



Type of Article: Research

## Shahid Soleimani and the Design of Intellectual System in Human Relationships Management

Behnoush Jovari<sup>1</sup>

Received: 2024/01/01

PP: 51-81

Accepted: 2024/03/18

### Abstract

It is necessary to identify and represent the intellectual system of Shahid Soleimani. The current research seeks to find an answer to the basic question of what kind of attitude prevailed in the intellectual foundations of Shahid Soleimani, which made his human resource relationship management style considered scholastic and value-creating. For this purpose, identification of the value system governing Shahid Soleimani's thought in the field of principles and techniques of human resources relationship management was carried out using the foundation data method and through open, selective and central coding based on thematic analysis in the period of 2023. The main source of data collection was the database of martyr Haj Qasim Soleimani because it contains a comprehensive album of authentic works about him. The main source of the compilation of the base of martyr Hajj Qassem Soleimani was chosen. This site contains a comprehensive album of authentic works about him.

According to the findings of the coding analysis, forty-three core codes and six selective codes were identified. Causal conditions, background conditions, facilitating intervention conditions, limiting intervention conditions, central phenomenon and consequences were obtained. A research paradigm model was prepared. Its validity and reliability were confirmed by experts. A theoretical narrative was compiled: "The fundamental values governing the thought of Martyr Soleimani in the field of human resources in the form of a circle centered on leadership with a paternal style. And an infinite radius has been the length of humanity and philanthropy of this leader, and the members of this circle are the same as human resources. There are those who, from the point of view of martyr Soleimani, have the status of family members".

**KeyWords:** Intellectual System, Shahid Soleimani, Human Resource Relationship Management, Foundation Data Model.

**Reference:** Jovari, B. (2024). Shahid Soleimani and the Design of Intellectual System in Human Relationships Management. *Strategic management attitude*, 2(1), 51-81.

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran; [Behnoush.jovari@iau.ac.ir](mailto:Behnoush.jovari@iau.ac.ir) ORCID: [0000-0002-6426-0245](https://orcid.org/0000-0002-6426-0245)



نوع مقاله: پژوهشی

## روابط انسانی در منظومه فکری شهید سلیمانی (بازنمایی الگوی مدیریتی داده‌بنیاد)

بهنوش جووری<sup>۱</sup>

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

صص: ۵۱-۸۱

دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۱

### چکیده

شناسایی الگوی راهبری شهید سلیمانی و از همه مهمتر نظام فکری حاکم بر شکل‌گیری چنین الگویی می‌تواند به‌عنوان نسخه‌ای شفاف‌بخش در بهبود مدیریت روابط انسانی سازمان‌ها قلمداد شود. پژوهش کنونی به دنبال یافتن پاسخی برای این پرسش اساسی است که چه نوع نگرشی در مبانی فکری شهید سلیمانی حاکم بوده است که باعث شده سبک مدیریت روابط انسانی ایشان، مکتبی و ارزش‌زا تلقی شود. روش پژوهش، ماهیتی توصیفی-تحلیلی دارد. بدین منظور شناسایی نظام ارزشی حاکم بر اندیشه شهید سلیمانی در حوزه اصول و فنون مدیریت روابط انسانی به روش داده‌بنیاد و از طریق شناسه‌گذاری‌های باز، انتخابی و محوری، در بازه زمانی ۱۴۰۲ انجام شد. منبع اصلی گردآوری داده‌ها، پایگاه شهید حاج قاسم سلیمانی بود، چراکه شامل آلبومی جامع از آثار معتبر در مورد ایشان است. مطابق با یافته‌های حاصل از شناسه‌گذاری انجام‌شده، چهل‌وسه شناسه محوری و شش شناسه انتخابی در قالب شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله تسهیل‌گر، شرایط مداخله‌گر محدودکننده، پدیده‌محوری و پیامدها به‌دست آمد. پس از طراحی الگوی پارادایمی تحقیق و تأیید روایی و پایایی آن توسط خبرگان آگاه، روایت نظری این پژوهش بدین شرح جلوه‌گر شد: «مبانی ارزشی حاکم بر اندیشه شهید سلیمانی در حوزه روابط انسانی به صورت دایره‌ای به مرکزیت رهبری با سبک پدران و شعاعی بی‌کران به طول انسانیت و انسان‌دوستی این رهبر بوده است و اعضای این دایره همان انسان‌هایی هستند که از منظر شهید سلیمانی، حکم اعضای خانواده را دارند».

**کلیدواژه‌ها:** منظومه فکری، شهید سلیمانی، مدیریت روابط انسانی، الگوی داده‌بنیاد.

**استناددهی (APA):** جووری، بهنوش (۱۴۰۳). روابط انسانی در منظومه فکری شهید سلیمانی (بازنمایی الگوی مدیریتی داده‌بنیاد). *فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی*، ۲(۱)، ۵۱-۸۱.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی و خط مشی‌گذاری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Behnoush.jovari@iau.ac.ir, ORCID: [0000-0002-6426-0245](https://orcid.org/0000-0002-6426-0245)



منابع انسانی می‌توانند ارزش‌آفرینان سازمانی تلقی شوند (عارف و مرادی‌شیرازی، ۱۳۹۶). منابع انسانی ارزش‌آفرین، ارزنده‌ترین سرمایه سازمانی به‌شمار می‌روند، به‌گونه‌ای که تحقق اهداف سازمان در گرو وجود نیروهایی است که با ارزش‌آفرینی در تحقق اهداف سازمان نقش دارند. ارزش‌آفرینی منابع انسانی نیازمند وجود مدیریت راهبردی در سازمان است (کوستا و رزنده، ۲۰۱۸: ۱۰). ارزش‌افزایی منابع انسانی باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار از سوی مدیریت روابط منابع انسانی در سازمان‌ها می‌شود و افزون بر آن مواردی مانند کسب دانش، خدمت‌رسانی به ذی‌نفعان خارجی و داخلی، طراحی و استقرار اقدامات منابع انسانی و تضمین حرفه‌ای‌گرایی متخصصان منابع انسانی از مزیت‌های ارزش‌آفرینی است (اولریچ و بروک‌بنک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۱۹۴).

جنبه نرم مدیریت روابط منابع انسانی به کارکنان به دید وسیله و نه هدف می‌نگرد. این وجه مدیریت روابط منابع انسانی بر به‌دست‌آوردن و جلب تعهد-قلب و فکر-کارکنان از طریق مشارکت دادن آنها، ارتباطات و دیگر روش‌های مناسب تأکید می‌کند (آرمسترانگ، ۱۳۹۴: ۷۹ و جووری<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴). ارزش‌های انسانی را دیگر نباید مدیریت کرد، بلکه شایسته است آنها را رهبری کرد، چرا که رشد پیوسته یک نظام اجتماعی نیازمند رهبری الهام‌بخش آن است. مدیریت متضمن هدایت دیگران در راستای تحقق اهداف و با استفاده از ابزارهاست و این اهداف و ابزارها توسط مدیران تعیین می‌شوند، ولی رهبری متضمن هدایت، تهییج و تسهیل حرکت دیگران در راستای اهداف و با استفاده از ابزارهاست. بنابراین منابع انسانی سازمان‌ها در این حالت نیازمند الهام‌بخشی هستند و این رهبران هستند که اقدام به الهام‌بخشی همراه با اجرا می‌کنند (ایکاف، ۱۳۸۶: ۸). بدین منظور باید به تمامی وجوه ارزش‌زا توجه شود، در واقع ایجاد بصیرت و الهام‌بخشی در اعضای سازمان، راه‌کاری است ارزش‌زا (رضاییان، ۱۳۹۰: ۶۵). بنابراین این



1. Ulrich and Brockbank  
2. Jovari



انسان‌ها هستند که با ارزش‌آفرینی خود دارایی‌های نامشهود و درنهایت خلق ارزش پایدار می‌کنند و هر چه سازمان‌ها به سمت انسانی‌تر شدن حرکت می‌کنند، نقش رهبر در سازمان‌های انسانی مهم‌تر و بامعناتر خواهد بود (کاپلان، ۱۳۸۶: ۵۶ و رضاییان، ۱۳۹۰: ۶۵).

بر همین اساس می‌توان گفت ارتباط تنگاتنگی بین روابط منابع انسانی و ارزش‌آفرینی در سازمان وجود دارد و مدیریت روابط منابع انسانی، بی‌گمان مهم‌ترین واحد هر سازمان برای مدیریت است (حاتمی، ۱۳۹۲: ۴). در سازمان، رهبران، ارزش‌های آن سازمان را شکل می‌دهند، سپس آنها را گسترش داده، همواره از آنها حمایت و محافظت به‌عمل می‌آورند. همچنین برای حفظ و گسترش هر چه بیشتر این ارزش‌ها، شروع به اجرای آنها کرده، همچون پیامبران، با رفتار خویش، این ارزش‌ها را با روح سازمان عجین می‌سازند. همچنین رهبران و پیروان، انگیزه یکدیگر را بالا برده، پیشرفت سازمان را با این ارتباط دوجانبه رقم می‌زنند. مدیریتی که بر پایه معیارهای اخلاقی و انسانی صورت گیرد، باعث رشد و دگرگونی ارزش‌ها در رهبر و سازمان تحت هدایت او خواهد شد (فهیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۰۹).

با وجود این، سازماندهی هشت سال دفاع مقدس و مدیریت جنگ را باید حاصل جهان‌بینی الهی و اسلام شیعی دانست و خلاقیت فرماندهان و مدیران عرصه‌های مختلف دفاع مقدس را بایستی با این نگرش تحلیل کرد (نوری صادق‌آبادی، ۱۳۸۶: ۱۲۶). شیوه مدیریت فرماندهان دفاع مقدس را می‌توان نمونه بارز مدیریت جهادی دانست. بدیهی است که جهاد و مدیریت جهادی در هر مقطع زمانی، لازمه موفقیت و عبور از بحران‌هاست (باقری و رودبالی، ۱۳۹۵: ۸۳).

