی پیشرفت.
۲. احمدی، علی‌اکبر، حامد فاضلی کبریا و محمد فقیه، ۱۳۹۲، «مقاله طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌های و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها»، *مجله راهبرد*، دوره ۲۲، ش ۱، ص ۱۷۸-۱۴۷.
۳. احمدی، محمدمیلاد و مهدی محمدی، ۱۳۹۹، «مدل مدیریت جهادی مبتنی بر سیره فرماندهان دفاع مقدس (مورد مطالعه: شهید حسین خرازی)»، *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، دوره ۱۵، ش ۳، ص ۶۰-۴۳.

- ارائه الگوی راهبردی پرورش مدیران جهادی با تأکید بر الگوی شایستگی در نظام فکری شهید سلیمانی □ ۲۳
۴. اسفندیاری صفا، خسرو و حبیب‌الله دهقان، ۱۳۹۴، «الگوی فرماندهی مطلوب از دید فرمانده کل قوا حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای (مدظله العالی)»، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ش ۵۹، ص ۱۰۵-۸۷.
  ۵. اسکندری، مجتبی، ابوالفضل محمدی، حسن علی‌اکبری و بهمن سیف، ۱۳۹۳، «سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمؤمنین در نهج البلاغه»، *دو فصلنامه مدیریت اسلامی*، دوره ۲۲، ش ۱، ص ۹۰-۴۰.
  ۶. بنیادی نایینی، علی و محمود تشکری، ۱۳۹۱، «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی رضی الله عنه و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)»، *مجله نظارت و بازرسی*، ش ۱۹، ص ۳۰-۷.
  ۷. حبیبی، آرش، صدیقه ایزدیار و اعظم سرافرازی، ۱۳۹۳، *تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی*، تهران، کتیبه گیل.
  ۸. خامنه‌ای، سید علی، دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله العظمی خامنه‌ای، <http://farsi.khamenei.ir>.
  ۹. رجبی، معصومه، ۱۳۹۲، *رابطه بین شایستگی‌های رهبری روسای شعب و اشتیاق شغلی کارکنان بانک کشاورزی استان گیلان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
  ۱۰. رضایی، بهرام و مهدی خیراندیش، ۱۳۹۲، «تأثیر شایستگی‌های اجتماعی افسران بر موفقیت مدیریت دانش مطالعه موردی»، *مجله مدیریت نظامی*، ش ۴۹، ص ۷۹-۱۰۶.
  ۱۱. رهنورد، فرج‌الله، ۱۳۹۰، «نیازسنجی آموزشی مدیران عالی در بخش دولتی ایران»، *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۴، ش ۱، ص ۲۰-۱.
  ۱۲. ضماهنی، مجید و سعید حجرگشت، ۱۳۹۴، «طراحی و تبیین الگوی فرماندهی (رهبری) سردار شهید حسن باقری»، *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت انتظامی*، دوره ۱۰، ش ۴، ص ۶۰۷-۵۴۸.
  ۱۳. عباسی، عباس، مسلم علی محمدلو و زهرا کریمی، ۱۳۹۷، «طراحی الگوی برای سنجش میزان مهارت‌های مدیران در سطوح مختلف سازمانی»، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، دوره ۲۷، ش ۸۷، ص ۷۳-۴۵.
  ۱۴. علوی، سید محمد و محمد اسماعیلی، ۱۳۹۷، «ارائه الگوی فرماندهی مطلوب از دیدگاه اسلام و بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی) با رویکرد فرا ترکیب»، *فصلنامه مدیریت نظامی*، دوره ۱۸، ش ۱، ص ۱۸-۱.
  ۱۵. کیانی‌زاده، میثم و علیرضا گلشنی، ۱۳۹۵، «شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاستگذاران مبتنی بر مدیریت جهادی»، *مطالعات راهبردی بسیج*، دوره ۱۹، ش ۳، ص ۸۷-۵۷.