بی‌گمان بخش زیادی از نظام ارزشی رزمندگان دفاع مقدس برای همگان روشن و واضح است، اما در بحث مدیریت نوین که غالب سازمان‌های امروزی با آن عجین هستند، تعیین ابعاد نظام ارزش‌آفرینی منابع انسانی دفاع مقدس به‌ویژه در بُعد فرماندهان بسیار ضروری و کاربردی به‌نظر می‌رسد. در این بین با توجه به اینکه نام‌آشنا بودن مکتب



سردار سرلشکر قاسم سلیمانی فرمانده نیروی قدس سپاه پاسداران در حوزه مدیریت روابط منابع انسانی، برگرفته‌شده از ماهیت ارزش‌آفرینی است که در اصول فرماندهی ایشان حاکم است، شناسایی ارزش‌های پیش‌گفته می‌تواند ضمن بازنمایی رشادت‌های شهید سلیمانی، به‌عنوان الگوی تربیتی سرآمد در مدیریت رفتار سازمانی و همچنین نقشه‌راهی اطمینان‌بخش برای مدیریت منابع انسانی به صورتی ارزش‌زا تلقی شود.

شهید سردار قاسم سلیمانی فرمانده نیروی قدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در ۱۳ دی ۱۳۹۸ در جنایت تروریستی نیروهای نظامی آمریکا به همراه یاران خود به شهادت رسیدند. این جنایت تروریسم دولتی آمریکا، نقطه آغاز برای ابراز احساسات مردمی عظیم در ایران و جهان در سوگ فراغ سردار شهید سلیمانی شد. رهبر معظم انقلاب حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خطبه‌های نماز جمعه پس از شهادت سردار سلیمانی، لزوم نگاه مکتبی به عمل و اندیشه ایشان را برای درک عظمت ایشان، امری ضروری بیان کردند (فیضی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ چراکه اصول راهبردی حاکم بر مکتب سلیمانی، به زمان، مکان، مذهب و قومیت محدود نیست (بابایی طلائیه، ۱۳۹۹). شهید سلیمانی یکی از شخصیت‌های تأثیرگذاری هستند که زندگی جهادی را هیچ وقت ترک نکردند و صاحب سبک در وادی تربیت جهادی هستند سردار سلیمانی در بستر تربیت جهادی رشد کردند و رفتار عملی ایشان نیز می‌تواند الگوی تربیت جهادی را ارائه نماید که نیاز جامعه امروز ما برای نقش‌آفرینی در دنیای کنونی و تمدن‌سازی است (خلیلی و همکاران، ۱۴۰۱).

با وجود این، شناسایی شخصیت شهید سلیمانی و از همه مهمتر ایدئولوژی حاکم بر شکل‌گیری چنین شخصیتی می‌تواند به نسخه‌ای شفاف‌بخش برای وضعیت مدیریت خرد و کلان جوامع تبدیل شود. بر این مبنا و با توجه به اینکه در حال حاضر وجود بحران‌های مدیریتی پُرشمار در سطح خرد و کلان کشور انکارناپذیر است و عموماً نمی‌توان بسیاری از مؤلفه‌های مدیریت روابط منابع انسانی شهید سلیمانی را به صورت مدون و یکپارچه در نظام‌های مدیریتی فعلی یافت، پژوهش کنونی به دنبال یافتن پاسخ



به این پرسش اصلی است که چه نوع نگرشی در مبانی فکری شهید سلیمانی وجود داشته است که باعث شده سبک مدیریت روابط منابع انسانی ایشان خاص و ارزش‌زا تلقی شود.

## پیشینه و مبانی نظری

### پیشینه

از منظر سلاجقه و زند (۱۴۰۱)، اگر مکتب حاج قاسم به‌مثابه یک مثلث ترسیم شود، یکی از اضلاع آن، ولایت‌مداری و دو ضلع دیگرش خدامحوری و جهاد در راه خدا برای نجات مخلوق خداست. به این ترتیب گرچه ولایت‌مداری یکی از اضلاع مکتب سه‌ضلعی حاج قاسم است، با وجود این، دو ضلع دیگر نیز به کمک همین ضلع و تحت رهبری آن امکان تحقق می‌یابند.

یافته‌های تحقیق رنجبرزاده و قلندری (۱۴۰۱) نیز حاکی از آن است که مکتب ارزش‌آفرین شهید سلیمانی، مبتنی بر ترویج فرهنگ مهدویت و جهاد است.

یافته‌های تحقیق کارگری و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان می‌دهد که شهید سلیمانی دارای مبانی فکری مانند دین‌محوری و تمرکز بر دفاع مقدس بوده است. همچنین، مبانی عملی ایشان مباحثی مانند خردورزی، حکمت و رشد و ارتقای انسان، محور فعالیت‌های ایشان است. در بُعد اصول رفتاری ایشان نیز مواردی مانند اخلاص در عمل، هدایت از طریق عمل، مدیریت بر خویشتن، تفکر عمیق، قاطعیت در تصمیم‌گیری، نفوذ کلام، متفکر و ادیب، ولایت‌مداری، مردم‌داری و از همه مهم‌تر دارای روحیه جهادی و عشق به شهادت، ذکر شده است.

روح‌الهی (۱۴۰۰) به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نفوذ اجتماعی در سبک رهبری شهید سلیمانی پرداخت. براساس دیدگاه پژوهشگر، امکان نفوذ اجتماعی در مکتب شهید سلیمانی مبتنی بر «منابع نفوذ» است که قدرت مرجعیت اجتماعی، اعتبار و جذابیت آن را تولید می‌کند و تحقق نفوذ مبتنی بر «راهبردهای شش‌گانه نفوذ» شامل ایجاد اضطراب محرک با توسل به جنبه‌های الهام‌بخش، درک نیازها و علائق مخاطب و مدیریت و



تصمیم، همراهی با آن، جلب محبت و مهرورزی‌گیری مشارکتی، مردم‌باوری و تعامل سازنده با طیف‌های گوناگون مردم و رهبری، پیشرو است و این فرایند نفوذ موجب «پیامدهای نفوذ» در چهار سطح شده است.

مقیم (۱۳۹۹) به ارائه الگوی پرداخته است که در آن مجموعه‌ای از عوامل تأثیرگذار بر اخلاص شهید سلیمانی با عنوان عوامل زمینه‌ساز مطرح شده‌اند. در این الگو، اجزای رهبری بر مبنای اخلاص در قالب نه مضمون فراگیر گروه‌بندی شده‌اند که هسته مرکزی آن که همانا رفتارهای خالصانه است، به‌عنوان مهمترین مضمون تأثیرگذار با مضمون‌های دیگر در تعامل است.

دهقانی پوده (۱۳۹۹) به تدوین الگوی فرماندهی شهید سلیمانی در پنج بُعد «معنوی و ارزشی»، «فردی و رفتاری»، «فرماندهی و مدیریتی»، «نظامی» و «تأثیرگذاری (عملکردی)» پرداخت و به این نتیجه رسید که پیامد مکتب سلیمانی «سعادت و شهادت» است.

جلیلیان (۱۳۹۹) درباره الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر مبنای وصیت‌نامه شهید سلیمانی به شناسایی و تحلیل مضمون‌های پایه و سازمان‌دهنده پرداخته است. افزون بر این شش مضمون فراگیر به‌عنوان عناصر تفکر راهبردی مدیران جهادی شناسایی شد که شامل دین‌مداری، ولایت‌مداری، فرهنگ شهادت‌طلبی، وحدت‌گرایی اسلامی، حکمرانی خدامحورانه و اقتدار نظامی و دفاعی است که عناصر تفکر راهبردی مدیران جهادی با عناصر الگوهای تفکر راهبردی در مدیریت علمی رایج، تفاوت دارد.

قرباغی (۱۳۹۹) به بررسی ترسیم مؤلفه‌های سبک رهبری شهید سلیمانی پرداخت که با بهره‌گیری از راهبرد تحلیل مضمون، ۲۴۸ مضمون پایه، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر دست یافت. این مضمون‌ها شامل «مهرورزی با مردم»، «تکلیف‌گرایی»، «تخلق به ارزش‌های الهی»، «داشتن آرمان متعالی»، «پرورش کارکنان»، «شخصیت با صلابت»، «معنویت فردی»، «تمرکز بر مأموریت»، «بصیرت



زیاد» و اخلاص در عمل، عنوان مؤلفه‌های سبک متعالی رهبری خدمتگزار شهید قاسم سلیمانی است.

پهلوان شهید (۱۳۹۹) درباره تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز اظهار می‌دارد که الگویی متناسب با سه بُعد سلوک مدیر جهادی در زمینه‌های فردی، سازمانی و ملی - فراملی به‌عنوان مضمون‌های فراگیر سطح دو و شایستگی‌های شخصیت معنوی، فضائل اخلاقی، شخصیت قوی تأثیرگذار، روحیه جهادی در کارها، دیدگاه راهبردی، انسان‌مدار بودن، انقلابی بودن، شخصیت جامع‌الاطراف داشتن، مردم‌مداری، مسئولیت‌پذیری، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها به‌عنوان مضمون‌های فراگیر سطح یک ارائه شده است.

بابایی طلائی (۱۳۹۹)، اصول راهبرد فرهنگی مدیریت مکتب سلیمانی را مطالعه کرد که در ۹ اصل: خداباوری و یقین به وحدانیت او، تفکر راهبردی ولایی، آخرت‌نگری، التزام عملی به دین، اخلاص در گفتار و عمل، روحیه جهادی و انقلابی‌گری صبر الهی، مدیریت دینی، ادب اسلامی انسانی، ولایت‌مداری، عشق به خدا و دیدار او و تصمیم‌گیری راهبردی و ولایی، تجمع و تبیین شد و راهبرد کلان فرهنگی ناظر بر مدیریت در مکتب سلیمانی را اعتقاد و باور به وجود خدا و یقین به آخرت و تمسک به ولایت حقیقی امام زمان (عج) و ایجاد رابطه قلبی و دلی با مقام معظم رهبری و امتنان اوامر و نواهی ایشان بدانیم.

همچنین ظاهری (۱۳۹۸) به ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی بر مبنای مدیریت شهید سلیمانی پرداخته است که در آن مبانی اعتقادی به‌عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه‌های فردی در سطح سوم، مشی‌های سیاسی، فرهنگی اقتصادی و سیاسی در سطح دوم و زمینه‌های شغلی به‌عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. بنابراین پیشنهاد کرد که مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی بین مسئولان و مسئولیت‌پذیری این شهید، تأثیر بیشتری بپذیرند.





بخشوده و سالاری (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی اصول مدیریت جهادی در سیره مدیریتی شهید سلیمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در سیره عملی شهید سلیمانی، رعایت همزمان و همه‌جانبه تمامی اصول مدیریت جهادی، مشهود می‌باشد و شهید سلیمانی را می‌توان به‌عنوان یکی از بزرگترین الگوها و اسوه‌های مدیریت جهادی نام برد که با رعایت تمام و کمال اصول مدیریت جهادی، توانست بزرگترین و دشوارترین کارهای تاریخ بشریت را به سرانجام مقصود برساند و پیروزی‌های زیادی را برای کشورمان، کشورهای منطقه و جبهه مقاومت به ارمغان بیاورد.

بنابراین در یک جمع‌بندی می‌توان گفت: مطالعات انجام‌شده در حوزه شهید سلیمانی، با اهدافی از قبیل شناسایی سبک زندگی، ابعاد شخصیتی، مدیریتی و نظامی ایشان و همچنین کشف و ارائه الگوهای مدیریتی بر مبنای تحلیل محتوا و تحلیل مضمون، انجام شده‌اند.

### مبانی نظری

بدون توجه به اندازه و شکل سازمان، هنوز هم سازمان‌ها تابع ابتکار عمل‌های پیچیده و واکنش‌های پیش‌بینی‌ناپذیر انسان‌هایی هستند که آنها را به وجود آورده‌اند. در حقیقت، این ماهیت انسانی سازمان‌هاست (داگلاس، ۱۳۸۲: ۲۸). بر این مبنا در سال‌های اخیر مباحثی مانند تربیت شهروندی (ون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳)، شولز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، حقوق شهروندی (گاتمن و گاربرز<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳)، رفتار شهروندی (ایسلام و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۳)؛ سیدورنکو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) و سالتون<sup>۶</sup> (۲۰۲۳)، شهروند سازمانی (پارک و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۳)؛ فیلیپس و فریمن<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)) و مواردی از این قبیل مورد تأکید

1. Vajen
2. Schulz
3. Gathmann & Garbers
4. Islam et al;
5. Sidorenkov et al;
6. Soelton (2023)
7. Park et al;



مدیران منابع انسانی قرار گرفته است. موارد یادشده برگرفته از نوعی مدیریت سازمانی با عنوان مدیریت فرهنگ جهادی قابل تبیین هستند. از منظر علم حسابداری، مدیریت فرهنگ منابع انسانی برای یک سازمان حائز اهمیت است (جووری و محمدی‌مقدم، ۱۴۰۰). درواقع ستون اصلی موفقیت ساختار یک سازمان، بر پایه سرمایه‌های فکری و فرهنگی آن شکل می‌گیرد (هاگز<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)؛ ما و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)). بنابراین فرهنگ ارزشی حاکم بر سازمان‌ها، مهم‌ترین وجه ممیزه آنها در مزیت‌های رقابتی به‌شمار می‌رود (حاتمی (۱۳۹۲)؛ بارجک و هایمس<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳).

از طرفی دیگر، مهم‌ترین ارزش در دفاع مقدس، ایثار بوده و هست و هر یک از اعضای این سازمان اجتماعی عظیم با شرکت و عضویت در سازمان، اولین قدم را در راستای این ارزش برداشته‌اند. نگرش به مقوله ایثار، دیدگاه عمیقی است. ایثار، درجه‌ای از کمال انسان است که خود را در راه خدا ذوب کرده و این کمال و مشاهده آن، دید وسیعی را می‌طلبد که شایسته بررسی ابعاد آن باشد. مقوله ایثار، یک مقوله انسانی است که در همه جوامع وجود دارد و سایر ملل برای ایثارگران و کشته‌شدگان جنگ‌های خود، عظمت و جایگاه خاصی قائل‌اند و همواره کوشیده‌اند آنها را با مباحثات و افتخار، ذخیره‌ای برای پیشرفت نسل‌های بعدی قرار دهند. حتی کشورهایی هم که درگیر جنگ نبوده و از این حماسه‌آفرینی‌های تاریخی بی‌بهره بوده‌اند، تلاش کرده‌اند با اسطوره‌های معنوی در فرهنگ بومی خود، تجلی‌گاه کمال انسانیت را به مردم خود شناسانده و به‌نوعی روح ایشان را برای رشد و ترقی آماده‌تر سازند، چرا که همین فضیلت‌های فردی است که موجب ایجاد پیوند بین افراد مختلف اجتماع و درنهایت برقراری ارتباط بین جوامع مختلف می‌شوند. در ایران اسلامی هم به‌دلیل استحکام مبانی دینی و نیز تمدن و پیشینه غنی فرهنگ، این بحث یعنی ایثار باید با تبیین ارزش‌های ایثارگران، در ابعاد

1. Phillips & Freeman
2. Hughes
3. Ma et al;
4. Barjak & Heimsch



اخلاقی و روحانی، نسل آینده را با ارزش‌های متعالی این‌چنین افرادی پیوند دهد. بر این مبنا، فرهنگ شهادت و ایثار، تجلی‌بخش هویت دینی و احیای ارزش‌هایی است که حیات اندیشه یک جامعه انسانی را ضمانت می‌کند و بهداشت روانی انسان را در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی شکل می‌دهد (غیبی و همکاران، ۱۴۰۰).

در عرصه مدیریتی نیز منابع انسانی دخیل در دفاع مقدس با برنامه‌ریزی درست و هوشمندانه و رهبری عادلانه و خلاقانه چنان ارزش‌هایی به کل بدنه جامعه تزریق کردند که مقوله ایثار و شهادت، یک آرزوی مهم برای جوانان این مرزوبوم شده بود. محصول این مدیریت که توسط فرماندهان اعمال شده بود، پیروزی و تقویت نظام ارزشی‌ای بود که جزو اهداف اولیه و اصلی انقلاب بوده است. هر چند براساس محاسبات عادی، توانایی رزم و تجهیزات نظامی جمهوری اسلامی ایران در دوران دفاع مقدس از دشمن بعثی که افزون بر پشتیبانی عظیم ابرقدرت‌ها، از تجهیزات پیشرفته، ادوات زرهی و لشکرهای گوناگون مکانیزه برخوردار بود، بسیار کمتر می‌نمود، اما پیروزی رزمندگان اسلام در دفاع مقدس بی‌گمان مرهون ارزش‌ها و عوامل معنوی همچون ولایت‌مداری، صبر، ایثار، شهادت‌طلبی، خطرپذیری و نترسی این مدافعان و فرماندهان است (بهمنی، ۱۳۹۴، به نقل از غیبی و همکاران، ۱۳۹۸).

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش کنونی، پژوهشی کاربردی و از نوع توصیفی (زمینه‌ای-موردی) و مبتنی بر الگوی داده‌بنیاد می‌باشد. فرایند شناسه‌گذاری و طبقه‌بندی از داده‌های خام و استخراج مفاهیم و مقولات اصلی و روابط بین آنها در چارچوب نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بوده است. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش تحلیل و بررسی مطالب مندرج در بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی انجام شده است. وب‌گاه مکتب شهید سلیمانی به‌عنوان منبع اصلی تحقیق در نظر گرفته شد که شامل وصیت‌نامه، مقالات، خاطرات، سخنرانی‌ها و کلیپ‌هایی از جمله مصاحبه سردار سلیمانی درباره ناگفته‌های جنگ ۳۳ روزه، سخنرانی



سردار سلیمانی در یادواره عملیات رمضان همدان، سخنرانی سردار سلیمانی در بزرگداشت شهید عماد مغنیه، سخنرانی سردار سلیمانی در روز جهانی مساجد، سخنرانی سردار سلیمانی در دهه فجر کرمان، سخنرانی سردار سلیمانی در یادواره شهدای کن، سخنرانی سردار سلیمانی در سالروز شهید همدانی و ۴۰ جمله از رهبر انقلاب درباره «سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی بوده است.

روش نمونه‌گیری در انتخاب مستندات پژوهش به صورت هدفمند و نظری بود. تعیین نمونه در این روش، همزمان با دیگر ابعاد تحقیق انجام شد. در نمونه‌گیری نظری، انتخاب نمونه‌ها با توجه به تحلیل داده‌های گردآوری‌شده پیشین شناسایی شد. با گذشت زمان به عمق و تمرکز نمونه‌گیری افزوده شد، زیرا در مراحل اولیه، بیشتر کشف مفاهیم و مقولات تازه و در مراحل بعد، عمق و غنا بخشیدن به این مقولات، مدنظر قرار گرفت. نمونه‌گیری زمانی به پایان رسید که پژوهشگر به اشباع نظری رسید. اشباع نظری، زمانی حاصل می‌شود که داده‌های اضافی، کمکی به تکمیل و مشخص کردن یک مقوله نظری جدید نمی‌کنند و نمونه‌ها از آن پس، مشابه به‌نظر می‌رسند. بنابراین نمونه‌گیری از متن‌ها و تصویر و کلیپ‌های مرتبط با شهید حاج قاسم سلیمانی مندرج در بانک اطلاعاتی تا جایی ادامه یافت که پژوهشگر به این نتیجه رسید که ایدئولوژی حاکم بر خط فکری ایشان، کشف کرده است.

شناسه‌بندی اطلاعات در سه مرحله شامل شناسه‌گذاری باز<sup>۱</sup>، شناسه‌گذاری محوری<sup>۲</sup> و شناسه‌گذاری گزینشی یا انتخابی<sup>۳</sup> انجام شد. شناسه‌بندی باز می‌تواند با شناسه‌گذاری سطر به سطر، عبارت به عبارت یا بند به بند (پاراگراف به پاراگراف) داده‌ها با مقایسه مفاهیم، موارد مشابه و مشترک در قالب مقوله‌ای واحد انجام شود، بنابراین انبوه داده‌ها (شناسه‌ها- مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله‌های عمده کاهش یافته، سپس این مقوله‌ها در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و با هم ارتباط می‌یابند. در

1. Open Coding

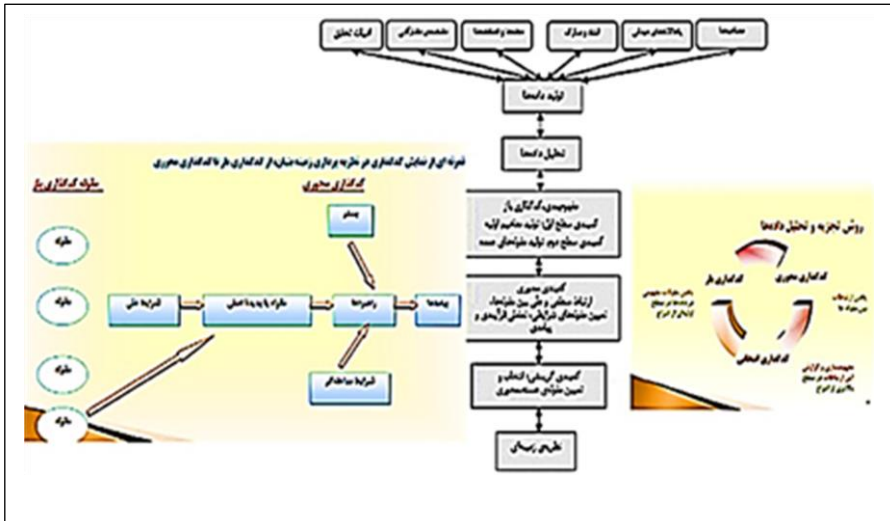
2. Axial Coding

3. Selective Coding

شناسه‌گذاری محوری، نظریه پرداز داده‌بنیاد، یک مقولهٔ مرحلهٔ شناسه‌گذاری باز را انتخاب می‌کند و آن را در مرکز فرایندی که در حال بررسی آن است، قرار می‌دهد (به‌عنوان پدیدهٔ مرکزی) و سپس دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. در مرحلهٔ شناسه‌گذاری محوری، توضیح و تبیین منطقی مقوله‌ها انجام می‌شود. این کار از طریق خط داستان صورت می‌گیرد. خط داستان عبارت است از توضیح مفصل و جزبه‌جزه مقوله‌های عمده با ارجاع به یادداشت‌ها، خلاصه‌ها و با استناد به نقل‌قول‌های افراد مورد مطالعه (جووری، ۱۴۰۲). در شناسه‌گذاری گزینشی، براساس الگوی مرحلهٔ پیش، گزاره‌ها یا توضیحاتی ارائه می‌شود که طبقات الگو را به یکدیگر مرتبط می‌سازد یا داستانی را شکل می‌دهد که طبقات الگو را به یکدیگر پیوند می‌دهد (فتوحی، ۱۳۹۶).

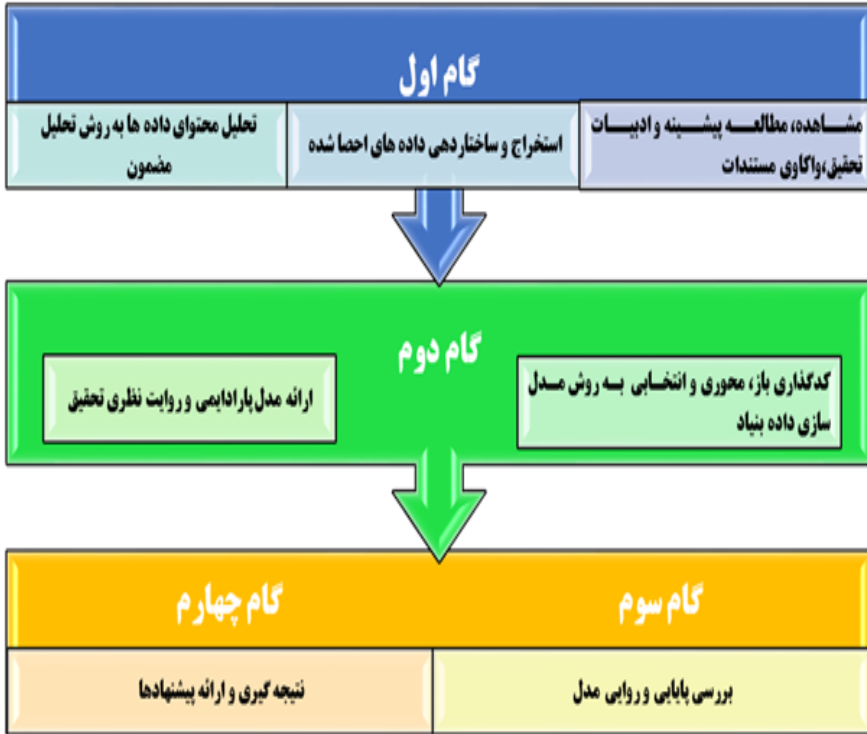
بنابراین در پژوهش کنونی برای تحلیل جملات و عبارات، متن‌ها کلمه به کلمه و خط به خط بازبینی شد. هر متن، انبوهی از داده‌ها را به همراه داشت که می‌بایست مطالعه می‌شدند تا از میان آنها مضامین پژوهش استخراج شوند. این جملات به صورت عبارات کوتاه درآمد. کلمات و عبارات با مضامین مشابهی که در طول جملات تکرار می‌شدند، نیز در نظر گرفته شد و عبارات‌های مشترک گروه‌بندی و شناسه‌گذاری شدند.

نمودار ۱. الگوی بصری روش پژوهش مبتنی بر نظریهٔ داده‌بنیاد (شناسه‌گذاری باز، محوری و انتخابی)





در نمودار ۲ مراحل مربوط به فرایند شناسه‌گذاری ارائه شده است.



نمودار ۲. ساختار فرایندی انجام پژوهش

به‌منظور تلخیص داده‌ها، کاهش و تجمیع حکایت‌های یافت‌شده و همچنین افزایش دقت ارزیابی برای بررسی پایایی و اعتبار الگوی یادشده از ملاک‌های ارزیابی روایی و پایایی یک تحقیق کیفی خوب، مطابق با ترکیب دیدگاه‌های استراوس، کوربین و همچنین دانایی‌فرد می‌توان استفاده کرد (جووری و محمدی‌مقدم، ۱۴۰۰). بدین شرح که داده‌ها از منابع مورد تأیید وب‌گاه مکتب سلیمانی تهیه شدند. بنابراین قابلیت اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری، اطمینان‌پذیری و باورپذیری یافته‌های پژوهش از حیث روایی و پایایی تأمین‌شده به‌شمار می‌رود. با وجود این الگوی شبیه‌سازی به کمک خبرگان آگاه که شامل کارشناسان مسائل فرهنگی، سیاسی و تربیتی روز جامعه بودند، مورد بررسی قرار گرفت و نظرات ایشان در تبیین یافته‌ها لحاظ شد.



## یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ نمونه‌ای از شناسه‌های باز احصاء شده از منابع مربوط، ارائه شده است.

جدول ۱. نمونه شناسه‌های باز استخراج شده از بانک اطلاعاتی شهید حاج قاسم سلیمانی

نمونه شناسه‌های باز استخراج شده
۱. ... ایرانی‌ها به خودشان افتخار می‌کنند که مردی از میان آنها از یک روستای دورافتاده برمی‌خیزد، تلاش و خودسازی می‌کند، به چهره درخشان و قهرمان امت اسلامی تبدیل می‌شود.
۲. ... او نمونه برجسته‌ای از تربیت‌شدگان اسلام و مکتب امام خمینی (ره) بود.
۳. ... دارای شجاعت و روحیه مقاومت بود؛ شجاعت و مقاومت جزو خصلت‌های ایرانی است.
۴. ... روحیه فداکاری و نوع‌دوستی داشت، یعنی برایش این ملت و آن ملت و مانند اینها مطرح نبود؛ نوع‌دوست بود، واقعاً حالت فداکاری برای همه داشت.
۵. ... شهید سلیمانی اهل معنویت و اخلاص و آخرت‌جویی بود و اهل تظاهر نبود.
۶. ... در همه میدان‌ها نه خستگی می‌فهمید، نه سرما می‌فهمید، نه گرما می‌فهمید، این اگر چنانچه در درون خودش در آن جهاد اکبر پیروز نشده بود، این جور نمی‌توانست جلوی دشمن برود.
۷. ... مراقب بود که به کسی تعدی و ظلم نشود. به دهان خطر می‌رفت اما جان دیگران را تا می‌توانست حفظ می‌کرد.
۸. ... در مسائل داخل کشور اهل حزب و جناح و مانند اینها نبود، لکن به‌شدت انقلابی بود. انقلاب و انقلابیگری خط قرمز قطعی او بود؛ ذوب در انقلاب بود. پایبند به خط مبارک و نورانی امام راحل (رضوان‌الله علیه) بود.
۹. ... وقتی من را مسئول حفظ یک پل می‌گذارند، باید بدانم که وظیفه‌ام فقط حفظ همین پل نیست، بلکه این پل یک محیطی دارد. اگر آن محیط سقوط کرد، پل هم سقوط خواهد کرد.
۱۰. ... برادران و خواهران عزیز ایرانی من، مردم پُرافتخار و سربلند که جان من و امثال من، هزاران بار فدای شما باد، کما اینکه شما صدها هزار جان را فدای اسلام و ایران کردید.
۱۱. ... کسی که نتواند سربازانش را حفظ کند، خطش سقوط کرده و اگر جوانانی از مسجد رفتند، خط آن امام جماعت شکسته و سقوط کرده است.
۱۲. ... اینکه در جامعه مدام بگوییم او بی‌حجاب و این باحجاب است یا اصلاح‌طلب و اصولگراست، پس چه کسی می‌ماند؟ اینا همه مردم ما هستند.
۱۳. ... آیا همه بچه‌های شما متدین‌اند؟ آیا همه مثل هم هستند؟



## نمونه شناسه‌های باز استخراج‌شده

۱۴. ... بدانید جمهوری اسلامی حرم است و این حرم اگر ماند، دیگر حرم‌ها می‌مانند. اگر دشمن، این حرم را از بین برد، حرمی باقی نمی‌ماند، نه حرم ابراهیمی و نه حرم محمدی (ص).
۱۵. ... نه. اما پدر، همه اینها را جذب می‌کند و جامعه هم خانواده شماست.
۱۶. ... اینکه بگوییم من هستم و بچه‌های حزب‌اللهی خودم، اینکه نمی‌شود حفظ انقلاب.
۱۷. ... سردار سلیمانی اظهار داشت: دوستانی در سطوح عالی داخل و خارج کشور بودند که می‌گفتند وارد موضوع سوریه و عراق نشوید و محترمانه از انقلاب دفاع کنید. یک نفر گفت یعنی ما برویم از دیکتاتور دفاع کنیم؟ که رهبری فرمودند وقتی به کشورهایی که با آنها ارتباط داریم، نگاه می‌کنیم، چه کسی دیکتاتور است و چه کسی نیست؟ ما مصالح را نگاه می‌کنیم.
۱۸. ... فرمانده نیروی قدس سپاه گفت: وقتی یک نظام می‌تواند مسائل قومی و زبانی را حل کند، این باعث ثبات است و اساس دستیابی به این فضا، رهبری بود.
۱۹. ... جیش‌الحر و گروه‌های دیگر را علیه ما ساخت، اما ایران منشأ ثبات سوریه شد. ما با مذهب، جلوی جنگ مذهبی آنها را گرفتیم، نه با قدرت نظامی. امروز جمهوری اسلامی در منطقه از یک قدرت فائقه حقیقی و غیرقابل‌خدشه بهره‌مند است.
۲۰. ... سلیمانی گفت: ما وقتی وارد عراق شدیم، بین منافع خودمان و عراق تفاوتی قایل نشدیم و دنبال چاه نفت و تصرف شهری مثل موصل و کرکوک نبودیم. دنبال مطالبات ارزی هم نبوده و نیستیم.
۲۱. ... وی افزود: ما به‌خاطر منافع شیعی به فلسطین کمک نمی‌کنیم، بلکه اصلاً اگر کسی اظهار شیعی کند، با او کار نمی‌کنیم. چون ۹۹.۹۹ درصد فلسطین اهل تسنن هستند و ما از آنها دفاع می‌کنیم.
۲۲. ... مسجد مانند یک قرارگاه است و بر تمام جامعه اثر می‌گذارد، نه فقط بر محیط خود. اگر مقیاس ما فقط محیط خود مسجد باشد، باخته‌ایم.
۲۳. ... حاجی در عین حالی که خیلی مهربان و خوش اخلاق است، اما جذبه و ابهت عجیبی دارد. دو هفته پیش ما به خاطر اینکه ایشان کمی آزادتر باشند، از نزدیک ایشان رفتیم و گفتیم اگر ایشان بعداً سؤال کردند، سه نفری یک دروغ مصلحتی که هماهنگ کرده بودیم را می‌گوییم که از دست ما ناراحت نشود. حاجی سه چهار بار تماس گرفت، وقتی ما به ایشان رسیدیم، گفت کجا بودید؟ من وقتی نگاهم به چشمان ایشان افتاد، زبانم بند آمد و گفتم از بعدی برسید. از بعدی هم که پرسید او هم زبانش بند آمد و همینطور نفر سوم. یعنی جذبه حاجی، زبان هر سه ما رو بند آورد.





### نمونه شناسه‌های باز استخراج شده

۲۴. ... فرزندانم، دختران و پسرانم، فرزندان شهدا، پدران و مادران باقی‌مانده از شهدا، ای چراغ‌های فروزان کشور ما، خواهران و برادران و همسران وفادار و متدینه شهدا! در این عالم، صوتی که روزانه من می‌شنیدم و مأنوس با آن بودم و همچون صوت قرآن به من آرامش می‌داد و بزرگترین پشتوانه معنوی خود می‌دانستم، صدای فرزندان شهدا بود که بعضاً روزانه با آن مأنوس بودم؛ صدای پدر و مادر شهدا بود که وجود مادر و پدرم را در وجودشان احساس می‌کردم.

۲۵. ... خیلی خاکی و بی‌غرور است. یه شب که دیر وقت به یه محلی رسیدیم، دیدیم حاج قاسم جای همه ما رو پهن کرده و خودش هم رفت گوشه‌ای خوابید. صبح زود که برای نماز بلند شده بود، گفت: لااقل دیشب موبایل‌هاتون رو خاموش می‌کردید، بعد می‌خوابیدید، تا صبح مدام صدای زنگ‌شان می‌آمد. اگر کس دیگری جای حاج قاسم بود، همون شب سر ما داد می‌کشید که موبایل‌هاتون رو خاموش کنید!

۲۶. .... خانواده ما همیشه میزبان سردار سلیمانی بود و باعث افتخارم بود هر زمان که ایشان به اهواز می‌آمد به منزل ما بیاید و به همه بگوید که منزل برادرش است، یعنی تا این حد با ما احساس نزدیکی داشت. هر زمان دل‌تنگی شدیدی از پدر داشتیم، ایشان کنارمان بود و اجازه نمی‌داد ناراحت باشیم. واقعا حضورشان پدران بود. همیشه مرا با لفظ «زینب» و برادرم را «حسین» خطاب می‌کرد و من مشتاق بودم که بیابند و بهترین پذیرایی را از ایشان کنم، بهترین سفره را برایشان بچینم، اما همیشه به من می‌گفت بیا کنارم بنشین و صحبت کن».

۲۷. .... عروس شده بودم، همه دخترها آرزو دارند وقتی عروس می‌شوند، پدرشان پشتشان باشد و احساس بی‌کسی نکنند، چون پدر تکیه‌گاه است. خاطر من است شهید سلیمانی به منزل نو ما آمد و به مزاح به همسرم گفت که مراقب من باشد وگرنه با او طرف است. حس خوشایند پدر داشتن پیدا کردم؛ وگرنه ما می‌دانستیم که ایشان مزاح می‌کنند، سردار سلیمانی جای پدرم را برایم پر کرده بود.

۲۸. ... حاج قاسم با وجود مشغله زیاد کاری، به صله رحم (دیدار اقوام و خویشاوندان) اهمیت ویژه‌ای می‌دهد. ایشان حتی به اقوام دور خود هم مرتب سرکشی می‌کند. آنها را نیز به اسم کوچک می‌شناسد و صدا می‌زند. از یک پیرزن ۸۰ ساله تا یک کودک چند ساله با نسبت خیلی دور را با اسم می‌شناسد، صدا می‌زند و ساده، خودمانی و بدون هیچ پرستیژی با آنها به گفت‌وگو می‌نشیند.

مطابق با جدول ۲، ۴۳ شناسه محوری و ۶ شناسه انتخابی بر مبنای استخراج خرده‌مقولات و مقولات محوری از گزاره‌های معنادار برگرفته شده از متون به‌دست آمد که بر مبنای الگوی پارادایمی داده‌بندی در قالب شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط



مداخله‌گر تسهیل‌گر، شرایط مداخله‌گر محدودکننده، شرایط زمینه‌ای، پدیده‌محوری و پیامدها، طبقه‌بندی شدند.

جدول ۲. نمونه استخراج خرده‌مقولات و مقولات محوری از گزاره‌های معنادار

عناصر الگوی داده‌بنیاد	شناسه‌های انتخابی	شناسه‌های محوری
شرایط علی	۱. شخصیت و مجاهدت‌های حاج قاسم	۱. چهره درخشان و قهرمان امت اسلامی
		۲. تربیت‌شده اسلام و مکتب امام خمینی (ره)
		۳. شجاعت و روحیه مقاومت
		۴. روحیه فداکاری و نوع‌دوستی
		۵. اهل معنویت اخلاص آخرت‌جوی
		۶. پرهیز از تظاهر
		۷. مقاوم و خستگی‌ناپذیر
		۸. ظلم‌ستیز
		۹. حافظ منافع دیگران
		۱۰. انقلابی
پدیده‌محوری	۲. از منظر شهید سلیمانی بنی‌آدم اعضای یک خانواده‌اند	۱۱. خطاب قرار دادن هم‌وطنان به‌عنوان اعضای خانواده با پیشنهادهای خواهرم، دخترم، پسر و برادر
		۱۲. داشتن نگاه وحدت‌گرایانه
		۱۳. حرم امن دانستن وطن
		۱۴. جامعه را خانواده خود دانستن
		۱۵. داشتن نگاه پدرانه به اعضای جامعه
شرایط مداخله‌گر محدودکننده	۳. مواجه شهید سلیمانی با مشکلات پُر شمار	۱۶. توطئه‌های دشمنان داخلی و خارجی
		۱۷. وحشت و جنگ استکبار از نام، یاد، تکثیر و الگو شدن شهید سلیمانی
		۱۸. ترس دشمنان از گسترش تفکر شهید



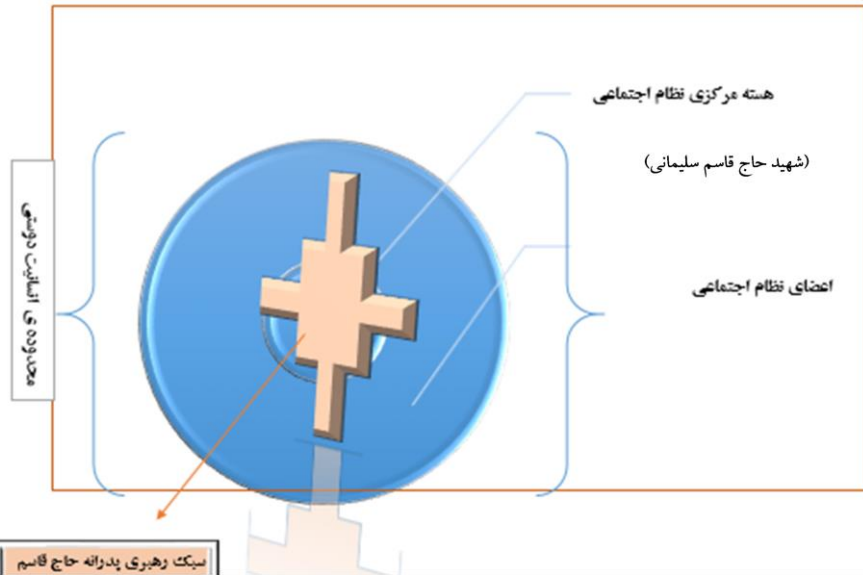
عناصر الگوی داده‌بنیاد	شناسه‌های انتخابی	شناسه‌های محوری
		سلیمانی در جهان
		۱۹. ترس دشمنان از جریان‌سازی مکتب شهید سلیمانی
		۲۰. توطئه‌های دشمنان داخلی و خارجی
		۲۱. کوتاه نمودن دست استکبار به رهبری آمریکا از منطقه
		۲۲. زوال قدرت اسرائیل
		۲۳. ایجاد جبهه مقاومت در نقاط مختلف جهان اسلام
		۲۴. نابودی داعش
		۲۵. خنثی کردن نقشه‌های نامشروع آمریکا در منطقه
		۲۶. مبارزه با تروریسم در غرب آسیا
		۲۷. پاسدار فرهنگ دینی و ملی
شرایط مداخله‌گر تسهیل‌گر	۴. شهید سلیمانی: حافظ امنیت جامعه اسلامی	۲۸. مایه محبت بین ایرانی‌ها و عراقی‌ها
		۲۹. حضور در کف میدان و کمک به سیل‌زدگان
		۳۰. شگفت‌آفرینی در عرصه دیپلماسی
		۳۱. جلوگیری از داشتن دیپلماسی انفعالی در منطقه غرب آسیا
		۳۲. داشتن نگاه نظام‌مند (سیستماتیک) به شرایط محیطی و محاطی
شرایط زمینه‌ای	۵. گستره شعاع انسانیت‌دوستی شهید سلیمانی	۳۳. پرهیز از تفرقه و قومیت‌گرایی
		۳۴. تأکید بر حفظ و تحکیم وحدت
		۳۵. داشتن چشم‌انداز بین‌المللی
		۳۶. ترجیح منافع عامه بر منافع فردی

عناصر الگوی داده‌بنیاد	شناسه‌های انتخابی	شناسه‌های محوری
پیامدها	۶. پدرانۀ تلقی‌شدن نظام فکری شهید سلیمانی	۳۷. مهربان و خوش اخلاق
		۳۸. دلسوز
		۳۹. بی‌تکبر
		۴۰. حمایت پدرانۀ از منابع انسانی
		۴۱. داشتن رویکرد منطقی و واقع‌گرایانه
		۴۲. وفادار به وظیفه خود در قبال ملت ایران و امت اسلامی
		۴۳. حافظ منابع مادی و غیرمادی اعضا



نمودار ۳. الگوی پارادایمی نظام فکری شهید سلیمانی

در نمودار ۳، الگوی پارادایمی داده‌بنیاد از منظومه فکری شهید سلیمانی در مدیریت منابع انسانی برگرفته از یافته‌های حاصل از جدول ۲ ارائه شده که مورد تأیید خبرگان آگاه نیز قرار گرفت.



نمودار ۴. الگوی نگرش شهید سلیمانی نسبت به مدیریت هر نظام اجتماعی (برگرفته‌شده از یافته‌های پژوهش)  
در نمودار ۴، روایت نظری این پژوهش بر مبنای الگوی پارادایمی احصاء‌شده حاصل از شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده‌محوری، کنش‌های متقابل و پیامد، ارائه شده است.

### ب. یافته‌ها

تصویر ذهنی منابع انسانی حاج قاسم از ایشان به‌گونه‌ای است که وی را چهره درخشان و قهرمان امت اسلامی تربیت‌شده اسلام و مکتب امام خمینی (ره) می‌نامند. همچنین داشتن روحیه شجاعت، روحیه مقاومت، روحیه فداکاری، نوع‌دوستی، اهل معنویت و اخلاص، آخرت‌جویی، پرهیز از تظاهر، مقاوم، خستگی‌ناپذیر، ظلم‌ستیز و حافظ منافع دیگران از جمله ویژگی‌های شخصیتی ایشان در بُعد مدیریت فردی شناسایی شد.



حفاظت از منابع مادی و غیرمادی اعضا، خطاب قرار دادن هم‌وطنان به‌عنوان اعضای خانواده با پیشوند خواهر و برادر، داشتن دیدگاه وحدت‌گرایانه، داشتن رویکرد منطقی و واقع‌گرایانه، حرم امن دانستن وطن، جامعه را خانواده خود دانستن و داشتن نگاه پدران‌ه به اعضای جامعه از جمله ویژگی‌های نگرشی شهید قاسم در امر مدیریت منابع انسانی خود شناخته شدند. داشتن دیدگاه جامع و نظام‌مند (سیستماتیک) به شرایط محیطی و محاطی، پرهیز از قومیت‌گرایی، تأکید بر حفظ و تحکیم وحدت، داشتن چشم‌انداز بین‌المللی، ترجیح منافع عامه بر منافع فردی و پرهیز از تفرقه از جمله راهبردهای مقتدرانه ایشان بوده است. برخورد مهربانانه و خوش‌اخلاق، تشکیل خانواده معنوی، دلسوزی، نداشتن تکبر، حمایت پدران‌ه از منابع انسانی، پاسداشت فرهنگ دینی و ملی باعث نفوذ ایشان در قلب‌های بشریت در ابعاد ملی-بین‌المللی و تحت پرچم اعضای یک‌خانواده‌بودن فارغ از نژادها، قومیت‌ها و ملیت‌ها شده است.

شهید سلیمانی هیچگاه در ارتباط با افراد، چارچوب مشخص نکرد که فقط فلان گروه یا فلان حزب یا ... حق ورود به حلقه دوستان ایشان را دارد، بلکه تنها خط قرمز ایشان، تبعیت از ولی فقیه و در چارچوب قوانین اسلام می‌باشد و حتی بین شیعه و سنی، تفاوتی قائل نمی‌شود و حتی میدان را وسیع‌تر نموده و نجات کل بشریت را از ظلم و ستم و گرفتاری مدنظر قرار می‌دهد و همین امر باعث شد که در فراقش، عاشقانش از گوشه‌وکنار جهان می‌گریند. شهید سلیمانی با وجود درجه نظامی بالایی که دارند (سپهبد) و همچنین تخصص و تجربه‌ای که در حوزه نظامی و مدیریتی دارند، از چنان تواضع و فروتنی برخوردارند که همه منابع انسانی تحت‌امرشان را شرمنده می‌کنند. مطابق با نظام فکری شهید سلیمانی، مدیرانی که به اهمیت مزیت رقابتی واقف شده‌اند، به این باور رسیده‌اند که برای نائل‌شدن به این هدف مهم، باید روی منابع انسانی، همچون سایر منابع و فناوری‌های جدید سرمایه‌گذاری کرده است. مطابق با یافته‌های تحقیق، شهید سلیمانی نه‌تنها برای ایرانیان، بلکه برای جامعه انسانیت سرمایه‌های فرهنگی به‌شمار می‌روند. از منظر محمدی و همکاران (۱۴۰۲)، سرمایه فرهنگی،



مجموعه‌ای از روابط، معلومات، اطلاعات و امتیازاتی است که فرد برای حفظ کردن یا به‌دست آوردن موقعیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند؛ بنابراین حاج قاسم سلیمانی به واسطه ویژگی‌های اخلاقی مثبت و خدایسندانه‌ای که داشتند، از محبوبیت ویژه‌ای میان مردم برخوردار بودند و از خودگذشتگی، شجاعت، تواضع و فروتنی ایشان برای همگان مشهود و ملموس بود. با گذشت قریب به چهار سال از شهادت ناگهانی و تکان‌دهنده حاج قاسم سلیمانی که بسیاری از مردم را تحت تأثیر قرار داد و داغی بزرگ بر دل تمام ایران شد، همچنان تصاویر و ویدئوهایی از ایشان در فضای مجازی منتشر می‌شود که تا پیش از شهادتشان، دیده نشده بود.

بنابراین روایت نظری پژوهش بدین شرح جلوه‌گر شد: «مبانی ارزشی حاکم بر اندیشه شهید سلیمانی در حوزه روابط انسانی به صورت دایره‌ای با مرکزیت رهبری به سبک پدرانه و شعاعی به طول انسانیت و انسان‌دوستی اعضا. اعضای این دایره همان منابع انسانی هستند که از منظر شهید سلیمانی، حکم اعضای خانواده را دارند».

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف شناسایی نظام ارزشی حاکم بر اندیشه شهید سلیمانی در زمینه اصول و فنون مدیریت روابط منابع انسانی در محدوده زمانی سال ۱۴۰۲ انجام شد؛ در واقع این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ به این پرسش اصلی بود که چه نوع نگرشی در مبانی فکری شهید سلیمانی وجود داشته است که باعث شده سبک مدیریت منابع انسانی ایشان، خاص و ارزش‌زا تلقی شود. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید یافته‌های تحقیقات مرتبط با موضوع (مانند: ظاهری (۱۳۹۸)، بابایی طلائی (۱۳۹۹)، روح‌الهی (۱۳۹۹)، پهلوان شهید (۱۳۹۹)، قراباغی (۱۳۹۹)، جلیلیان (۱۳۹۹)، دهقانی پوده (۱۳۹۹)، مقیمی (۱۳۹۹)، رنجبرزاده و قلندری (۱۴۰۱)، سلاجقه و زند (۱۴۰۱)، فیضی و همکاران (۱۴۰۰)، بخشوده و سالاری (۱۴۰۱)، خلیلی و همکاران (۱۴۰۱) و غیره) دستاوردهای نوینی را به دامنه علم افزود؛ از جمله اینکه در تحقیقات پیشین تأکید بر مکتبی بودن سبک مدیریت حاج قاسم سلیمانی با ذکر ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی





ایشان بوده است، اما نتایج پژوهش کنونی، کشف و تبیین نظام فکری حاکم بر اندیشه ایشان را هدف قرار داده است، چراکه تبلور این نظام فکری است که سرمنشأ چنین مکتب و ویژگی‌هایی شده است. از دیگر تمایزات پژوهش کنونی با پیشینه، می‌توان به بهره‌مندی از منابع اطلاعاتی چندگانه موثق و بی‌واسطه از جمله تحلیل محتوای متن وصیت‌نامه و همچنین فیلم‌های حاوی مصاحبه‌ها و سخنرانی‌های ایشان، اشاره کرد. تحقیقات پیشین، سبک رهبری حاج قاسم را خدمتگزارانه نامیده‌اند، اما دقت داریم که این سبک برگرفته از الگوهای غربی است و شاید بتوان گفت: در ارائه و تبیین سبک رهبری خدمتگزارانه اسلامی کم‌کاری انجام شده است (قرباغی و ازگلی، ۱۳۹۹)، اما الگوی ارائه‌شده در پژوهش فعلی، خاص خود حاج قاسم طراحی شد. بنیان داده‌های جمع‌آوری شده بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه سابقه فکری و از پیش طراحی شده به‌دست آمد. الگویی خاص برای فردی خاص. برگرفته از خود حاج قاسم به‌عنوان یک مکتب، فارغ از بهره‌مندی از هر گونه الگوی از پیش تعیین‌شده شرقی یا غربی، به‌گونه‌ای که از منظر خبرگان، تصویر طراحی شده برای الگوی پیش‌گفته نیز جزو نوآوری‌های پژوهش به‌شمار آمد. در الگوی ارائه‌شده، سبک نگرشی حاج قاسم اصل و مبنای کار قرار گرفت، موردی که در تحقیقات گذشته به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از الگوهای ارائه‌شده مورد تأکید قرار گرفته بود. مورد دیگری که می‌تواند وجه ممیزه پژوهش کنونی با تحقیقات پیشین قرار بگیرد، این است که شخصیت‌ها در نوع نگرش‌ها، ریشه دارد. همچنین این الگو مطابق با تأیید خبرگان پژوهش، ضمن اینکه یک الگوی علمی به‌شمار می‌شود و قابل تدریس در نظام تعلیم و تربیت کشور است، به‌گونه‌ایست که فهم‌پذیر و قابل پیاده‌سازی برای اقشار مختلف مردم در جایگاه‌های مختلف اجتماعی به‌شمار می‌رود؛ چراکه نشان می‌دهد فرمانده قلب‌ها شدن برای همگان، قابل دسترس است، به شرط اینکه فرد فارغ از دست بردن به بهانه‌های محیطی و محاطی، در درجه اول فرماندهی قلب خود را در دست بگیرد.





براساس یافته‌های پژوهش، نوع نگرش شهید سلیمانی نسبت به مدیریت روابط منابع انسانی به‌گونه‌ای است که هر نظام اجتماعی در دایره‌ای متشکل از یک مرکز و شعاع بدون حد قرار می‌گیرد. جوّ حاکم بر فضای درونی دایره یادشده، حکم فضای خانوادگی را برای اعضا دارد. مدیر در مرکزیت این دایره قرار می‌گیرد و بسته به میزان انسانیت و احساس مسئولیتی که نسبت به رشد منابع انسانی خود دارد، اندازه شعاع این دایره خانوادگی را گسترش می‌دهد. بدیهی است هرچه اندازه این شعاع بزرگتر باشد، یعنی مدیر بزرگوارتر باشد، تعداد و در نتیجه قدرت اعضای این خانواده نیز بیشتر خواهد بود. سبک اداره اعضای این خانواده پدرانه است، یعنی بر مبنای رابطه پدر-فرزندی و با رویکرد حفظ منافع جمعی اعضای خانواده، رهبری- و نه مدیریت- می‌شود. حاکمیت رویکرد پدرانه همان ایدئولوژی نهفته در نگاه ملی و بین‌المللی شهید سلیمانی است؛ یعنی نوع نگرش ایشان به منابع انسانی خود بر مبنای خانواده‌محوری و ارتباط پدر-فرزندی پایه‌ریزی شده بود. در سبک مدیریت پدرانه<sup>۱</sup>، مدیر با توجه به منافع کارمندان خود عمل می‌کند. معمولاً سازمان از کارکنان با عنوان «خانواده» یاد می‌کند و از کارمندان، وفاداری و اعتماد طلب می‌کند. یک مدیر با سبک پدرانه، بر رفاه کارمندان خود متمرکز است و تصمیمات خود را براساس بهترین وضعیت کارمندان تعیین می‌کند؛ ارتقا سطح رشد کارکنان بسیار ارزشمند است و به بانشاط‌تر شدن، ماهرتر بودن و بهره‌وری بیشتر آنها منجر می‌شود (بتولاه<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

نتیجه آنکه نظام فکری شهید سلیمانی، مکتبی پایه‌ریزی‌شده بر مبنای رهبری فرهنگی (کاریزماتیک) و فرماندهی قلب‌ها بود. ایشان منابع انسانی خود را به خدمت مجاهدانه به‌منظور جلب رضایت خداوند تشویق می‌نمودند. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت: مدیریت اسلامی و مدیریت جهادی و به‌طور خاص مکتب شهید سلیمانی، قائل به اندیشه‌ای برای به‌سامان کردن سرمایه انسانی از طریق رشد دادن آنهاست. مدیریت

1. Paternalistic  
2. Baetullah



جهادی برخاسته از سبک مدیریتی سردار دل‌ها شهید حاج قاسم سلیمانی، در واقع بهترین الگوی مدیریت منابع انسانی است، چرا که مدیریتی فراملی و فراجناحی است و به‌علت شخصیت کاریزماتیک ایشان، با وجود مدیریت آمرانه و قاطعانه‌ای که داشته‌اند، همه نیروهای تحت امر ایشان، عاشقانه در رکابشان خدمت می‌کنند و حتی حاضرند در این مسیر از جان خود بگذرند، زیرا سردار دل‌ها همان گونه که در توصیف فرماندهان دفاع مقدس فرمودند، خود نیز نسبت به نیروهای انسانی زیرمجموعه‌شان امامت می‌کنند، نه هدایت و خود در همه عملیات‌ها، جلوتر از نیروها هستند که حتی نیروهای تحت امرشان نگران شهیدشدنشان هستند و خود را سپر جانشان می‌کنند و این اثر همان خلوص و ایمان بالای ایشان است که باعث فرماندهی بر قلب‌ها می‌شود.

### ب. پیشنهادها

- با توجه به اینکه داشتن روحیاتی از قبیل شجاعت، مقاومت، فداکاری، نوع‌دوستی، خستگی‌ناپذیر و ظلم‌ستیز از جمله ویژگی‌های شخصیتی شهید سلیمانی در بُعد مدیریت فردی شناسایی شد، بر این مبنا پیشنهاد می‌شود مدیران امروز در انجام وظایف مدیریتی خود از این صفات ارزنده در علم و عمل بهره‌مند شوند.
- داشتن نگرش جامع و پدران‌ه به شرایط محیطی و محاطی، پرهیز از قومیت‌گرایی، تأکید بر حفظ و تحکیم وحدت، داشتن چشم‌انداز بین‌المللی و پرهیز از تفرقه از جمله راهبردهای مقتدرانه شهید سلیمانی بوده است که نمایانگر گستردگی شعاع انسانیت‌دوستی حاج قاسم می‌باشد، چراکه شهید سلیمانی به خطرآفرینی جریان‌های سیاسی قدرت جناح‌های مختلف در راستای رسیدن به قدرت و اقتدار سیاسی و به تبع آن انتفاع شخصی پی برده بود و می‌دانست این تکثرگرایی چه چالش‌های بزرگی برای نظام بشریت به‌وجود خواهد آورد. از این رو لازم است تا مدیران خود و منابع انسانی را مدبرانه و با تأکید بر وحدت‌گرایی در مسیر رضایت خداوند، رهبری کنند.



## فهرست منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود یزدی. چاپ دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ایکاف، راسل. ال (۱۳۸۶). بازآفرینی سازمان. ترجمه تقی ناصر شریعتی، اسماعیل مردانی گیوی و سیاوش مریدی. چاپ سوم. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- بابائی طلائی، محمدباقر (۱۳۹۹). اصول راهبرد فرهنگی مدیریت مکتب سلیمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۴(۱۶)، ۱۸۹-۲۲۸. بازیابی از: [20.1001.1.74672588.1399.4.16.7.0](https://doi.org/10.1001/1.74672588.1399.4.16.7.0)
- باقری، مسلم، و مرادی رودبالی، سحر (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی فرماندهان دفاع مقدس (مطالعه موردی: سیره شهیدمحمدابراهیم‌همت). فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۹(۷۱)، ۸۱-۱۱۱. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/513194/fa>
- بخشوده، محمدصادق، و سالاری، یاسر (۱۴۰۱). بررسی اصول مدیریت جهادی در سیره مدیریتی شهید سلیمانی. کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی. ۱-۱۱. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/1065635/fa>
- پهلوان شریف، محمدامین، و کاظمی شورئی، محمدحسین (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی). نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، ۱۴۱-۱۶۸. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/390912/fa>
- جلیلیان، حسین (۱۳۹۹). الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمان، مدیریت اسلامی، ۱۱۳(۲۸)، ۹۳-۱۱۱. بازیابی از: [Doi: 20.1001.1.22516980.1399.28.4.4.5](https://doi.org/10.1001/1.22516980.1399.28.4.4.5)
- جووری، بهنوش، و محمدی‌مقدم، یوسف (۱۴۰۰). نشاط و راهبردهای جاری سازی آن در دانشگاه‌ها. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۷(۱)، ۱۷۱-۲۴۵. بازیابی از: [Doi: 10.22051/JONTOE.2021.26926.2723](https://doi.org/10.22051/JONTOE.2021.26926.2723)
- جووری، بهنوش (۱۴۰۲). آموزش گام به گام روش تحقیق داده‌بنیاد و فرایند رساله‌نویسی. چاپ اول. تهران: انتشارات گنجور.
- حاتمی، محمد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر نقش‌های منابع انسانی بر پذیرش و خلق ارزش فناوری منابع انسانی (مورد مطالعه شرکت مهتاب قدس). پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات به راهنمایی بهروز قلیچ‌لی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی دانشکده مدیریت و حسابداری.



خلیلی، عبدالجواد، رحمانی، محمد، ظریف، افشین، و موسوی، سیدمصطفی (۱۴۰۱). الگوی رفتاری مکتب شهید سلیمانی در مدیریت. *کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی در مکتب شهید حاج قاسم*. ۱۸-۱. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/1065650/fa>  
داگلاس، براون جی (۱۳۸۲). *ماهیت انسانی سازمان‌ها*. ترجمه محمدحسین لطیفی. چاپ اول. تهران: انتشارات سمت.

دهقانی پوده، حسین، و پاشایی هولاسو، امین (۱۳۹۹). تدوین الگوی فرماندهی شهید قاسم سلیمانی. *مدیریت اسلامی*، ۲۸(۲)، ۳۷-۱۳. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/409260/fa>

رضاییان، علی (۱۳۹۰). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. چاپ هفتم. تهران: سمت.  
روح‌اللهی، محمد (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نفوذ اجتماعی در سبک رهبری شهید قاسم سلیمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۴۲-۵. بازیابی از: [magiran.com/p2337050](http://magiran.com/p2337050)

سلاجقه، سنجر، و زنده، افشین (۱۴۰۱). ارزیابی ولایت‌مداری مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی. *کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی*، ۱۲-۱. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/1065670/fa>

رنجبرزاده، فرزانه، و قلندری، زهرا (۱۴۰۱). مدیریت مهدوی در مکتب شهید قاسم سلیمانی. *کنفرانس ملی مدیریت و کارآفرینی در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی*، ۱۰-۱. بازیابی از: <https://sid.ir/paper/1065665/fa>

ظاهر، محمد (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۸(۱)، ۴۶-۲۲. بازیابی از: [20.1001.1.22516980.1399.28.1.2.7](https://doi.org/10.1001.1.22516980.1399.28.1.2.7)

عارف، هادی، و مرادی شیرازی، سیدعباس (۱۳۹۶). راه‌کارهایی برای خلق ارزش در سازمان‌ها؛ واحدهای منابع انسانی چگونه می‌توانند ارزش‌آفرین باشند؟، *روزنامه دنیای اقتصاد*. بازیابی از: <https://donya-e-eqtasad.com/>

غیبی، پروانه، محمدی‌مقدم، یوسف، علی‌پور درویش، زهرا، و قیومی، عباسعلی (۱۳۹۸). ارائه الگوی نظام ارزشی مبتنی بر مدیریت جنگ فرماندهان هشت سال دفاع مقدس بر پایه نظریه داده‌بنیاد. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۱۳(۳)، ۴۰-۲۱. بازیابی از: [https://journals.iau.ir/article\\_672223.html](https://journals.iau.ir/article_672223.html)

غیبی، پروانه، محمدی‌مقدم، یوسف، علی‌پور درویش، زهرا، و قیومی، عباسعلی (۱۴۰۰). شناسایی و جاری‌سازی ارزش‌های فرماندهان دفاع مقدس (ارائه یک نظریه داده‌بنیاد).



فصلنامه علمی مطالعات دفاع قدس، ۷(۲)، ۱۷۴-۱۴۵. بازیابی از:  
[20.1001.1.25883674.1400.7.2.6.4](https://doi.org/10.1001.1.25883674.1400.7.2.6.4)

فتوحی رودمجنی، محمود(۱۳۹۶). آیین نگارش مقاله پژوهشی. ویرایش سوم. چاپ شانزدهم. تهران: انتشارات سخن.

فهیمی، امیرحسین، شهریاری، حسام، اصولی، سیدحسین، جعفری، سیدمصطفی، و شیرازی‌منش، مژده(۱۳۹۴). مدیریت کیفیت فراگیر: ابزارهای استراتژیک و فرهنگی (جلد ۱). تهران: نشر رسا.

فیضی، رضا، ندافان، مسعود، و باباهادی، محمدباقر(۱۴۰۰). واکاو مؤلفه‌های مکتب شهید سردار سلیمانی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. بازیابی از:  
<https://sid.ir/paper/802995/fa>

قرباغی، میثم، و ازگلی، محمد(۱۳۹۹). واکاو سبک رهبری سردار شهید حاج قاسم سلیمانی الگوی متعالی رهبری خدمتگزار. مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، ۱۱۳-۱۳۹. بازیابی از:  
<https://www.sid.ir/paper/405431/fa>

کاپلان، رابرت، و نورتون، دیوید(۱۳۸۶). نقشه استراتژی. ترجمه حسین اکبری، مسعود اکبری و امیر ملکی. چاپ دوم. تهران: گروه پژوهشی صنعتی آریانا. کارگری، غفور، پهلوان شریف، محمدامین، و علویان، مجتبی(۱۳۹۹). تبیین مبانی و اصول مدیریت سرمایه‌های انسانی شهید سلیمانی. سلسله همایش‌های بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی (دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب)، ۱۷-۱. بازیابی از:  
[https://journals.ihu.ac.ir/article\\_206468.html?lang=en](https://journals.ihu.ac.ir/article_206468.html?lang=en)

محمدی، مجتبی، رحیمی‌کیا، امین، و دارایی، مهری(۱۴۰۲). تدوین مدل سرمایه فرهنگی مدیران آموزش پرورش. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۱(۳)، ۳۱-۱۷. بازیابی از:  
[20.1001.1.23455888.1402.11.3.13.3](https://doi.org/10.1001.1.23455888.1402.11.3.13.3)

مقیمی، سیدمحمد(۱۳۹۹). رهبری اخلاص‌مدار، جوهره مکتب شهید سلیمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، ۹۲-۳۳. بازیابی از:  
<https://www.sid.ir/paper/397024/fa>

نوری‌صادق‌آبادی، محمدرضا(۱۳۸۶). ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی خلاق در سازمان‌های نظامی براساس تجارب دوران دفاع مقدس، مجموعه مقالات بررسی ویژگی‌ها و عوامل خلاقیت، پژوهشکده علوم و معارف دفاع مقدس، ۱۴۷-۱۲۳. بازیابی از:  
<https://library.tebyan.net/fa/167485/>

Baetullah, D. B. D(2023). The Influence of Paternalistic Leadership Style, Organizational Culture and Working Discipline on Employee



- Performance PT. Heritage Intan Pratama 2019. *Journal of Entrepreneur and Business*, 1(2), 7-19. <https://doi.org/10.52643/joeb.v2i1.2>
- Barjak, F., & Heimsch, F.(2023). Understanding the relationship between organizational culture and inbound open innovation. *European Journal of Innovation Management*, 26(3), 773-797. <http://dx.doi.org/10.1108/EJIM-03-2021-0139>
- Costa, R., G; Rezende, C.; Francisco j(2018). Strategic alignment of knowledge management and value creation: implications on to an oil and gas corporation, *RAUSP Management Journal*,53(02),241-252.<http://dx.doi.org/10.1016/j.rauspm.2017.11.001>
- Gathmann, C., & Garbers, J(2023). Citizenship and integration. *Labour Economics*, 82, 102343. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102343>
- Hughes, Clareth(2010). “People as technology” conceptual model: Toward a new value creation paradigm for strategic human resource development. *Human Resource Development Review*, 9, 48-71. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484309353561>
- Islam, T., Ahmad, S., & Ahmed, I(2023). Linking environment specific servant leadership with organizational environmental citizenship behavior: the roles of CSR and attachment anxiety. *Review of Managerial Science*, 17(3), 855-879. [https://ideas.repec.org/a/spr/rvmgts/v17y2023i3d10.1007\\_s11846-022-00547-3.html#:~:text=DOI%3A%2010.1007/s11846%2D022%2D00547%2D3](https://ideas.repec.org/a/spr/rvmgts/v17y2023i3d10.1007_s11846-022-00547-3.html#:~:text=DOI%3A%2010.1007/s11846%2D022%2D00547%2D3)
- Jovari, B(2024). International Scientometric Systems: A Study of Acceptance Management in Academic Communities. *International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 25(1),241-259. [https://ijism.ricest.ac.ir/article\\_709555.html#:~:text=doi%3A%2010.22034/ijism.2023.1977966.0](https://ijism.ricest.ac.ir/article_709555.html#:~:text=doi%3A%2010.22034/ijism.2023.1977966.0)
- Ma, X., Rui, Z., & Zhong, G(2023). How large entrepreneurial-oriented companies breed innovation: the roles of interdepartmental collaboration and organizational culture. *Chinese Management Studies*, 17(1), 64-88. DOI:[10.1108/CMS-06-2021-0247](https://doi.org/10.1108/CMS-06-2021-0247)
- Park, J. G., Park, K., Noh, H., & Kim, Y. G(2023). Characterization of CSR, ESG, and Corporate Citizenship through a Text Mining-Based Review of Literature. *Sustainability*, 15(5), 1-12.3892. <https://doi.org/10.3390/su15053892>
- Phillips, R. A., & Freeman, R. E(2023). Corporate citizenship and community stakeholders. In *R. Edward Freeman's Selected Works on Stakeholder Theory and Business Ethics*. 265-280. <https://ssrn.com/abstract=1326692>



- Schulz, W., Fraillon, J., Losito, B., Agrusti, G., Ainley, J., Damiani, V., & Friedman, T(2023). IEA International Civic and Citizenship Education Study 2022 Assessment Framework (p. 133). Springer Nature.
- Sidorenkov, A. V., Borokhovski, E. F., & Vorontsov, D. V(2023). Associations of employees' identification and citizenship behavior in organization: a systematic review and a meta-analysis. *Management Review Quarterly*, 73(2), 695-729.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-022-00258-9#citeas:~:text=DOI%3A%2010.6084%20/%20m9.figshare.13400660>
- Soelton, M(2023). Conceptualizing Organizational Citizenship Behavior and Learning Organization in the Labor Sector. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 239-255.  
<https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.4067.2023>
- Ulrich, D.; Brockbank, W(2005). The HR value proposition, ISBN 1 59139 707 3; 316 pages; Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Vajen, B., Kenner, S., & Reichert, F(2023). Digital citizenship education– Teachers' perspectives and practices in Germany and Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103972.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103972>
- <https://soleimani.ir/category/statements/>