۱۶. گنجعلی، اسدالله، مرتضی تیموریان و محمد عبدالحسین زاده، ۱۳۹۲، «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن»، *نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، دوره ۳، ش ۱، ص ۱۱۴ - ۹۱.
۱۷. محمد کریم پور، ۱۳۹۵، *طراحی الگوی مدیریت شایستگی سرمایه انسانی مجموعه‌های فرهنگی مردم‌نهاد در جمهوری اسلامی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
۱۸. محمدمهدی علی شیری، روح‌الله تولایی و مجتبی بیدی، ۱۳۹۵، «اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، دوره ۷، ش ۴، ص ۱۰۹ - ۸۹.
۱۹. مرادی آیدیشه، شعبان، پوریا حسنقلی، طهمورث سوری، سید رضا سید جوادین و مهدی خیراندیش، ۱۳۹۷، «الگوی شایستگی فرماندهی از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا»، *نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱ دوره، ش ۲، ص ۳۲ - ۱۸.
۲۰. نظری، یونس، منوچهر منطقی، قاسم تقی‌زاده و غلامرضا توکلی، ۱۳۹۷، «ارائه الگوی مدیریت جهادی در صنعت دفاعی ج. ا. ایران با نگرش اقتصاد مقاومتی»، *نشریه راهبرد دفاعی*، دوره ۱۶، ش ۴، ص ۳۲ - ۱.
۲۱. نوربخش، حامد و محمد پوراسدی، ۱۳۹۹، «نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیت»، *فصلنامه علمی مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی*، دوره ۱۵، ش ۵۴، ص ۱۱۰ - ۸۱.
۲۲. الوانی، سید مهدی، امید اردلان و اصغر محمدی فاتح، ۱۳۹۵، «تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش با بهره‌گیری از دیدگاه‌های امام خامنه‌ای». *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام*، دوره ۸، ش ۱، ص ۳۰ - ۱.
۲۳. یوسفی، رسول و بهرام اکبر، ۱۳۹۶، «تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی»، *مدیریت اسلامی*، دوره ۲۵، ش ۲، ص ۹۵ - ۶۵.
24. Barberà, S., Beviá, C., & Ponsatí, C. 2015, "Meritocracy, egalitarianism and the stability of majoritarian organizations", *Games and Economic Behavior*, No. 91, p. 237 - 257.
25. Cormack, C. L., Jensen, E., & Dumas, B. 2018, "The 360-degree evaluation model: A method for assessing competency in graduate nursing students. A pilot research study", *Nurse Education Today*, No. 64, p. 132 - 137.
26. Delery, J. E., & Doty, D. H. 2016, "Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions". *Academy of Management Journal*, No. 39, p. 802 - 835.

27. Granaglia, E. 2019, "Can market inequalities be justified? The intrinsic shortcomings of meritocracy", *Structural Change and Economic Dynamics*, No. 51, p. 284 - 290.
28. Guofeng, M., Jianyao, J., Shan, J., & Zhijiang, W. 2020, "Incentives and contract design for knowledge sharing in construction joint ventures", *Automation in Construction*, No. 119, p. 123 - 134.
29. Gupta, R., Mejia, C., & Kajikawa, Y. 2019, "Business, innovation and digital ecosystems landscape survey and knowledge cross sharing", *Technological Forecasting and Social Change*, No. 147, p. 100 - 109.
30. Huselid, M. A. 2015, "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, corporate financial performance", *Academy of Management Journal*, No. 38, p. 635 - 672.
31. Jung, Y., & Takeuchi, N. 2016, "Gender differences in career planning and success", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31, No. 2, p. 603 - 623.
32. MacDuffie, J. P. 2015, "Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry", *Industrial and Labor Relations Review*, No. 48, p. 197 - 221.
33. Mayer, A. 2008, "Review confirms work Place Counseling Reduces stress". *British medical Journal*, No. 322, p. 637.
34. McKeown, A., & Bates, L. 2013, "Emotional intelligent leadership: Findings from a study of public library branch managers in Northern Ireland", *Library Management*, No. 34 (6/7); p. 462 - 485.
35. Semih, O., Selin S. K. & Elif L. 2009, "Long term supplier selection using a combined fuzzy MCDM approach: A case study for a telecommunication company", *International Journal of Expert Systems with Applications*, No. 36, p. 3887 - 3895.
36. Serrato, J. C., Wang, X., & Zhang, S. 2019, "The limits of meritocracy: Screening bureaucrats under imperfect verifiability", *Journal of Development Economics*, No. 140, p. 223 - 241.
37. Singh, S. K., Gupta, S., & Kamboj, Sh. 2021, "Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance", *Journal of Business Research*, No. 128, p. 788-798.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی